

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS - UFMG
Faculdade de Educação - FAE
Pós-Graduação em Educação e Docência

Gleicy Guelly Barbara Lopes Oliveira

**A RELAÇÃO ENTRE A FORÇA DE TRABALHO DOS ESTAGIÁRIOS DAS
ENGENHARIAS COM O CAMPO DE ESTÁGIO: possíveis contradições**

Belo Horizonte
2025

Gleicy Guelly Barbara Lopes Oliveira

**A RELAÇÃO ENTRE A FORÇA DE TRABALHO DOS ESTAGIÁRIOS DAS
ENGENHARIAS COM O CAMPO DE ESTÁGIO: possíveis contradições**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação e Docência da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Educação e Docência.

Orientador: Prof. Dr. Geraldo Márcio Alves dos Santos

Belo Horizonte
2025

O48r
T

Oliveira, Gleicy Guelly Barbara Lopes, 1979-

A relação entre a força de trabalho dos estagiários das engenharias com o campo de estágio [manuscrito] : possíveis contradições / Gleicy Guelly Barbara Lopes Oliveira. -- Belo Horizonte, 2025.
182 p. : enc., il.

Dissertação -- (Mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

[Inclui apêndice contendo uma cartilha digital com o título: Tudo que você precisa saber sobre estágio!].

Orientador: Geraldo Márcio Alves dos Santos.

Bibliografia: f. 151-159.

Apêndices: f. 160-182.

1. Universidade Federal de Minas Gerais -- Escola de Engenharia -- Estudantes -- Teses. 2. Brasil -- [Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008] -- Avaliação -- Teses. 3. Educação -- Teses. 4. Estágios supervisionados -- Teses. 5. Engenheiros -- Ensino profissional -- Teses. 6. Estudantes de engenharia -- Estágios supervisionados -- Teses. 7. Educação para o trabalho -- Teses. 8. Engenharia -- Estudo e ensino -- Teses.

I. Título. II. Santos, Geraldo Márcio Alves dos, 1971-. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação.

CDD- 658.31244

Catálogo da fonte: Biblioteca da FaE/UFMG (Setor de referência)

Bibliotecário: Ivanir Fernandes Leandro CRB: MG-002576/O



ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DA ALUNA **GLEICY GUELLY BARBARA LOPES DE OLIVEIRA**

Realizou-se, no dia 02 de junho de 2025, às 10:00 horas, sala 4112, da Universidade Federal de Minas Gerais, a 606ª defesa de dissertação, intitulada *A RELAÇÃO ENTRE A FORÇA DE TRABALHO DOS ESTAGIÁRIOS DAS ENGENHARIAS COM O CAMPO DE ESTÁGIO: possíveis contradições*, apresentada por GLEICY GUELLY BARBARA LOPES DE OLIVEIRA, número de registro 2023659072, graduada no curso de DIREITO, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(o). Geraldo Marcio Alves dos Santos - Orientador (Universidade Federal de Minas Gerais), Prof(o). Tiago Antonio da Silva Jorge (Universidade Federal de Minas Gerais), Prof(a). Mislene Aparecida Gonçalves Rosa (E.E UFMG).

A Comissão considerou a dissertação:

(x) Aprovada

() Reprovada

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 02 de junho de 2025.

Documento assinado digitalmente
gov.br GERALDO MARCIO ALVES DOS SANTOS
Data: 05/06/2025 09:41:34-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof(o). Geraldo Marcio Alves dos Santos (Doutor)

Documento assinado digitalmente
gov.br TIAGO ANTONIO DA SILVA JORGE
Data: 04/06/2025 18:39:07-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof(o). Tiago Antonio da Silva Jorge (Doutor)

Documento assinado digitalmente
gov.br MISLENE APARECIDA GONCALVES ROSA
Data: 05/06/2025 09:08:30-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof(a). Mislene Aparecida Gonçalves Rosa (Doutora)

DEDICATÓRIA

O MAIOR VALOR DO HOMEM CREIO NÃO ESTAR EM SUAS VAIDOSAS REALIZAÇÕES, MAS NO SEU MODO DE PASSAR POR ESTA TERRA E COEXISTIR COM OS DEMAIS SERES. DEDICO ENTÃO ESTE TRABALHO AOS HUMANOS NÃO DIPLOMADOS, PORÉM, EXEMPLARES EM SUA EXISTÊNCIA.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pois sem Ele nada seria possível.

À espiritualidade de luz, que sempre me guiou e amparou nesta caminhada terrena.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Geraldo Márcio Alves dos Santos, que me conduziu com paciência e carinho no desenvolvimento deste trabalho e através de sua história de vida e trajetória profissional me inspira e motiva.

Ao corpo docente do Mestrado Profissional em Educação e Docência da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais – PROMESTRE/FAE/UFMG e em especial ao Prof. Dr. Tiago Antônio da Silva Jorge, pelo apoio, incentivo e todo o conhecimento transmitido.

À Jéssica, por todo o auxílio, parceria, cuidado e por ter sido meu porto seguro nesta jornada.

Aos meus pais, irmão e Olívia, que sempre me motivaram, acreditaram em mim e comemoram comigo cada conquista.

Aos colegas da linha de pesquisa Trabalho e Educação, que trilharam comigo esta estrada rumo ao saber e, em especial, à Tatiana da Silva Sant'ana Marques Flauzino, por dividir seus conhecimentos, me oferecer apoio constante e encorajamento em cada etapa deste percurso.

“Nunca deixe que lhe digam que não vale a pena acreditar no sonho que se tem.
Ou que seus planos nunca vão dar certo. Ou que você nunca vai ser alguém.

Tem gente que machuca os outros. Tem gente que não sabe amar.
Mas eu sei que um dia a gente aprende. Se você quiser alguém em quem confiar,
confie em si mesmo. Quem acredita sempre alcança!” (Renato Russo)

RESUMO

Este estudo objetiva analisar como se dão relações entre os estudantes matriculados nos cursos de graduação em engenharia da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG com seus campos de estágio para compreender como é feito o acompanhamento dos estagiários por parte da instituição de ensino e do campo de estágio, identificar o grau de complexidade das tarefas delegadas aos estagiários e verificar se existe precarização da força de trabalho dos estagiários. Fundamentada em um levantamento bibliográfico, aplicação de questionário e em entrevistas semiestruturadas realizadas com alunos, professores e funcionários de empresas que contratam estagiários das engenharias, a pesquisa é caracterizada como um estudo de caso de enfoque exploratório- descritivo, sendo aplicada com os discentes dos cursos de graduação em engenharia da UFMG que declararam já ter estagiado ou estar estagiando no período da coleta de dados; com os docentes da mesma instituição, que orientam estagiários; e com funcionários de empresas de pequeno e médio porte localizadas na cidade de Belo Horizonte e região metropolitana, que atuam nas áreas das engenharias e supervisionam estagiários. Os dados coletados foram analisados qualitativamente de forma interpretativa. Buscou-se verificar com o estudo possíveis distorções ocorridas no estágio que possam incidir em precarização do trabalho dos estagiários das engenharias e observar se a atividade de estágio, em contrapartida ao aprendizado prático adquirido no campo de estágio, pode interferir negativamente no rendimento acadêmico dos estudantes, levando-se conta que muitas vezes as organizações delegam uma intensa e complexa carga de atribuições aos estagiários, divergindo do previsto no plano de atividades. Além disso, será verificado como se dá a forma de orientação e supervisão dos estagiários e se a legislação de estágio vigente é suficiente para coibir distorções e impedir que os campos de estágio precarizem a força de trabalho dos estagiários.

Palavras- chave: Estagiários de Engenharia; Precarização da Força de Trabalho; Campo de Estágio; Educação Profissiona; Lei Federal de Estágio.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationships between students enrolled in undergraduate engineering courses at the Federal University of Minas Gerais - UFMG and their internship sites in order to understand how the interns are monitored by the educational institution and the internship site, identify the degree of complexity of the tasks delegated to the interns and verify whether there is precariousness in the interns' workforce. Based on a bibliographical survey, application of a questionnaire and semi-structured interviews conducted with students, professors and employees of companies that hire engineering interns, the research is characterized as a case study with an exploratory-descriptive approach being applied to students of undergraduate engineering courses at UFMG who declared having already interned or being interning during the data collection period, with professors from the same institution who supervise interns and with employees of small and medium-sized companies located in the city of Belo Horizonte and metropolitan region, who work in the engineering areas and supervise interns. The collected data were analyzed qualitatively in an interpretative way. The study sought to verify possible distortions that occurred during the internship that could lead to precarious work for engineering interns and to observe whether the internship activity, in exchange for the practical learning acquired in the internship field, could negatively affect the academic performance of students, taking into account that organizations often delegate an intense and complex workload to interns, which differs from what is foreseen in the activity plan. In addition, it will be verified how the interns are supervised and provided for and whether the current internship legislation is sufficient to curb distortions and prevent internship fields from making the interns' workforce precarious.

Keywords: Engineering Interns; Precarious Workforce; Internship Field; Professional Education; Federal Internship Law.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Sexo dos discentes entrevistados.....	22
Tabela 2 - Idade dos discentes entrevistados.....	22
Tabela 3 - Curso dos discentes entrevistados.....	23
Tabela 4 - Forma de Ingresso na Universidade.....	23
Tabela 5 - Sexo dos docentes.....	24
Tabela 6 - Área de engenharia dos docentes.....	24
Tabela 7 - Tipo de disciplinas que lecionam.....	24
Tabela 8 - Tamanho das empresas.....	25
Tabela 9 - Área de atuação da empresa.....	25
Tabela 10 - Sexo dos funcionários.....	25
Tabela 11 - Área de formação dos entrevistados.....	26
Tabela 12 - Termos utilizados na busca do levantamento bibliográfico.....	78
Tabela 13 - Estágio no setor público ou provado.....	82
Tabela 14 - Tipo de estágio.....	82
Tabela 15 - Motivação da busca pelo estágio.....	84
Tabela 16 - Valor da bolsa de estágio.....	84
Tabela 17 - Carga horária semanal do estágio.....	84
Tabela 18- Período do curso em que se encontram.....	87
Tabela 19- Número de disciplinas que estão matriculados.....	87
Tabela 20 - Rendimento Acadêmico.....	87
Tabela 21 - Acreditam que o estágio interfere no rendimento acadêmico.....	88
Tabela 22 - Carga de atividades que desempenha no estágio.....	88
Tabela 23 - Avaliação do acompanhamento feito pelo supervisor de estágio.....	92
Tabela 24 - Já se sentiram sobrecarregados no estágio.....	94
Tabela 25 - Sentem-se à vontade para falar com o supervisor sobre a sobrecarga no estágio..	94
Tabela 26 - Gostariam de ser contratados pela organização onde realizam estágio após se formarem.....	94
Tabela 27 - Forma de acompanhamento do estágio pelo professor orientador.....	95
Tabela 28- Consideram o estágio importante para a complementação do aprendizado.....	97
Tabela 29 - Já percebeu alguma fiscalização no campo de estágio.....	100
Tabela 30 - Conhece a Lei Federal nº 11.788/2008.....	101
Tabela 31 - Sugestões sobre o que pode ser melhorado na atividade de estágio.....	102

Tabela 32 - Número de alunos orientados atualmente.....	105
Tabela 33 - Forma de orientação.....	106
Tabela 34 - Acreditam que o estágio interfere negativamente no rendimento acadêmico dos alunos.....	108
Tabela 35 - Considera o estágio essencial para a complementação do aprendizado.....	109
Tabela 36 - Considera o conhecimento prático obtido no estágio válido para a participação do aluno nos projetos da Universidade.....	111
Tabela 37 - Acredita que os campos de estágio possam utilizar os estagiários como mão de obra barata.....	112
Tabela 38 - Acredita que a legislação que regulamenta o estágio no Brasil é suficiente para coibir distorções e uma possível precarização da força de trabalho dos estagiários.....	112
Tabela 39 - Quantidade de estagiários das engenharias que supervisionam atualmente.....	119
Tabela 40 - Tipo de atividade delegada aos estagiários.....	119
Tabela 41 - As atividades desenvolvidas pelos estagiários poderiam ser realizadas por um engenheiro ou por um técnico.....	120
Tabela 42 - Responsável por determinar quais as atribuições são delegadas aos estagiários.....	122
Tabela 43 - As tarefas delegadas aos estagiários correspondem estritamente ao que consta no plano de atividades.....	122
Tabela 44 - Forma de avaliação da produtividade dos estagiários.....	123
Tabela 45 - Contribuição do conhecimento teórico dos estagiários para o funcionamento e expansão da empresa.....	124
Tabela 46 - A empresa costuma contratar os estagiários como engenheiros quando eles se formam.....	125
Tabela 47 - Existe fiscalização na empresa em relação aos estagiários?.....	127

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 JUSTIFICATIVA	15
1.2 QUESTÃO E OBJETIVOS DA PESQUISA.....	18
1.2.1 <i>Objetivo Geral</i>	<i>18</i>
1.2.2 <i>Objetivos Específicos.....</i>	<i>18</i>
1.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	18
1.3.1 <i>Tipologia do estudo</i>	<i>18</i>
1.3.2 <i>Instrumentos de Pesquisa.....</i>	<i>19</i>
1.3.3 <i>Contexto e participantes da pesquisa</i>	<i>20</i>
1.4 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA	21
1.4.1 <i>Perfil dos discentes que participaram da pesquisa</i>	<i>22</i>
1.4.2 <i>Perfil dos docentes que participaram da pesquisa</i>	<i>24</i>
1.4.3 <i>Perfil dos funcionários de empresas que atuam como supervisores de estagiários das engenharias</i>	<i>25</i>
2 MARCO TEÓRICO	27
2.1 O TRABALHO COMO CATEGORIA CENTRAL	27
2.2 PRINCÍPIO EDUCATIVO DO TRABALHO.....	28
2.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE ÀS TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS NO SISTEMA CAPITALISTA	32
2.4 TRABALHO PRESCRITO E TRABALHO REAL.....	40
2.4.1 <i>O Trabalho Prescrito e o Trabalho Real no Contexto da Atividade de Estágio das Engenharias.....</i>	<i>44</i>
2.5 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	47
2.6 EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA	52
2.6.1 <i>Ensino de Engenharia na UFMG</i>	<i>54</i>
2.7 O ESTÁGIO	57
2.7.1 <i>Estágio de Engenharia na UFMG.....</i>	<i>72</i>
2.7.2 <i>Central de Oportunidades da Escola de Engenharia da UFMG</i>	<i>75</i>
3 PRODUÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	77
3.1 PRODUÇÃO DOS DADOS.....	77
3.2 ANÁLISE DOS DADOS, RESULTADOS E DISCUSSÃO	80
3.3 CATEGORIAS DE ANÁLISE DO CONTEÚDO DAS ENTREVISTAS COM OS DISCENTES	81
3.3.1 <i>Local e tipo de estágio.....</i>	<i>82</i>
3.3.2 <i>Motivação pela busca do estágio.....</i>	<i>84</i>
3.3.3 <i>Rendimento Acadêmico</i>	<i>86</i>
3.3.4 <i>Forma de acompanhamento</i>	<i>91</i>
3.3.5 <i>Fiscalização da atividade de estágio</i>	<i>99</i>
3.4 CATEGORIAS DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM OS DOCENTES	105
3.4.1 <i>Formas de orientação</i>	<i>105</i>
3.4.2 <i>Interferência negativa do estágio no rendimento acadêmico.....</i>	<i>108</i>
3.4.3 <i>Importância do estágio.....</i>	<i>109</i>
3.4.4 <i>Formas de fiscalização do estágio.....</i>	<i>112</i>
3.5 CATEGORIAS DE ANÁLISE DAS ENTREVISTAS COM OS FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS	118
3.5.1 <i>Tarefas delegadas aos estagiários.....</i>	<i>118</i>
3.5.2 <i>Formas de supervisão</i>	<i>121</i>

3.5.3 Contribuição dos estagiários.....	124
3.5.4 Fiscalização no campo de estágio	127
4 SÍNTESE DA ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	129
5 RECURSO EDUCATIVO APRESENTADO COMO REQUISITO PARA A CONCLUSÃO DO MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA DA FACULDADE DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS.....	135
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	147
REFERÊNCIAS.....	151
APÊNDICE A - TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA A COLETA DE DADOS NA UNIDADE ACADÊMICA	160
APÊNDICE B - TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA A COLETA DE DADOS NA EMPRESA.....	162
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO(TCLE)	164
APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OS DISCENTES.....	167
APÊNDICE E - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OS DOCENTES.....	169
APÊNDICE F – ROTEIRO DE ENTREVITA COM OS FUNCIONÁRIOS DAS EMPRESAS	170
APÊNDICE G - RECURSO EDUCATIVO APRESENTADO COMO REQUISITO PARA A CONCLUSÃO DO MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA DA FACULDADE DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS.....	171

1 INTRODUÇÃO

O interesse de pesquisar “as possíveis contradições da utilização da força de trabalho dos estagiários dos Cursos de Engenharia da UFMG” deve-se, em princípio, a duas preocupações que me¹ acompanham nas últimas décadas: o Direito do Trabalho e o Estágio Supervisionado nas engenharias. Portanto, esse interesse decorre da minha formação acadêmica, como Bacharel em Direito e, principalmente, por minha trajetória de trabalho, como servidora na Escola de Engenharia da UFMG.

O meu contato profissional com a temática do estágio se iniciou após ser aprovada no Concurso Público da Universidade Federal de Minas Gerais para o cargo de assistente em administração, no final do ano de 2008, quando entrei em exercício, atuando na Escola de Engenharia, primeiramente como assessora acadêmica da Graduação e da Pós-Graduação; e no ano 2010, quando fui lotada na Central de Oportunidades, local onde atuo desde então como Coordenadora e Supervisora da equipe de trabalho.

O setor é responsável pela tramitação dos documentos de estágio dos estudantes, pelos convênios, parcerias e acordos firmados entre a unidade acadêmica e instituições públicas e privadas, bem como pela inserção de alunos e ex-alunos no mundo do trabalho.

No meu dia a dia, tenho a oportunidade de lidar diretamente com estudantes e representantes de campos de estágio, possibilitando a efetivação do processo de contratação, zelando pelo cumprimento da Lei Federal² de Estágio e auxiliando discentes, docentes e o público em geral em todas as questões relativas à atividade de estágio.

Como estou há muitos anos trabalhando no setor, tive a oportunidade de conhecer, estudar e compreender as especificidades da legislação que regulamenta o estágio no Brasil, além de observar, analisar e conhecer de perto a relação entre o estagiário, a instituição de ensino e o campo de estágio.

Dentre as várias situações que vivencio em minha atividade laboral, chamou-me atenção algumas queixas dos estudantes sobre as relações de trabalho em seus estágios. Assim, comecei a questionar uma possível existência de precarização da força de trabalho dos estagiários das engenharias pelo seu contratante, visto que, ao procurarem o setor de estágio para sanar dúvidas, os estudantes partilhavam suas experiências no dia a dia do estágio e demonstravam insatisfação

¹ A primeira pessoa do singular é adotada nesta parte da pesquisa, pois trata-se do relato da trajetória acadêmico-profissional da pesquisadora.

² Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>.

em relação à complexidade e à sobrecarga de atividades que lhes eram delegadas, além do alto grau de exigências que recebiam de seu supervisor e a falta de acompanhamento efetivo por parte do professor orientador na Universidade.

Para uma melhor compreensão, bem como um necessário aprofundamento, me mobilizei em problematizar os dilemas dos estágios das engenharias em uma pesquisa no nível de mestrado, cujo resultado acredito que possa auxiliar no aperfeiçoamento do processo de formação dos estudantes das engenharias, além de contribuir para a melhoria da relação dos estagiários dessas áreas com o mundo do trabalho.

Também seria possível dizer que uma melhor compreensão do estágio tem efeito na formação profissional dos estudantes das áreas das engenharias, pois, o estágio supervisionado é um componente curricular que visa possibilitar ao estudante um contato com a prática profissional, correspondente ao seu metier, em um ambiente laboral.

Via de regra, no caso das engenharias, as instituições formadoras têm sido frequentemente convocadas a preparar melhor os seus graduandos para o exercício de sua profissão, concentrando-se em competências relevantes para o mundo do trabalho (Tonini, 2023).

Dessa forma, as atividades desempenhadas no estágio trazem dimensões da prática e do contexto de trabalho instrumental e de relações sociais que o ambiente escolar não oferece, portanto, podendo enriquecer a formação profissional, tanto no que tange ao estudante quanto pelo que traz do trabalho real para as instituições de ensino.

Ao estabelecer uma relação entre o estudante, a instituição formadora e o mundo do trabalho, o estágio também cria perspectivas de entrada do estudante no mercado, pois se confirma como um itinerário “quase” que de “primeiro emprego”.

A literatura, bem como os marcos normativos, apresenta o estágio curricular como um meio eficaz de construção das competências adquiridas em sala de aula, pois auxilia os alunos a desenvolverem habilidades relevantes para o trabalho, obterem conhecimento específico de suas ocupações futuras e confirmarem ou redirecionarem seus objetivos de carreira individuais. Com isso, muitas universidades incentivam os alunos a realizarem os estágios ou mesmo torná-los parte integrante do currículo, fazendo com que a atividade de estágio seja disputada e, conseqüentemente, as empresas explorem essa alta demanda.

Com a criação da Lei Federal nº 11.788/2008, conhecida como Lei de Estágio, a atividade de estágio curricular supervisionado se tornou mais organizada e melhor definida no Brasil, visto que, partem de uma norma federal, as principais diretrizes que devem nortear essa atividade no país.

No caso das engenharias, é necessário considerarmos as diferentes áreas de conhecimento e, com isso, a grande diversidade em oportunidades de estágio e aprendizado ofertadas aos estudantes, que necessitam do conhecimento prático para sua completa formação. Entretanto, em paralelo a esse conhecimento e oferta de aprendizado, observa-se também, em muitos casos, distorções ocorridas nos campos de estágio em relação à utilização da força de trabalho dos estagiários, o que pode indicar a existência de uma possível precarização, pois percebe-se que o campo de estágio contrata os estagiários sem ônus trabalhistas ou previdenciários e muitas vezes atribui-lhes a realização de atividades que seriam de responsabilidade de um profissional formado (Nunes, 2015).

É vasto o volume de trabalhos encontrados sobre o tema, o que oferece um arcabouço abrangente e seguro para o estudo ora pretendido e nos dá a certeza da importância de trazermos essa discussão à tona, pois, suscitar esse debate é trazer a todos a responsabilidade de olhar de frente para a relação do estagiário de engenharia com seu contratante, em como se dá o aprendizado em contrapartida à utilização do trabalho do estagiário e de sua contribuição para o crescimento e desenvolvimento do campo de estágio.

Ao desvendarmos os meandros dessa relação, poderemos buscar mecanismos para o seu aperfeiçoamento, contribuindo, dessa forma, com o aprimoramento do processo de ensino-aprendizagem dos estudantes das engenharias.

Diante do exposto, busca-se com este trabalho verificar se, em contrapartida à oportunidade de aprendizado ofertada aos estudantes das áreas das engenharias, o contratante, aproveitando-se da contribuição laboral de baixo custo e do conhecimento teórico que esse estudante já possui, pode utilizar-se do trabalho deste, extrapolando os limites das atividades que deveriam ser desempenhadas em um estágio curricular supervisionado.

1.1 Justificativa

Esta pesquisa traz relevâncias sociais e acadêmicas, pois propõe analisar uma questão que tem relação direta com direitos trabalhistas, com as condições de trabalho e remuneração, e com o processo de ensino-aprendizagem dos estudantes das engenharias, portanto, impacta diretamente a vida de muitas pessoas. Ademais, do ponto de vista acadêmico, o objeto deste estudo atravessa vários campos do conhecimento – além da própria Engenharia, Direito do Trabalho, Educação Profissional, Filosofia e Administração, dentre outros.

O campo de estágio muitas vezes pode estabelecer uma relação de precarização em relação ao trabalho do estagiário, contratado sem ônus trabalhistas, atribuindo-lhe a realização

de atividades que seriam de responsabilidade de um funcionário com formação na área. No artigo “Mão-de-obra barata: o sofrimento no trabalho de estagiários”, Caleffi e Mello Neto (2019), após estudo e pesquisa exploratória feita com um grupo de estagiários, concluíram que havia uma grande carga de trabalho direcionada aos entrevistados com uma “remuneração” simbólica, absolutamente inferior ao valor pago a um profissional formado, além da precariedade na supervisão da atividade pelo profissional responsável.

Embora os estagiários constatassem haver precarização de seu trabalho, permaneciam no estágio, pois necessitavam do aprendizado ali adquirido e do valor simbólico da remuneração recebida, muitas vezes para manterem-se no curso até sua formação.

Ainda, no trabalho desenvolvido por Guedes (2017), denominado “A precarização laboral presente no contrato de estágio e os contornos trazidos pela Lei nº 11.788/2008”, pode-se observar a influência do Estado neoliberal na atividade de estágio, considerando o grande interesse dos empregadores no aumento da produtividade e na redução dos encargos sociais e econômicos decorrentes da relação celetista de trabalho, o que leva à utilização fraudulenta do estágio, com a conseqüente precarização das relações laborais.

No artigo intitulado “O contrato de estágio extracurricular: a fraude e suadesvirtuação”, escrito por Porto (2012), foi analisado o histórico da legislação que instituiu e regulamenta o estágio no Brasil, levantando o questionamento de como a relação de emprego, na intenção de ser fraudada, reveste-se de contrato de estágio, a fim de não atingir seus objetivos, isentando o empregador de encargos sociais, sendo este um problema, gerando prejuízo ao estagiário, pois a finalidade do estágio é desvirtuada.

Deve-se atentar ao fato de que muitos estagiários já possuem conhecimentos teóricos suficientes que os possibilita realizarem tarefas que deveriam ser desempenhadas por profissionais formados, o que geraria maior custo ao contratante, considerando não só a remuneração mensal, mas também o recolhimento de encargos trabalhistas e previdenciários.

Tal prática é nociva ao processo de formação dos estudantes, pois os sobrecarrega com atividades e responsabilidades laborais que extrapolam os limites do que é proposto para um estágio e vão além de sua condição de aprendizes.

Cabe ressaltar, entretanto, que a aplicação dos conhecimentos obtidos no curso pode proporcionar oportunidades profissionais aos estagiários, se existir uma melhor forma de monitoramento, integrando instituições de ensino e empresas e garantindo que o estágio atinja sua finalidade, que é a aplicação prática do conhecimento obtido em sala de aula e o aperfeiçoamento de competências na área de formação do estudante, tornando este, ao final da atividade, melhor preparado para exercer sua profissão.

A partir do problema apresentado, entende-se ser necessário realizar um estudo aprofundado sobre o assunto, examinando a legislação vigente que regulamenta a atividade de estágio no Brasil, observando a forma de fiscalização realizada nos campos de estágio, como é feita a orientação e a supervisão dos estagiários, e o comportamento do mercado de trabalho em relação aos estagiários para que, então, possamos compreender como se dá a relação do aprendizado adquirido no estágio frente a distorções que possam ocorrer e incidir em uma possível precarização da força de trabalho dos estagiários de engenharia.

Com isso, será possível compreendermos a relação de trabalho dos estagiários de engenharia com o seu campo de estágio, como é feito o acompanhamento dos estagiários pela instituição de ensino, a importância do estágio para a formação dos estudantes e para o funcionamento e a expansão do campo de estágio, e, a partir disso, verificarmos se existe ou não precarização da força de trabalho dos estagiários das engenharias pelo seu contratante.

Este estudo se desdobrará em qual a melhor forma de fiscalização da atividade de estágio pelas instituições de ensino e em como o estudante de engenharia poderia obter o aprendizado de que necessita no campo de estágio, contribuindo simultaneamente com o funcionamento e a expansão deste, sem que para isso corra o risco de ter sua força de trabalho explorada.

Destacamos que o efeito geral dos estágios nos resultados individuais do mercado de trabalho não é claro, e esta pesquisa empírica é necessária para fornecer uma base para conclusões sólidas, sobretudo nas áreas das engenharias, que tiveram uma demanda crescente desde a década de 1990.

Com a contribuição teórica, foi possível constatar que a relação da atividade de estágio curricular com a necessidade do campo de estágio por uma contribuição de baixo custo oferecida pelo estagiário merece e necessita ser estudada, considerando o estágio como mecanismo indispensável de transição da educação para o trabalho.

O resultado deste estudo poderá ser utilizado para elucidar como os campos de estágio se comportam em relação aos estagiários, a maneira que a instituição de ensino acompanha seus alunos durante o estágio, o impacto da realização de estágio no rendimento acadêmico dos estudantes e o indicativo da existência de precarização do trabalho dos estagiários de engenharia pelo campo de estágio. Com isso, será possível propor a criação de mecanismos de controle e aperfeiçoamento da relação de estágio, visando proteger os estudantes e, ao mesmo tempo, garantir que a atividade de estágio complemente sua formação, e enriqueça seus conhecimentos.

1.2 Questão e objetivos da pesquisa

A questão levantada neste estudo é: quais as contradições entre o princípio pedagógico do trabalho e as possibilidades de precarização deste no estágio das engenharias da UFMG?

Esta pesquisa caminha no sentido de examinar as contradições do princípio educativo do trabalho no estágio das engenharias face às possibilidades de precarização. Nesse sentido, traz-se a expectativa de contribuir com o aperfeiçoamento das finalidades pedagógicas e legais do estágio de engenharia.

1.2.1 Objetivo Geral

Compreender como se dão as relações pedagógicas e sociais de trabalho no estágio das engenharias, realizado por estudantes da Universidade Federal de Minas Gerais entre os anos de 2020 e 2025.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar como se dão as relações de trabalho dos estagiários das engenharias da UFMG com seu campo de estágio;
- Conhecer as evidências do princípio educativo do trabalho na perspectiva dos estagiários e dos professores das engenharias da UFMG;
- Analisar a contradição entre o estágio e a formação teórica do estagiário;
- Elaborar cartilha digital com informações sobre a atividade de estágio.

1.3 Procedimentos metodológicos

1.3.1 Tipologia do estudo

O estudo foi desenvolvido seguindo uma abordagem qualitativa. Pode-se considerar que a pesquisa qualitativa tem o objetivo de compreender a complexidade do contexto social e histórico em que estão inseridos os atores da investigação. De acordo com Guerra (2014), em uma pesquisa qualitativa, o pesquisador objetiva aprofundar-se na compreensão dos fenômenos que estuda, nas ações dos indivíduos, de grupos ou organizações em seu ambiente ou contexto social.

Assim sendo,

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares [...] trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes... [...] que pode ser resumido no mundo das relações, das representações e da intencionalidade e é objeto da pesquisa qualitativa dificilmente pode ser traduzido em números e indicadores quantitativos (Minayo, 2011, p. 21).

Portanto, as análises qualitativas devem ser contextualizadas, permitindo distinguir as visões dominantes de outras formas de pensar a realidade, levando em conta a origem e a historicidade dos fatos sociais e dos grupos que estão sendo estudados, bem como os espaços de consensos, conflitos, contradições, subordinação e resistência (Minayo, 2011).

Assim, buscou-se analisar a relação entre algumas empresas contratantes de estagiários dos cursos de engenharia da UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais – e seus estagiários, e a forma como a instituição de ensino acompanha seus alunos, visando identificar contradições trabalhistas na atividade de estágio, através de indícios de uma possível precarização da força de trabalho dos estagiários no campo de estágio. A pesquisa foi dividida em quatro etapas, conforme descrição abaixo:

1.3.2 Instrumentos de Pesquisa

1ª etapa: Pesquisa bibliográfica sobre a legislação que regulamenta o estágio no âmbito nacional e trabalhos publicados relativos à aplicação da força de trabalho dos estagiários pelo campo de estágio, e como o mercado tem se comportado com a crescente demanda por realização de estágio.

2ª etapa: Realização de entrevista semiestruturada com os estudantes das engenharias da UFMG que fazem ou já fizeram estágio no decorrer de seu curso. Os temas da entrevista versaram sobre a importância da realização do estágio para complementar a formação acadêmica, a remuneração mensal recebida, as atividades desenvolvidas no campo de estágio, as formas de fiscalização e de acompanhamento presenciadas pelos estudantes, bem como sobre qual a percepção desses estudantes em relação às atribuições que lhes são delegadas pelo contratante no campo de estágio e ao aprendizado ali adquirido.

3ª etapa: Realização de entrevista semiestruturada com docentes das áreas das engenharias da UFMG que habitualmente orientam estagiários. A entrevista versou sobre a forma como é feita orientação dos estagiários, a importância da realização do estágio para complementação da formação dos estudantes e qual a influência da atividade de estágio em

seu aprendizado e rendimento no curso.

4ª etapa: Realização de entrevista semiestruturada com profissionais que atuam como supervisores de estagiários em duas empresas de grande e médio porte das áreas das engenharias, a fim de compreender como se dá o desenvolvimento e a supervisão da atividade de estágio, o tipo de tarefas delegadas aos estagiários, a importância destes para o funcionamento e para a expansão da empresa e como é feita a fiscalização da atividade de estágio.

A partir da análise dos dados da 1ª etapa, informações como o comportamento do campo de estágio em relação à contratação de estagiários e a forma como a legislação vigente regulamenta o tema ficaram claros e deram embasamento teórico para o desenvolvimento da pesquisa.

Após a realização das demais etapas (realização de entrevista semiestruturada com discentes, docentes e supervisores nos campos de estágio), foi iniciada a análise dos dados coletados, que trouxeram clareza a respeito da contradição existente entre o estágio e a formação teórica dos estagiários e da existência de uma possível precarização da força de trabalho dos estagiários das engenharias pelo campo de estágio. Também serviram de subsídio à proposição de ações que visam aprimorar a relação que envolve os estudantes das engenharias, as instituições de ensino e os campos de estágio, garantindo o aprendizado necessário e ao mesmo tempo coibindo possíveis distorções que possam resultar em precarização da força de trabalho dos estagiários.

1.3.3 Contexto e participantes da pesquisa

Esta pesquisa foi desenvolvida com a participação de 02 (duas) empresas de grande e médio porte localizadas na cidade de Belo Horizonte/MG e região metropolitana, que atuam nas áreas das engenharias, 06 (seis) estudantes matriculados nos Cursos de Graduação da Escola de Engenharia da UFMG e 02 (dois) professores lotados na Escola de Engenharia da UFMG que atuam como orientadores de estagiários.

O foco da pesquisa foi à análise da relação dos estagiários com o campo de estágio, qual a contribuição da força de trabalho dos estagiários para o funcionamento e expansão das organizações contratantes, o impacto da realização do estágio para o aprendizado e para o rendimento acadêmico dos estudantes, qual a percepção dos docentes a respeito da realização de estágio, e a possível existência de precarização da força de trabalho dos estagiários por parte de seus contratantes.

Para que a pesquisa pudesse ser desenvolvida com os sujeitos supracitados, foi entregue um termo de autorização (Apêndice A) para o Diretor da Escola de Engenharia da UFMG para que ele pudesse tomar conhecimento da pesquisa, bem como autorizar seu desenvolvimento na unidade acadêmica sob sua gestão.

Também foi enviado um termo de autorização (Apêndice B) para a direção das empresas selecionadas para que seus gestores pudessem tomar conhecimento da pesquisa, bem como analisar a solicitação enviada e autorizar a realização das entrevistas com seus funcionários em suas dependências.

1.4 Caracterização dos participantes da pesquisa

Com base em dados objetivos, como faixa etária, sexo, idade, período em curso, tipo de estágio realizado e local onde realiza o estágio, foi possível traçar o perfil dos discentes que se disponibilizaram a participar do estudo e conceder entrevista semiestruturada, que foram selecionados levando-se em conta, além do curso, o tipo de estágio realizado e o período em que se encontram no Curso.

Foram selecionados seis discentes matriculados em cinco diferentes Cursos de Graduação da Escola de Engenharia da UFMG (Engenharia Ambiental, Engenharia Civil, Engenharia de Minas, Engenharia Mecânica e Engenharia de Produção).

Foi possível também, considerando a área de atuação, tipo de disciplina lecionada, experiência como orientador de estagiários e atuação em atividades didáticas como Coordenação de Curso de Graduação e de Projetos de Extensão na Universidade, traçar o perfil dos docentes que participaram da pesquisa. Foram selecionados dois docentes, ambos pertencentes ao quadro efetivo da Escola de Engenharia da UFMG, lotados no Departamento de Engenharia de Produção.

Foi delineado, ainda, o perfil dos funcionários de empresas de pequeno e médio porte, localizadas na cidade de Belo Horizonte/MG e região metropolitana, que atuam como supervisores de estagiários nas áreas das engenharias. Ambos os funcionários entrevistados atuam e já atuaram como supervisores de estagiários das engenharias, possuindo formação em Engenharia Ambiental e Engenharia Elétrica.

As empresas selecionadas atuam na área de Consultoria Estratégica e de Gestão Técnica e na área de Suporte Comercial a Multinacionais e contratam com frequência estagiários das Engenharias da UFMG, razão pela qual foram escolhidas para participar da pesquisa.

1.4.1 Perfil dos discentes que participaram da pesquisa

Os discentes selecionados responderam inicialmente perguntas relativas à sua idade, sexo, curso em que estão matriculados, período em curso e a respeito de sua atividade de estágio. Com base nas respostas, foi possível traçar o perfil dos discentes de forma clara e objetiva.

Foram entrevistados seis discentes matriculados em Cursos de Graduação da Escola de Engenharia da UFMG.

Os discentes entrevistados serão identificados nesta pesquisa da seguinte forma: Discente 1, Discente 2, Discente 3, Discente 4, Discente 5 e Discente 6.

Duas discentes entrevistadas são do sexo feminino e quatro discentes entrevistados são do sexo masculino.

Tabela 1 – Sexo dos discentes entrevistados

Discente 1	Masculino
Discente 2	Masculino
Discente 3	Feminino
Discente 4	Feminino
Discente 5	Masculino
Discente 6	Masculino

Fonte: elaborado pela pesquisadora

A faixa etária dos discentes participantes da pesquisa varia dos 21 aos 34 anos.

Tabela 2 – Idade dos discentes entrevistados

Discente 1	21 anos
Discene 2	23 anos
Discente 3	22 anos
Discente 4	21 anos
Discente 5	34 anos
Discente 6	24 Anos

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Os discentes entrevistados estão matriculados em cinco diferentes áreas de Graduação das Engenharias (Ambiental, Civil, Mecânica, Minas e Produção).

Tabela 3 – Curso dos discentes entrevistados

Discente 1	Engenharia de Minas
Discente 2	Engenharia Ambiental
Discente 3	Engenharia Ambiental
Discente 4	Engenharia Civil
Discente 5	Engenharia Mecânica
Discente 6	Engenharia de Produção

Fonte: elaborado pela pesquisadora

É interessante mencionar que entre os discentes entrevistados, apenas 1 ingressou na Universidade através do programa de cotas. Todos os demais ingressaram através da ampla concorrência.

Tabela 4 – Forma de ingresso na universidade

Programa de cotas = 01	Livre concorrência = 05
-------------------------------	--------------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

A entrevista realizada com os discentes buscou obter informações sobre o tipo de estágio que realizam, o que os levou a buscar um estágio, a remuneração recebida no estágio, o rendimento acadêmico dos estudantes, forma de supervisão e orientação recebida durante a atividade de estágio, carga de atividades desempenhadas no estágio, importância do estágio para sua formação, formas de fiscalização da atividade de estágio, legislação federal de estágio, e sua percepção a respeito do que deveria ser modificado em relação à atividade de estágio. Além disso, com a finalidade de identificar o perfil dos discentes entrevistados, buscou-se obter informações sobre qual sua percepção sobre as atividades realizadas em seu estágio, a forma de supervisão e orientação recebidas, a importância da realização do estágio para sua formação, a interferência do estágio em seu rendimento acadêmico e qual sua visão a respeito da atividade de estágio e de como ela deveria ser.

1.4.2 Perfil dos docentes que participaram da pesquisa

Foram entrevistados dois docentes que integram o quadro efetivo da Escola de Engenharia da UFMG. Os docentes entrevistados serão identificados nesta pesquisa como: Docente 1 e Docente 2.

Tabela 5 – Sexo dos docentes

Docente 1 = masculino	Docente 2 = masculino
-----------------------	-----------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Os dois docentes entrevistados são do sexo masculino.

Tabela 6 – Área de engenharia dos docentes

Docente 1 = Engenharia de Produção	Docente 2 = Engenharia de Produção
------------------------------------	------------------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Ambos os docentes pertencem ao Departamento de Engenharia de Produção e orientam frequentemente estagiários.

Tabela 7 – Tipo de disciplinas que lecionam

Docente 1: Disciplina de conteúdo teórico e disciplina de conteúdo prático	Docente 2: Disciplina de conteúdo teórico
---	--

Fonte: elaborado pela pesquisadora

O Docente 1 leciona disciplina de conteúdo teórico e disciplina de conteúdo prático na área de engenharia de produção.

O Docente 2 leciona apenas disciplina de conteúdo teórico para os períodos iniciais na área de engenharia de produção e já atuou por vários anos como Coordenador de Curso de Graduação.

A entrevista realizada com os docentes versou sobre a importância da realização do estágio para a completa formação de um engenheiro, a forma como é feita a orientação dos estudantes durante o estágio, se o estágio interfere no rendimento acadêmico dos estudantes, a efetividade da legislação que regulamenta o estágio no Brasil, as formas de fiscalização da atividade de estágio, e a contribuição do conhecimento obtido no estágio para a participação

do aluno em projetos da instituição de ensino e para a prática profissional do engenheiro.

Com isso, buscou-se identificar o perfil dos professores que orientam estagiários, para qual área de engenharia lecionam, como é sua carga de encargos didáticos, como se dá a atividade de orientação dos estudantes ao longo do semestre letivo, e qual a sua percepção sobre a realização do estágio em relação à complementação do aprendizado e ao rendimento acadêmico dos estudantes no curso.

1.4.3 Perfil dos funcionários de empresas que atuam como supervisores de estagiários das engenharias

Foram entrevistados dois funcionários de empresas de pequeno e médio porte localizadas em Belo Horizonte/MG e região metropolitana, que contratam estagiários das engenharias. As empresas nas quais os funcionários atuam serão identificadas nesta pesquisa como: empresa 1 e empresa 2.

Tabela 8 – Tamanho das empresas

Empresa 1= médio	Empresa 2= pequeno
------------------	--------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Tabela 9 – Área de atuação da empresa

Empresa 1 = Consultoria estratégica e de gestão técnica	Empresa 2= Suporte em assessoria comercial
---	--

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Os funcionários de empresas que foram entrevistados serão identificados nesta pesquisa como: Funcionária 1 e Funcionário 2.

Tabela 10 – Sexo dos funcionários

Funcionária 1= feminino	Funcionário 2= masculino
-------------------------	--------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

A Funcionária 1 é do sexo feminino e o Funcionário 2 é do sexo masculino.

Tabela 11 – Área de formação dos entrevistados

Funcionária 1= Engenharia Ambiental	Funcionário 2= Engenharia Elétrica
-------------------------------------	------------------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Os funcionários entrevistados possuem formação na área de engenharia e atuam ou já atuaram como supervisores de estagiários. A Funcionária 1 é formada em Engenharia Ambiental e atua em uma empresa de médio porte na área de consultoria estratégica e de gestão técnica. O Funcionário 2 é formado em Engenharia Elétrica e trabalha em uma empresa de pequeno porte que atua na área de suporte em Assessoria Comercial para uma grande empresa multinacional.

As entrevistas abordaram temas relativos às atribuições que são delegadas aos estagiários das engenharias, formas de supervisão do trabalho desses estagiários, e visão da empresa sobre a atuação e importância dos estagiários para seu funcionamento e expansão.

Com isso, buscou-se identificar o perfil dos funcionários responsáveis pela supervisão de estagiários das engenharias, como se dá a supervisão das atividades delegadas aos estagiários, qual o grau de complexidade das atribuições delegadas aos estagiários, qual a visão dos entrevistados sobre a contribuição dos estagiários para o funcionamento e crescimento da empresa, quais as formas de fiscalização da atividade de estágio que correm ou já ocorreram na empresa, e quais as expectativas da empresa em relação aos estagiários após se formarem, para que fosse possível verificar se existem desvios ou excessos nas atribuições que são delegadas aos estagiários em relação ao que consta em seu plano de atividades, como é feito o acompanhamento diário dos estagiários no desempenho de suas tarefas, como as organizações enxergam a figura do estagiário, e qual sua importância para o funcionamento e expansão destas.

2 MARCO TEÓRICO

Neste capítulo serão apresentados os aportes teóricos usados para esta pesquisa. Partindo do trabalho como categoria central, discutir-se-á o Princípio Educativo do Trabalho, Gestão e Organização do Processo de Trabalho e seus paradigmas mais recentes; Trabalho Prescrito e Trabalho Real; Educação Profissional; Educação em Engenharia; Estágio; Estágio em Engenharia e seus desdobramentos.

2.1 O trabalho como categoria central

Nesta pesquisa buscou-se apoio no campo teórico, onde o trabalho é reconhecido como categoria central. Esse entendimento decorre das reflexões do materialismo histórico dialético, no qual o trabalho é responsável pela formação humana e, por isso, exerce um protagonismo social (Marx, Engels *apud* Porfirio, 2010).

Para Karl Marx, o conceito de trabalho é fundamental em sua teoria econômica e social. Ele entende o trabalho como uma atividade essencial que define a existência humana e a interação dos seres humanos com a natureza. Contudo, no capitalismo, o trabalho assume uma forma alienada e exploradora (Marx, 1867).

Marx sustenta que, no capitalismo, o trabalhador é alienado em quatro aspectos principais, que são: alienação do produto do trabalho, alienação do processo de trabalho, alienação da essência humana e alienação dos outros (Marx, 1985 *apud* Cabral, 2024).

Outro conceito relevante é o da mais-valia. Marx explica que os capitalistas obtêm mais valor do trabalho do que pagam em evolução. Essa diferença, chamada de mais-valia, é a fonte do lucro no capitalismo. O trabalhador gera valor através de seu esforço, mas o capitalista se apropria desse valor excedente, o que Marx interpreta como a essência da exploração no sistema capitalista (Marx, 1974).

Para Marx, a libertação do trabalhador e o fim da alienação só seriam feitos com a abolição do capitalismo e a criação de uma sociedade comunista, na qual os meios de produção seriam controlados coletivamente e o trabalho seria realizado em benefício de todos, e não de uma classe dominante. Em síntese, para Marx, o trabalho deveria refletir a essência humana. No entanto, sob o capitalismo, ele se torna alienado e explorador, o que requer uma transformação radical da sociedade para restaurar o verdadeiro valor e significado do trabalho.

Essa formulação influenciou, dentre outros campos acadêmicos, o campo do Trabalho e da Educação. Saviani (2006) destaca que o trabalho em sua condição ontológica é norteador,

também, por características históricas e Marx já definia essa percepção na própria formulação “histórico-dialética”.

Sendo assim, o processo histórico que marca o trabalho tem efeito nas relações sociais de trabalho, como, por exemplo, nas formas de hierarquias, nas relações com o saber e nas relações de saber, e nos efeitos que isso traz para a sociedade, ou seja, na protoforma social.

A relação entre Trabalho e Educação e seus fundamentos ontológicos e históricos são aspectos essenciais para que se compreenda como essas duas dimensões se interagem na sociedade.

Na perspectiva ontológica, o trabalho é muitas vezes considerado uma expressão da essência humana. A capacidade de transformar a natureza e criar objetos úteis é vista como inerente à condição humana (Saviani, 2006).

Nesse sentido, entende-se que o trabalho não é apenas uma atividade econômica, mas também uma fonte de realização pessoal e de identidade. Através do trabalho, os indivíduos buscam dar significado às suas vidas e contribuir para o bem-estar da sociedade.

Ao longo da história, as formas de trabalho têm passado por transformações, desde a agricultura de subsistência até a industrialização e, mais recentemente, a era da informação. Todas as fases tiveram impactos significativos nas estruturas sociais, econômicas e culturais.

A Revolução Industrial, por exemplo, alterou radicalmente as condições de trabalho, introduzindo máquinas e transformando a organização do trabalho. As tecnologias modernas continuam a influenciar o contexto do trabalho, afetando ocupações e demandando novas habilidades.

2.2 Princípio educativo do trabalho

Ontologicamente, a educação é vista como um processo intrínseco ao desenvolvimento humano. Ela não se limita à transmissão de conhecimento, mas envolve a formação integral do indivíduo, abrangendo aspectos cognitivos, emocionais e éticos. A educação é frequentemente associada à busca da autonomia e da liberdade. Através do conhecimento, os indivíduos podem desenvolver uma compreensão crítica do mundo e adquirir capacidades para tomar decisões informadas, contribuindo assim para uma sociedade mais justa e democrática.

Ao longo da história, os sistemas educacionais passaram por mudanças significativas, refletindo as prioridades e valores de diferentes sociedades. Desde as antigas escolas filosóficas até os sistemas de ensino massificados, a educação tem desempenhado papéis diversos.

Movimentos históricos, como a expansão da educação pública no século XIX e as lutas pelos direitos civis no século XX, contribuíram para a democratização do acesso à educação. No entanto, desafios persistentes, como disparidades socioeconômicas, continuam a influenciar a equidade educacional.

O autor Dermeval Saviani (2007) apresenta questões cruciais para o entendimento sobre o trabalho, a educação, os objetos que os interliga e a relação estabelecida entre essas duas atividades, que são essencialmente humanas. É possível identificar, desde os primórdios, a ligação direta que o trabalho mantém com a educação, mas, ao longo do tempo e do desenvolvimento político-social do ser humano, percebe-se que houve uma tentativa de separação entre educação e trabalho, o que teve seus consequentes desdobramentos, mas que, na prática, nunca se concretizou.

Essa percepção perdurou um certo período, e talvez ainda perdure. Porém, as pesquisas empíricas do campo Trabalho e Educação (Santos, 2024), e uma leitura atenta em Marx e Gramsci, nos permite dizer que trabalho e educação não se divorciam.

Todavia, no processo de trabalho capitalista, a divisão técnica do trabalho foi aprofundada e correspondida pela centralidade da escola como forma principal de educação e, ao mesmo tempo, de preparação para o trabalho, pois a educação passou a visar, além do ensinamento teórico sobre áreas específicas e relevantes para o desenvolvimento humano e social, a preparação dos indivíduos para o processo produtivo.

Em 1916, Gramsci firmou posição contrária ao ensino profissionalizante precoce, pragmático e tecnicista, defendendo a ideia de que a relação entre escola e trabalho produtivo, assim como o marxismo a entende, inscreve-se numa concepção de cultura “desinteressada”, isto é, de longo alcance, porém científica, humanista e moderna (Gramsci, 1980, p.440, 442, 536-537).

Em 1920, o projeto da escola-trabalho de Gramsci estava vinculado à emancipação dos trabalhadores: “a concepção que desenvolvemos (Ordine Nuovo) se centrava em uma ideia, a ideia de liberdade (concretamente, no contexto da produção histórica atual e sob a hipótese de uma ação autônoma e revolucionária da classe operária)” (Gramsci, 1980, p. 616). Em outras palavras, para Gramsci, naquele momento, a escola do trabalho tinha o propósito de realizar o desejo de liberdade presente no espírito da classe trabalhadora.

Foi dessa forma que chegou-se ao atual contexto, em que a escola busca unir a formação intelectual ao trabalho produtivo, ressaltando que, nessa fase, o trabalho é visto com maior liberdade, como o desenvolvimento das capacidades humanas e como fim em si mesmo.

Percebe-se então a interconexão clara entre trabalho e educação. Assim, surgem

algumas formulações para a Educação Profissional, com uma perspectiva reducionista da experiência de trabalho, que tomam a escola com um papel crucial na preparação dos indivíduos para o mundo do trabalho, acreditando que ela pode fornecer habilidades técnicas e cognitivas necessárias para enfrentar os desafios profissionais.

Entretanto, nem sempre foi assim e, ainda hoje, é possível questionar essa ideia. Aliás, a atividade de estágio é um ponto desse questionamento, de que não há formação boa o suficiente para antecipar a realidade em modelos curriculares.

Em um mundo em constante transformação, a educação ao longo da vida torna-se fundamental. Indivíduos precisam adaptar e ampliar suas habilidades no decorrer de sua carreira, respondendo às mudanças nas demandas do mercado de trabalho.

Portanto, a compreensão dos fundamentos ontológicos e históricos do trabalho e da educação oferece *insights* valiosos para enfrentar os desafios contemporâneos e moldar futuras abordagens nessas áreas essenciais para o desenvolvimento humano e social.

A partir da compreensão sobre a categoria do trabalho e os seus sentidos, bem como de qual a relação que se estabelece entre trabalho e educação, fica mais fácil o entendimento a respeito do princípio educativo do trabalho. Tal princípio refere-se à ideia de que o trabalho desempenha um papel fundamental no processo educacional.

No texto “A construção histórica do trabalho como princípio educativo”, Neto *et al.* (2010) apresentam o debate trazido por Paolo Nosella entre a teoria de educação profissionalizante definida por Karl Marx e reforçada mais tarde por Lenin, na qual a escola deveria focar em preparar o indivíduo para o trabalho produtivo, trazendo uma visão “utilitarista” da educação, que deveria atender aos interesses político-econômicos vigentes e moldar o ser humano para que este, na fase adulta, pudesse desempenhar de forma plena seu ofício e posteriormente.

Em novo contexto histórico, o texto apresenta a teoria de Gramsci, que defendia a ideia de que o ensino não deveria ser só profissionalizante e focado exclusivamente na formação de trabalhadores intelectualmente capazes e produtivos, mas também deveria apresentar um caráter humanista, com uma visão de “cultura desinteressada”, em que todo ser humano, independente de sua classe social, fosse livre para aprender sobre variados assuntos que o tornaria preparado para desenvolver habilidades, mas que essas não fossem diretamente voltadas para a execução de áreas determinadas de trabalho, ou seja, para Gramsci, todo ser humano deveria ser livre para aprender e adquirir habilidades voltadas ao seu desenvolvimento como um todo e não só para a finalidade do trabalho produtivo (Gramsci, 2005).

Gramsci compreendia a visão da relação entre trabalho intelectual e trabalho industrial

dentro de um sistema educacional igualitário. Desse modo, ainda que em diferentes contextos históricos, pode se perceber, talvez, aproximações entre algumas reflexões de profissionalização em Marx e a proposta de educação unitária, defendida por Gramsci. A busca dessa síntese entre Marx e Gramsci fundamenta boa parte das reflexões sobre Educação Integral (Machado, 2005), ou seja, considerando uma formação para o mundo do trabalho e um pleno desenvolvimento intelectual e social.

Compreende-se, portanto, que trabalho e educação são indissociáveis, mas que, embora interligados, devem levar em conta, além da dimensão objetiva (comer, beber, vestir e se deslocar), que o resultado do trabalho contém aspectos subjetivos para as pessoas, seus anseios, aspirações e realização enquanto ser humano livre.

Essa dialética entre a objetividade e a subjetividade presentes no trabalho marcam o seu princípio educativo.

Num primeiro sentido, o trabalho é princípio educativo na medida em que determina pelo grau de desenvolvimento social atingido historicamente, o modo de ser da educação em seu conjunto. Nesse sentido, aos modos de produção correspondem modos distintos de educar com uma correspondente forma dominante de educação. E um segundo sentido, o trabalho é princípio educativo na medida em que coloca exigências específicas que o processo educativo deve preencher, em vista da participação direta dos membros da sociedade no trabalho socialmente produtivo. Finalmente, o trabalho é princípio educativo num terceiro sentido, à medida que determina a educação como modalidade específica e diferenciada de trabalho: o trabalho pedagógico (Savianni *apud* Frigotto, Franco e Ramos, 2005, p. 31).

O trabalho real é essencial para o desenvolvimento dos saberes escolares, dentre outros, o que implica dizer que se trata tanto de técnicas produtivas quanto de valores presentes nas relações interpessoais. Para a Educação Profissional, o reconhecimento do princípio educativo do trabalho nos incentiva a crer que o contato com o trabalho real, mesmo no percurso de formação escolar, é importante para que os alunos possam aprimorar a sua capacidade de resolução de problemas específicos, de comunicação, colaboração e pensamento crítico através de experiências de trabalho.

Ao realizar atividades relacionadas ao trabalho, os alunos podem contextualizar o que aprendem, entendendo como os conceitos teóricos se aplicam ao mundo real. Isso torna o aprendizado mais significativo e relevante, pois, nesse contexto, o trabalho proporciona aos alunos uma introdução ao mundo profissional, ajudando-os a adquirir familiaridade com as expectativas e com as práticas do ambiente laboral e permite que eles assumam responsabilidades, tomem decisões independentes e desenvolvam um senso de autonomia em relação ao seu próprio aprendizado. Isso é valioso para a transição suave da educação para a

carreira.

Também é importante ressaltar que a aplicação prática do conhecimento muitas vezes motiva os alunos, tornando o processo educacional mais envolvente. O trabalho proporciona um propósito real para o aprendizado, aumentando o interesse e a dedicação dos estudantes, além de oferecer-lhes a oportunidade de adquirir experiência prática em sua área de estudo ou interesse.

Conclui-se, portanto, que o princípio educativo do trabalho destaca a importância de integrar experiências práticas e laborais no processo educacional para enriquecer a aprendizagem dos estudantes e prepará-los de maneira mais abrangente para os desafios da vida e do trabalho.

2.3 As relações de trabalho frente às transformações ocorridas no sistema capitalista

As relações de trabalho passaram por significativas transformações ao longo da evolução do sistema capitalista. Desde o começo da Revolução Industrial até os dias atuais, diversos fatores têm influenciado a maneira como as pessoas se inserem no mundo do trabalho (Neves, 2024).

Com o advento da Revolução Industrial, ocorrida a partir do século XVIII, deu-se o surgimento das fábricas, máquinas a vapor e da produção em larga escala. Isso impactou diretamente nas relações de trabalho, refletindo em jornadas extensas para os trabalhadores, condições de trabalho precárias e falta de regulamentação (Hobsbawm, 2014).

Então, do século XIX até meados do século XX, tivemos a expansão do trabalho assalariado, o sindicalismo e as lutas por direitos trabalhistas. Esses movimentos interferiram positivamente nas relações de trabalho, pois, com eles, veio o surgimento de leis trabalhistas, a redução da jornada de trabalho e muitas conquistas sindicais.

Após a Segunda Guerra Mundial, os países centrais tiveram estabilidade, significativo crescimento econômico e ascensão da classe média, que impactaram diretamente nas relações de trabalho, trazendo a consolidação de direitos trabalhistas, o surgimento de benefícios sociais e o consequente aumento do padrão de vida das pessoas.

Recentemente, a partir da década de 1980, com o neoliberalismo e os avanços tecnológicos, deu-se a flexibilização do mercado de trabalho. Isso ocasionou a precarização de empregos e, principalmente, o alargamento da terceirização, inclusive, com quarteirização e quinteirização (Antunes, 1999).

O avanço neoliberal trouxe repercussões negativas para a classe trabalhadora no mundo

e, conseqüentemente, no Brasil, com efeitos nos direitos trabalhistas, nos ganhos salariais e no aumento de adoecimentos decorrentes da atividade de trabalho. A atividade sindical, inclusive, vem tendo dificuldades de responder ao desmonte do trabalho como atividade essencial à vida (Antunes, 2001).

Nas últimas décadas, além do neoliberalismo, o mundo do trabalho vem sendo marcado por uma transformação na base técnica com o trabalho digital, o fortalecimento das tecnologias da informação, da automação, da financeirização e do compartilhamento de informações. Nesse contexto, há mudanças substanciais nas relações de trabalho, surgindo novas profissões, aumento da flexibilidade e muitos desafios em relação à segurança no emprego (Antunes, 1999).

As relações de trabalho evoluíram de condições desumanas durante a Revolução Industrial para conquistas significativas no século XX, e agora enfrentam desafios e transformações decorrentes da globalização e das tecnologias modernas. Assim, a busca por equilíbrio entre flexibilidade e segurança no emprego continua sendo um tema central nas discussões sobre o futuro do trabalho.

É possível compreender com clareza as transformações ocorridas nas relações de trabalho, através da leitura do texto “A organização do trabalho no século 20”, do autor Geraldo Augusto Pinto (2010). Após fazer uma explanação de forma resumida sobre a centralidade do trabalho e de como vem sendo sua organização nas diferentes sociedades e classes sociais e quais são suas principais conseqüências para a vida política, econômica e social dos povos, desde a Revolução Industrial até os dias atuais, o autor adentra às formas de organização do trabalho e sua evolução, partindo do sistema Taylorista, desenvolvido pelo engenheiro Frederick Taylor no final do século XIX, no qual o trabalho passou a ser organizado visando ao aumento na produtividade e, conseqüentemente, na “mais-valia”, através da divisão e da hierarquização das tarefas, da padronização dos métodos de trabalho e do controle rígido do tempo gasto na produção pelos operários.

O processo passou a ser organizado de forma científica, utilizando os conhecimentos advindos dos operários para a estruturação das funções dentro da fábrica e otimizando o resultado final do trabalho.

Cada trabalhador exercia uma função determinada, de forma que, a cada um, cabia conhecer especificamente apenas sobre a atividade na qual diretamente operava. O Taylorismo mudou abruptamente as relações trabalhistas e transformou o ser humano em uma “máquina de produzir resultados”, automatizando, junto ao trabalho, o conhecimento do operário que o exercia. Esse sistema serviu de base para a criação de seus sucessores, o Fordismo e Toyotismo

(Pinto, 2010).

O Fordismo, desenvolvido pelo engenheiro e fabricante de veículos Henry Ford, em Detroit, nos EUA, na década de 1890, era também um sistema de administração industrial. Implementado primeiramente na fábrica de automóveis de Henri Ford, baseava-se na produção em massa, fundada em uma linha de produção na qual cada funcionário ou equipe de trabalho era responsável por uma ação específica, atuando apenas em uma parte da criação do produto final. Esse modelo de produção e organização do trabalho só foi possível “através de uma divisão técnica e minuciosa das funções e atividades entre numerosos agentes” (Pinto, 2010).

Embora a divisão do trabalho já estivesse instituída desde a implantação do sistema de Taylor, o Fordismo inovou trazendo a linha de produção em série, automatizando o objeto de trabalho num mecanismo capaz de percorrer todas as fases produtivas, desde a primeira transformação da matéria-bruta até a entrega do produto final. Essa linha de produção em série constituía-se por uma esteira ou trilho, que automatizava o trabalho com o controle regular do tempo e postos de trabalho uniformemente distribuídos. Pode-se considerar, segundo o texto de Geraldo Augusto Pinto, que o sistema Taylorista foi incorporado e otimizado pelo sistema Fordista.

E por fim, o autor nos apresenta o Toyotismo, sistema de organização do trabalho criado por Kiichiro Toyoda e Taiichi Ohno, baseado na automação e na autonomia do trabalho realizado pelas máquinas sob a intervenção dos trabalhadores.

Esse sistema surgiu no Japão quando o país enfrentava uma crise econômica e atravessava a Guerra da Coreia e se viu obrigado a criar mecanismos capazes de otimizar os meios de produção e a força de trabalho, prezando pelo atendimento das demandas em tempo rápido e pela eliminação dos estoques.

Esse método ficou conhecido como “*just-in-time*” que busca aumentar a eficácia da produção através do atendimento à demanda dos consumidores, evitando a formação de grandes estoques de matérias-primas e produtos acabados, além de reduzir ao máximo o desperdício, usando para isso a tecnologia aliada à mão de obra qualificada e trabalhadores multitarefas, além de um rígido controle de qualidade do produto final.

Esse sistema conta com a flexibilização da mão de obra, intensificando a carga de atribuições delegadas a cada trabalhador e exigindo destes a centralização de várias funções delegadas a um só operário ou a um grupo de operários, com jornadas intensas e desgastantes, física e psicologicamente, pois criou um ambiente de competitividade entre os trabalhadores, no momento em que lhes delegou a responsabilidade pela autogestão e pelo sucesso da empresa, além de um aumento significativo no número de horas trabalhadas e no volume de

trabalho desempenhado.

Todos os sistemas apresentados por Pinto (2010) – Taylorismo, Fordismo e Toyotismo – são voltados para o controle e para a otimização da força de trabalho, objetivando maior elevação nos lucros a um menor custo, aumentando-se sempre o ganho da empresa sobre a “mais-valia”, colocando sempre o trabalhador em segundo plano e acentuando as lutas de quem detém os meios de produção e o capital e de quem vende sua força de trabalho para sobreviver.

Bernardo (2009), no livro “Trabalho Duro, Discurso Flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores”, realizou uma pesquisa acadêmica crítica, com o objetivo de examinar os mecanismos ideológicos que vigoram sobre o mundo do trabalho a partir de estudo sobre o cotidiano de trabalhadores metalúrgicos de duas grandes montadoras de São Paulo.

Em relação ao provimento do pensamento contra-hegemônico, o estudo contribui quando se propõe discutir uma contradição entre os novos discursos otimistas da organização flexível do trabalho (que fala em “participação”, “colaboração”, “trabalhos em equipe”, etc.) e a permanência ou crescimento de relatos que expressam a intensificação da exploração do trabalho, ocasionando doenças emocionais, sofrimento e dor.

Tal contradição se reforça uma vez que, ao longo do estudo, vamos percebendo como aquele “discurso otimista” corresponde à ideologia que busca realçar suposta relação de pertencimento do operário à empresa, quando na verdade as novas relações de trabalho somente aumentam sua exploração, a partir de práticas de organização e gestão cada vez mais complexas e exigentes.

O estudo em primeiro lugar detalha a forma como as empresas buscam dar sustentação ao novo modelo de trabalho – formas mais ou menos sutis de ameaças àqueles que queiram se organizar para lutar. E, ainda mais importante, a pesquisa dedica um capítulo inteiro à “resistência dos trabalhadores ao poder das empresas”, apresentando ao leitor as novas formas de resistência.

Além das greves e dos trabalhos de agitação e propaganda feitos pelos sindicatos em articulação com trabalhadores da base da categoria considerados (pelos patrões) “rebeldes”, aparecem no estudo novas ideias de formas de resistência, individuais e coletivas.

Nos relatos de trabalhadores recolhidos pelo estudo, há ações individuais e coletivas, tanto ativas (contra as normas) quanto passivas (sem infringir normas).

Além das greves e paralisações, há ações individuais que remetem ao ludismo, com trabalhadores que riscam ou amassam automóveis para arrancar prejuízos à empresa – a intervenção é motivada por reação mais emotiva, um dos relatos fala de operário que trabalha

em setor de montagem onde faz calor extremo, a sensação térmica é tão insuportável que, numa ação de “revolta” ou “vingança”, o montador danifica o veículo sem ser percebido e sem saber explicar sua intenção.

Há ainda práticas mais sofisticadas de sabotagem, individuais e coletivas, que sinalizam, entre outros, a não adequação do discurso otimista dos gestores à realidade prática dos trabalhadores.

Ao tornarem mais complexas ou sutis as relações de exploração, torna-se necessário discutir como atualizar as formas de resistência.

De qualquer maneira, a própria sobrevivência das lutas no toyotismo têm significados importantes. Em primeiro lugar servem para demonstrar aos defensores do capital como no atual mundo do trabalho não se aboliu a contradição capital e trabalho: muito pelo contrário, houve, sim, intensificação da exploração do trabalho a partir do aumento do ritmo de produção, da incorporação do trabalho intelectual como forma de aumentar a extração de mais-valia a partir da formação de “equipes inteligentes de trabalho”, do estímulo à competição, do aumento do exército industrial de reserva como forma de pressionar os trabalhadores diante do medo do desemprego, etc.

E o aumento da exploração do trabalho maximiza o conflito de classe, daí existindo a necessidade de discursos hegemônicos cada vez mais sofisticados de adequação, convencimento e resignação do trabalhador.

Em segundo lugar, a maior complexidade do toyotismo exige a incorporação por parte dos sindicatos e das organizações operárias anticapitalistas de novos métodos de luta que levem em consideração a necessidade de atualizar a forma de se expor o aspecto essencialmente ideológico do discurso flexível. Aumenta a necessidade da luta autônoma, coletiva e ativa dos trabalhadores, para que se torne cada vez mais clara a destreza com que o capitalismo incorporou demandas históricas dos trabalhadores para potencializar a extração de mais-valia. Mais do que nunca, a nova realidade do trabalho exige maior preparo dos socialistas e dos anticapitalistas para a batalha das ideias.

Nota-se que, em princípio, associativismo, cooperativismo e autogestão eram contrários ao sistema capitalista, pois não visavam ao lucro sobre a mais-valia, e não eram focados na competitividade, como é típico do sistema capitalista. Porém, o capitalismo acabou se transformando para se apropriar desses modelos de organização do trabalho e assim se perpetuar.

Na obra de Márcio Pochmann (2002), intitulada “O trabalho sob fogo cruzado”, observa-se que, desde o início da sociedade capitalista, convivemos com a exclusão social, seja

em maior ou em menor grau, por isso o tema “desigualdade” na economia de mercado já é bastante conhecido e debatido.

Após o fim da Segunda Guerra Mundial, ocorreu a difusão de um padrão sistêmico de integração social, que só foi questionado com a chegada da crise econômica dos anos 1970, e com o avanço das políticas neoliberais. Os índices de desemprego, desigualdade social e exclusão, ligados ao processo de desenvolvimento capitalista, acabaram por fragilizar o padrão de integração social antes alcançado.

Em paralelo, acontecia uma desordem monetária internacional e isso levou a um rompimento das políticas socioeconômicas que visavam ao pleno emprego e à homogeneização social que haviam sido estabelecidas no pós-guerra.

Buscava-se maior flexibilidade no mercado e nas relações de trabalho e o reflexo disso era a queda da ideia de uma sociedade salarial mais solidária e menos heterogênea. Com isso, ganharam forças os argumentos a respeito de uma menor intervenção estatal e uma maior flexibilização do mercado de trabalho, com vistas a gerar mais empregos e maior integração social.

Diante da má performance econômica e do alto índice de desemprego nas duas últimas décadas, muitos tipos precários de ocupação passaram a ser identificados, muitas vezes, como a única forma possível de incorporação social (Pochmann, 2002).

Considerando tais transformações econômicas e sociais que encontram-se em curso atualmente, deve-se voltar o olhar para a questão da exclusão social no capitalismo avançado, que se acentuou no final do século passado e vem crescendo notadamente.

O emprego deve ser considerado como fator-chave na explicação da exclusão social nos países centrais, mas é importante compreendermos que a exclusão social não deveria ser restrita à dinâmica do mercado de trabalho.

O distanciamento atual de uma situação de pleno emprego e as mutações nas condições e relações de trabalho e no status do assalariado permitem observar com maior clareza uma ruptura na trajetória de identificação social e de integração comunitária. E, com isso, o surgimento de novas vulnerabilidades sociais no capitalismo torna-se por si só um elemento fundante da exclusão social que se generaliza (Pochmann, 2002, p. 12).

Antunes (1999), em “Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho”, faz uma análise crítica e profunda das transformações no mundo do trabalho, examinando suas complexidades e desafios, ao mesmo tempo em que destaca a importância de repensar e reafirmar o papel do trabalho na sociedade contemporânea.

Antunes (1999) argumenta que o trabalho não é apenas uma atividade econômica, mas também uma atividade social e cultural que molda as relações humanas e estrutura a vida em sociedade. Ele analisa as mudanças no mundo do trabalho, como a flexibilização, terceirização e precarização, destacando os impactos dessas transformações nas condições de vida dos trabalhadores.

O autor discute a alienação no trabalho, a perda de identidade profissional e as consequências psicossociais da intensificação do trabalho. Além disso, aborda questões como a globalização, a tecnologia e a emergência de novas formas de organização do trabalho.

Ao longo da obra, Antunes (1999) explora a dualidade do trabalho, argumentando que, embora o trabalho seja fundamental para a realização humana, as condições contemporâneas muitas vezes negam sua dimensão emancipadora. Ele propõe a necessidade de repensar as relações de trabalho e a busca por uma reafirmação do trabalho como atividade vital para a construção de uma sociedade mais justa.

Através da leitura do artigo: “Ideologias do capital humano e do capital social: da integração à inserção e ao conformismo”, da autora Vânia Cardoso Motta (2008), e com base nas discussões e reflexões sobre o chamado “capitalismo dependente” – expressão que surgiu na virada do século XX para o século XXI – é possível verificar as alterações operadas nas abordagens de políticas públicas para os países em desenvolvimento, conduzidas pelos países que lideram as “políticas de desenvolvimento do milênio” (PDMs).

Constata-se que, com essas políticas, foram introduzidas novas bases ideológicas fundamentadas na “teoria do capital social” de Robert Putnam e que isso teve um forte impacto no âmbito da educação, trazendo uma nova visão sobre a ideologia do capital humano, aumentando as atribuições da escola e restringindo a ação pedagógica, fazendo com que ela se adequasse aos anseios políticos de grupos dominantes.

A autora defende a ideia de que

As PDMs são mecanismos de hegemonia de função de direção intelectual e moral, com ações concretas e definições de metas focadas nas camadas de trabalhadores “excluídos” do processo produtivo, mas que ainda possuem condições produtivas, com a finalidade de instaurar um processo mais intensivo de educar para o conformismo (Motta, 2008, p.2).

E toma como base de análise as categorias de Gramsci. Entende-se através do texto que a globalização da economia teve seu ápice na virada para o novo milênio e foi muito problemática em razão das consequências sociais que deflagrou, principalmente, mas não exclusivamente, nos países de “capitalismo dependente”, ou países em desenvolvimento.

A visão econômica neoliberal aliada ao modo de produção tecnológico resultaram no aumento do número de trabalhadores desempregados ou de subempregos e, conseqüentemente, no aumento da pobreza e na piora das condições sociais, sobretudo nos países subdesenvolvidos e tudo isso contribuiu para uma maior precarização do trabalho, o que resultou em uma grave crise econômica e uma grande insatisfação social, ocasionando movimentos anti-globalização em vários países.

Mézáros (2008), em sua obra “A Educação para Além do Capital”, traduzida para o português por Isa Tavares, explora criticamente o papel da educação na sociedade contemporânea, questionando as formas como a educação está estruturada e como ela perpetua as desigualdades sociais.

O autor argumenta que a educação, muitas vezes, é moldada pelos interesses do capitalismo e que as instituições educacionais refletem e reforçam as relações de poder existentes. Ele defende a necessidade de uma transformação profunda no sistema educacional, buscando uma abordagem que vá além das limitações do capitalismo.

Mézáros (2008) aborda temas como a mercantilização da educação, a alienação dos estudantes, a desigualdade no acesso à educação e a necessidade de uma educação que promova não apenas a aquisição de conhecimento, mas também o desenvolvimento de uma consciência crítica e a capacidade de análise das estruturas sociais.

Ao longo de sua obra, o autor propõe alternativas e reflexões sobre como construir um sistema educacional mais justo e igualitário, alinhado com princípios socialistas e voltado para a formação integral dos indivíduos. Ele destaca a importância de uma educação que não apenas reproduza as normas vigentes, mas que seja capaz de promover a emancipação e a transformação social. A leitura oferece uma análise crítica do sistema educacional contemporâneo, apontando para a necessidade de uma abordagem mais humanista e socialmente orientada, em contraposição aos imperativos do capitalismo.

A compreensão sobre a centralidade do trabalho, seus fundamentos ontológicos e históricos, sua relação com a educação e seu papel como princípio educativo, perpassando pelas suas formas de organização, de seus sentidos, até a análise das reiterações da teoria do capital humano, são essenciais para que se entenda no que consiste a precarização da mão de obra de um trabalhador, quais as razões que levam a essa prática e quais seus efeitos, individuais e coletivos, e então a pesquisa, objeto deste estudo, que tem como tema: “A Relação entre a Força de Trabalho dos Estagiários das Engenharias com o Campo de Estágio: possíveis contradições” ganha, além um alicerce robusto, importantíssimo embasamento que poderá norteá-la.

2.4 Trabalho Prescrito e Trabalho Real

O conceito de “trabalho prescrito” e “trabalho real” advém da ergonomia da atividade, que na década de 1960 evidenciou a diferença entre o trabalho prescrito, que é aquele planejado, e o trabalho real, que consiste no trabalho como ele é efetivamente realizado, considerando as condições presentes no ambiente de trabalho.

Como trazido por Durrive e Schwartz (2008), o conceito é um instrumento para pensar; ele permite recortar, definir, generalizar, abstrair-se do presente, e forma, com a vida, uma unidade dialética: a vida humana promove a conceptualização para alargar os seus horizontes de domínio do meio.

Segundo Dejours (1994), o trabalho prescrito representa o que está formalmente definido, enquanto o trabalho real envolve adaptações e decisões que o trabalhador precisa tomar diante das exigências concretas da atividade. Clot (2006) destaca que o trabalho real é o espaço onde o sujeito age, interpreta e reconstrói o prescrito, revelando o aspecto vivo da atividade.

Mas antes de adentrar em trabalho prescrito e trabalho real, é importante que se faça uma breve elucidação sobre o que é a ergonomia. Trata-se da ciência que estuda a relação entre o ser humano e seu ambiente de trabalho, envolvendo, além do ambiente onde o trabalho é desenvolvido, a máquina e o próprio corpo do ser humano que realiza esse trabalho, com o objetivo de melhorar as condições laborais, aumentar a eficiência e garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

A ergonomia busca adaptar as ferramentas, os equipamentos, as tarefas e o próprio ambiente de trabalho às capacidades e limitações humanas, reduzindo riscos de acidentes, fadiga e doenças ocupacionais, ou seja, a ergonomia visa melhorar o bem-estar humano e o desempenho do próprio sistema de trabalho. Nesse sentido, é fundamental ressaltar a importância da ergonomia na prevenção de lesões e doenças ocupacionais, como LER/DORT, na melhoria da produtividade e da qualidade do trabalho e no aumento da satisfação e do bem-estar dos trabalhadores, incidindo, para os contratantes, na redução dos custos com afastamentos e tratamentos médicos.

Para melhor compreender a ergonomia, faz-se necessário buscar na história o contexto do seu surgimento. Desse modo, para J. Abrahão *et al.* (2009), a ergonomia nasce no pós-guerra devido às necessidades de se compreender porque equipamentos modernos de aviação não eram operados de maneira eficaz e eficiente, visto que deveriam facilitar a vida dos pilotos. A

partir desta problemática, buscou-se, por meio de uma equipe pluridisciplinar, analisar a situação por meio de diferentes olhares e compreender “a interface entre o homem e a máquina” (Stival, 2024. p.3).

São três as principais áreas às quais a ergonomia pode se relacionar: ergonomia física, que cuida da parte das características anatômicas, fisiológicas ou biomecânicas das pessoas, prevenindo lesões e doenças físicas; ergonomia cognitiva, que está ligada aos processos mentais; e ergonomia organizacional, que cuida da parte de otimização dos processos de trabalho, da cultura organizacional da empresa e da gestão do tempo, por exemplo. Inserida nesta última temos a ergonomia da atividade, responsável por fazer uma análise real do trabalho realizado pelas pessoas, considerando a forma como cada trabalhador realiza as tarefas que lhes são delegadas.

Ives Schwartz é um dos principais pesquisadores da ergonomia francesa e do campo da ergonomia da atividade, que resultou no desenvolvimento da ergologia, um campo teórico que estuda o trabalho real, ou seja, a atividade como ela é vivida pelas pessoas, com suas improvisações, decisões e subjetividades. Schwartz percebeu que muitos estudos sobre o trabalho ignoravam a realidade vivida pelos trabalhadores, focando apenas em normas, prescrições e aspectos técnicos. Então ele propôs um novo olhar, baseado na ideia de que o trabalho nunca é apenas execução de tarefas, mas envolve sempre decisões, escolhas, improvisos, valores e saberes incorporados. Dessa forma, nasce a ergologia, como uma tentativa de valorizar o saber do trabalhador, compreender as situações reais de trabalho e promover transformações mais humanas e eficazes nas organizações.

A partir das observações de que o trabalho, na prática, nunca é feito exatamente como está planejado ou descrito nas normas e manuais, alguns pesquisadores como Christophe Dejours, Danielle Linhart e outros ligados à ergonomia da atividade, desenvolveram, entre as décadas de 1970 e 1980, a teoria do trabalho prescrito e do trabalho real.

Considerando imprevistos, adaptações e regulações que precisam ser feitas no dia a dia de trabalho, a ergonomia da atividade se destaca por estudar a relação entre o trabalho prescrito e o trabalho real, explorando como os trabalhadores, na prática, precisam adaptar as normas e as prescrições do trabalho às exigências reais da atividade, ou seja, a forma como as tarefas são definidas e como, na prática, os trabalhadores as executam, muitas vezes de maneira diferente do que foi inicialmente estabelecido. Trata-se do “trabalho prescrito” e do “trabalho real”.

O trabalho prescrito determina as condições técnico-estruturais, socioeconômicas e os preceitos normativos do processo de trabalho, colocando as exigências e os objetivos ao trabalhador, pressupondo um “controle” para a realização das tarefas. O trabalho real é a

“atividade em si”, ou seja, aquilo que de fato se efetiva na execução do trabalho mediante as condições concretas que se apresentam nas situações laborais, nas quais os trabalhadores criam estratégias de ação, regulação e antecipação, procurando administrar o espaço entre a prescrição e a realidade (Daniellou, Laville, Teiger, 1989; Guérin *et al.*, 2001).

O “trabalho prescrito” refere-se ao conjunto de normas, regras e procedimentos estabelecidos por uma organização ou instituição para ser seguido pelos trabalhadores. Refere-se à descrição formal do trabalho, que pode incluir tanto as tarefas quanto as condições em que essas tarefas devem ser executadas, com a finalidade de garantir a produtividade e a eficiência. O trabalho prescrito é, frequentemente, idealizado e não leva em consideração as dificuldades e limitações práticas enfrentadas pelos trabalhadores no dia a dia.

Segundo Schwartz (2010), o trabalho prescrito é muitas vezes uma construção teórica que objetiva manter um controle sobre as ações dos trabalhadores, impondo uma forma rígida de gerenciar as atividades e muitas vezes desconsiderando as nuances e as variações que podem estar presentes no processo de trabalho. Esse conjunto de regras é geralmente elaborado por gestores, engenheiros, administradores ou especialistas em produtividade e pode ser imposto sem uma compreensão real das condições de trabalho.

Já o “trabalho real”, por outro lado, é a prática cotidiana do trabalhador, que é moldada pelas condições concretas do ambiente de trabalho, pelos recursos disponíveis, pelas interações com colegas e pela adaptação individual aos desafios imprevistos que surgem durante a execução das tarefas. Nele o trabalhador, além da técnica, pode imprimir conhecimentos adquiridos ao longo de sua vida para tornar a tarefa melhor executável. O trabalho real pode ser visto como a maneira pela qual os trabalhadores lidam com as discrepâncias entre as prescrições formais que lhes são delegadas e as realidades práticas de sua atividade de trabalho.

Schwartz (2010) destaca que o trabalho real nem sempre segue de forma estrita as prescrições do trabalho prescrito, e muitas vezes os trabalhadores encontram maneiras de adaptar ou modificar os procedimentos para melhor lidar com as exigências do ambiente de trabalho e também desenvolver, de maneira mais eficiente, as tarefas que lhes são delegadas. Essa adaptação pode ser uma resposta a condições imprevistas, limitações de recursos ou a necessidade de encontrar soluções mais eficazes para problemas que não foram previstos nas normas estabelecidas.

Logo, entende-se que a principal diferença entre trabalho prescrito e trabalho real é que o primeiro é um conjunto de regras e instruções formais, enquanto o segundo é a prática cotidiana, adaptada pelas condições reais do ambiente de trabalho, sendo que o estudo dessa diferença é fundamental para entender as tensões que podem surgir entre as expectativas

organizacionais e as realidades vivenciadas pelos trabalhadores, e como essas dinâmicas podem impactar a produtividade, o bem-estar e a eficiência no trabalho.

A incompatibilidade entre o trabalho prescrito e o trabalho real pode resultar em desgastes no ambiente de trabalho, pois as exigências do trabalho prescrito nem sempre são compatíveis com a realidade do trabalho a ser realizado. Essa desconexão pode levar a uma série de consequências, incluindo o aumento do estresse e da sobrecarga para os trabalhadores, uma vez que eles precisam equilibrar as expectativas formais com as necessidades práticas.

Além disso, a falta de alinhamento entre esses dois tipos de trabalho pode impactar a eficiência organizacional, uma vez que os gestores podem estar tomando decisões com base em uma visão idealizada do trabalho, enquanto os trabalhadores enfrentam um conjunto de dificuldades não previstas e não amparadas pelas normas técnicas.

Schwartz (2010) propõe que a análise do trabalho deve levar em consideração tanto o trabalho prescrito quanto o trabalho real, para criar um ambiente de trabalho mais adaptado às necessidades dos trabalhadores e mais eficiente para as organizações.

A análise do autor sobre trabalho prescrito e trabalho real tem importantes consequências para a gestão e para o campo da ergonomia. A gestão do trabalho precisa estar atenta não apenas às normas formais e às prescrições de tarefas, mas também às condições reais do ambiente de trabalho e à experiência dos trabalhadores. Isso requer uma abordagem mais flexível, que leve em conta a adaptação contínua do trabalhador às realidades do seu dia a dia.

No campo da ergonomia, o reconhecimento da diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real pode ajudar a melhorar a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Ao entender como os trabalhadores adaptam suas tarefas e o que eles realmente fazem, é possível criar soluções mais eficazes para otimizar os processos de trabalho, reduzir riscos de lesões e aumentar a satisfação no trabalho.

A reflexão de Schwartz (2010) sobre o trabalho prescrito e o trabalho real oferece uma compreensão crítica da dinâmica do trabalho, destacando a complexidade das relações entre as normas formais e as práticas cotidianas dos trabalhadores.

Esse conceito convoca à reflexão sobre como as organizações podem melhorar suas práticas de gestão e como a ergonomia pode contribuir para ambientes de trabalho mais eficientes e saudáveis. A análise dessa discrepância é fundamental para proporcionar um equilíbrio entre as exigências organizacionais e as condições reais de trabalho, buscando sempre otimizar tanto a produtividade quanto o bem-estar dos trabalhadores.

2.4.1 O Trabalho Prescrito e o Trabalho Real no Contexto da Atividade de Estágio das Engenharias

Schwartz e Durrive (2010), no livro “Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana”, apresentam uma série de reflexões sobre o lugar do trabalho na vida dos seres humanos do ponto de vista da atividade. A obra mostra a ergologia não como uma nova disciplina universitária, mas como “um modo de encaminhamento inovador para abordar a atividade humana” (Schwartz, Durrive, 2010, p.19), que “conforma o projeto de melhor conhecer e, sobretudo, melhor intervir sobre as situações de trabalho, para transformá-las” (p. 25).

Para isso, sugere confrontar as experiências de vida e de trabalho, enfatizando aqui a predominância do ponto de vista da atividade, aproximando a Ergologia da Ergonomia, de onde retirou inspiração, com conceitos estabelecidos pelo meio acadêmico, considerados sempre provisórios e imperfeitos, mas indispensáveis para que se possa compreender e possibilitar a transformação positiva da vida e do trabalho pelas próprias pessoas.

Como já apresentado, na perspectiva da Ergologia, o trabalho prescrito corresponde ao conjunto de normas e procedimentos definidos pela organização para a execução de uma tarefa, geralmente documentados em manuais e procedimentos operacionais padrão. Ele representa a forma idealizada de realizar as atividades. Já o trabalho real diz respeito à maneira como as tarefas são, de fato, realizadas pelos trabalhadores, considerando adaptações e estratégias criadas para lidar com desafios imprevistos. Essa diferença ocorre porque, na prática, os profissionais ajustam sua atuação conforme critérios e complexidades que se apresentam no ambiente de trabalho.

Em resumo, a Ergologia evidencia a importância de analisar o trabalho real para compreender verdadeiramente a natureza do trabalho, reconhecendo que as práticas dos trabalhadores podem ser diferentes das prescrições formais da organização. Essa abordagem ajuda a melhorar a eficácia e a qualidade do trabalho, levando em consideração a experiência e a adaptabilidade dos trabalhadores no ambiente laboral.

A distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real é conhecida como “lacuna de prescrição-realidade”. Essa diferença pode surgir devido a fatores como variações nas condições de trabalho, limitações individuais, pressões de prazos, entre outros.

A Ergologia reforça a importância de entender o trabalho real, pois é nesse contexto que a efetividade e a qualidade do trabalho podem ser verdadeiramente compreendidas. Ao focar no trabalho real, a Ergologia busca identificar os desafios enfrentados pelos

trabalhadores, as soluções que eles desenvolvem e como as prescrições organizacionais impactam a execução prática das tarefas.

No contexto da atividade de estágio, a diferença entre trabalho prescrito e trabalho real pode ser vista a partir da relação entre o que é planejado, idealizado ou formalizado no início da atividade e o que efetivamente é realizado no dia a dia do estágio. Nesse caso, o trabalho prescrito refere-se às atividades ou tarefas que foram definidas inicialmente no plano de atividades de estágio, com base no que é esperado do estagiário. Essas atividades são previamente estabelecidas pelo supervisor e avaliadas e aprovadas pela instituição de ensino e refletem o que o estagiário deverá fazer em termos de funções e responsabilidades.

Já o trabalho real refere-se ao que efetivamente ocorre durante o estágio, ou seja, são as tarefas que o estagiário acaba realizando no dia a dia, que podem ser diferentes e até mesmo mais complexas do que as atividades inicialmente previstas.

Acredita-se que o campo de estágio pode, muitas vezes, estabelecer uma relação de precarização em relação ao trabalho do estagiário, atribuindo-lhe a realização de tarefas de alto grau de complexidade, que exigem muita responsabilidade e demandam uma dedicação que vai além do que se espera que seja cobrado de um aprendiz, tarefas que deveriam ser outorgadas a um profissional formado. Isso acontece devido a mudanças de prioridade, desafios inesperados, necessidades imprevistas da organização ou até mesmo visando à redução dos custos da organização com encargos trabalhistas resultantes da contratação de um profissional formado.

É nesse momento que se identifica a distância entre o trabalho prescrito, constante no plano de atividades do estudante, e o trabalho real, desempenhado efetivamente nas dependências do campo de estágio. Nas áreas das engenharias especificamente, observa-se que muitos estagiários já possuem conhecimentos teóricos suficientes que os possibilita realizarem tarefas que deveriam ser desempenhadas por engenheiros formados, o que geraria, conforme já mencionado, maior custo ao contratante, considerando não só a remuneração mensal, mas também o recolhimento de encargos trabalhistas e previdenciários, sobrecarga de atividades e responsabilidades ao estagiário, que ainda encontra-se na condição de aprendiz.

Certamente os estagiários, além dos saberes constituídos que adquirem em seu curso e que levam para o campo de estágio, também utilizam de suas vivências e de conhecimentos obtidos através de seu dia a dia, ao longo de sua vida, ou seja, seus saberes investidos e anseiam por aplicar no campo de estágio esses conhecimentos para realizarem as atribuições que lhes são delegadas, proporcionando dessa forma bons resultados e auxiliando no crescimento e no sucesso da organização, muitas vezes com a expectativa de se destacarem e serem contratados

como engenheiros ao se formarem.

Embora a discrepância entre trabalho prescrito e trabalho real possa ser uma fonte de aprendizado para o estagiário, pois permite que ele desenvolva habilidades de adaptação, resolução de problemas e flexibilidade no ambiente de trabalho, ela também pode ser nociva ao processo de formação dos estudantes, pois os sobrecarrega com atividades e responsabilidades laborais que extrapolam os limites do que é proposto para um estágio e vão além de sua condição de aprendizes.

Socialmente falando, essa situação também é prejudicial, pois deturpa o papel do estágio na formação de estudantes, no momento em que os campos de estágio, de maneira fraudulenta, muitas vezes desvirtuam o contrato de estágio, visando reduzir os custos advindos de encargos sociais e trabalhistas com a contratação de um engenheiro, outorgando aos estagiários as tarefas que seriam de responsabilidade desse profissional e pagando-lhes um valor “simbólico”, se comparado ao que pagariam a um engenheiro formado.

“Neste sentido, pode-se dizer que o trabalho real exige muito mais do trabalhador do que o trabalho prescrito e isso mais uma vez reafirma a ideia de que o trabalhador precisa pensar ao realizar seu próprio trabalho” (Stival, 2024. p.11).

Para que essa dissonância entre o trabalho prescrito e o trabalho real não seja prejudicial ao estagiário e não distorça o papel do que deve ser um estágio na vida de um estudante, é importante que o estagiário e o supervisor se comuniquem de forma clara e eficiente, para garantir que as expectativas sejam alinhadas e que o estágio proporcione uma experiência enriquecedora para ambas as partes.

É também essencial um efetivo acompanhamento da atividade pela instituição de ensino, através da figura do professor orientador, que deve ter uma comunicação frequente com o orientando e estar atento às tarefas desempenhadas no dia a dia de estágio, certificando-se de que essas estejam em conformidade com aquilo que foi definido no plano de atividades e se, ao mesmo tempo em que o estudante está tendo a oportunidade de complementar seu aprendizado teórico, também têm asseguradas as condições inerentes a uma atividade de estágio, com tarefas que não extrapolem o que foi definido no plano de estágio e que possam ocasionar desgaste físico ou mental, resultando em estresse, exaustão, ansiedade e outros problemas que, ao final, podem prejudicar tanto o rendimento acadêmico quanto a saúde e o bem-estar do estagiário.

2.5 Educação Profissional

A educação profissional é um tipo de ensino que propõe aliar teoria e prática e que – ao mesmo tempo em que é focada na preparação para o mundo do trabalho, oferecendo habilidades técnicas e conhecimentos específicos para diversas profissões – possibilita ao educando adquirir conhecimentos amplos, pois, além de possuir formação voltada ao trabalho, abrange também a metodologia de ensino convencional, aliando assim teoria e prática.

Na perspectiva da Educação Integral, a Educação Profissional, segundo Ferretti (2009),

No Brasil, a denominação educação profissional é recente, tendo sido empregada na redação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996. A terminologia utilizada durante o decorrer do século XIX e boa parte do século XX foi a de formação profissional. De acordo com Militão (2000, p. 133 *apud* Ferretti, 2009, p.1), a formação profissional enfatiza o “saber fazer” enquanto a educação profissional valoriza, em tese, “a formação integral do profissional”.³

De acordo com Vieira e Junior (2016), pode-se afirmar que a educação profissional acompanha a humanidade desde os tempos antigos, evoluindo de técnicas informais de observação e prática para métodos mais estruturados a partir da Revolução Industrial.

A Revolução Industrial, no final do século XVIII, marcou a transição da produção artesanal para a mecanizada, aumentando a necessidade de trabalhadores qualificados. “A mão-de-obra precisava ser capaz de atender à demanda emergente, ou seja, de servir à maior produção de bens para o consumo” (Manacorda, 1995, p.287).

No Brasil, durante a colonização, a educação profissional era destinada a indígenas e a escravizados, enquanto a elite recebia educação acadêmica. Cordão e Moraes (2017) destacam que, desde a chegada dos portugueses até boa parte do século XX, a educação profissional foi tradicionalmente direcionada aos mais pobres. A Constituição de 1937 reforça essa ideia ao afirmar que o “ensino pré-vocacional profissional destinado às classes menos favorecidas é, em matéria de educação, o primeiro dever de Estado” (Brasil, 1937, art. 129). Porém, cabe destacar que, no século XVII, no Brasil, com a mineração, houve uma demanda por ensino especializado para filhos de homens brancos.

Embora os liceus de artes e ofícios, criados a partir de 1850, tenham sido inicialmente voltados para o assistencialismo, eles desempenharam um papel significativo no desenvolvimento socioeconômico do país. O Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo, fundado em 1873, tornou-se uma referência como “escola de qualidade no ensino técnico

³ Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/253.pdf>

profissionalizante e na formação geral” (Cordão, Moraes, 2017, p. 102). Além disso, as primeiras escolas-oficina voltadas para a formação de ferroviários tiveram um impacto importante na história da educação profissional brasileira (Cordão, Moraes, 2017, p.103).

Destutt de Tracy⁴, filósofo e político francês descrevia, no início do século XIX, mais precisamente em 1802, a função da Educação e, sobretudo, da Educação Profissional. Sob a ideia de um “destino inevitável”, os papéis sociais atribuídos aos “filhos da classe trabalhadora” e aos “filhos da elite intelectual” eram definidos e incontestáveis, influenciando não apenas a educação, mas também a estrutura da sociedade como um todo. Ele afirmava que deveriam existir dois tipos de ensino distintos. Segundo ele, os filhos da classe operária deveriam adquirir, desde cedo, o conhecimento e a prática do trabalho árduo para o qual se destinariam, já que dele dependeria sua sobrevivência. Já os filhos da classe mais nobre, que viveriam da renda de suas propriedades ou do fruto de seu trabalho intelectual, deveriam se dedicar por mais tempo aos estudos, pois teriam muito a aprender para atingir os objetivos que se esperava deles, que seria assegurar a propriedade de seus bens e o exercício do poder na sociedade (Bender *et al.*, 2021).

Essa perspectiva de educação dual deriva de uma visão liberal de que a sociedade se organiza legitimamente a partir da divisão social do trabalho. Nesse sentido, a reflexão de Ferretti (2010) sobre os termos “educação” ou “formação profissional” ganha relevância. De acordo com esse pesquisador,

Essa diferenciação dicotômica e, por isso, questionável remete, no entanto, a uma questão central no âmbito da educação profissional, ou seja, qual o seu foco. Há que reconhecer que o “saber fazer” corresponde a expectativas sociais legítimas em relação à especificidade da educação profissional, conforme a definição acima. Todavia, a ênfase nessa dimensão implica na pouca ou quase nenhuma atenção dedicada a outros aspectos da formação do sujeito submetido à formação profissional. Além disso, carrega consigo outros sentidos: embora possa se aplicar a atividades profissionais que demandem algum tipo de trabalho intelectual, tende a ser mais frequente quando a atividade a ser executada é de natureza manual ou, então, menos exigente em relação às contribuições intelectuais e/ou educacionais (Ferretti, 2010, p. 1).⁵

Já no século XIX, surgiram instituições privadas e assistencialistas voltadas para órfãos e crianças pobres. Como destaca Kuenzer (2007, p. 27), essas escolas, contextualizadas em um período em que o desenvolvimento industrial praticamente inexistia, tinham “a finalidade moral de repressão: educar pelo trabalho, os órfãos, pobres, e desvalidos da sorte, retirando-os

⁴ Referido por FRIGOTTO, G. A produtividade da escola improdutiva. São Paulo: Cortez, 1984.

⁵ Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/253.pdf>

das ruas” (p.27), caracterizando-se como política pública moralizadora da formação do caráter pelo trabalho. Em 1910, essas escolas passaram a ofertar cursos de tornearia, mecânica e eletricidade, além das oficinas de carpintaria e artes decorativas.

No século XX, com a industrialização brasileira, a formação técnica ganhou importância, sendo institucionalizada por diversas leis e reformas educacionais. Em 1906, Nilo Peçanha, então presidente do país, criou as primeiras escolas estatais profissionais no Brasil e, em 1909, as Escolas de Aprendizes Artífices foram estabelecidas.

Pode-se considerar que, no Brasil, a Educação Profissional e Tecnológica teve seu início oficial com o Decreto n.º 7.566, de 23 de setembro de 1909⁶, sancionado pelo Presidente Nilo Peçanha, que havia assumido o cargo após o falecimento de Afonso Pena, em julho de 1909 (Caires, Oliveira, 2016).

Foram criadas, então, dezenove Escolas de Aprendizes Artífices, em cada uma das capitais dos estados do Brasil, com o objetivo de formar operários e contramestres, ministrando-se o ensino prático e os conhecimentos técnicos necessários aos menores que pretendessem aprender um ofício. Em 1942, o avanço da industrialização brasileira pode ser percebido na transformação das “Escolas de Aprendizes e Ofícios” em Escolas Técnicas, sob a responsabilidade do Estado, e o início de um Sistema Estatal com participação privada no âmbito profissional, com a criação do Senai – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. A convivência desses dois sistemas expressa uma preocupação, também, com a divisão técnica do trabalho, já que o Senai se ocuparia com a força de trabalho do chão de fábrica e as Escolas Técnicas, com uma força de trabalho tida como elo entre o chão de fábrica e a gerência (Kuenzer, Machado, 2007).

Atualmente no Brasil, a educação profissionalizante é oferecida por diversas instituições, como escolas técnicas, centros de formação profissional, e também por programas do governo. O Sistema S – SESI, SENAI, SENAC, entre outros – é um dos principais responsáveis pela oferta desse tipo de educação, contribuindo significativamente para a formação de profissionais qualificados no país.

A legislação educacional no Brasil sobre a questão da profissionalização reflete a correlação de forças entre as distintas perspectivas sobre o mundo do trabalho, sobre a economia brasileira e sua inserção na divisão internacional do trabalho e sobre a organização social brasileira. Em conjunturas específicas, pode-se constatar alterações no âmbito de políticas educacionais para a profissionalização e, também, como os segmentos sociais tomam parte

⁶ Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>

nesse debate.

As duas últimas grandes normatizações das políticas educacionais para a profissionalização, Decreto nº 2.208/87 e 5.154/04, refletem bem as contradições da sociedade brasileira sobre a preparação para o trabalho e da própria inserção do Brasil na Divisão Internacional do Trabalho.

O Decreto nº 2.208/97, num contexto de avanço do neoliberalismo no Brasil, vai expressar uma visão de Educação Profissional voltada para o domínio de saberes cada vez mais específicos, nas chamadas “competências”, o que na realidade curricular refletiu, no caso do ensino técnico, em uma separação da formação profissional com a formação propedêutica, ou seja, das disciplinas gerais para com as disciplinas específicas ao ramo profissional. De acordo com Ferretti:

Tal separação teve caráter político e consequências educacionais, na medida em que contemplou as expectativas dos setores produtivos nacionais, articuladas às de órgãos internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) que a defendiam. O argumento foi o de que o foco específico na formação profissional a tornaria menos escolar, qualitativamente melhor e mais diretamente responsiva às demandas empresariais, o que não foi comprovado na prática [...]. (Ferretti, 2010, p. 2)⁷

O Decreto nº 2.208/97 sofreu fortes críticas dentro do Campo Trabalho e Educação. Em 2004, esse Decreto foi destituído, dando lugar ao Decreto 5.154/04 e, de acordo com Frigotto, Ciavatta, Ramos (2005 *apud* Ferreti, 2010),

[...] mais que isso, estabelecer a efetiva integração entre formação geral e formação específica por meio da proposta do Ensino Médio Integrado ao Ensino Técnico tendo em vista a oferta de educação de caráter unitário, politécnico e omnilateral (Frigotto, Ciavatta, Ramos, 2005 *apud* Ferreti, 2010, p.2).⁸

De um modo geral, a expansão e a valorização da educação profissionalizante são vistas como estratégicas para o desenvolvimento econômico e social, especialmente em um país com grandes disparidades educacionais e um mercado de trabalho em constante transformação.

A educação profissional ou profissionalizante traz como características principais a apresentação de um currículo prático, em que os cursos são desenhados para fornecer habilidades práticas e específicas que são diretamente aplicáveis no trabalho.

Muitas instituições de educação profissionalizante estabelecem parcerias com

⁷ Disponível em: Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/253.pdf>

⁸ Disponível em: Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/253.pdf>

empresas para estágios e treinamentos práticos. São ofertados cursos em diversas áreas, como tecnologia, saúde, administração, indústria, serviços, entre outros. E geralmente, os cursos são mais curtos e flexíveis em termos de horário, permitindo que os alunos possam conciliar com outras atividades.

Existem muitas vantagens na educação profissionalizante, entre elas, temos a empregabilidade, pois, com a educação profissionalizante, aumentam-se as chances de inserção rápida no mercado de trabalho, devido à demanda por profissionais qualificados. Há também o Desenvolvimento de Habilidades Práticas, com um ensino focado em habilidades que são diretamente úteis para o trabalho e que poderá atender melhor essas demandas, ao passo que alinha-se às necessidades atuais das empresas e indústrias, ajustando os currículos conforme as demandas do mercado.

E não se pode esquecer da inclusão social, ao considerar que a educação profissionalizante facilita o acesso à educação para pessoas de diversas idades e origens, promovendo a inclusão social.

Porém, há que se ressaltar que existem desafios a serem enfrentados em relação à educação profissionalizante, como a qualidade e o reconhecimento. Em alguns casos, a qualidade dos cursos pode ser variável e o reconhecimento pelo mercado pode ser um desafio. Há também a necessidade de constante atualização dos currículos para acompanhar as rápidas mudanças tecnológicas e de mercado, e uma necessidade de integrar a educação profissionalizante com o sistema educacional tradicional, o que pode ser considerado complexo.

Contudo, a educação profissional e tecnológica no Brasil, considerada dentro de um contexto político educacional, possui um papel estratégico no desenvolvimento do país, evoluindo de métodos informais para um sistema estruturado e regulamentado, com políticas voltadas para a inclusão social e a qualificação profissional.

A conexão entre o trabalho e a Educação Profissional necessita ser constantemente enfatizada, visando reconhecer a relevância da formação de trabalhadores como agentes de mudança social e valorizar os conhecimentos oriundos de profissões que priorizam o processo de intervenção em vez da simples verbalização.

A complexidade inerente aos saberes práticos precisa ser reconhecida em todas as esferas da nossa sociedade, especialmente pelas instituições de Educação Profissional.

2.6 Educação em Engenharia

A Educação em Engenharia, ou Ensino em Engenharia, é um campo acadêmico e profissional que se concentra na preparação de indivíduos para atuar em diversas áreas da engenharia, incluindo civil, mecânica, elétrica, química, de software, entre outras. A formação em Engenharia combina teoria e prática para desenvolver habilidades técnicas, científicas e de resolução de problemas, essenciais para o desenvolvimento de soluções inovadoras e eficazes em diversos setores da sociedade. De acordo com Sapunaru (2016),

[...] Heloisa Maria Murgel Starling e Lígia Beatriz de Paula Germano, a palavra Engenharia é descrita como uma resultante da união entre o prefixo “engenho” e o sufixo “aria”. Isso significa, a partir da própria formação do termo, que estão presentes os conceitos de habilidade, inventividade e destreza. [...]. Atualmente, a Engenharia pode ser vista como a arte de aplicar conhecimentos científicos, principalmente empíricos, na criação de estruturas, dispositivos e processos. A Engenharia se dispõe a converter recursos naturais em formas adequadas para atender as necessidades humanas (Sapunaru, 2016, p. 40).

Os grandes feitos da antiguidade em todo o mundo, as obras espetaculares de Leonardo Da Vinci e a permanência de muitos desses feitos dão conta de enorme capacidade de projetar, planejar e construir, portanto, uma possibilidade de dizer que a Engenharia é muito antiga. De acordo Sapunaru (2016):

[...] na idade média, a Engenharia pertencia ao ramo da Geografia [...] estudo da Geografia da Terra era parte de uma ciência maior denominada Cosmografia [...] Pedro Nunes foi o primeiro cosmógrafo-mor do reino português, responsável por promover o desenvolvimento de conhecimentos que englobassem também a realização das viagens náuticas. Além disso, sua Cosmografia tinha como objetivos realizar observações astronômicas, produzir cartas, desenvolver instrumentos astronômicos e marítimos, ensinar e reparar os demais cosmógrafos, projetar as construções de defesa e armamentos de guerra (2016, p. 40).

Sapunaru (2016) lembra, também, que ao longo da idade média, tanto em Portugal, quanto na França e na Inglaterra, a Engenharia ganha impulso dentro das atividades militares, a partir do qual se inicia uma separação da Geografia. O avanço tecnológico contribui para uma especificidade do ensino de engenharia. Conforme Sapunaru:

A primeira escola para o ensino formal de engenharia e a que se organizou com características que mais se assemelham às atuais foi a École Nationale des Ponts et Chaussées (ENPC), fundada em 1747 na França. Essa escola formava basicamente construtores (2016, p. 42).

No Brasil, de acordo Supanuru (2016), o Ensino de Engenharia iniciou-se em 1792,

com a criação da Real Academia de Artilharia, Fortificação e Desenho, na cidade do Rio de Janeiro. E, até os dias atuais, parte da engenharia brasileira tem nos meios militares um percurso de formação.

A primeira Escola de Engenharia desvinculada da concepção militar surge em 1874, com a Escola Politécnica e, na virada do Século XIX para o século XX, a economia brasileira se dinamiza lentamente, alguns centros urbanos se desenvolvem e, com isso, demandas construtivas surgem e fazem aumentar a necessidade de engenheiros.

Entre 1910 e 1914, surgem cinco novas Escolas de Engenharia (Supanaru, 2016). A partir 1930, a opção de modernização brasileira ocorre pela via da industrialização (Pochmann, 2022) e, de fato, inicia-se um período de obras e de instalação da chamada indústria de base, cimento, aço e energia elétrica. Supanaru destaca que, em 1950, existem 16 escolas de Engenharia, com cerca de 70 Cursos e, ao final de década de 1950, já existiam no Brasil 28 Escolas de Engenharia, distribuídas em 14 estados (Supanaru, 2016).

No Brasil, em função de suas dimensões geográficas, a riqueza mineral, a abundância de sol e de água faz da Engenharia uma demanda constante, portanto, com grande relevância econômica, social e política. Assim, as engenharias têm presença em organismos do poder público e na sociedade civil.

O CREA – Conselho Regional de Engenharia e Agronomia – é um órgão presente em todos os estados do Brasil, responsável por verificar, orientar e fiscalizar o exercício profissional, bem como defender a sociedade de práticas ilegais nas atividades de engenharia, agronomia e geociências. Existe também a Associação Brasileira de Educação em Engenharia – Abenge –, única que representa as escolas de ensino em engenharia e exerce um papel relevante junto ao MEC na elaboração das Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia. Além disso, ela tem a função de acompanhar e orientar as Instituições de Ensino Superior (IES) na implementação de currículos que estejam alinhados com essas diretrizes (Tonini, 2023, p.7).

É importante ressaltar que, mesmo após passar por transformações positivas para o campo educacional e para o mercado de trabalho, a Educação em Engenharia enfrenta diversos desafios, entre eles, a rápida evolução tecnológica, que exige uma constante atualização dos currículos e das metodologias de ensino para incluir novas ferramentas e tecnologias emergentes. “A busca incessante por aprimoramento e inovação no ensino superior tem conduzido a uma constante reavaliação das metodologias pedagógicas utilizadas em cursos de engenharia” (Costa, 2020, p.149).

Há também a necessidade de se manter altos padrões de qualidade no ensino e na

infraestrutura educacional, requisito essencial para formar profissionais competentes.

Outros grandes desafios a serem superados na Educação em Engenharia são a promoção da diversidade e a inclusão na área de engenharia, incentivando a participação de mulheres e minorias, e a necessidade de alinhar a formação acadêmica às demandas e expectativas do mercado de trabalho, garantindo que os graduados estejam preparados para os desafios reais da profissão. São as chamadas “metodologias ativas” (Costa, 2020).

Com vistas a superar os desafios encontrados, existem tendências e inovações na Educação em Engenharia. Entre elas identifica-se a aprendizagem baseada em projetos (PBL), que foca na resolução de problemas reais através de projetos práticos, promovendo uma aprendizagem mais ativa e contextualizada e a integração de tecnologias digitais no Ensino de Engenharia, que conta com a utilização de ferramentas como realidade virtual e aumentada, inteligência artificial e *big data* para aprimorar o processo educativo (Lorenço, Júnior, 2022).

Outras grandes tendências de inovação na Educação em Engenharia consistem na educação continuada, que conta com o oferecimento de cursos de especialização, mestrado, doutorado e cursos de atualização profissional para engenheiros já formados; e a interdisciplinariedade, que oferece incentivo à formação interdisciplinar, combinando conhecimentos de diferentes áreas para a solução de problemas complexos.

A Educação em Engenharia é fundamental para o desenvolvimento tecnológico e econômico de qualquer sociedade. Ela prepara profissionais capazes de enfrentar desafios complexos, inovar e contribuir para o progresso em diversas áreas. Investir na qualidade da Educação em Engenharia, bem como em metodologias de ensino modernas e inclusivas, é essencial para formar engenheiros preparados para o futuro.

2.6.1 Ensino de Engenharia na UFMG ⁹

A criação da Escola de Engenharia da UFMG está intimamente ligada ao surgimento de Belo Horizonte. Quando a nova capital de Minas Gerais foi inaugurada, em 1897, também trouxe a necessidade de estabelecer instituições de ensino, como já existiam na antiga capital, Ouro Preto.

Em 21 de maio de 1911, a Sociedade Mineira de Agricultura foi palco de um encontro que marcou o futuro da formação de engenheiros em Minas e no Brasil. O Secretário de Agricultura, o advogado José Gonçalves de Souza, presidiu uma reunião, que contou com a

⁹As informações contidas nesta seção foram retiradas do portal da Escola de Engenharia da UFMG. Disponível em: <https://www.eng.ufmg.br/portal/aescola/historico/>

participação de 14 outros profissionais, a maioria engenheiros formados na Escola de Minas de Ouro Preto. Durante o encontro, foi fundada a Escola Livre de Engenharia de Belo Horizonte, tendo José Gonçalves de Souza como seu primeiro diretor.

A ata de fundação da Escola, registrada em 21 de maio de 1911, no centenário de Christiano Ottoni, detalha como a ideia da fundação foi debatida e aprovada unanimemente pelos presentes. A primeira reunião teve lugar na Sociedade Mineira de Agricultura, e a proposta de criar a Escola Livre de Engenharia foi amplamente discutida e considerada oportuna. As comissões foram formadas para estruturar a nova escola e encontrar os recursos necessários ao seu funcionamento.

As aulas da Escola Livre de Engenharia começaram em 8 de abril de 1912, no edifício localizado na então Avenida do Comércio (hoje Santos Dumont, 174), que já havia servido como Hotel Antunes e Quartel da Polícia. Em 1927, a Escola se uniu a outras três instituições de ensino superior para formar a Universidade de Minas Gerais (UMG), que foi federalizada em 1949 e renomeada Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

Em 1959, uma nova sede da Escola foi inaugurada, na Rua Espírito Santo, e o complexo foi ampliado com o Prédio Álvaro da Silveira. Posteriormente, em 1998, o Projeto Campus 2000 incluiu a construção de novos edifícios da Escola de Engenharia no *campus* Pampulha. Em 2010, a transferência da Escola para o novo campus foi finalizada.

A Escola de Engenharia da UFMG (EEUFMG) já possui mais de cem anos de história, marcados por grandes conquistas, guiada pelo lema “*Scientia et Labor*” (Conhecimento e Trabalho). Atualmente, considerada o maior complexo de engenharias da América Latina, a instituição possui sua moderna sede no *campus* Pampulha, com uma área aproximada de 65.000 m².

A EEUFMG é extremamente reconhecida, tanto no Brasil quanto no exterior, pela excelência no ensino, pesquisa científica e tecnológica, além de sua forte atuação em projetos de extensão.

A comunidade acadêmica da EEUFMG é composta atualmente por cerca de 330 professores altamente capacitados, 160 funcionários especializados e 8.000 alunos, entre graduação, pós-graduação, especialização e extensão. Sua estrutura administrativa é organizada em uma Diretoria e 13 Departamentos, enquanto a estrutura acadêmica inclui 12 Colegiados de Cursos de Graduação (com 13 cursos distribuídos em 12 modalidades diferentes), 10 Colegiados de Programas de Pós-Graduação *stricto sensu*, 11 cursos de especialização e o Curso Intensivo de Preparação de Mão de Obra Industrial (CIPMOI).

Até o ano de 2013, a Escola formou mais de 38.000 especialistas, incluindo 23.000

engenheiros, 4.000 mestres e doutores, 4.000 especialistas e 6.000 trabalhadores envolvidos na área industrial. Todos os departamentos da instituição dispõem de laboratórios modernos e, no momento, mais de 60 linhas de pesquisa são desenvolvidas com financiamento de importantes agências nacionais e internacionais. A Escola também se dedica a mais de 300 projetos de extensão, com foco na geração de conhecimento e no avanço tecnológico do país, mantendo um importante compromisso social.

A estrutura curricular dos Cursos de Engenharia da UFMG é composta por disciplinas básicas, específicas e complementares. As disciplinas básicas incluem matemática, física, química e computação, que fornecem a base teórica necessária para as disciplinas específicas de engenharia. Já as disciplinas específicas são diretamente relacionadas à área de especialização escolhida pelo estudante, como mecânica dos sólidos, circuitos elétricos, termodinâmica, etc. Existem ainda as disciplinas complementares, que englobam conhecimentos em áreas como gestão, economia, ética e comunicação, que são importantes para a formação de um profissional completo e capaz de atuar em diversas situações.

Dessa forma, o currículo busca garantir uma formação integral, capaz de associar o conhecimento científico-tecnológico com as áreas humanas e sociais, formando engenheiros críticos, que além de seu aprimoramento profissional também se preocupem com as necessidades da sociedade, que tenham capacidade de ter empatia, bom relacionamento interpessoal, desenvolver trabalho em equipe, serem criativos e eficazes na forma de se comunicar e que sejam capazes de atender às demandas do mercado nacional e internacional, cada vez mais dinâmico (Brasil, 2019):

Nesse sentido, é crucial que os currículos sejam flexíveis, transformando o conhecimento em metodologias de ensino aprendizagem, como a aprendizagem baseada em projetos e problemas, a aprendizagem ativa e o uso de laboratórios para desenvolver as competências conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) (Tonini, 2023, p.7).

A Escola de Engenharia da UFMG desempenha um papel fundamental na formação de profissionais altamente qualificados, contribuindo significativamente para o desenvolvimento tecnológico e social de Minas Gerais e do Brasil. Com uma tradição de excelência acadêmica, ela oferece uma formação sólida, aliando teoria e prática; e incentiva a inovação, a pesquisa e a solução de problemas reais. Além disso, a Escola atua como um centro de referência na área de engenharia, formando engenheiros capazes de atuar em diversos setores, promovendo o progresso sustentável e o avanço científico. Sua importância vai além da formação individual, impactando positivamente a sociedade e o mercado de trabalho.

2.7 O Estágio

A aprendizagem adquirida ao longo da vida escolar ou acadêmica pode ser avaliada por meio da aplicação prática de uma atividade. Esse processo, por sua vez, exige adaptações, ajustes e revisões na construção teórica e intelectual do estudante. Embora possam parecer opostas do ponto de vista conceitual, a teoria e a prática se complementam, reforçando a relevância do estágio no Ensino Técnico, Tecnológico e Superior. Trata-se de uma experiência educacional que promove a integração entre conhecimento teórico e sua aplicação no mundo real.

O estágio proporciona ao aluno a chance de exercitar, sob a supervisão de um profissional qualificado, os conteúdos assimilados em sala de aula. Esse acompanhamento permite ao estagiário corrigir falhas e aprimorar suas habilidades, tornando-o mais preparado para enfrentar os desafios da profissão quando ingressar no mercado de trabalho.

Dessa forma, o estágio desempenha um papel fundamental na consolidação do aprendizado profissional, oferecendo uma vivência prática que se torna ainda mais significativa quando alinhada ao contexto econômico da instituição de ensino. No entanto, é importante ressaltar que a prática do estágio não pode ser confundida com a aplicação de mão de obra barata (precarizada) a ser utilizada nas organizações. A legislação de estágio em vigor, Lei nº 11.788¹⁰, de 25 de setembro de 2008, apresenta base jurídica para que o estágio permaneça vinculado ao processo educativo.

LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

[...]

CAPÍTULO I

DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO

Art. 1o Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

¹⁰ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm

A interação entre aluno, empresa e escola gera um impacto pedagógico positivo, pois permite que os conhecimentos teóricos adquiridos sejam confrontados com a realidade, levando à revisão ou reafirmação de conceitos estudados. Esse processo dialético fortalece a assimilação do conteúdo e contribui para a formação de profissionais mais capacitados. Além disso, o estágio também proporciona crescimento pessoal ao expor o estudante a situações que refletem o ambiente real de sua futura atuação profissional (IFPR, 2014).

É importante destacar que o conceito de estágio sofreu muitas mudanças ao longo do tempo, passando de um mero acompanhamento prático, na idade média, a uma atividade curricular prática supervisionada, que temos hoje, mas o termo estágio sempre esteve vinculado à complementação do aprendizado adquirido em sala de aula.

No Brasil, as mudanças no conceito de estágio começaram na década de 1940 e foram acompanhadas pela evolução da legislação educacional. Os debates sobre uma nova legislação de estágio só começaram a valer de fato no início do século XXI e demonstravam a existência de um confronto entre aqueles que defendiam o estágio com foco na escola e no aprendizado e aqueles que focavam no interesse das empresas e do mercado.

Em razão desse dilema, buscou-se estudar toda a legislação criada até aquele momento sobre o tema no intuito de se aprimorar a norma que regulamenta o estágio no Brasil.

A primeira legislação sobre estágio criada no Brasil é de 1942, um Decreto- Lei (nº 4.073) que instituiu a Lei Orgânica do Ensino Industrial (que equivalia ao ensino médio). Nesse decreto, o estágio foi definido como um período de trabalho realizado pelo estudante em uma indústria, com o controle de um docente. Vide trecho do Decreto:

DECRETO-LEI Nº 4.073, DE 30 DE JANEIRO DE 1942¹¹

Lei orgânica do ensino industrial.

[...]

TÍTULO I

Disposições preliminares

Art. 1º Esta lei estabelece as bases de organização e de regime do ensino industrial, que é o ramo de ensino, de grau secundário, destinado à preparação profissional dos trabalhadores da indústria e das atividades artesanais, e ainda dos trabalhadores dos transportes, das comunicações e da pesca.

Art. 2º Na terminologia da presente lei:

- a) o substantivo "indústria" e o adjetivo "industrial" tem sentido amplo, referindo-se a todas as atividades relativas aos trabalhadores mencionados no artigo anterior;
- b) os adjetivos "técnico", "industrial" e "artesanal" tem, além de seu sentido amplo, sentido restrito para designar três das modalidades de cursos e de escolas de ensino industrial [...]

¹¹ Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4073-30-janeiro-1942-414503-publicacaooriginal-1-pe.html>

Em 1967, foi instituída a Portaria nº 1.002 do Ministério do Trabalho¹², “Portaria Nº 1002, de 29 de setembro de 1967, do Ministério do Trabalho e Previdência Social - Institui nas empresas a categoria de estagiário e das outras providências”, regulamentando o estágio dos alunos oriundos de Faculdades e Escolas Técnicas e nela foi definida a importância do estágio para o aperfeiçoamento do ensino, criando mais entrosamento entre empresa e escola, e a partir daí determinou-se então que o estágio deveria ser formalizado através de um contrato.

O crescimento econômico vivenciado pelo Brasil no início da década de 1970 resultou na criação dos chamados “estágios práticos” para estudantes do ensino superior, voltados principalmente para áreas estratégicas como engenharia, tecnologia, economia e administração. Essa iniciativa foi oficializada pelo Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970¹³.

Decreto nº 66.546 de 11 de maio de 1970 de 11 de Maio de 1970
INSTITUI A COORDENAÇÃO DO PROJETO INTEGRAÇÃO, DESTINADA A IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMA DE ESTÁGIOS PRÁTICOS PARA ESTUDANTES DO SISTEMA DE ENSINO SUPERIOR DE ÁREAS PRIORITARIAS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

No entanto, setores essenciais como saúde e educação ficaram de fora, uma vez que o governo militar da época priorizava a gestão de grandes obras em sua política desenvolvimentista.

O termo “estágios práticos” remetia, assim, a uma atividade laboral voltada para suprir a escassez de mão de obra qualificada nessas áreas estratégicas. Esses estágios previam a concessão de bolsas tanto no setor público quanto no privado, sem, contudo, estabelecer vínculo empregatício (Colombo, *et al.*, 2014).

Nesse período, o interesse pedagógico ficava em segundo plano, o calendário que prevalecia era o da empresa e as férias do estagiário eram estipuladas pelo contratante, não tendo que acompanhar o período de férias letivas do estudante. Assim também era com a jornada de trabalho. A instituição de ensino era mero interveniente, sem nenhum poder fiscalizador da atividade de estágio.

A Lei nº 5.692/71 (LDB), primeira lei que definiu as diretrizes e bases da educação nacional, tornou obrigatória a profissionalização no ensino secundário em todo o país, reforçando a necessidade do estágio como complemento à formação dos estudantes. No entanto, sua implementação ocorreu de maneira burocrática e pouco democrática, sem

¹² Disponível em: http://www.allservice.org.br/interno.php?idPagina=estagios&estagio=portaria_n_1002

¹³ Disponível em:

<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=66546&ano=1970&ato=327k3ZE9UMjRVt094>

protagonismo das escolas e com ainda menos participação da comunidade escolar, composta por pais, trabalhadores e empresários. Ademais, nessa época, a LDB, em seu artigo 81, definia que cada sistema de ensino poderia criar sua legislação própria sobre estágio, o que gerava grande dificuldade de fiscalização pelos órgãos competentes.

LEI Nº 5.692, DE 11 DE AGOSTO DE 1971

Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências.

Art. 72. A implantação do regime instituído na presente Lei far-se-á progressivamente, segundo as peculiaridades, possibilidades e legislação de cada sistema de ensino, com observância do Plano Estadual de Implantação que deverá seguir-se a um planejamento prévio elaborado para fixar as linhas gerais daquele, e disciplinar o que deva ter execução imediata.

Parágrafo único. O planejamento prévio e o Plano Estadual de Implantação, referidos neste artigo, deverão ser elaborados pelos órgãos próprios do respectivo sistema de ensino, dentro de 60 dias o primeiro e 210 o segundo, a partir da vigência desta Lei.

LDB da época também possibilitou a realização do estágio de maneira improvisada, apenas para atender às exigências legais, o que resultou em relações de trabalho precárias. Isso ocorreu porque a responsabilidade pela oferta a manutenção do estágio recaía sobre a unidade interessada, em articulação com as instituições de ensino, mantendo o foco nos interesses do setor produtivo, especialmente das empresas.

Ainda na década de 1970, o estágio para estudantes do ensino superior e do ensino profissionalizante de nível médio no serviço público federal foi regulamentado pelo Decreto nº 75.778, de 26, de maio de 1975.

Apesar da existência da LDB, de decretos e portarias, foi apenas no final da década de 1970 que surgiu a primeira legislação específica sobre estágio: a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977,

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

LEI Nº 6.494, DE 07 DE DEZEMBRO DE 1977

Dispõe sobre os Estágios de Estudantes de Estabelecimentos de Ensino Superior e de Ensino Profissionalizante do 2º Grau e Supletivo, e dá outras Providências.

Essa lei foi regulamentada posteriormente pelo Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982.

DECRETO Nº 87.497, DE 18 DE AGOSTO DE 1982

Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências.

Esse dispositivo legal permaneceu inalterado por mais de dez anos, até que, em 1994, a Lei nº 8.859 trouxe a primeira modificação, ao garantir a inclusão de estudantes com deficiência nos estágios.

LEI Nº 8.859, DE 23 DE MARÇO DE 1994

EMENTA: Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio.

Diário Oficial da União - Seção 1 - 24/3/1994, Página 4269

No ano 2000, outra mudança significativa ocorreu com a Medida Provisória nº 1.952-24, que passou a permitir estágios para alunos do Ensino Médio não profissionalizante.

Medida Provisória nº 1.952-24 de 26 de maio de 2000

Data de assinatura: 26 de Maio de 2000

Ementa: ALTERA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT, PARA DISPOR SOBRE O TRABALHO A TEMPO PARCIAL, A SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E O PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, MODIFICA AS LEIS NºS 6.321, DE 14/04/1976, 6.494, DE 07/12/1977, 7.998, DE 11/01/1990, E 9.601, DE 21/01/1998, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Mas, apesar de seis décadas (1940-2000) de publicações de normas e regulamentações sobre estágio, a prática ainda não era amplamente reconhecida como um componente essencial da formação acadêmica, pois ainda prevalecia uma visão fragmentada do estágio, dispersa entre diferentes legislações, decretos e pareceres. Como apontam Lima e Marran (2011, p.3), essas diversas normativas acabaram por expandir o conceito de estágio dentro das políticas educacionais do país.

Então, no final da década de 1990, o Conselho Nacional de Educação (CNE) discutiu as diretrizes curriculares nacionais, trazendo à tona a questão do estágio, mas ela só tomou maiores proporções no primeiro governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, quando tramitou uma nova proposta de Lei, enviada ao Congresso Nacional pelo Governo, no ano de 2006, sendo discutida e definitivamente aprovada em 2008. É a nossa atual Lei Federal de Estágio, Lei nº 11.788/2008¹⁴.

LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no

¹⁴ Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm

2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

Ela trouxe dois grandes avanços:

- 1) O estagiário deve ter um tratamento diferenciado dentro da empresa;
- 2) A instituição de ensino deve se responsabilizar por acompanhar a atividade e vincular o estágio ao processo didático-pedagógico do curso de maneira formal.

Nesse momento, a instituição de ensino passou, então, não só a ter um papel de protagonismo na relação de estágio, como também passou a ser responsável pela atividade de estágio realizada por seus alunos. Isso com certeza ofereceu mais segurança e proteção à atividade de estágio, tornando-a mais didática, com foco no aprendizado, no desenvolvimento e na boa formação dos estudantes.

A nova lei de estágio também facilitou a fiscalização da atividade, pois chamou para a instituição de ensino a responsabilidade fiscalizadora, junto ao Estado, definindo regras mais objetivas para que uma atividade seja caracterizada como estágio e criando mecanismos mais efetivos de controle do estágio, em relação ao que era observado nas legislações anteriores.

Com certeza tudo isso foi muito positivo, principalmente considerando as deficiências das legislações anteriores. Porém, infelizmente, a nova Lei ainda não sanou totalmente o problema da possível precarização da força de trabalho do estagiário no campo de estágio, o que pode ter se agravado com a mudança no cenário econômico pelo qual o país passou, principalmente após a crise econômica que se iniciou em 2014 e teve profundas implicações em diversos setores, refletindo-se em recessão, desemprego e mudanças estruturais na economia, que alteraram significativamente o cenário econômico nacional e cujos efeitos ainda são sentidos em diversos setores.

Atualmente, diante da restrição cada vez maior de vagas no mercado laboral, o que se percebe é que o aluno geralmente se submete a condições precárias de trabalho, aceitando realizar tarefas que estão além de sua capacidade formativa, com alto grau de complexidade e exigência, e uma pesada carga de responsabilidade, sendo que, em alguns casos, essas “oportunidades” nem mesmo estão diretamente ligadas à sua área de formação.

Vive-se atualmente em um mundo globalizado, dominado pelo modo de produção capitalista, que gera, reproduz e sustenta a pobreza e a exclusão, ocasionando cada dia mais uma alta na competitividade, reforçada pela busca desenfreada do mercado econômico pelo lucro.

Assim, desejando ingressar no mundo do trabalho e obter aprendizado prático, o estudante, ainda em formação, muitas vezes pressionado pela necessidade econômica, acaba

ocupando vagas de pessoas já formadas e adequadas/qualificadas ao cargo ou função pretendida, pois o mercado vê no estagiário a “mão de obra” qualificada a um baixo custo. Sobre essa questão, Paula diz que:

Entre as consequências podemos citar um aumento do número de desempregados, obviamente decorrentes da troca de empregados efetivos por estagiários (estagiários custam menos para as empresas); uma maior precarização do emprego, pois, em razão da maior oferta de trabalho gerada pelo aumento do desemprego, as pessoas se sujeitam a ganhar menos para poderem ao menos se sustentarem; um aumento de déficit da previdência social (não há recolhimento de INSS para estagiários); empobrecimento da população (consequência direta da precarização do emprego); entre tantas outras. Ressalta-se ainda que, apesar de ainda ser minoria, estas relações distorcidas de estágio, relações que não preenchem quaisquer requisitos materiais, encontram respaldo em alguns acordos, sob o fundamento de que apenas pela presença de integração social do aluno em relação aos seus colegas de trabalho, já se estaria proporcionando aperfeiçoamento acadêmico profissional (Paula, 2004, p.3).

Outro motivo que certamente impulsiona os jovens à procura destes postos é, possivelmente, a escassez de concursos públicos. Devido à precariedade nos postos de trabalho das instituições públicas, o Estado acaba por utilizar-se de “mão de obra” juvenil através dos estágios/bolsas de aprendizagem, dessa forma, garante o funcionamento de seus órgãos. Por não exigir, por parte do contratante, as mesmas obrigações que um contrato regido pela CLT exigiria, organizações públicas e privadas vêm substituindo seus profissionais por estagiários, pois encontram nestes “mão de obra” qualificada e de baixo custo.

Pochmann (2002), em “O Trabalho Sob Fogo Cruzado - Exclusão, desemprego e precarização no final do século”, debate sobre os problemas relacionados ao trabalho nas economias modernas e, conseqüentemente, ao desemprego. O autor parte da realidade vivenciada nos países centrais até chegar à periferia do capitalismo e ao Brasil. Pochmann (2002) mostra que o problema do emprego não é circunstancial, mas faz parte de uma escolha política de muitos governantes atuais, inclusive dos brasileiros.

Corrêa (2009), em seu trabalho de conclusão de curso intitulado “Simulacro de Aprendizagem e Precarização do Trabalho - Dimensões da utilização dos estágios não-obrigatórios no Rio Grande do Sul em tempos de acumulação flexível”, pesquisou sobre os estágios não obrigatórios no desenvolvimento do capitalismo brasileiro, dando enfoque à passagem do papel do estágio de qualificação da força de trabalho à forma de barateamento dos custos das empresas a partir da utilização deturpada da mão de obra dos estagiários no contexto da acumulação flexível. O autor discorreu sobre o desenvolvimento capitalista no Brasil, tratando do sistema econômico a partir do golpe de 1964 e da então utilização da mão

de obra de estagiários nesse cenário e também estabeleceu a relação entre o curso do desenvolvimento capitalista no país e a legislação de estágio para, então, concluir que a prática de estágio foi sendo deturpada de seu objetivo inicial que deveria ser a complementação do aprendizado, passando a cumprir um papel de substituição da mão de obra regulamentada pela CLT, principalmente em relação aos estágios não obrigatórios.

É importante ressaltar que as organizações contratantes com toda certeza exercem um papel fundamental na formação dos estudantes, pois proporcionam que esses obtenham o aprendizado prático de que necessitam para seu completo aprendizado e seu ingresso no mundo do trabalho. Mas, em paralelo, tem sido crescente a utilização da força de trabalho desses estagiários de forma inadequada, para além do que seria “desejado” e “esperado” para uma atividade de estágio.

Bolhão (2013) propôs em sua dissertação apresentada ao Instituto Superior Miguel Torga, em Coimbra, um estudo com o título: “Contribuição do estágio curricular para a formação académica e profissional dos estagiários. Estudo de caso numa instituição de ensino superior”. A autora argumenta que o estágio curricular, quando bem fundamentado, estruturado e orientado, configura-se como um importante componente do processo de formação académica e profissional, por meio do qual os estudantes têm a oportunidade de se preparar para a inserção no mercado de trabalho através de vivências de situações reais de trabalho, possibilitando que esse aluno, ao se formar, possa exercer de forma mais segura e tranquila sua profissão.

O estudo aponta que, de uma maneira geral, os estágios contribuem para o desenvolvimento académico e profissional dos estudantes, na medida em que funcionam como uma útil ferramenta de preparação prática do estudante, por meio do qual ele pode aplicar os conhecimentos teóricos numa esfera prática e assim experimentar pela primeira vez a sua futura profissão. Contudo, verificou-se que o estágio, ao contrário das expectativas dos estagiários, não se traduziu em emprego efetivo na empresa contratante e não funcionou como uma ferramenta de inserção profissional, evidenciando o fato de que o estágio curricular está, por vezes, a ser usado pelas empresas como forma de flexibilização do trabalho e contratação de mão de obra qualificada a baixo custo.

Constatou-se ainda que existem muitas lacunas no processo de estágio, nomeadamente, ao nível do acompanhamento e supervisão prestados aos estagiários, tanto pela instituição de ensino como pela parte concedente, o que empobrece a experiência vivenciada pelos alunos e diminui a sua satisfação.

É importante ressaltar sempre que o sistema econômico brasileiro é capitalista, com

forte influência neoliberal, o qual visa sempre maior obtenção de lucros a um menor custo. É essa a lógica do mercado financeiro nacional, que pode levar o campo de estágio muitas vezes a cometer distorções e se aproveitar da força de trabalho de baixo custo oferecida por estagiários. Ademais, as transformações pelas quais o sistema capitalista vem passando, considerando o neoliberalismo e suas consequências para as relações de trabalho e para a utilização da “mão de obra”, interferem diretamente nas relações de estágio e na forma de utilização do trabalho dos estagiários pelo campo de estágio.

A esse respeito, Boito Júnior (2005), em sua obra “Neoliberalismo e as Lutas Sociais no Brasil”; analisa o impacto do neoliberalismo nas estruturas sociais e políticas do Brasil, destacando as lutas sociais que emergiram como resposta a essas transformações. O autor discute os fundamentos teóricos e ideológicos do neoliberalismo, um conjunto de políticas econômicas que preconiza a redução do papel do Estado na economia, a privatização de empresas estatais, a flexibilização das relações de trabalho e a abertura do mercado para a globalização, e examina como essas políticas foram implementadas no contexto brasileiro, especialmente durante os anos 1990, destacando as mudanças estruturais na economia e os impactos sociais resultantes, como o aumento da desigualdade e a precarização das condições de vida para muitos brasileiros.

Desde os governos do PT (Partido dos Trabalhadores), com a criação do PAC (Programa de Aceleração do Crescimento), vivenciamos um grande crescimento na área da construção civil no país, o que fez aumentar significativamente a demanda por mão de obra nas áreas das engenharias. E foi aí que os estagiários entraram, com conhecimento teórico de qualidade e desejado para atuarem nas áreas das engenharias, acabaram tendo que exercer, no campo de estágio, tarefas que deveriam ser desempenhadas por engenheiros formados, recebendo uma bolsa com valor simbólico se comparado ao que se paga a um engenheiro e sem nenhum encargo trabalhista ou social para a empresa.

As instituições de ensino, conforme disposto na Lei Federal nº 11.788/2008, têm o dever de avaliar o campo de estágio para verificar como se dá a realização do estágio de seus alunos, mas, infelizmente, na prática não conseguem desempenhar essa função, seja por falta de recursos e de pessoal ou até mesmo de uma regulamentação mais específica de como deveria se dar essa avaliação, deixando então os estagiários a mercê das decisões tomadas pelos contratantes e reféns da possível precarização de sua força de trabalho, pois eles precisam do estágio para sua formação, sendo o estágio uma atividade obrigatória no currículo e, além disso, muitos estudantes precisam da bolsa oferecida pelas organizações para se manterem em seu curso.

Os estagiários buscam também se destacar, pois almejam uma contratação quando se formarem, logo, se sentem “intimidados” para denunciar qualquer irregularidade de que sejam vítimas no campo de estágio.

Os professores orientadores das áreas das engenharias, apesar de avaliarem o plano e o relatório de atividades de estágio, frequentemente assumem a orientação de vários alunos, além de terem que se dedicar às suas pesquisas e aos seus encargos didáticos, logo, não conseguem acompanhar de perto o dia a dia de estágio dos seus orientandos. Esses docentes também não têm autonomia para fiscalizarem pessoalmente os campos de estágio e poderem verificar se, de fato, está havendo desvirtuação da atividade de estágio e precarização da força de trabalho dos estagiários.

Embora na lei de estágio esteja disposto que é responsabilidade da instituição de ensino avaliar as instalações do campo de estágio de seus alunos, como já mencionado, a instituição de ensino não possui os recursos necessários para tal e acaba que, na prática, essa avaliação não acontece. Ademais, a legislação é falha no tange à questão da fiscalização, pois não deixa claro de quem é a responsabilidade por fiscalizar os campos de estágio, se da instituição de ensino ou de órgãos de controle governamentais, e nem regulamenta como essa fiscalização deve acontecer.

Neumann (2017), em seu trabalho de conclusão de curso intitulado “Programas de Estágio: A precarização do trabalho, as perspectivas dos estudantes e o cumprimento da Lei 11.788/2008”, tratou da possibilidade de identificação do estágio como uma forma de flexibilização dos contratos de trabalho. A autora considerou que, ao procurar sua primeira oportunidade profissional, o estagiário encontra diversos desafios relacionados aos processos seletivos e ao cumprimento da legislação vigente.

Através da discussão a respeito dos aspectos citados anteriormente, Neumann (2017) realizou uma análise da flexibilização do trabalho, do histórico da legislação, do espaço ocupado pelo estagiário no mercado de trabalho brasileiro e, por fim, uma discussão a respeito do ponto de vista dos estudantes que recorrem aos programas de estágio. Destacou, em sua pesquisa, a relevância do tema do estágio no ensino superior, o qual necessita ainda ser amplamente discutido no que tange à sua prática no cotidiano e no mercado de trabalho.

Apesar da existência de uma legislação específica que deveria, a princípio, garantir total proteção ao estagiário, foi visto no transcorrer do estudo que existem casos em que a legislação é insuficiente e não se vê cumprida.

Alguns dificultadores, como a ausência de um órgão público específico dedicado à fiscalização da atividade de estágio, faz recair sobre a instituição de ensino, atuando através do

professor orientador, o papel de realizar o acompanhamento do estudante enquanto estagiário, para garantir que a atividade cumpra seus objetivos. Acontece que, o acompanhamento realizado pelos professores orientadores muitas vezes pode deixar passar despercebidas situações em que o estagiário é utilizado de forma errônea na execução de tarefas que em nada tem relação com o conteúdo aprendido em sala de aula, ou que extrapolam o que seria esperado para um estágio.

Portanto, é de extrema necessidade que se discuta o atual modelo de acompanhamento dos estagiários, buscando alternativas que possibilitem ao professor orientador mais proximidade com o aluno e com sua rotina de tarefas no estágio, a fim de mitigar a ocorrência de situações mencionadas anteriormente, em que a atividade de estágio é desvirtuada e o estagiário pode ser utilizado somente como mão de obra menos onerosa.

Para Neumann (2017), através de uma combinação de três fatores – mais fiscalização e registro das ocorrências de irregularidades na realização da atividade de estágio; conscientização dos alunos no que concerne aos seus direitos como estagiários; e, por fim, acompanhamento mais próximo da universidade/professor orientador no cotidiano das tarefas desenvolvidas pelo estudante no estágio – seria possível a construção de um novo modelo de estágio em que se tornaria menos recorrente o descumprimento da legislação.

Pfischer (2006), em seu artigo que teve como título: “Estágio como fonte de conhecimento ou mão-de-obra menos onerosa?”, se propôs a pesquisar sobre a interação entre a gestão do conhecimento e os estágios, levando a uma avaliação dos procedimentos adotados pelas empresas concedentes. Cabe ressaltar que o estudo apresentado é anterior à Lei Federal nº 11.788/2008, que regulamenta atualmente o estágio no Brasil e deu protagonismo às instituições de ensino na relação de estágio, por isso a importância de trazer o olhar da pesquisadora naquele momento.

Verificou-se que, por parte dos estagiários, havia benefícios, como a obtenção de aprendizado prático, melhor formação e ganhos econômicos. Estes últimos, quase sempre, serviam para subsidiar as despesas advindas da permanência do estudante na universidade. Contudo, quando os estudantes ingressavam no tão almejado estágio, deparavam-se com uma realidade não esperada. Alguns eram utilizados como substitutos de outros funcionários, servindo assim como “mão de obra barata”, pela não incidência dos encargos trabalhistas e sociais.

Salienta-se, porém, que a aplicação dos conhecimentos obtidos no campo de estágio podem proporcionar boas oportunidades profissionais aos estudantes, mas deve existir uma melhor forma de monitoramento, integrando instituições de ensino e empresas.

Bernardim (2010), em seu artigo que teve como tema “Estágio: da interface entre a escola e o mercado à configuração de uma relação de trabalho de novo tipo” – publicado dois anos após a vigência da Lei Federal nº 11.788/2008 –, apresenta os resultados de pesquisa teórica e empírica a respeito do estágio como forma de inserção no mercado de trabalho. Valendo-se de autores críticos ao sistema capitalista, Bernardim discute o estágio como mecanismo de transição da educação para o trabalho e também apreende os conceitos, o condicionamento jurídico e as opiniões dos atores envolvidos com o estágio.

Além de uma discussão teórica, o autor utiliza dados de pesquisas exploratórias recentes, realizadas com estudantes e trabalhadores da cidade de Guarapuava - PR, concluindo que o estágio apresenta-se como um canal importante de inserção profissional que contribui para a formação dos estudantes, mas que também se presta para flexibilizar as relações de emprego e precarizar as condições de inserção e permanência no mercado de trabalho.

No desenvolver da pesquisa, Bernardim (2010) aborda a relação entre o sistema capitalista e a ordem jurídica vigente, a ligação entre a educação e o trabalho e entre o trabalho e o estágio, apresentando evolução histórica da legislação que regulamenta o estágio no Brasil e dados concretos a respeito da atividade de estágio em diversas áreas do conhecimento.

Marran e Lima (2011), em seu estudo nomeado “Estágio Curricular Supervisionado no Ensino Superior Brasileiro: algumas reflexões”, apresentam reflexões acerca do Estágio Curricular Supervisionado (ECS), suas concepções e desafios para o ensino superior brasileiro. Através de um estudo reflexivo, buscou-se a fundamentação teórica por meio de uma revisão de literatura da área, bem como dos norteamentos trazidos pela Lei 11.788/2008, denominada, na época, como “nova lei de estágio”.

Os resultados apontaram que o ECS é visto como um meio de desenvolver habilidades e competências essenciais para o desenvolvimento das profissões, devendo fazer parte do projeto pedagógico de Cursos de Graduação; o que certamente não pode ser confundido ou trabalhado simplesmente como exigências do mercado capitalista. Na visão dos autores, o entendimento do estágio através da prática reflexiva com articulação entre o ensino e o campo de trabalho confere aos seus atores o instrumental necessário para que o objetivo seja alcançado: a construção de um trabalhador que reflita as suas condições materiais de existência.

Costa (2011), em seu artigo “Estágio remunerado é sinônimo de mão de obra barata?”, publicado na Revista Jusbrasil, aponta que, muitos estudantes, ao ingressarem na vida acadêmica, já começam a se preocupar em aprender e praticar a profissão escolhida, mesmo sem ainda terem nenhum domínio sobre assuntos relacionados à sua área de estudo.

O autor afirma que a Lei Federal nº 11.788/2008, promulgada em 25 de Setembro de

2008, de autoria do senador Osmar Dias (PDT-PR), define o estágio como “o ato educativo escolar que seja supervisionado pela instituição de ensino, desde que desenvolvido no ambiente de trabalho, visando à preparação do estagiário para a vida profissional futura”, ou seja, o estágio, que visa ao ingresso do estudante no mundo do trabalho, integra o itinerário formativo do estagiário, ora educando, e que, inclusive, esse estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, que lhe ensejou a autorização e o reconhecimento pelos órgãos competentes.

Integrando a grade curricular dos cursos, o estágio é tido como obrigatório e definido como pré-requisito para aprovação e obtenção do diploma. Há também o estágio não obrigatório, sendo esse uma atividade opcional dada ao aluno interessado que vem acrescer à carga horária regular e obrigatória, conforme define a lei do estágio.

Porém, na atual conjuntura econômica do Brasil, é perceptível a tendência de que o estágio seja utilizado como mão de obra barata, em que as organizações deturpam a verdadeira finalidade do estágio para não recolher os impostos devidos, inclusive para não pagar o salário-base de cada modalidade profissional. Trata-se de um problema grave, pois, com isso, a relação de emprego, revestindo-se de contrato de estágio, na intenção de ser fraudada, isenta o empregador de encargos trabalhistas e sociais, sendo este um problema, gerando prejuízo ao estagiário, uma vez que o objetivo do estágio é desvirtuado.

A Lei Federal nº 11.788/2008 dispõe que, desde que sejam observados os seus requisitos, a atividade de estágio não caracteriza vínculo empregatício de qualquer natureza, mas, caso contrário, serão devolvidos os encargos sociais, trabalhistas e previdenciários ao estagiário.

Conforme disposto na referida lei, para a concessão do estágio é indispensável que o aluno esteja regularmente matriculado e possua frequência no curso e é imprescindível também a celebração do termo de compromisso entre o estagiário, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino, além de que as atividades desenvolvidas sejam compatíveis com aquelas previstas no plano de atividades de estágio anexo ao termo de compromisso e assinado entre as partes.

O descumprimento dos requisitos legais pela parte concedente do estágio gerará vínculo empregatício do estagiário com o contratante, tornando o contrato de estágio nulo e gerando todos os encargos da legislação trabalhista e previdenciária, de acordo com o artigo 15 da referida Lei Federal nº 11.788/2008, além da penalidade que o concedente poderá sofrer, que é de não poder receber estagiários por dois anos, limitados a sua abrangência à filial ou agência que for cometida tal irregularidade. Vide abaixo transcrição do trecho legal:

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

As mudanças ocorridas com a promulgação da Lei em 2008 contribuíram significativamente para que concedentes se atentem ao caráter pedagógico do estágio, mas infelizmente não suprimiu a prática da precarização da força de trabalho dos estagiários, portanto, não basta somente a existência da norma legal a ser seguida se não temos controle e fiscalização assíduos nos campos de estágio.

É preciso verificar se os contratantes realmente estão cumprindo seu papel ou se o educando, na figura de estagiário, não está sendo apenas um “obreiro” de menor custo para a organização.

A jornada do estagiário não pode ser tão extensa que possa atrapalhar seu objetivo maior, que são seus estudos, pois a finalidade é o aprendizado, e não a mão de obra barata para a empresa, que deixa de contratar um profissional já qualificado e opta por estagiários, pagando a estes até um quarto do valor que pagaria àquele pelas funções desempenhadas, além de não incidir os tributos ao caso propriamente dito.

Enquanto várias universidades lutam para colocar em prática seus objetivos, que envolvem demonstrar aos educandos a realidade fática de todo o conteúdo visto em sala de aula, muitos contratantes descartam a seriedade necessária para lidar com o aprendiz universitário ou tecnólogo. Logo, é essencial que se promova a interação entre as instituições de ensino e o setor econômico, e com isso se possibilite a melhor complementação da formação profissional dos estudantes.

Ademais, o estágio não traz vantagens apenas para os estudantes, que adquirem aprendizado prático, mas também para as empresas, pois é a oportunidade de estarem próximas das pesquisas acadêmicas e de novas ideias e tecnologias, além de ter a grande chance de saírem na frente na busca por novos talentos.

Freitas *et al.* (2020), em “Uma breve análise sobre o estágio remunerado: ato educativo ou força de trabalho precarizado?”, analisaram o estágio remunerado e sua relação entre os atos educativo e laboral. Após estudos, os autores constataram que a precarização do trabalho através do estágio vem crescendo gradualmente nas últimas décadas, acentuando-se nos momentos de maior liberalização da economia, com o objetivo de se obter redução dos custos

de produtos e serviços, sendo que, em detrimento desse fator, o caráter pedagógico do estágio frequentemente é posto de lado e, em muitos casos, é o próprio Estado que contribui com essa precarização.

Conforme já apresentado anteriormente, no Brasil há mais de seis décadas de publicações de instrumentos regulatórios sobre o estágio. Nesse período, vale ressaltar que a Lei nº 5.692/71 (Primeira Lei de Diretrizes e Bases – LDB), que fixou as diretrizes e bases da educação, impondo a profissionalização a toda escola secundária nacional, tornou evidente a necessidade do estágio como elemento complementar à formação do aluno, naquele momento, permitiu a improvisação para o cumprimento legal desta complementação de formação, resultando assim na precarização do trabalho, porque o foco da oferta competia à unidade interessada no estágio, que se articulava com as instituições de ensino, ou seja, o foco centrava-se no setor produtivo – as empresas –, e não no aprendizado prático de conteúdos estudados na instituição de ensino.

Atualmente, diante da restrição cada vez maior de vagas no mercado laboral, o que se percebe é que muitas vezes o aluno geralmente aceita qualquer oportunidade de trabalho mesmo que essa não corresponda especificamente à sua área de formação.

Como já foi dito, no mundo globalizado em que vivemos, impera o modo de produção capitalista, que gera, reproduz e sustenta a pobreza e a exclusão, ocasionando uma alta competitividade. Diante desse contexto – e na ânsia por colocar em prática seu aprendizado e motivado pela necessidade econômica –, o estudante acaba aceitando oportunidades de estágio em que ocupa vagas de pessoas já formadas, que estariam melhor preparadas e aptas a exercerem o trabalho, recebendo a remuneração justa para tal.

Observou-se, pelas pesquisas já realizadas, que o estágio remunerado não obrigatório é a modalidade que mais se aproxima da relação empregatícia tradicional, pois nele o acompanhamento por parte do professor orientador costuma ser mais “flexível”, já que as horas estagiadas não serão exigidas para a formação do estudante, diferente do estágio obrigatório, exigido para obtenção do diploma; logo, todos os estudantes são obrigados a realizar, cumprindo determinada carga horária que compõe o projeto pedagógico do curso.

Ademais, no caso do estágio obrigatório, as atividades devem ser totalmente compatíveis com a área de formação do estagiário e esse deve, ao final, apresentar relatório detalhado das atividades realizadas para que seja aprovado e conclua a disciplina “estágio supervisionado”. Já na modalidade de estágio não obrigatório, como o acompanhamento por parte do professor orientador se torna mais flexível, não tendo tanta exigência como no estágio obrigatório, acabam por passar despercebidas algumas discrepâncias em relação às atividades

desenvolvidas no estágio e sua ligação direta com a área de formação do estudante.

Além do mais, conforme disposto pela legislação de estágio (Lei nº 11.788/2008), na modalidade de estágio não obrigatório, o pagamento da bolsa é compulsório, logo, como há remuneração, os contratantes acabam tendo um mecanismo “a mais” para que o estagiário cumpra as atividades que lhe são delegadas sem questionamentos, mesmo que essas não condigam exatamente com o que está descrito no plano de atividades, ou sejam demasiadamente complexas ou com carga extensa. Por essas razões e por não exigir, por parte do contratante, as mesmas obrigações que um contrato regido pela CLT exigiria, organizações públicas e privadas vêm cada vez mais substituindo seus profissionais por estagiários, pois têm nestes a mão de obra qualificada e de baixo custo.

Uma possibilidade de se mitigar essa prática seria que a Lei Federal nº 11.788/2008 tivesse uma complementação, que tornasse mais clara e específica a forma de fiscalização da atividade de estágio. Dessa maneira, os estudantes das engenharias poderiam ingressar no mundo do trabalho por meio do estágio e adquirir o conhecimento de que necessitam para sua formação sem que houvesse a possibilidade de precarização do trabalho e desvirtuação de uma atividade que deveria ter como seu objetivo principal a complementação do aprendizado adquirido em sala de aula.

2.7.1 Estágio de Engenharia na UFMG

Os estágios e as práticas profissionais, que proporcionam experiência real no mundo do trabalho e oportunidade de aplicar conhecimentos em situações práticas; assim como o ensino a distância e as tecnologias educacionais, que consistem em ferramentas como aulas on-line, simulações e softwares educativos, são cada vez mais utilizados para complementar a educação presencial e os conteúdos teóricos ensinados em sala de aula.

O cenário atual, no qual o conhecimento encontra-se em constante desenvolvimento e inovação, busca por profissionais cada vez mais habilidosos e competentes, que possuam tanto o domínio técnico em sua área de atuação quanto competências que lhes possibilitem o desenvolvimento de processos de trabalho, produtos e serviços e que lhes dê condições de criarem soluções criativas para diversas situações que lhes são apresentadas.

Essas competências são conhecidas mundialmente como “*soft skills*”, termo contemporâneo utilizado em diversas áreas para designar um conjunto de habilidades não técnicas ligadas ao sentido comportamental do ser humano em várias situações, como atividades de trabalho que envolvam a capacidade de interação positiva com outros indivíduos

e com o ambiente (Tonini *et al.*, 2023, p.9).

A atividade de estágio exerce papel crucial na formação do engenheiro, permitindo não só que os estudantes apliquem na prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula, como também oportunizando aos estudantes experiência no ambiente de trabalho, fazendo com que entendam a dinâmica, cultura organizacional e processos internos de uma empresa. Essa vivência é fundamental para a adaptação futura ao mercado de trabalho.

Mas, para além das habilidades técnicas, os estágios auxiliam no desenvolvimento de competências como: comunicação, trabalho em equipe, gestão de tempo e resolução de problemas, que são altamente valorizadas pelos empregadores. Durante o estágio, os estudantes têm a oportunidade de conhecer profissionais da área, estabelecendo contatos que podem ser úteis para futuras oportunidades de emprego e para seu crescimento profissional.

Os estágios proporcionam uma visão realista do mundo do trabalho, permitindo aos estudantes entenderem as demandas e as expectativas das organizações, bem como identificar áreas de maior interesse e potencial de crescimento, além de permitirem que os estudantes descubram suas aptidões, ajudando-os a tomar decisões mais informadas sobre sua carreira e especializações futuras.

Muitos estágios funcionam como uma porta de entrada para o mercado de trabalho e não é incomum estagiários serem efetivados ao final do período de estágio, desde que apresentem um bom desempenho durante a atividade.

A integração da prática profissional através dos estágios contribui para uma formação mais completa e alinhada às necessidades do mercado, permitindo que as instituições de ensino ajustem seus currículos de acordo com as demandas profissionais.

É importante ressaltar que os estagiários também beneficiam as empresas, trazendo novas ideias, energia e atualizações sobre as tendências e os conhecimentos mais recentes da academia, contribuindo para a inovação e melhoria de processos.

A atividade de estágio é fundamental para a formação de engenheiros na medida em que proporciona uma transição mais suave e eficaz do ambiente acadêmico para o mercado de trabalho e enriquece a formação dos estudantes, complementando a educação teórica com experiência prática e preparando-os para enfrentar os desafios profissionais com confiança e competência.

Na Escola de Engenharia da UFMG, considerada o maior complexo de engenharias da América Latina, a atividade de estágio é norteada, primeiramente, pela Lei Federal nº 11.788/2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes no âmbito nacional e também pela

Resolução nº 01/2018¹⁵, aprovada em 23 de novembro de 2018 pela Egrégia Congregação da Unidade Acadêmica. Essa Resolução dispõe sobre os critérios para a realização do Estágio Curricular no âmbito dos Cursos de Graduação da Escola de Engenharia da UFMG, sendo parte integrante do Projeto Pedagógico de cada curso, aprovada com rigorosa observância ao que é definido pela legislação federal de estágio. Quando da criação da Resolução nº 01/2018, considerou-se a necessidade do estabelecimento de normas que garantissem que os estudantes da Escola de Engenharia da UFMG, ao realizarem o estágio, obtivessem o aprendizado necessário para complementar sua formação, mas que, em contrapartida, fosse priorizado o caráter pedagógico do estágio, prevenindo possível prejuízo ao rendimento acadêmico dos alunos.

Nessa Resolução, encontram-se dispostos os requisitos para que os alunos da instituição possam realizar estágio, tais como: período mínimo do curso para realização de estágio, responsabilidade pela contratação de seguro em favor do estagiário, diferença entre estágio obrigatório e não obrigatório e requisitos para realização de cada tipo de estágio, tanto para os alunos matriculados em cursos diurnos, quanto para os matriculados em cursos noturnos.

A referida Resolução trata também da carga horária máxima permitida para realização de estágio, tanto em período letivo quanto em período de férias, e define como as atividades realizadas pelo aluno no decorrer do curso, enquanto empregado/servidor de empresas e instituições públicas ou privadas, poderão servir como objeto para cumprimento do Estágio Curricular Obrigatório, entre outras disposições.

Conforme mencionado, a Escola de Engenharia da UFMG possui onze colegiados de Cursos de Graduação, sendo treze ofertas de cursos em onze diferentes áreas das engenharias. Cada curso possui seu projeto pedagógico próprio, adequado às suas especificidades, no qual estão apresentados a estrutura, as características, os dados e as informações sobre a organização do Curso. No que concerne à atividade de estágio, dentro da estrutura curricular dos cursos está disposto que, dentre as atividades a serem realizadas para a formação do engenheiro, deverão constar um total de horas de estágio supervisionado obrigatório, variando entre 165 e 180 horas. Essa atividade faz parte do percurso formativo dos alunos matriculados nos Cursos de Graduação da Escola de Engenharia da UFMG, sendo indispensável para a obtenção do diploma.

Para permitir a realização de estágio pelos seus alunos, além da rigorosa observância dos dispositivos legais, há também a análise dos critérios acadêmicos definidos pela Resolução

¹⁵ Disponível em: <https://centraloportunidades.eng.ufmg.br/documentos.html>

nº 01/2018. Como a Escola de Engenharia da UFMG possui várias áreas de formação em engenharia, cada uma com seu projeto pedagógico específico, além de uma norma geral que define critérios para realização de estágio, a unidade acadêmica possui um setor dedicado exclusivamente à atividade de estágio. É a Central de Oportunidades da Escola de Engenharia da UFMG.

2.7.2 Central de Oportunidades da Escola de Engenharia da UFMG

Em razão da diversidade de áreas das engenharias e do grande número de alunos matriculados e considerando, conforme já mencionado, que a atividade de estágio integra o percurso formativo dos estudantes das Engenharias da UFMG e é requisito essencial para a obtenção de grau, a Escola de Engenharia da UFMG possui um setor que trata exclusivamente da atividade de estágio dos estudantes. É a Central de Oportunidades em Engenharia, criada em 2001 pela Escola de Engenharia da UFMG para fomentar o desenvolvimento de atividades complementares à formação acadêmica do aluno de graduação.

A Central de Oportunidades é um dos setores que integram o Centro de Graduação da Escola de Engenharia da UFMG – CEGRAD/EE. Ela tem por objetivo captação, análise e divulgação de vagas de estágio e *trainee* para alunos dos cursos de Engenharia e vagas de emprego para os egressos. Além disso, o setor promove a divulgação de bolsas de graduação, como monitorias e iniciação científica e é responsável por toda tramitação da documentação de estágio na Escola de Engenharia.

Cabe salientar que, desde o ano de 2020, toda a tramitação de documentos de estágio dos alunos da Escola de Engenharia da UFMG acontece de forma exclusivamente digital, através de seu sistema de gestão de estágios – SIGECO¹⁶, e da plataforma de envio de documentos digitais CEGRAD.ENG¹⁷, o que torna o processo de formalização do estágio mais ágil, prático e seguro, além de contribuir com o meio ambiente.

Visando aumentar a interação escola-empresa, o setor organiza eventos e apresentações de empresas e outros setores da sociedade, voltados à oferta de oportunidades nas áreas das engenharias e incentiva ações que reforçam o vínculo e compromisso da Escola de Engenharia da UFMG com a colocação dos alunos da Graduação e dos já egressos no mercado de trabalho.

Pesquisa documental recente realizada na Central de Oportunidades em Engenharia mostra que, no ano de 2023, aproximadamente dois mil e quinhentos alunos da instituição

¹⁶ Disponível em: <https://centraloportunidades.eng.ufmg.br>

¹⁷ Disponível em: <https://cegrad.eng.ufmg.br/cegrad>

realizaram estágio e que tramitam via Central de Oportunidades em Engenharia mais cinco mil documentos de estágio por ano, incluindo termos de compromisso, termos aditivos, rescisões, planos de atividades e relatórios de estágio. O setor divulga diariamente em seus canais físicos e digitais, tais como seu site¹⁸, seu canal na rede social *Facebook*¹⁹ e no *Instagram*²⁰, além de enviar ao endereço eletrônico dos alunos, oportunidades nas áreas das engenharias, ofertadas por organizações públicas e privadas.

Dessa forma, o setor impulsiona a inserção de alunos e ex-alunos da Escola de Engenharia da UFMG no mundo do trabalho, atuando como um facilitador, que além de promover as divulgações de oportunidades, oferece todo suporte necessário para a formalização da atividade de estágio e a fiscalização do cumprimento dos requisitos, tanto do ponto de vista acadêmico quanto legal.

A Central de Oportunidades da Escola de Engenharia é referência para a UFMG e para outras instituições públicas e privadas no diz respeito ao suporte e ao incentivo à realização de estágio, pois além de abrir as portas da instituição para o mercado de trabalho, garante que a formalização da atividade de estágio aconteça de maneira ágil, segura e cumprindo estritamente os dispositivos da Lei Federal nº 11.788/2008, assegurando assim que os estudantes das engenharias adquiram a experiência prática profissional que necessitam para que tenham garantida uma formação de excelência, além de estimular e facilitar seu ingresso no mercado de trabalho.

¹⁸ Disponível em: www.centraloportunidades.eng.ufmg.br

¹⁹ Disponível em: www.facebook.com/centraldeoportunidades.eng.ufmg.br

²⁰ Disponível em: [centraldeoportunidades_ee](https://www.instagram.com/centraldeoportunidades_ee)

3 PRODUÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

3.1 Produção dos dados

Para o desenvolvimento do tema proposto nesta pesquisa, foi realizado um levantamento, tipo estado de conhecimento, sobre a realização da atividade de estágio nas áreas das engenharias, a evolução da legislação que regulamenta o estágio no Brasil, o comportamento dos campos de estágio em relação à utilização da força de trabalho dos estagiários, a importância da realização de estágio para a complementação do aprendizado e desenvolvimento dos estudantes das áreas das engenharias, bem como o impacto da realização do estágio no rendimento acadêmico e na formação desses estudantes. O material de pesquisa abrange o período de 1999 a 2023.

Estado de conhecimento é identificação, registro, categorização que levem à reflexão e síntese sobre a produção científica de uma determinada área, em um determinado espaço de tempo, congregando periódicos, teses, dissertações e livros sobre uma temática específica (Morosini, 2014, p. 102).

Inicialmente foi realizada a busca no Banco de Dissertações e Teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no portal SciELO, na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e, posteriormente, realizado levantamento no Portal Google Acadêmico, incluindo, além de Dissertações e Teses, Obras Literárias, Trabalhos de Conclusão de Curso e Artigos Científicos, por meio das palavras apresentadas na Tabela 12.

Considerando os termos de busca “Estágio e Precarização da Mão de Obra” AND “Estágio e Mão de Obra Barata” e filtrando os resultados levantados nas Teses e Dissertações de Mestrado Acadêmico, Mestrado Profissional e Doutorado, foram identificados 44 estudos, realizados no período de 1999 a 2022. Considerando o descritor “Estágios e o Mercado de Trabalho” AND “Precarização do Estágio” e filtrando os resultados, foram identificados 25 estudos, realizados no período de 2000 a 2022. Considerando o termo “Precariedade da Relação de Estágio” AND “Desvirtuação do estágio”, foram identificados 14 estudos, realizados no período de 2008 a 2020. E, por fim, considerando o descritor “Estágio nas engenharias” AND “exploração do estagiário das engenharias” foram identificados 02 estudos, realizados no período de 2005 a 2023. Todas as obras encontradas foram essenciais para o desenvolvimento desta pesquisa.

Tabela 12- Termos utilizados na busca do levantamento bibliográfico

Busca	Quantidade
"Estágio e Exploração da Mão de Obra" AND "Estágio e Mão de Obra Barata"	44
"Estágios e o Mercado de Trabalho" AND "Precarização do estágio"	25
"Precariedade da Relação de Estágio" AND "Desvirtuação do estágio"	14
"Estágios nas engenharias" AND "exploração do estagiário das engenharias"	02
Total	85

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Foi realizada uma investigação bibliográfica e um estudo de caso, e os principais resultados indicaram que o estágio contribuiu de forma significativa para a formação profissional, acadêmica, bem como para o desenvolvimento das competências e das habilidades do curso em estudo.

Ressaltou-se o relevante trabalho dos supervisores de estágio nas empresas, destacando-se como atores que desempenharam com qualidade a função a eles incumbida. Apesar dos pontos de sucesso encontrados na pesquisa, também foram apontadas algumas fragilidades, as quais divergem da legislação, o que exige da instituição promover ações estratégicas para corrigir e mitigar tais problemáticas.

O resultado dessa investigação cujo intuito foi apresentar os dados do levantamento feito no Banco de Dissertações e Teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no portal SciELO, na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e no Portal Google Acadêmico sobre "a utilização da força de trabalho dos estagiários das engenharias pelo campo de estágio" permitiu a obtenção de uma visão holística da temática apresentada e após a análise de 23 (vinte e três) trabalhos, ficaram evidenciados alguns elementos significativos. Foi observado que a atividade de estágio sempre foi desvirtuada e a força de trabalho dos estagiários precarizada pelos contratantes.

Ficou claro também que, embora a legislação atual que regulamenta o estágio no Brasil, Lei Federal nº 11.788/2008, tenha trazido inovações, resultando em maior proteção e segurança para a relação de estágio, ainda observa-se, e com frequência, que existe, por parte do mercado, uma deturpação dos dispositivos legais, a fim de se obter força de trabalho qualificada a um menor custo, visando ao aumento nos lucros.

Destaca-se que a legislação atual de estágio entrou em vigor no ano de 2008 e no ano de 2014 teve início uma crise econômica no país, o que “coincidiu” com um aumento significativo de oferta de vagas de estágio, principalmente nas áreas das engenharias. Diante disso, verificou-se então um agravamento da questão da utilização da força de trabalho de baixo custo dos estagiários e, a partir de então, foi crescente o número de trabalhos acadêmicos que correspondiam com a área de pesquisa desejada.

Dessa maneira, o levantamento realizado possibilitou uma visão ampla e atual dos movimentos da pesquisa ligados ao objeto da investigação desenvolvida e destaca aspectos importantes no estudo sobre o comportamento do mercado de trabalho em relação aos estagiários, bem como demonstra que a temática que envolve a “precarização da força de trabalho de estagiários” sempre existiu, mas as discussões sobre o tema são relativamente recentes, e que ainda existem muitos fatos a serem compreendidos, e muitas questões a serem respondidas, e por essa razão se faz necessário um estudo aprofundado sobre o assunto.

Após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), ocorrida em maio de 2024, foi iniciada a pesquisa de campo. Inicialmente foi realizado contato com a Diretoria da Escola de Engenharia da UFMG, o campo de pesquisa escolhido para esse estudo, com o intuito de apresentar o projeto de pesquisa e coletar a assinatura no Termo de Autorização para a coleta de dados na referida unidade acadêmica.

Em seguida, foi realizado contato com empresas de pequeno e médio porte, localizadas na cidade de Belo Horizonte/MG e região metropolitana, que atuam nas áreas de engenharias e ofertam estágio, para autorização de realização de entrevistas com seus funcionários.

Para responder às questões de investigação desta pesquisa, foram seguidas as seguintes etapas:

1º etapa: Seleção dos discentes entrevistados, através de respostas a perguntas com o objetivo de identificar o perfil dos discentes das engenharias que realizam ou realizaram estágio e entender qual sua percepção acerca da atividade de estágio, dos encargos; grau de dificuldade e desempenho das tarefas que lhes são delegadas; seus anseios em relação à organização contratante; e o impacto da realização do estágio em seu rendimento acadêmico e em sua formação.

2º etapa: Entrevista semiestruturada (Apêndices E, F e G) com os participantes a fim de identificar a sua percepção sobre a atividade de estágio, do ponto de vista acadêmico e profissional. Para Guerra (2014), o roteiro das entrevistas semiestruturadas pode possuir até perguntas fechadas, geralmente de identificação ou classificação, mas possui principalmente perguntas abertas, dando ao entrevistado a possibilidade de falar mais livremente sobre o tema

proposto.

3º etapa: Produção de uma cartilha digital com informações apresentadas de forma clara e objetiva a respeito da atividade de estágio e da legislação que regulamenta o estágio no Brasil e com esclarecimentos a respeito da Lei nº 11.788/2008 e sua aplicabilidade. Essa cartilha será cedida à Escola de Engenharia da UFMG, campo escolhido para esta pesquisa, para que seja publicada e amplamente divulgada em seus canais digitais, com o intuito de elucidar os estudantes e a sociedade em geral a respeito da atividade de estágio, da legislação que regulamenta o assunto, de suas formas de realização e de fiscalização e seu impacto para os estudantes, a universidade, os campos de estágio e a sociedade em geral. A cartilha digital será apresentada como recurso educativo exigido para a conclusão do Mestrado Profissional em Educação e Docência da Faculdade de Educação da UFMG.

Foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para os discentes, docentes e funcionários de empresas participantes desta pesquisa (Apêndice C), e todos tiveram informações claras a respeito da pesquisa em curso e dos objetivos da entrevista, bem como foram alertados sobre os riscos e benefícios de sua participação e da garantia do sigilo absoluto sobre sua identidade.

Dessa forma, Foram explicitados os riscos e benefícios que a condução deste estudo poderia causar para os seus participantes e para todos os envolvidos nesse processo investigatório.

Nessa parte da pesquisa, foram realizadas as entrevistas semiestruturadas (Apêndices E, F e G) com discentes e docentes das Engenharias da UFMG e funcionários das empresas que atuam como supervisores de estagiários.

3.2 Análise dos dados, resultados e discussão

Foi realizada a análise dos dados coletados nos instrumentos durante a condução do trabalho de campo e, na sequência, feita a interpretação e a discussão dos resultados obtidos nesse estudo.

Para a análise dos dados, foi utilizada a técnica de Análise Temática (AT) de Braun e Clarke (2006) que objetiva identificar os temas recorrentes ou significativos nas narrativas ou nos textos, com foco nos significados atribuídos pelos participantes. Essa técnica de análise envolve precipuamente três etapas: familiarização com dos dados coletados, geração de códigos iniciais e busca, revisão e definição de temas.

Segundo Braun e Clarke (2006 apud Souza, 2019), a Análise Temática (AT) é uma

abordagem qualitativa voltada à identificação, exame, interpretação e comunicação de padrões recorrentes — ou temas — presentes em dados não numéricos. No mínimo, a AT permite uma organização sistemática e uma descrição rica e detalhada do conjunto de dados; no máximo, possibilita análises profundamente interpretativas, dependendo do propósito do pesquisador.

A Análise Temática (AT) compartilha características comuns a outros métodos qualitativos, como a identificação de padrões, a flexibilidade do processo, a repetição cíclica das etapas e a coerência interna dos temas, além da distinção clara entre diferentes categorias.

A AT pode ser conduzida de forma indutiva, partindo dos dados sem categorias pré-definidas, ou dedutiva, com base em estruturas teóricas já estabelecidas. Em ambos os casos, destaca-se pela versatilidade e pela facilidade de aplicação, sendo útil em diversos tipos de estudos qualitativos. Tanto pesquisadores iniciantes quanto experientes podem se beneficiar do uso da AT: os primeiros desenvolvem competências básicas para outras abordagens, como teoria fundamentada, análise de discurso e análise de narrativas; os últimos aproveitam sua adaptabilidade. Por isso, a AT é considerada um método teoricamente neutro, podendo ser utilizado em diferentes perspectivas epistemológicas.

Esse foi o método utilizado para a análise dos dados coletados. Pode-se entender que o método é uma forma de reduzir a incerteza existente nas pesquisas sociais, nortear o pesquisador que está escrevendo o texto e também quem está lendo, afinal, uma das primeiras coisas que qualquer pesquisador percebe ao começar o trabalho de coleta de dados é que ele próprio tende a possuir um certo grau de erro instrumental, porque o ser humano tem uma tendência natural a ressaltar o que ele deseja ler ou ouvir, logo, a Análise Temática (AT) é importante porque permite identificar padrões de significado em dados qualitativos de forma clara e organizada. É um método acessível, aplicável por iniciantes e experientes, e pode ser usado tanto de forma indutiva quanto dedutiva. Sua flexibilidade teórica permite o uso em diversas áreas e abordagens. Além disso, a AT contribui para a compreensão profunda dos dados e ajuda a desenvolver habilidades analíticas úteis para outros métodos qualitativos.

3.3 Categorias de análise do conteúdo das entrevistas com os discentes

A partir do confronto entre o problema de pesquisa, a pesquisa bibliográfica e documental e entrevistas realizadas com os discentes, deparou-se com um conteúdo cuja exposição da análise de dados está organizada nas seguintes categorias: *Local e tipo de estágio; Motivação pela busca do estágio; Rendimento acadêmico; Forma de acompanhamento; Fiscalização da atividade de estágio*.

3.3.1 Local e tipo de estágio

Tabela 13 - Estágio no setor público ou privado

Público = 02	Privado = 04
---------------------	---------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Tabela 14 - Tipo de estágio

Obrigatório = 02	Não obrigatório = 04
-------------------------	-----------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Este levantamento permitiu identificar, principalmente, dois aspectos: primeiro, se as empresas ofertantes de estágio eram do setor público, ou privado, e qual seria essa proporção; segundo, se o estágio compunha um momento único na trajetória acadêmica, como componente obrigatório, ou se preencheriam, também, outro tempo da trajetória acadêmica dos estudantes.

Há dois discentes que realizam estágio obrigatório e os demais realizam estágio não obrigatório.

Verificou-se que entre seis discentes que realizam estágio atualmente, há quatro deles que já realizaram estágio antes do atual. Assim, foi possível inferir que, para alguns estudantes, o estágio se apresenta em mais de um momento de sua trajetória acadêmica.

Foi possível também verificar, com base no questionário aplicado aos discentes, que dois deles realizam seu estágio atual no setor público e os demais no setor privado.

Atualmente eu realizo estágio e agora estou indo para um ano e meio de estágio, então já tem bastante tempo que eu tô no programa de estágio. É um estágio obrigatório **(Discente 1)**.

Já realizei estágio antes. Dois pela graduação. Estou no meu segundo. Ambos contam como não obrigatórios e eu pretendo mudar o atual para obrigatório no próximo semestre. **(Discente 2)**

Sim, no momento atual eu estou realizando estágio. É um estágio não obrigatório. **(Discente 3)**

Sim, já realizei dois estágios, os dois não obrigatórios. **(Discente 4)**

Já realizei bastantes estágios. Tanto no início, quando era voluntário e como eu não tinha muita formação, consegui fazer estágio na área de cursinho pré-vestibular dando monitorias, que é o que me permitiam antes do 4º período. Já fiz os dois. Obrigatório e não obrigatório. **(Discente 5)**

Já realizei dos dois no início da faculdade, eu fiz um estágio não obrigatório e na verdade eu nem tive contrato de estágio, foi antes de eu entrar na UFMG. E quando eu entrei no UFMG, eu já estava nesse estágio numa fábrica de pré-moldados. Fiquei lá por uns três anos. Mudei de cargo. Passei pelo financeiro, logística até operacional. E aí eu fui, uma para uma empresa de consultoria no estágio obrigatório. **(Discente 6)**

Percebeu-, pelas entrevistas com os discentes, que o comportamento em relação à forma de supervisão e de orientação dos estagiários, bem como as tarefas que lhes são delegadas no campo de estágio, independem do tipo de organização onde o estágio é ofertado (pública ou privada) e do tipo de estágio realizado pelos estudantes (obrigatório ou não obrigatório), pois foram entrevistados discentes que realizam tanto estágio obrigatório quanto discentes que realizam estágio não obrigatório, a maioria em organizações privadas e uma discente em organização pública e as falas dos discentes em relação aos temas abordados na entrevista são similares.

O conteúdo das falas dos discentes indicam que o estágio se dá numa diversidade de situações, seja no seu âmbito de setor, público ou privado, seja no componente curricular, obrigatório e não obrigatório, e na trajetória acadêmica do estudante. Nesse sentido, reforça-se que a questão do estágio no Curso de Engenharia merece atenção da estrutura administrativa, uma vez que ele está mais presente na vida do estudante do que as obrigações curriculares conseguem indicar. Também, a própria reiteração dos estudantes na busca por novos estágios colocam que essa modalidade de relação de trabalho compõe a trajetória dos estudantes e, com efeito, atravessam a sua formação.

Observou-se ainda que a maioria dos discentes entrevistados realizam estágio não obrigatório, que é uma atividade opcional que pode ser realizada pelos estudantes como complemento ao seu desenvolvimento acadêmico e profissional. Diferentemente do estágio obrigatório, a realização do estágio não obrigatório não é exigida para a obtenção do diploma do curso e de acordo com a Lei Federal nº 11.788/2008, no estágio não obrigatório é compulsório o pagamento de bolsa ou outra forma de contraprestação ao estagiário, logo, além de oferecer aos estudantes a oportunidade de aplicar os conhecimentos teóricos em situações reais e além de desenvolver habilidades e competências profissionais, garante-lhes a remuneração, um atrativo para que muitos estudantes busquem por uma oportunidade de estágio.

3.3.2 Motivação pela busca do estágio

Nas entrevistas realizadas, muitas vezes, os entrevistados, mesmo quando tinham críticas ao estágio, via de regra, destacavam diversos motivos que os levavam à busca pelo estágio, ou mesmo a continuidade nessa relação de trabalho. Nesse sentido, no movimento analítico de “compreender como se dão as relações pedagógicas e sociais de trabalho no estágio das engenharias, realizado por estudantes da Universidade Federal de Minas Gerais entre os anos de 2020 e 2025”, traz-se a “Motivação pela busca do estágio” como uma categoria de análise. É o que será apresentado a seguir neste subcapítulo.

Tabela 15 - Motivo da busca pelo estágio

Necessidade de renda = 03	Adquirir experiência e complementar formação acadêmica = 03
----------------------------------	--

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Tabela 16 - Valor das bolsas de estágio

Abaixo de R\$ 1.000,00 = 01	Acima de R\$ 1.000,00 = 05
------------------------------------	-----------------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Tabela 17 - Carga horária semanal do estágio

20 horas semanais = 02	30 horas semanais = 04
-------------------------------	-------------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Verificou-se que metade dos discentes entrevistados buscou pelo estágio visando adquirir conhecimento prático em sua área de formação e inserção no mercado do trabalho.

Desde o início do curso, eu já buscava muito estar pronto para o mercado profissional, né? Nunca veio muito pela minha cabeça seguir uma carreira acadêmica, então, tendo como base os requisitos para ingressar nesse mercado de engenharia hoje em dia, a busca pelo estágio começou bem no início do curso mesmo, como forma de me capacitar, de me dar experiência e também criar nome no mercado, chegar já estabelecido como profissional (**Discente 1**).

O principal é onde vi oportunidade pra mim como profissional. No início a gente sempre tem que focar muito mais no lugar onde você vai trabalhar, se ele vai te proporcionar um orientador, um chefe que vai te ajudar a se desenvolver e não simplesmente te dar tarefas. Isso te ajuda a entender os princípios sérios de como trabalhar da maneira correta, porque muitas vezes você entra numa empresa, eles simplesmente te dão serviço e muitas vezes você “se vira nos trinta” e acaba trabalhando “do jeito que dá” e nisso muitas vezes você faz do jeito errado, se

acostumando a fazer as coisas do jeito que não é o correto e não é o melhor jeito possível pra trabalhar **(Discente 5)**.

Crescimento profissional e pessoal, eu acredito que tem muito a aprender na universidade, mas também tem muito a aprender na prática. Acho que tem coisas que eu só aprendo em um lugar e outras coisas que eu só aprendo em outros **(Discente 6)**.

Mas as entrevistas explicitaram que, para além da experiência prática e da inserção no mercado de trabalho, metade dos discentes entrevistados buscou por estágio visando também uma fonte de renda.

Foram dois fatores que mais me fizeram buscar estágio: primeiro é aprender mais da área, ver a prática como que funciona o profissional da minha área e também por renda, né? O estágio em que estou é remunerado, então isso conta bastante **(Discente 3)**.

Acho que principalmente a minha necessidade de renda no momento. Claro que objetivos como aprendizado e conhecer mais o mercado de trabalho contaram, mas no primeiro momento o que me atraiu mesmo foi a necessidade de me manter aqui **(Discente 2)**.

Eu precisava de uma ajuda financeira, tanto pra vir pra faculdade quanto pra me manter aqui, pra comer alguma coisa. Bom, primeiro é o transporte pra cá, eu moro longe, em Contagem, então, contando transporte e a alimentação eu gasto em média R\$ 800,00 por mês e tem outras coisas pra mim que não abro mão, como academia, pra eu sair também porque não consigo ficar 100% voltada pra faculdade e acho muito importante, até mesmo pra não ficar pedindo dinheiro pros meus pais, porque tenho já 21 anos e isso é uma coisa muito chata **(Discente 4)**.

Observou-se que, de um modo geral, os estágios para estudantes universitários oferecem uma contrapartida em bolsa. Nesta pesquisa, buscou-se verificar como essa questão aparece, primeiramente, com dimensão monetária, isso é, se eles recebem alguma bolsa e, em se afirmando essa dimensão, quais seriam os valores. Esse movimento de interrogação da pesquisa buscou constatar até que ponto a questão financeira atravessa a busca e a permanência no estágio por parte dos estudantes de engenharia.

A constatação foi de que todos os entrevistados recebem bolsa. Desses, uma das discentes recebe uma bolsa menor do que o salário mínimo, que segundo a própria: “Recebo, sim. R\$ 870,00 por 4 horas diárias de estágio.” **(Discente 3)**.

Observou-se que esse valor está caracterizado para uma carga horária de 20 horas semanais, a menor identificada por esta pesquisa.

Entre os demais entrevistados, o valor da bolsa mencionado supera um salário mínimo, que atualmente é de R\$ 1.518,00 (um mil quinhentos e dezoito reais).

Atualmente eu recebo bolsa. O valor da minha bolsa é de R\$ 1.600,00 mais vale transporte, vale alimentação e também tem o auxílio saúde e auxílio odontológico **(Discente 1)**.

Sim, recebo bolsa e o valor atualmente é de R\$ 1.565,00 **(Discente 2)**.

Sim, todos eles foram remunerados. Minha bolsa atual é R\$ 1.600,00, mais R\$ 200,00 de transporte, mais R\$ 300,00 de alimentação e o valor da bolsa, R\$ 1600,00 mais uns auxílios **(Discente 6)**.

Logo, conclui-se que, para além do aprendizado prático, a questão financeira tem um forte impacto na motivação que leva os estudantes a buscarem e permanecerem em um estágio.

Os estudantes anseiam por vivenciarem, na prática, conteúdos abordados em sala de aula, pois sabem da importância disso para sua formação e também têm ciência que a experiência prática profissional é um facilitador no seu ingresso no mercado de trabalho.

Mas, para além do aprendizado prático, a questão financeira tem um forte impacto na motivação que leva os estudantes a buscarem e permanecerem em um estágio. A maioria dos cursos de graduação da Escola de Engenharia da UFMG são integrais, geralmente com aulas em mais de um turno, como manhã e tarde, ou mesmo à noite. Isso exige que os alunos se dediquem mais intensivamente aos estudos, logo, muitas vezes não é possível conciliar o curso com um emprego formal, dessa maneira, os estudantes veem no estágio uma oportunidade de renda em uma atividade possível de ser realizada concomitantemente com o curso.

3.3.3 Rendimento Acadêmico

Após verificar que todos os discentes entrevistados realizam estágio, considerou-se importante examinar como está seu rendimento acadêmico, pois, embora o estágio proporcione ao estudante experiência prática na área de estudo, permitindo que ele aplique conhecimentos teóricos em situações reais e auxilie no desenvolvimento de habilidades profissionais, como comunicação, trabalho em equipe, resolução de problemas e organização, além de ser uma porta de ingresso dos estudantes no mercado de trabalho, quando não há um equilíbrio adequado entre as atividades de estágio e os estudos; o estágio pode interferir de forma negativa no rendimento acadêmico dos alunos no curso. É essa problemática que esta categoria de análise buscou observar.

Tabela 18 - Período do curso em que se encontram

Acima do 6º período = 05	No 5º período = 01
---------------------------------	---------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Tabela 19 - Número de disciplinas que estão matriculados

Mais de 05 disciplinas = 04	Em 05 disciplinas = 01	Em 02 disciplinas = 01
------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Tabela 20 - Rendimento acadêmico

Ótimo = 01	Bom = 04	Ruim = 01
-------------------	-----------------	------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Ao conversar com os discentes sobre sua percepção a respeito de seu rendimento acadêmico no curso, verificou-se que apenas um deles considera estar com seu rendimento acadêmico acima da média.

Meu rendimento acadêmico está acima da média, bem acima da média, ainda mais levando em conta os parâmetros do curso, né? Sendo um curso de engenharia, meu rendimento acadêmico é bem acima da média se comparado aos outros alunos. Assim, é... dependendo do meu lado vai ser muito bom, muito tranquilo conciliar, eu sempre consegui conciliar muito bem, nunca fiz poucas matérias e não teve nem um período que eu fiz menos de seis matérias e também eu tenho muita liberdade por conta do estágio, eu consigo fazer *home office* quando eu preciso, então vai ser bem tranquilo de conciliar e já depende muito de professor também, né? Mas da minha parte vai ser bem tranquilo (**Discente 1**).

Há variantes sobre o rendimento escolar, com ou sem o estágio, no entanto, o fato de haver um caso único de rendimento acima da média, mesmo com estágio, merece atenção. Nesse caso, um aspecto qualitativo reconhecido pelo estagiário é que parte do estágio realiza-se em *home office*

A maioria dos discentes (quatro) considera estar com seu rendimento dentro da média.

Melhorou bastante. Quando entrei eu tinha muita dificuldade; nos is, principalmente no terceiro período, porque eu entrei na pandemia e o terceiro período foi o meu primeiro presencial, então, tive muita dificuldade. Hoje em dia o meu rendimento está muito melhor (**Discente 2**).

Está bom... Hoje eu faço matérias de um período abaixo do meu e do meu também, então eu acredito que meu rendimento está bem na média (**Discente 3**).

Eu considero razoável, poderia ter me esforçado mais para poder conseguir uma média superior, mas não insuficiente tá com margem de erro. Digamos assim (**Discente 6**).

Um discente entrevistado considera estar com rendimento ruim no curso, pois está desempenhando uma carga mais pesada de atribuições, o que, segundo o discente, faz com que seja mais difícil conciliar estudos e estágio:

Está irregular. Agora eu estou começando a trabalhar mais, uma carga horária mais pesada. Acaba que está um pouco mais difícil de conciliar, mas eu estou conseguindo lidar com esses horários. Já tive rendimento baixo por questão de você começar a querer abraçar muito o mundo, e principalmente o que fiz foi querer adiantar o curso. Comecei a querer fazer matérias a mais e não dava. Por exemplo, fui tentar fazer matéria da Pós [Pós-Graduação], então, tem matéria que exige mais comprometimento, e por você ficar querendo formar muito cedo, ou pular um pouco de etapas, acaba atrapalhando. Acaba que você se acostuma ao fato de ter um mau rendimento e acostuma e aceita algo que não é bom para você. Isso acaba atrapalhando muitas vezes o rendimento do aluno (**Discente 5**).

Embora uma das discentes tenha considerado seu rendimento bom, verifica-se que ela está cursando poucas disciplinas, o que faz com que tenha mais tempo livre para dedicar-se aos estudos.

Olha, eu acho que tá bem tranquilo o meu rendimento, até porque eu peguei poucas matérias e também porque estou participando de um projeto de extensão, mas semestre que vem pretendo pegar umas seis disciplinas, aumentar, porque semestre que vem vou sair do projeto, então vou ficar bem mais tranquila (**Discente 4**).

No geral, analisando as falas dos discentes, pode-se inferir que o estágio interfira negativamente no rendimento acadêmico dos estudantes em seu curso.

Tabela 21 - Acreditam que o estágio interfere no seu rendimento acadêmico

Sim = 03	Não = 03
-----------------	-----------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Considera-se também que, com base no que foi dito pelos estudantes, outra coisa que pode interferir de forma negativa em seu rendimento acadêmico seja a carga de atividades que desempenham em seu estágio.

Tabela 22 - Carga de atividades que desempenha no estágio

Leve = 01	Modera = 04	Pesada = 01
------------------	--------------------	--------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Apenas uma discente considera sua carga de atividades no estágio leve,

É bem leve, até porque o estágio que eu tô lá o pessoal entende muito da minha rotina, sabe que eu estudo na UFMG que é uma faculdade mais complicada. O estágio que eu estava antes desse também tinha uma carga bem leve (**Discente 4**).

É importante ressaltar que a Discente 4, que considera leve sua carga de atividades, realiza estágio em um setor público.

A maioria dos discentes considera que a carga de atividades que desenvolve em seu estágio seja moderada, podendo aumentar de acordo com o grau de experiência que adquirem na organização.

Hoje eu considero a carga moderada, mas eu tenho noção e até certa expectativa de que essa carga aumente um pouco no decorrer dos meses. Tem relativamente pouco tempo que estou lá, então ainda estou aprendendo muita coisa (**Discente 2**).

É de leve a moderada, depende normalmente das demandas que a gente tem. Tem semana que é um pouco mais leve e tem semanas que a gente tem um pouco mais de serviço, mas eu considero moderada (**Discente 3**).

Moderada. Dá pra conciliar (**Discente 5**).

Sempre tive um controle muito grande dentro das 6 horas que era do meu contrato de estágio. Tinha alguns dias que eu não precisava de fazer as seis, tinha outros que eu precisava de fazer um pouquinho a mais que isso. Mas isso era muito bem conversado junto aos meus gestores, se eu tivesse uma semana de prova, se eu tivesse alguma coisa, eu sempre consegui conciliar isso muito bem, tanto que eu não tive problema em nota em nenhuma disciplina (**Discente 6**).

E um discente considera a carga de atividades no estágio pesada

É, a minha experiência particular é bem pesada. Eu faço muitas coisas no estágio, eu trabalho bastante. Constantemente eu estou viajando a trabalho com estágio, então acaba que eu trabalho bastante, então é uma carga bem pesada, mas também com isso traz muita experiência, muito aprendizado, né? (**Discente 1**).

As falas dos discentes permitem inferir que os estagiários são muito cobrados no campo de estágio, talvez com tarefas complexas e uma carga grande de atribuições, que vai além do que deveria ser delegado a um estagiário, que está na condição de aprendiz.

Os discentes, em sua maioria, acreditam que a realização de estágio possa sim interferir no rendimento acadêmico, sendo que o Discente 1 considera que a realização de estágio interfere no rendimento acadêmico de forma negativa, mas também positiva.

Interfere, mas não só negativamente. Negativamente pela questão de carga horária e também disponibilidade, acaba que a gente tem que escolher em alguns momentos ou ir pra uma viagem de trabalho ou participar de uma matéria, ou vou ter que estudar pra uma prova ou ter que entregar um projeto, então acaba que às vezes influencia de forma negativa, mas também já influenciou de forma positiva muitas vezes por questão dos conhecimentos obtidos durante o estágio, né? Em algumas matérias eu já sabia o que era tratado na matéria, já tinha conhecimento teórico por conta do trabalho, então influencia tanto positiva quanto negativamente. (**Discente 1**)

Já o Discente 2 considera como um desafio conciliar seu rendimento acadêmico com a atividade de estágio.

É um desafio. Meu estágio anterior era de quatro horas por dia, de forma remota e eu mudei no último semestre pra esse estágio de seis horas diárias, quatro dias presenciais, numa empresa muito grande, então, foi um desafio e acaba interferindo sim. Meu rendimento foi médio. Considero uma conquista, mas visto o rendimento de alguns colegas, não considero um rendimento excelente, e sim médio (**Discente 2**).

A Discente 3 considera que pode interferir, se o estudante não souber conciliar os estudos com o estágio.

Eu acho que tem que saber lidar. A pessoa tem que saber do que ela consegue, a quantidade de matérias que ela consegue pegar junto com o estágio, mas eu acredito é tudo ligado a saber conciliar mesmo, mas é possível interferir sim (**Discente 3**).

A Discente 4 considera que o estágio atual não interfere em seu rendimento acadêmico,

Olha, eu acho que tá bem tranquilo o meu rendimento acadêmico nesse semestre, até porque eu peguei poucas matérias, porque além do estágio estou participando de um projeto de extensão, mas semestre que vem pretendo pegar umas seis disciplinas, aumentar, porque semestre que vem vou sair do projeto de extensão (**Discente 4**).

Mas é importante ressaltar que a Discente 4, conforme verifica-se pela sua fala, além de realizar estágio, participa de um projeto de extensão na Universidade e por isso se matriculou em poucas disciplinas nesse semestre e realiza um estágio com carga horária de 20 horas semanais.

Já o Discente 5 considera que a realização de estágio foi benéfica para o seu rendimento acadêmico, pois fez com que ele percebesse em quais disciplinas precisava se dedicar mais no curso.

Não. Foi até melhor pra eu saber onde eu tinha que estudar mais. O fato de serem estágios diferentes... porque eu trabalhei em um estágio na área de estrutura de britadores e no outro na área de termo-acústica. São áreas diferentes e você vai tendo noção de que área você quer mesmo. E com isso, de repente, você consegue enxergar a aula de outra maneira, você consegue enxergar ela de um modo que “como

aproveitar o que você está aprendendo na aula?”. Então é um jeito de você não ficar perdido e se sentir mais direcionado, porque é muito difícil você escolher uma profissão pra vida inteira. Esses estágios ajudam a gente a ter essa clareza maior na decisão (**Discente 5**).

E o Discente 6 acredita que o estágio só possa interferir no rendimento acadêmico se o aluno não tiver a devida dedicação com o curso ou se houver cobrança excessiva por parte do campo de estágio.

Eu acho que só se o estagiário quiser, digamos assim, se o estagiário totalmente abandonar a faculdade e ficar trabalhando mil horas na empresa, mas pela minha experiência isso não é uma prática incentivada, isso vai muito mais da pessoa mesmo se ela sente essa necessidade **acredito que existe algumas empresas que pressionem a pessoa a fazer isso. Para poder entregar mais do que as 6 horas, já escutei alguns casos**, mas eu acho que vai muito mais da pessoa se dispor a isso (**Discente 6, grifos nossos**).

A percepção dos discentes induz que o estágio interfira sim no rendimento acadêmico dos estudantes, de forma positiva e também negativa. Positivamente, o estágio oferece vivência prática profissional, estimula o interesse dos estudantes pelos conteúdos aprendidos em sala de aula, auxilia no desenvolvimento de habilidades e competências importantes para um bom engenheiro e abre as portas do mercado de trabalho para os estudantes.

A interferência negativa pode ocorrer se o campo de estágio for muito exigente, delegar ao estagiário uma carga excessiva e complexa de atribuições, consumindo-lhe muito tempo e energia, deixando pouco espaço para as aulas, estudos e tarefas acadêmicas. Além disso, se o estudante não conseguir gerenciar bem o tempo ou se o estágio for incompatível com a carga horária do curso, pode acabar prejudicando o desempenho nas disciplinas. Por isso, entende-se que é importante que o estágio seja bem planejado e compatível com a rotina acadêmica, que as tarefas outorgadas estejam de acordo com o plano de atividades e que exista boa orientação e supervisão, para que o estudante possa aproveitar os benefícios sem comprometer sua formação.

3.3.4 Forma de acompanhamento

Considerando-se que a Lei Federal nº 11.788/2008 define o estágio como ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos, ela apresenta como a exigência que o estágio tenha acompanhamento efetivo pelo professor orientador na instituição de ensino e pelo supervisor na parte concedente e essas pessoas deverão, obrigatoriamente, ter formação na área de atuação

do estagiário. Vide trechos da referida lei:

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final. [...]

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; [...]

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações: [...]

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente [...]

Sendo assim, considerou-se de extrema importância trazer a esta pesquisa a categoria de análise relacionada à forma de acompanhamento dos estagiários, pois, além de ser uma exigência legal, acredita-se que a maneira como os estagiários são acompanhados reflete de forma positiva ou negativa em seu aprendizado, em sua vida acadêmica e até em sua saúde.

Tabela 23 - Avaliação do acompanhamento feito pelo supervisor de estágio

Bom = 03	Ruim = 02	Não tem acompanhamento= 01
-----------------	------------------	-----------------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Analisando a percepção dos discentes, compreende-se que o acompanhamento feito pelo supervisor no campo de estágio é insatisfatório. Um dos discentes inclusive nem trabalha mais com um supervisor direto em seu estágio e tem autonomia para realizar seu trabalho e tomar decisões. Ele atualmente exerce atribuições e tem responsabilidades relativas a um cargo de Analista. Vide fala do discente:

Então, eu não tenho exatamente um supervisor mais, né? Desde o início do estágio eu fiquei uns seis meses com um supervisor, trabalhando sob a tutela dele. Hoje eu tenho muita autonomia para tomar minhas decisões, escolher o que vou fazer, iniciar projetos, gerir projetos... então acaba que é como se eu realmente estivesse num cargo sem um supervisor mais, direto. Agora eu já trabalho em uma equipe de fato, então não tem mais aquela coisa de “ah, me manda pra fazer, eu vou fazer...”. Não. Já é assim: “Ah, comecei um projeto e vamos dando prosseguimento e atualizando...” já é mais como se fosse um cargo de um analista as responsabilidades e atribuições **(Discente 1)**.

Parte dos discentes considera ruim a forma de atuação de seu supervisor de estágio na empresa, sendo que um deles pontua que é muito importante que haja uma preocupação da empresa com o aprendizado dos estagiários, para além do apoio que esses oferecem no dia a dia de trabalho.

Na primeira empresa não foi muito bom. Ele ainda não tinha a formação completa e não era uma pessoa muito boa como profissional, então, não sabia muito bem como me informar ou o que me passar de atividade ou não. Por isso falei, às vezes você cai numa empresa em que o chefe não preocupa muito em como vai te preparar como profissional e vai te passar umas atividades que qualquer pessoa faria, que nem precisa de graduação pra fazer. Não te acrescenta em nada. Por isso é importante você saber onde está trabalhando, pra ver o quanto aquilo vai ser válido ou não pra você. De repente, não o salário, mas sim a oportunidade. Principalmente se você está entrando no mercado de trabalho. Se você entra num lugar bom, que vai te fazer crescer, você vai se desenvolver muito mais rápido. E de repente você entra num lugar que vai te estagnar muito rápido, porque você trabalha num ambiente que não te propicia a se desenvolver **(Discente 5)**.

Verifica-se ainda, pela fala do Discente 5, que o profissional responsável por supervisioná-lo no estágio não tinha formação na área de atuação do estagiário, o que contraria o disposto no artigo 9º, inciso III da Lei Federal nº 11.788/2008²¹.

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações: [...]
III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente [...]

Além do mais, o Discente 5 explicita que seu supervisor não era atento ao que se passava no estágio, logo, era uma supervisão bastante deficitária.

Alguns discentes, embora considerem boa a forma como são acompanhados pelo supervisor em seu estágio, admitem que pode haver sobrecarga para os estudantes e uma cobrança excessiva por parte do contratante.

Considero ter um acompanhamento muito bacana, apesar de o meu supervisor não ser de Belo Horizonte. Temos um trabalho remoto muito bem implementado na empresa, então eu considero ter por parte do meu supervisor um acompanhamento bastante satisfatório **(Discente 2)**.

²¹ Lei Federal nº 11.788/2008 disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm

Excessivamente cobrado, não. Mas às vezes eu tenho a percepção que, como as experiências não são únicas, uma situação onde no início eu tenha dificuldade, mas no final tenha êxito, uma outra pessoa pode não lidar com isso da mesma forma. Então eu vejo que sim, talvez exista uma carga excessiva. Experimentalmente eu já vi colegas com cargas excessivas e que não conseguiam exercer com êxito as funções do estágio e da universidade (**Discente 2**).

Tabela 24 - Já se sentiram sobrecarregados no estágio

Sim = 05	Não = 01
-----------------	-----------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Tabela 25 - Sentem-se à vontade para falar com o supervisor sobre a sobrecarga no estágio

Sim = 05	Não = 01
-----------------	-----------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

É inequívoca a constatação de que a maioria dos discentes já sentiu-se sobrecarregado em seu estágio, seja pelo grande volume de atribuições ou pela complexidade das tarefas a eles delegadas, mas, segundo os próprios, quando isso acontece, sentem-se à vontade para se reportarem ao seu supervisor.

Às vezes sim. Bem, eu sempre deixo bem explícito quando eu estou com uma carga excessiva, ainda mais quando eu tenho prova na faculdade ou uma semana de provas pesadas, isso sempre está bem explícito entre minha equipe lá no estágio, então acaba que eu tenho uma liberdade muito grande pra falar o que sinto no momento, em questão de excesso de carga ou de demandas. Então, sim, eu acabo falando bastante com meu supervisor ou com o pessoal da equipe quanto a isso quando eu preciso (**Discente 1**).

Sim, já me senti sobrecarregado, mas era tranquilo de conversar com eles. Eu sempre tive abertura (**Discente 5**).

A pesquisa mostrou que a maioria dos discentes anseia ser contratado e permanecer na organização na qual realizam estágio após se formar.

Tabela 26 - Gostariam de ser contratados pela organização onde realizam o estágio após se formarem

Sim = 04	Não = 02
-----------------	-----------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Eu gostaria muito! É uma empresa muito grande, muito interessante. É uma construtora, não de residências, mas de shopping, de hospital, são obras geralmente maiores, né? Tem muita gente trabalhando, não é só um engenheiro responsável pela obra, tem várias pessoas e é um local de muito aprendizado, acho que ia adquirir muito *networking* também conversando com outras pessoas lá (**Discente 4**).

Sim, eu tenho interesse, sim. Eu vejo um potencial. A gente vai percebendo, né? A gente começa na empresa e vai vendo, olhando, vai em várias áreas lá dentro e consegue ver o potencial ou não de crescer dentro da empresa e se vale a pena. Eu sempre falo para pessoas de outros períodos, mais novas: tenta fazer uma variedade boa de estágios porque é muito importante ter essa consciência de comparação para você saber o que quer mesmo. Eu acho muito válido ter e aproveitar essas oportunidades (**Discente 5**).

Sim, sim. Não como Engenheiro, né? Como consultor. Eu acho que eu enxerguei uma oportunidade grande de crescimento, principalmente profissional lá. Me identifiquei com vários aspectos da cultura, com as pessoas, eu acho que faz sentido eu continuar (**Discente 6**).

Portanto, o estágio pode antecipar ao estudante de engenharia, além dos domínios técnicos demandados ao exercício profissional, uma percepção do campo de trabalho como emprego estruturado. Mesmo os alunos que realizam estágio no setor público anseiam permanecer na organização após se formar.

Lá onde faço estágio, embora seja um setor público, tem a possibilidade, por incrível que pareça, de contratação, tanto que a minha coordenadora direta de estágio é contratada e ela era estagiária no meu lugar. Então, eu quero muito, a gente até já conversou sobre isso. Eu tenho muita vontade de ser contratada lá e futuramente fazer um concurso que é mais ideal (**Discente 3**).

Essa constatação indica que, talvez, por terem a expectativa de uma futura contratação, os estudantes, mesmo sentindo se excessivamente cobrados ou desempenhando tarefas diferentes das que constam em seu plano de atividades e com uma supervisão insatisfatória, se esforçam para atender de forma adequada tudo que lhes é delegado, buscando assim se destacar e com isso aumentar a possibilidade de uma futura contratação.

Tabela 27 - Forma de acompanhamento do estágio pelo professor orientador

Bom = 01	Ruim = 05
----------	-----------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Em relação ao acompanhamento dos estudantes pelo professor orientador na instituição de ensino, constatou-se que é deficitário, consistindo, na maioria esmagadora das vezes, apenas

na assinatura do plano de atividades no início do estágio e dos relatórios exigidos pelas legislação.

De forma geral, meus orientadores só assinaram o plano. Não tenho um acompanhamento tão frequente, mas isso pode ser também um defeito da minha parte por não procurá-los. Acredito, tenho quase certeza, de que eu seria melhor acompanhado e orientado se os procurasse (**Discente 2**).

De início, realmente só ocorreu a assinatura, mas durante o estágio, a gente tem um termo de acompanhamento, então ele está sempre acompanhando o que está acontecendo, ele tem que assinar esse termo e eu tenho que enviar pra empresa, então tem um certo acompanhamento, sim, por parte do professor orientador (**Discente 3**).

Então, minha professora orientadora é bem tranquila, até hoje eu tive uma reunião com ela pra conversar sobre estágio, inicialmente, e depois não reunimos mais, mas porque não totalizou 6 meses de estágio, então eu ainda não tive tempo de fazer o relatório e enviar pra ela e receber um “feedback”. Mas assim, acho que o acompanhamento ele é mais só em relação aos relatórios mesmo, sabe? Mas assim, de ficar perguntando, tendo reuniões para a professora saber como estão indo as coisas não tive, não, até hoje. Não converso com minha orientadora sobre as atividades que estou desenvolvendo no estágio (**Discente 4**).

Quando eu trabalhei numa área que nem era da Engenharia, que foi o estágio da monitoria, o meu professor orientador sempre estava conversando comigo pra saber como estavam as atividades, o que a gente podia melhorar. Já no estágio de Engenharia, que é de bitadora, ele não se preocupa muito com isso. Não tem esse zelo. Então você tem que estar olhando bem pra isso (**Discente 5**).

Só tinha que enviar os relatórios obrigatórios e só, não tive nenhuma outra conversa (**Discente 6**).

É importante ressaltar que um dos discentes, que revelou conversar frequentemente com seu professor orientador a respeito das tarefas que desenvolve em seu estágio, é o mesmo que exerce suas atividades sem uma supervisão direta e trabalha de forma autônoma, sendo responsável pela tomada de decisões e responsabilidades que ultrapassam o que é esperado de um estagiário.

Eu e meu professor orientador, a gente tem uma relação de amizade, nós somos bem amigos, então acaba que eu sempre estou atualizando ele de como está sendo o estágio, sempre estou enviando algum tipo de relatório pra ele e a gente trabalha junto também, por conta do estágio, a gente tem algumas pesquisas juntos que envolvem a empresa e a Universidade, então a gente tem um contato muito próximo, então a gente sempre tá atualizando um ao outro com relação ao segmento do estágio e das atividades desenvolvidas. Meu orientador está atento ao que eu estou desenvolvendo no meu estágio e tem conhecimento de tudo que está acontecendo e eu também sempre estou passando pra ele as informações (**Discente 1**).

Analisando as falas dos discentes, percebe-se que existem falhas, tanto na forma de supervisão quanto de orientação dos estagiários, incidindo em sobrecarga de atribuições e complexidade de tarefas, o que reflete de forma negativa no rendimento acadêmico e pode

prejudicar até mesmo a saúde dos estudantes, todos eles consideram essencial a realização de estágio para a boa formação do engenheiro.

Tabela 28 - Consideram o estágio importante para a complementação do aprendizado

Sim = 06	Não = 00
-----------------	-----------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Na sua dimensão de trabalho prescrito, conforme definido pela Lei Federal nº 11.788/2008, o estágio deve oferecer ao estudante uma oportunidade de aplicar na prática os conhecimentos teóricos adquiridos na sua formação acadêmica. Ele deve proporcionar experiências que permitam ao estudante desenvolver habilidades específicas relacionadas à sua área de estudo, além de familiarizá-lo com as rotinas, procedimentos e desafios do ambiente profissional e assim contribuir para o crescimento técnico e profissional do estudante, preparando-o para atuar de forma mais segura e competente no mercado de trabalho. Além disso, deve oferecer um ambiente de aprendizagem que estimule a reflexão, o desenvolvimento de competências socioemocionais e a compreensão do funcionamento real da organização na qual está estagiando.

LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.

CAPÍTULO I

DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO

§ 2º *O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.*

Enquanto trabalho real, o estágio, mesmo atravessado por críticas, é tomado como componente fundamental para a formação do engenheiro, inclusive na percepção dos próprios estudantes.

Tenho certeza absoluta que sim. Pelo menos na minha experiência. Essa oportunidade de realizar um estágio fora da universidade tem um impacto muito positivo na nossa formação acadêmica e como cidadãos. É ali que você vai interagir com pessoas diferentes, onde mesmo não tendo a mesma opinião, vocês vão precisar colaborar para chegar a uma decisão, um fim. Sem sombra de dúvidas, acho que isso é primordial na nossa formação como aluno e cidadão (**Discente 2**).

Sim, sem dúvida nenhuma, ensina bastante a ter um meio de como a gente lidar... As matérias que a gente estudou, a gente consegue ver um pouco na prática ali de como realmente acontece, de como são os processos e as coisas que a gente vê na teoria em sala de aula (**Discente 3**).

Esse estágio que estou fazendo, estou trabalhando numa obra hospitalar, então é uma obra bem diferente das obras comuns, né? Porque a galera vai mais para obra residencial. Então eu tô aprendendo muito sobre estrutura de hospital mesmo, que é bem diferente de uma construção comum e tô aprendendo a mexer com projetos, a gente teve as matérias, né? De projeto arquitetônico, mas ter um contato direto mesmo com o projeto e entender o que tá ali é muito importante. Autocad também eu estou mexendo bastante, aprendendo a fazer levantamento porque o Autocad aqui na Faculdade a gente aprendeu a fazer somente planta, elevamento a gente não aprendeu, então eu aprendi a calcular área, perímetro no Autocad, só no estágio. As coisas aqui na UFMG são muito teóricas. Por mais que a gente tenha algumas aulas práticas, ainda assim pra mim as coisas são muito teóricas, ficam muito no campo imaginário, pra gente imaginar a situação acontecendo, ainda mais com as matérias de cálculo, sabe? Acho importante a gente entender o porquê que a gente está fazendo esse tipo de cálculo, e aí você estando em campo, vendo como que a galera realiza, por exemplo, um cálculo estrutural dentro da engenharia civil de verdade, ver que ele é tão importante, te incentiva a entender a matéria, sabe? Porque, pelo menos comigo, quando eu não sei pra que a gente tá estudando tal coisa, me desmotiva muito **(Discente 4)**.

Acho essencial. Tanto pra pessoa ter a consciência da prática, porque muitas vezes a pessoa tem a teoria, mas não tem a prática, e tanto como profissional mesmo, porque quando você consegue se inserir no mercado como estagiário, é muito mais fácil de você conseguir continuar no mercado profissional. Muitas vezes a pessoa não consegue se alocar como estagiário, então, fica muito mais difícil ela ser empregada ao se formar. O estágio é a melhor porta de entrada no mercado de trabalho. Você não tem tanta cobrança; você se preocupa mais com sua formação como profissional e é mais fácil de entrar [no mercado de trabalho] **(Discente 5)**.

Em algumas falas, a reflexão sobre as contribuições do estágio trazem, também, uma avaliação sobre o currículo para a formação do engenheiro na Universidade.

As coisas aqui na UFMG são muito teóricas. Por mais que a gente tenha algumas aulas práticas, ainda assim pra mim as coisas são muito teóricas, ficam muito no campo imaginário, pra gente imaginar a situação acontecendo, ainda mais com as matérias de cálculo, sabe? Acho importante a gente entender o porquê que a gente está fazendo esse tipo de cálculo, e aí você estando em campo, vendo como que a galera realiza, por exemplo, um cálculo estrutural dentro da engenharia civil de verdade, ver que ele é tão importante, te incentiva a entender a matéria, sabe? Porque, pelo menos comigo, quando eu não sei pra que a gente tá estudando tal coisa, me desmotiva muito **(Discente 4)**.

Em outra fala, observa-se um conteúdo semelhante, porém, com um entendimento empobrecido sobre o contato com o trabalho real, já que o estudante associa o estágio ao trabalho produtivo apenas ao setor privado e sem impacto na trajetória acadêmica.

Com certeza! Eu acredito que o engenheiro que não fez estágio acaba tendo uma noção muito limitada do que é a engenharia de fato, porque infelizmente existe um problema estrutural mesmo da formação no Brasil, porque a academia está muito distante do mercado de trabalho e por conta disso, acaba que o estudante tem uma formação na universidade que é completamente diferente da formação que a gente vai ter no mercado de trabalho. Então o estágio acaba sendo essencial e primordial para um engenheiro que não quer seguir carreira acadêmica. O engenheiro que quer seguir a carreira profissional no setor privado tem que ter feito estágio e tem que buscar essas

atividades durante o curso, porque até mesmo a forma com que a gente lida com problemas, lida com as situações no cotidiano da engenharia, são muito diferentes na esfera acadêmica e na esfera profissional. Então acho que é realmente um dever do engenheiro que pretende seguir essa carreira no setor privado, fazer estágio (**Discente 1**).

Constata-se, ao analisar as falas dos discentes, a grande importância do estágio para a boa formação dos estudantes das engenharias, o que reforça a necessidade de se pesquisar sobre o tema, a fim de se identificar incorreções e desvios que possam ocorrer e empenhar-se em seu aperfeiçoamento.

Dentre os pontos que devem ser aperfeiçoados, destaca-se a forma de acompanhamento dos estagiários, tanto pela instituição de ensino, quanto pelo campo de estágio. A orientação e supervisão dos estagiários podem trazer diversos impactos, positivos e negativos.

Quando bem conduzidas, essas ações favorecem o desenvolvimento de habilidades, pois ajudam os estagiários a aprenderem novas competências e a aplicarem conhecimentos teóricos na prática e garantem que a atividade de estágio atinja sua finalidade, sem que existam distorções. Por outro lado, a falta de orientação e supervisão adequadas podem deixar os estagiários sem direção, prejudicando seu aprendizado e desenvolvimento.

Uma orientação distante e indiferente ao que se passa no campo de estágio pode fazer, por exemplo, com que o estagiário se sinta desorientado, deixando-o à mercê de distorções que possam ocorrer em seu estágio, prejudicando seu rendimento acadêmico e seu crescimento profissional. Já uma supervisão excessivamente rígida ou controladora, que delegue ao estagiário uma carga excessiva e complexa de atribuições e não ofereça o suporte necessário, pode gerar estresse, ansiedade e diminuir a autonomia do estagiário, o que pode afetar negativamente sua motivação.

3.3.5 Fiscalização da atividade de estágio

Para que se garanta que todas as condições previstas na legislação sejam cumpridas, protegendo os direitos do estagiário e assegurando uma experiência de aprendizagem de qualidade, é importante que exista fiscalização nos campos de estágio.

A fiscalização ajuda a evitar distorções, como carga de atribuições e jornadas excessivas, remuneração apropriada ou falta de supervisão adequada, que podem prejudicar o desenvolvimento do estagiário.

Ademais, a fiscalização promove um ambiente de trabalho mais seguro e ético, contribuindo para que o estágio seja uma oportunidade real de crescimento profissional, sem

riscos ou prejuízos para o estudante. Ela é fundamental para garantir que o estágio cumpra seu papel de formação e preparação para o mercado de trabalho de forma justa e responsável.

Considerando a questão suscitada nesta pesquisa, que diz respeito às “contradições entre o princípio pedagógico do trabalho e as possibilidades de precarização deste no estágio das engenharias da UFMG”, entende-se que seja importante investigar sobre a fiscalização da atividade de estágio, que é objeto desta categoria de análise.

Tabela 29 - Já percebeu alguma fiscalização no campo de estágio

Sim = 00	Não = 06
----------	----------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Sendo bem sincero, nunca percebi nenhuma fiscalização nesse estágio e nem no anterior. Acho que isso seria um ponto de melhoria da integração da faculdade e da empresa concedente do estágio (**Discente 2**).

Não, nunca percebi nenhuma fiscalização (**Discente 3**).

Nenhuma. Eu sinto que tem hora que seria necessário porque muitas vezes a empresa olha o estagiário muito mais como um funcionário mais barato, e não como um profissional em formação. Então a fiscalização seria muito interessante para eles saberem diferenciar. No fim das contas acabam te considerando um funcionário normal, porém mais fácil de demitir por não ter que gastar os encargos que gastaria com CLT (**Discente 5**).

Constatou-se na pesquisa que nenhum discente percebeu qualquer tipo de fiscalização no campo de estágio, nem por parte da instituição de ensino e nem por algum órgão governamental.

Evidencia-se com isso que os campos de estágio não passam por nenhum tipo de fiscalização, nem por parte das instituições de ensino e nem por parte de órgãos governamentais, e que a instituição de ensino sequer avalia as instalações das organizações ofertantes de estágio, conforme determina o artigo 7º, inciso II da Lei nº 11.788/2008:

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos: [...]

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando [...]

A falta de fiscalização aumenta a possibilidade de existirem contradições em relação às tarefas delegadas aos estagiários, à forma de supervisão dos estagiários e à maneira como a organização se comporta no geral em relação aos seus estagiários.

Essa inferência é reforçada pela fala da discente 4, que respondeu que, em seu estágio

anterior, houve um desvio nas atribuições que constavam no seu plano de atividades. Quando ela chegou no estágio, as atividades que lhe foram designadas eram diferentes daquelas descritas em seu plano. A estagiária desempenhava funções diferentes e que iam além daquelas que estavam no seu plano de atividades, mas ela não questionava, apenas realizava o trabalho que lhe era passado.

No meu estágio anterior, quando cheguei no estágio, o que me passaram para fazer era totalmente diferente do que estava no meu plano de estágio. Eu fazia coisas repetitivas, ficava preenchendo planilhas, mas não falava nada com eles, apenas fazia o trabalho (**Discente 4**).

Um fato que agrava a situação é a falta de conhecimento, por parte dos discentes, da Lei Federal nº 11.788/2008, conhecida como lei de estágio.

Tabela 30 - Conhece a lei federal nº 11.788/2008 – lei federal de estágio

Conhece = 02	Já ouviu falar = 01	Não conhece = 03
---------------------	----------------------------	-------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Constatou-se que a maioria dos discentes não conhecem a lei de estágio e alguns só a conhecem superficialmente.

Conheço de ouvir falar, mas nunca procurei para ler a fundo e me integrar mais sobre ela. Mas conheço as diretrizes básicas e as que precisaria no momento de solicitar o estágio (**Discente 2**).

Não conheço. Não faço a mínima ideia do que seja (**Discente 4**).

Não, eu não conheço (**Discente 5**).

Não conheço. Eu sei que existe, mas eu nunca ouvi falar (**Discente 6**).

Dos discentes que conhecem a Lei Federal nº 11.788/2008, um deles estagia em órgão público, onde lhe foi apresentada a referida lei logo no início de seu estágio.

Conheço. Tanto que, quando a gente começou no estágio, foi apresentada a legislação de estágio, a gente teve que ler e tal... foi tranquilo. Eu conheci a lei de estágio no meu estágio (**Discente 3**).

Outro discente afirmou que só sentiu necessidade de conhecer e pesquisar a legislação quando enfrentou problemas em seu estágio para tirar férias:

Sim, sim, eu conheço. Eu conheci depois que eu comecei o estágio, por questão de solicitar férias, eu queria solicitar um recesso e me disseram que eu não poderia solicitar, porque eu ainda não tinha um ano de empresa, aí eu tive que pesquisar na Lei pra ver se de fato isso era válido e acabou quase provou que não era válido, né? Então acabou que eu tive que dar uma lida boa no texto na íntegra da Lei (**Discente 1**).

Nota-se que a legislação federal que regulamenta a atividade de estágio no Brasil é pouco conhecida, logo, a maioria dos estudantes não sabe sobre os direitos e deveres de cada parte envolvida na relação de estágio, o que os torna vulneráveis e suscetíveis a falhas, excessos e distorções que podem ocorrer durante o estágio.

Os discentes, que são considerados a parte mais vulnerável na relação de estágio, têm suas percepções claras sobre o processo por eles vivenciado no seu percurso formativo e apresentam sugestões para o aperfeiçoamento da atividade.

Tabela 31 - Sugestões sobre o que pode ser melhorado na atividade de estágio

Melhoria por parte do acompanhamento pelo supervisor do estágio na empresa = 02	Gostariam que o processo de contratação fosse menos burocrático = 02	As normas para realização de estágio por parte de sua instituição de ensino deveriam ser mais flexíveis = 02
--	---	---

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Alguns defendem uma melhoria por parte do acompanhamento feito pelo supervisor no campo de estágio, conforme observa-se analisando suas falas durante a entrevista:

Eu acho que, nesse estágio atualmente ainda não consegui perceber nada, mas, no estágio anterior, eu acho que precisava de um acompanhamento melhor por parte da supervisora, porque assim eu teria lá um entendimento maior sobre o que era o estágio, porque na hora que o estágio me foi apresentado eles me falaram que era uma coisa, mas na hora que eu entrei lá era outra totalmente diferente do que estava imaginando (**Discente 4**).

Principalmente o supervisor. Qual a ideia? Eu trabalhei também num outro sistema, que era o de *treinee*, e tinha quem dava a atividade pra gente e ele fornecia a atividade que era de nível profissional já aplicável. Você chegava e ia fazendo atividade e ele passando mini-instruções para ajudar na atividade. E o que acontece? Muitas vezes, no estágio normal, normalmente eles só dão a atividade pra você, muitas vezes a atividade não tem nada a ver com a função que você vai ter lá dentro. Só desenhar,

coisa do tipo, ou fazer algumas miniatividades... e não vão tentar fazer uma formação básica profissional. Eu sinto que a pessoa que é o chefe do setor, que está responsável pelos estagiários, deveria fornecer uma base pra eles, tipo “olha, essa é uma base de estudos pra gente fazer isso”, pra ajudar na formação deles. Tem umas empresas que têm uma parte mais profissionalizantes, que é alguns cursos que eles fornecem pra melhorar o funcionário. Seria bom ter isso pro estagiário, para facilitar a ele participar desses aprimoramentos e para que ele não faça as coisas simplesmente do jeito que consegue. Muitas vezes vai haver vazios na formação dele por falta de uma base mais completa de ensino (**Discente 5**).

Outros gostariam que o processo de formalização da contratação dos estagiários fosse menos burocrático, tanto por parte dos contratantes quanto por parte da instituição de ensino.

Quanto à legislação, não me sinto apto a falar, porque, como disse, não tenho um conhecimento tão profundo, mas eu vejo que, internamente, tanto nas empresas, quanto aqui na Escola de Engenharia, há uma burocracia exacerbada que incomoda os alunos, e eu falo com propriedade porque já me senti nessa posição. Talvez se os processos fossem um pouco mais ágeis, até no sentido das assinaturas, quando precisamos iniciar um estágio. Eu mesmo já vivi situações que quase me custaram o estágio porque não houve agilidade nesse processo de comunicação entre a empresa e a escola de engenharia, então, eu acho que isso poderia melhorar; com certeza. (**Discente 2**).

Eu acho que por ser um órgão público onde eu faço estágio e unindo isso à Universidade, foi bem difícil, foi muito burocrático em relação às documentações, então eu acredito que nisso poderia melhorar, porque foi realmente muito burocrático, eu demorei um mês pra começar estagiar, até conseguir todas as assinaturas, todas as aprovações, mas eu acho que é mais isso mesmo que tem a opção de melhorar (**Discente 3**).

E alguns discentes gostariam que as normas para realização de estágio fossem mais flexíveis por parte da instituição de ensino.

Na minha experiência dentro da UFMG, eu acho que há uma cultura contra o estágio por parte principalmente dos professores, eles acreditam que o estágio não é importante, que se fosse tão importante assim não fazia diferença a universidade que você estuda. Eu sou contrário é isso. Eu acho que tem que ter um equilíbrio, não acho que está já o mais importante, mas acho que as duas coisas são importantes. Acho que a faculdade, a formação e a experiência são experiência na prática, né? São ambos muito importantes e por consequência disso é muito difícil de fazer um estágio nos primeiros períodos na engenharia. Não é permitido se eu não me engano a partir antes de 40% da integralização então isso? Eu não acho que isso é o caminho correto porque eu fiz estágio nos primeiros períodos e não interferiu nada na minha... na minha... no meu... trajetória acadêmica. Igual eu falei, se eu... se era para eu ter ido melhor não ter influência com estágio, foi um problema meu, digamos assim, então eu gostaria de ter formalizado isso lá (**Discente 6**).

Então, quanto a isso eu tenho muitos pontos que eu acho que devam ser revisados e alterados, mais por conta da Escola de Engenharia do que da UFMG em si, porque a Escola de Engenharia vive em um regime meio a parte das outras unidades da UFMG, então por causa principalmente desse fato, de a esfera acadêmica ser muito distante da esfera profissional, a gente não tem disponibilidade, os professores não nos dão disponibilidade para exercer essa atividade de estágio e continuar estudando, acaba que a gente tem que ficar muito limitado. Eu particularmente já ouvi professores falando que o estágio não pode ser prioridade, que a prioridade sempre tem que ser a

faculdade e que se o aluno faltar a alguma prova por causa de alguma reunião importante no estágio, ele merece ser reprovado, porque não está levando a faculdade como prioridade e já ouvi isso de professores que já foram coordenadores de curso e que já foram chefes de departamento. Então é uma questão realmente estrutural, né? A gente tem que mudar principalmente o entendimento do pessoal que está nos cargos de gestão da Escola de Engenharia, o entendimento do que é o estágio, da importância dele e não verem o estágio só como uma atividade opcional ou só pra cumprir horas pra formar o estudante, ver o estágio como parte da formação mesmo do engenheiro, ver o estágio como uma matéria importante como qualquer outra, porque ele faz parte do nosso aprendizado (**Discente 1**).

Além da crítica à institucionalidade do estágio nas engenharias, o Discente 1 aponta, no percurso formativo, o seu ponto de vista sobre as possibilidades de locação de espaços para o estágio.

[...] e também a autorização para estagiário começar no quarto período para estágio não obrigatório e no sexto período para estágio obrigatório, considero que é uma norma que não faz sentido, considerando mundo atual. Atualmente a gente não pode esperar chegar até depois da segunda metade do curso pra começar a fazer uma atividade que vai influenciar toda a sua carreira profissional. Acho que ter só quatro períodos disponíveis para fazer estágio é muito pouco, considerando que o aluno vá se formar em dez períodos, acho muito pouco e então é muito importante que as normas de estágio da Escola de Engenharia sejam revisadas e também que seja revisada a questão estrutural mesmo, de pensamento dos professores, mostrar aos professores a importância dessa atividade pra boa formação dos alunos, quanto acadêmica quanto profissional (**Discente 1**).

As sugestões apresentadas pelos discentes demonstram que existem vários aspectos a serem observados e aperfeiçoados na atividade de estágio para que ela possa ser benéfica aos estagiários, menos burocrática e atenda de fato sua finalidade, que é proporcionar ao estudante de engenharia a oportunidade de aplicar na prática os conhecimentos adquiridos na teoria, desenvolver habilidades profissionais e adquirir experiência real no ambiente de trabalho.

Além do mais, a falta de fiscalização, um problema constatado nesta pesquisa, pode comprometer o aprendizado do estagiário, colocar sua saúde e segurança em risco e dificultar seu desenvolvimento profissional de forma ética e responsável. A ausência de fiscalização pode gerar um ambiente de trabalho injusto, onde os direitos do estudante não são respeitados, prejudicando sua formação e sua preparação para o mercado de trabalho.

Tudo isso destaca a importância da fiscalização nos campos de estágio e a relevância desta pesquisa, que poderá oferecer informações e instrumentos para o aprimoramento da atividade de estágio.

3.4 Categorias de análise das entrevistas com os docentes

Com base na comparação entre a questão de investigação, a pesquisa de revisão bibliográfica e documental e nas entrevistas aplicadas aos docentes, foi possível identificar um conteúdo cuja apresentação da análise dos dados está estruturada nas seguintes categorias: *Formas de orientação; Interferência negativa do estágio no rendimento acadêmico; Importância do estágio; Formas de fiscalização do estágio.*

3.4.1 Formas de orientação

Entende-se que o papel do professor orientador é essencial na atividade de estágio, pois ele auxilia os alunos na criação de uma ponte entre o que aprendem na universidade e o que vivenciam no estágio. Muitas vezes o conteúdo acadêmico parece distante da realidade do mercado de trabalho e a orientação pode mostrar como os dois se conectam.

O professor orientador pode estimular o aluno a refletir criticamente sobre o estágio, garantindo que a atividade vá além da mera execução de tarefas e se torne uma experiência formativa.

Para além disso, os orientadores atuam como uma espécie de “guarda-chuva institucional”, protegendo os alunos de abusos ou desvios cometidos no campo de estágio, intervir quando percebem que o estágio está virando “mão de obra barata” para as organizações, e não aprendizado.

O orientador também é responsável por acompanhar o progresso do aluno, ler relatórios, fazer reuniões e dar retorno sobre como melhorar a atuação ou aproveitar melhor a experiência do estágio.

Por todas essas razões, foi fundamental ouvir os docentes para compreender como se dá a orientação dos estudantes em relação ao estágio.

Tabela 32 - Número de alunos orientados atualmente

Docente 1: Mais de 10 alunos	Docente 2: Não sabe informar
-------------------------------------	-------------------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

O docente 1 atualmente orienta mais de dez estagiários, além de lecionar disciplinas de conteúdo teórico e de conteúdo prático e coordenar projeto de extensão.

Sim, oriento vários estagiários. Entre 10 e 15 estagiários. É porque às vezes o aluno termina o estágio e não nos comunica, então a gente não sabe o número exato, mas deve ser uns dez a quinze estágios vigentes (**Docente 1**).

Bom, eu leciono mais de uma disciplina, mas as minhas disciplinas elas são bem mescladas, são consideradas teóricas na grade formal, na estrutura do curso, mas elas têm caráter um pouco extensionista de aplicação às empresas. Eu possa fazer de maneira fictícia ou não, mas normalmente eu recheio minhas disciplinas com dinâmicas práticas, em torno de 1/3 ali da carga horária (**Docente 1**).

O Docente 2 atualmente orienta alguns estagiários, mas não soube informar o número exato. Mas o Docente 2, além de atuar como orientador, já foi coordenador de Curso de Graduação, por vários mandatos consecutivos, logo, pôde observar e perceber o impacto da realização de estágio no rendimento acadêmico dos estudantes.

Eu não sei a quantidade. Tem alunos que estão chegando agora com transferência, eles têm dificuldade, às vezes têm carga integralizada, então nesse momento eu oriento o estágio deles pela dificuldade de encontrarem qualquer outro professor orientador, porque eles estão chegando no curso agora, mas tem carga horária pra cursar o estágio. Então, normalmente eu aceito nessas condições (**Docente 2**).

Infere-se que ambos os docentes possuem experiência como orientadores e tiveram a oportunidade de observar de perto a interferência do estágio no rendimento dos alunos no curso.

Tabela 33 - Forma de orientação

Docente 1: Só assina o plano de atividades no início do estágio e o relatório ao final	Docente 2: Só assina o plano de atividades no início do estágio e o relatório ao final
---	---

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Pelas falas dos docentes a respeito da forma como acompanham seus orientandos, verifica-se que não há um contato frequente com os estudantes para que possam verificar como estes estão se desenvolvendo no estágio. Muitos alunos não buscam pelo orientador após iniciarem o estágio; e os professores, após aprovarem o plano de atividades, os orientadores geralmente não se inteiram mais sobre o que passa durante o estágio.

Depende muito do aluno. Normalmente o contato é muito pouco. Como orientador de estágio, eu entendo que ao assinar o plano eu tenho alguns compromissos de entender se aquele plano é pertinente ao que se espera dentro do projeto pedagógico do aluno daquela formação, eu só assino estágios de alunos de Engenharia de Produção, então eu olho se as atividades que estão declaradas ali, se elas são pertinentes às grandes áreas da engenharia de produção e podem validar uma experiência significativa nesse campo (**Docente 1**).

Vou falar especificamente da [(Engenharia de] Produção e isso é uma questão do Projeto Pedagógico. Alguns professores fazem diferente; fazem reuniões. No nosso caso, a maioria das nossas orientações de Departamento é simplesmente conversar com o aluno no começo do processo pra assinar a documentação e relatório no final. Não faço reuniões intermediárias com o estudante (**Docente 2**).

Apesar de admitir que não acompanha de perto seus orientandos ao longo da atividade de estágio, o Docente 1 pontuou que, uma vez assinado o plano de atividades, raramente o aluno volta a procurar pelo professor orientador para discutir sobre as atividades que estão sendo desenvolvidas no estágio. Os alunos, após resolverem a parte formal da assinatura dos documentos para iniciarem o estágio, muitas vezes, não se preocupam em relatar ao seu orientador o que se passa em seu dia a dia de estágio.

[...] Agora, uma vez feita essa parte que é mais burocrática, fica muito a demanda do aluno. Alguns alunos, mas são poucos, eu diria que menos de 1/5 dos alunos, gosta de marcar de vez em quando e comentar a experiência e de pegar sugestões, orientações e falar das angústias ou implicações que aquele estágio tem, mas é uma carga baixa, a maioria dos alunos pega o “o.k.” do professor orientador, vai pro estágio e depois que cumpriu a formalidade não volta mais. Volta com o relatório e aí é a mesma coisa, eu acho que o relatório só valida se tem a assinatura do supervisor, que é quem efetivamente estava lá, eu não tô lá, junto com o aluno para dizer algo sobre o desempenho dele, né? Então eu preciso que ele relate e eu orientador confio no relato e, à luz do relato, eu vou fazer alguma crítica ou reforçar a pertinência daquela atividade, né? (**Docente 1**).

Constatou-se então que, na maioria das vezes, a orientação feita pelos docentes consiste em assinar o plano de atividades no início do estágio, verificando se o que será desenvolvido tem pertinência com a área de formação do estudante e assinar os relatórios de estágio exigidos por lei. Mas durante a realização do estágio os orientadores não têm contato com os estudantes, que se preocupam em resolver a parte “burocrática” da formalização do estágio e depois raramente buscam pelo professor orientador.

É nítido também que os professores assumem muitos encargos didáticos, o que pode dificultar um acompanhamento mais ativo de seus orientandos. O que se observa é que, na maioria das vezes, não existe um acompanhamento efetivo para avaliação do que está sendo desenvolvido no campo de estágio e dessa forma os alunos ficam reféns de possíveis distorções que venham a ocorrer durante o estágio.

3.4.2 Interferência negativa do estágio no rendimento acadêmico

Embora o estágio seja uma etapa importante da formação profissional dos engenheiros, acredita-se que ele possa interferir negativamente no rendimento acadêmico dos estudantes, especialmente quando não é bem acompanhado e equilibrado com as exigências da universidade ou quando o campo de estágio desvirtua a atividade que deveria priorizar o aprendizado prático dos conteúdos aprendidos em sala de aula.

Nesta categoria, será observada a visão dos docentes sobre a interferência negativa que o estágio pode exercer sobre o rendimento acadêmico dos estudantes.

Tabela 34 - Acreditam que o estágio interfere negativamente no rendimento acadêmico dos alunos

Docente 1: Sim	Docente 2: Sim
----------------	----------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Verificou-se que existe uma correlação da realização de estágio com o rendimento acadêmico dos estudantes. As falas dos docentes entrevistados explicitam a possibilidade real da interferência negativa do estágio no rendimento acadêmico dos alunos, mas, sendo o estágio uma atividade tão importante na complementação da formação discente, há que se questionar qual a razão dessa interferência, se isso ocorre por estar havendo um desvio nas atribuições delegadas ao estagiário, que pode estar desempenhando tarefas de alto grau de complexidade ou recebendo um excesso de atribuições, causando desgaste físico e emocional, o que, aliado a uma deficiência na orientação e na supervisão dos estagiários, certamente irá interferir de forma negativa em seu rendimento acadêmico.

Eles relatam isso, uma boa parte dos alunos no campo lá que é a respeito dos contras, relata a dificuldade, claro também que depende de aluno, de estágio e de empresa, né? Mas não é incomum eles relatarem a dificuldade pessoal e em alguns casos em que a gente acompanha média, notas e deu aula pra um determinado aluno em disciplina quando ele não fazia estágio e depois dar uma outra quando ele fazia, a gente nota que a tendência é cair o rendimento. Eu acho que, se fizer quantitativamente, isso vai comprovar porque dá pinta sim de que existe, sim, uma correlação (**Docente1**).

É difícil porque a gente não acompanha. No meu caso específico, as disciplinas que eu dou, são do primeiro período ou são optativas, então, eu não consigo acompanhá-los em obrigatórias mais pra frente do curso, pra ver realmente se há queda ou não. Mas aí é percepção. Você fica trinta horas no estágio. É impossível que você não tenha queda de rendimento acadêmico. Mas eu não consigo mensurar, pelos momentos em que dou o curso. É disciplina de introdução ou optativa (**Docente 2**).

Pela percepção dos docentes, é nítida a interferência negativa do estágio no rendimento acadêmico dos estudantes. A forma como a organização delega as atribuições, cobra resultados e acompanha o estagiário, aliado ao tempo que os estagiários dedicam ao estágio, que deve ser conciliado com os estudos, impacta diretamente em seu rendimento no curso e muitas vezes até em sua saúde.

3.4.3 Importância do estágio

Entende que o estágio é importante, dentre outras razões, para tornar o processo de ensino-aprendizagem mais completo, contextualizado e profissionalizante, pois no estágio o estudante tem a oportunidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula, verificando sua utilidade, limitações e aplicabilidade em situações reais. Isso ajuda o aluno a consolidar o aprendizado adquirido na universidade. Contudo, é importante, nesta etapa da pesquisa, entender, na visão dos docentes, qual a importância do estágio para a formação dos engenheiros.

Tabela 35 - Considera o estágio essencial para complementação do aprendizado

Docente 1: Sim	Docente 2: Sim
-----------------------	-----------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

As falas dos docentes entrevistados demonstram que a realização de estágio é fundamental para a complementação do aprendizado teórico adquirido em sala de aula, além de muitas vezes abrir as portas do mercado de trabalho para os futuros engenheiros.

Não tenho dúvida disso. Eu sou até da ala que seria um pouco mais “condescendente” em relação ao momento e à carga horária permitida para fazer estágio, porque já dei aula em outras instituições que eram mais abertas com isso e tinha frutos positivos **(Docente 1)**.

O estágio é importante não só para que o estudante adquira experiência prática dos conteúdos aprendidos em sala de aula, mas também pelas competências que eles adquirem no campo de estágio, chamadas pelos docentes de “*Soft Skills*”, associadas ao relacionamento humano e trabalho em equipe, importantes para o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Ele é essencial, mas não por questão, eu acho, da formação técnica, né? Teórica. É até legal de ele ver a aplicação lá, mas eu acho que são os “skills” que a gente não tem aqui. O *soft skill*, o relacionamento ou o trabalho em equipe, pro aluno entender, por exemplo, que às vezes a gente tem que trabalhar com quem a gente não gosta. Eu acho esse pedaço mais importante do que a aplicação da técnica em si, por mais que eles são capazes, eu acho que no final do curso, realmente de chegarem e contribuir em com soluções lá; tanto é que muitos temas de Trabalho de Conclusão de Curso, são feitos em cima do estágio do aluno. Então é muito comum lá na [Engenharia de] Produção os TGs, que a gente chama de Trabalho de Graduação, serem feitos com problemas do estágio, e a gente até chama um representante da empresa para assistir à apresentação, porque foi feita uma solução lá no estágio, envolvendo então o conhecimento teórico dele (aluno) e a participação de coleta de dados, todas por parte do estágio. Então, eu acho a integração importante. Não acho que a questão da aplicação da teoria, mas os “skills” deles, porque não tem como a gente formar aqui, né? Um aluno que faz PJ, participa de iniciativas, tem essa formação dessas “skills” que se precisa, mas o estágio pra mim é mais isso do que até a parte técnica (**Docente 2**).

Mas o Docente 1, embora considere o estágio fundamental para a boa formação de um engenheiro, ressalta que deve ser observada a natureza do estágio, o tipo de atribuição delegada e a forma como os estagiários são cobrados, para que a atividade seja de fato benéfica à formação dos estudantes.

[...] A questão é mais a natureza do estágio e a intensidade e o tipo de cobrança que o estagiário defronta que muitas vezes é praticamente comparável a de um funcionário de dedicação plena à empresa. E eu acho que, quando a gente colhe esses “frutos indesejados”, eles estão mais associados à natureza do estágio do que, eu acho, que não é nem a carga horária diretamente, eu acho que é a intensidade do trabalho e a responsabilização. Eu acho que isso talvez venha em um momento em que o aluno ainda está verde para lidar com essas responsabilidades e aí impacta. Mas realizar o estágio eu acho mais do que essencial, no caso particular da engenharia de produção que ela tem várias transversalidades e conexões, muitas das disciplinas, e eu sinto isso nas minhas, é difícil o aluno entender plenamente o que eu estou falando se ele nunca pisou num ambiente de estágio. Os alunos criam mais conexões quando eles sabem o que é uma empresa, uma organização, uma indústria e um sistema de produção, quando eu dou meus exemplos (**Docente 1**).

O Docente 1, mesmo ressaltando a importância do estágio para a completa formação dos estudantes, acredita também que o estágio possa interferir negativamente no momento em que os estudantes, ao buscarem o estágio, deixam de participar de atividades acadêmicas também importantes para sua formação e às quais eles só terão acesso durante o curso.

[...] Então, eu estou em disciplinas que estão em pontos mais avançados do curso, eu acho que eles são mais motivados por entender também isso, então eu não tenho dúvida de que o estágio tem um papel importante na formação do engenheiro. Eu só acho que às vezes ele tem atropelado o seu propósito, talvez tirar o aluno de atividades pertinentes na Universidade, que ele deixa de fazer porque o estágio rouba dali: uma boa iniciação científica, um bom projeto de extensão, a participação em uma equipe de competição, que ele nunca mais vai ter a oportunidade de fazer, né? Ele vai estar por uns quarenta anos na profissão. Então eu acho que alguns alunos tentam antecipar

muito e deixam também de ter um desempenho nisso, que é parte da formação, sabe? Então, sim ao estágio, mas qual é o estágio? Esse é o ponto! **(Docente 1).**

Percebe-se que o conhecimento prático obtido no estágio também se mostra favorável quando os estudantes participam de projetos de extensão na instituição de ensino. O Docente 1, que coordena com frequência projetos de extensão, considera que os estudantes que realizam estágio aplicam os conhecimentos obtidos nas pesquisas universitárias das quais participam.

Tabela 36 - Considera o conhecimento prático obtido no estágio válido para a participação do aluno nos projetos da universidade

Docente 1: Sim	Docente 2: Sim
-----------------------	-----------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Sim, eu tenho um grupo de pesquisa aqui na Engenharia de Produção e ele tem um caráter muito extensionista em sentido amplo, extensionista porque o tipo de assunto que nós pesquisamos ele exige que a gente veja *in locu*, em organizações, eu não consigo fazer nada fechado no meu laboratório então, assim, o meu laboratório são as empresas e as metodologias típicas do que a gente faz elas ou precisam conhecer em profundidade o que acontece numa empresa ou intervêm diretamente em uma empresa, então isso dá uma caráter extensionista em sentido amplo, né? Não necessariamente aquele extensionismo social, embora a gente também possa fazer, mas extensionismo no sentido de intervir ou estar intimamente ligado à atividade exercida em uma empresa e isso reflete nas minhas disciplinas, tanto de graduação quanto de pós-graduação. Na pós-graduação eu estou mais ligado ao mestrado profissional e ao mestrado e doutorado acadêmico de inovação, que também são programas que incitam a parte aplicada, eles têm esse viés, né? Os programas que olham menos aquela aplicação mais erudita e olham mais o impacto prático que as pesquisas geram, então isso reforça essa vocação nossa **(Docente 1).**

Embora os docentes acreditem que os campos de estágio exijam muito dos estudantes, principalmente dos que estão mais no início do curso, atribuindo-lhes tarefas repetitivas e desgastantes, ainda assim, consideram que há uma contribuição positiva por parte dos estudantes que realizam estágio quando participam de projetos na Universidade.

Contribui. Ele vai aplicar a teoria lá, muitas vezes. Mas isso pra mim não é o mais importante. É importante, mas importante também são as “skills” que ele desenvolve lá. Bom... projeto de pesquisa, se pensar aqui, não pelo conhecimento teórico, mas talvez pela organização das etapas, talvez de... pensando em projeto, gerenciamento de projeto, talvez sim. Talvez nesse sentido ele conseguisse cadenciar um pouco mais as coisas, mas a gente sabe que em estágio, geralmente, apesar de que eles arrancam o couro dos meninos lá, eles começam muito cedo e a gente sabe que eles estão fazendo algumas tarefas muito repetitivas, muito preenchimento de planilha. Já o [aluno] que está mais pro final do curso, não. Eu acho que esse atua mais. Então, nesse sentido, sim, capacidade de tocar um projeto, e não de pesquisar em si, mas talvez a organização **(Docente 2).**

Analisando o que foi falado pelos docentes, conclui-se que é incontestável a importância do estágio, tanto para o aprendizado e formação profissional dos estudantes quanto para a instituição de ensino.

Além da técnica, o estágio permite que o estudante desenvolva competências como trabalho em equipe, comunicação, responsabilidade, gestão de tempo e resolução de problemas, habilidades essenciais para o exercício da engenharia e valorizadas pelos professores.

3.4.4 Formas de fiscalização do estágio

Considerando que o estágio integra o projeto pedagógico dos cursos de engenharia da UFMG, sendo requisito para obtenção do diploma e levando-se em conta sua importância para a formação dos engenheiros, é necessário entender as formas de fiscalização da atividade.

A fiscalização é um elemento essencial para garantir que a experiência do estágio cumpra seu papel formativo e não se transforme em mera exploração de mão de obra barata.

Por isso, a seguir, será analisada a percepção dos docentes a respeito da fiscalização da atividade de estágio.

Tabela 37 - Acredita que legislação federal que regulamenta o estágio no Brasil é suficiente para coibir distorções e uma possível precarização da força de trabalho dos estagiários

Docente 1: Não	Docente 2: Não
-----------------------	-----------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Tabela 38 - Acredita que os campos de estágio possam utilizar os estagiários como mão de obra barata?

Docente 1: Sim	Docente 2: Sim
-----------------------	-----------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Os docentes entrevistados têm convicção de que os dispositivos da Lei Federal nº11.788/2008 são insuficientes para coibir distorções e uma possível precarização da força de trabalho dos estagiários, o que pode abrir caminho para que organizações utilizem o trabalho dos estagiários como uma mão de obra barata.

Eu acho que ela não é suficiente, embora, assim, uma opinião mais madura deveria ser precedida de uma leitura recente desses documentos, confesso que já li, mas há mais tempo, há bem mais tempo (**Docente 1**).

O Docente 1 entende que os dispositivos da legislação federal que regulamenta o estágio no Brasil são importantes para regulamentar a atividade de estágio,

[...] Mas eu tenho minha dúvida se é a lei que vai resolver, sabe? Assim, a gente está num, talvez seja um viés mais ideológico meu, ao falar isso, mas a gente tá em tempos em que tudo dá muito “quiprocó” (risos), tudo é muito judicializável, eu tenho um pouco de medo da nossa sociedade caminhar igual, talvez a gente possa tomar como exemplo a sociedade americana, que é judicializada demais e tudo dá muito problema, tudo tem que estar no papel, sabe? Eu acho que o arcabouço legal serve pra isso, que as normas são pra isso, mas eu penso que a gente tem que estar com regras claras sobre o que é estágio, qual é carga horária permitida pra um estágio, qual é o momento permitido da formação do aluno para realizar o estágio, eu acho que essas coisas sim, a questão de ser um vínculo empregatício ou não empregatício, quais são as formas legítimas de se contratar um estagiário, o papel da escola em ser uma parte assinante daquele contrato, eu acho que tudo isso tem que estar na lei (**Docente 1**).

Entretanto, não acha que, para coibir possíveis distorções que possam ocorrer no campo de estágio, o caminho seja através de mudanças na legislação. Ele acredita que uma mudança na legislação que pudesse torná-la mais rígida poderia complicar a relação de estágio e fazer com que os estudantes perdessem boas oportunidades. Para o Docente 1, o melhor caminho seria desenvolver ações que aproximem as organizações da Universidade, fazendo com que fique mais claro para os contratantes qual o papel e a importância do estágio na formação dos estudantes e torne possível à instituição de ensino filtrar quais organizações estão alinhadas aos princípios pedagógicos do estágio.

[...] mas quando a gente começa a coibir as más práticas eu tenho um pouco de dúvida se isso é possível sem complicar muito a lei e sem abrir precedente também para que aquele estágio que talvez era legal e o aluno por um desconforto que teve, enquadra ele, e a empresa começa a ficar com medo de ter estagiário, sabe? É aí que eu queria chegar. Às vezes começa a ficar tão complicado e tão arriscado, que a empresa olha para aquilo ali e fala assim: esse negócio vai dar problema, eu vou tirar meu time de campo, sabe? Eu acho que pode ter esse efeito se a gente amarrar demais, amarrar em excesso. E eu acho, e aí eu volto naquelas sugestões que eu vinha comentando, se a gente faz isso, identifica parceiros bons, longevos, próximos ou que eu quero trazer pra próximo, identifica aqueles que a gente vai dar um toque e vai dizer: olha, no geral, na UFMG, sem nomes específicos, você não é bem avaliado aqui com a gente, sabe? E dado o peso que a UFMG tem, de ser uma voz ouvida, as empresas têm interesse, o que talvez uma faculdade menor não vai ter o acesso a esse microfone, sabe? Mas uma UFMG com um estudo sério, uma metodologia isenta e mostrando que a percepção que a gente tem é de que alguns lugares são melhores ou piores, algumas áreas são melhores ou piores, ou que alguns alunos se sentem motivados em um autodesenvolvimento em lugar a ou b, eu acho que isso tem um efeito talvez mais positivo do que amarrar legalmente. Eu tenho um pouquinho de medo de prevendo, à luz das más experiências, prever tudo e isso gerar um tiro pela culatra, sabe? (**Docente 1**).

O Docente 2 também acredita que a legislação federal de estágio não é útil para impedir que o trabalho do estagiário seja precarizado. Embora a Escola de Engenharia da UFMG seja mais rígida em relação às normas para permissão de realização de estágio pelos seus alunos, a Lei Federal nº 11.788/2008 não possui dispositivos específicos que coibam os campos de estágio de utilizarem os estagiários como “mão de obra” barata.

A legislação sobre poder ficar apenas dois anos na mesma empresa e não passar disso? Por isso? Bom, eu acho que não, porque se a gente fizer a analogia da questão, o fato de permitir que um aluno de começo de curso faça estágio, em todo lugar pode, aqui na Escola de Engenharia da UFMG não pode. Para o mundo estamos errados, pois a maioria permite, se parar pra pensar. Eu acho que a gente não está certo, porque todo mundo deixa no começo. Tudo bem. Estamos sendo exceção. Mas se houvesse uma equidade... porque imagina... eu contrato um Engenheiro de Produção pra me ajudar num problema aqui de processo, no primeiro período? Esse menino vai ver Produção a partir do quarto período. Em que esse menino vai contribuir? Atualmente é uma mão de obra barata. Tá usando o menino pra poder preencher umas coisas lá até se formar em algum caminho e poder resolver algum problema específico. Eu acho que a legislação não contribui nessas situações. Ela deveria ser revista (**Docente 2**).

Na verdade, analisando atentamente o texto legal, observa-se que existe uma lacuna na Lei Federal nº 11.788/2008 no que diz respeito à fiscalização da atividade de estágio. Vide trecho da lei:

CAPÍTULO V - DA FISCALIZAÇÃO

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

A lei não explicita de quem é a responsabilidade pela fiscalização dos campos de estágio, apenas menciona, no artigo 7º, inciso II, que as instituições de ensino têm a obrigação de avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando,

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos: [...]

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando [...]

mas não deixa claro de quem é a obrigação de fiscalizar e, em casos mais graves, como fraude ou exploração, a quais órgãos de controle deveria ser feita a denúncia, se ao Ministério da Educação ou ao Ministério Público do Trabalho, por exemplo e nem como essa fiscalização deve acontecer.

A ausência de complementação do dispositivo legal abre possibilidade para distorções que possam acontecer no campo de estágio, permitindo que o trabalho dos estagiários seja precarizado.

Logo, os docentes acreditam que a solução não consista em alterar a legislação de estágio, mas que as instituições de ensino criem mecanismos de aproximação com os campos de estágio, elaborando relatórios de estágio mais detalhados, que possibilitem a realização de uma filtragem entre os alunos que fazem estágio e assim possam ser identificadas informações relevantes sobre as atividades desenvolvidas e as formas de acompanhamento pelo supervisor. Com isso a instituição de ensino poderá criar uma base de dados que lhe permita selecionar as organizações contratantes, classificando quais são boas e quais estão sendo ruins do ponto de vista acadêmico e a partir daí poderá entrar em contato com elas e dialogar sobre a questão.

Acreditam também que a instituição de ensino precisaria ir às empresas com certa regularidade para realizar a fiscalização das instalações e verificar as atividades que estão sendo desenvolvidas lá pelos seus alunos. Claro que entendem ser impossível ir a todos os campos de estágio, considerando a quantidade significativa de alunos da Escola de Engenharia da UFMG que realizam estágio e de organizações contratantes, mas que isso deveria acontecer ao menos em uma parte das organizações, as que costumam contratar maior número de estagiários, pois sabem que muitos alunos sentem-se inibidos ao pedirem para sair mais cedo do estágio quando precisam estudar para uma prova, por exemplo, ou se queixar quando estão sobrecarregados.

Uma boa pergunta. Eu acho que a gente precisaria ir às empresas. É impossível trabalhar com 100%, mas a gente poderia fazer duas ou três coisas. Primeiro: a gente tem aqui muitos estagiário em determinadas empresas; a gente poderia fazer um barema. Se a gente tem muito aluno desta empresa, vamos visitar a empresa. Ou se a gente fizer um sorteio aleatório, por exemplo, 5% ou 6% dessas empresas que a gente tem, automaticamente vai aparecer as empresas que são mais estagiáveis. Seria legal levar uma comissão, de repente trocar um pouco isso porque eu não sei o que acontece nas empresas, mas, com respeito à flexibilidade do aluno, por exemplo, tem aluno que tem medo de chegar e falar “gente, eu tenho uma prova essa semana e preciso estar na universidade em determinado horário” (**Docente 2**).

Pela fala do Docente 2, nota-se que em sua visão os campos de estágio sempre esperam que a flexibilização aconteça por parte da instituição de ensino, deixando em segundo plano o caráter pedagógico da atividade de estágio. Para ele, as visitas regulares nas principais empresas

contratantes possa criar um vínculo entre esses entes e a instituição de ensino e dessa forma contribuir para mudar a forma como as organizações veem o estágio e fazer com que passem a dar mais ênfase ao seu caráter pedagógico.

[...] Eles querem a flexibilização aqui. A gente tem que resolver o problema deles enquanto professor na disciplina, não o contrário, né? Criar com essas visitas talvez uma relação institucional mesmo. Acho que já existe de certa forma; eles já sabem que nossos alunos são bons. Eles não querem nossos alunos à toa. Mas eu acho que a gente deveria sim, fazer visitas e talvez promover seminários, alguma coisa assim que as empresas viessem, de repente *cases* que nossos alunos desenvolvem lá... O resultado final da disciplina estágio lá, o aluno tem que fazer uma apresentação do estágio, ela é aberta aos outros alunos também, vem alguém da empresa avaliar, vem alguém daqui (**Docente 2**).

Foi levantada pelos docentes a hipótese de realização pela Universidade de fóruns semestrais envolvendo os estudantes e as principais organizações que contratam seus alunos como estagiários, para que essas possam estar mais próximas da universidade e entendam melhor o caráter pedagógico do estágio. Isso possibilitaria também que e os estudantes compartilhassem entre si suas vivências e percepções sobre o estágio em determinada organização e auxiliaria a instituição identificar quais as empresas estão sendo “positivas” para o aprendizado e crescimento profissional e pessoal dos estudantes durante o estágio.

[...] A gente fica sempre muito preocupado quando é aluno, eu era assim, talvez a geração de hoje um pouco diferente, mas me questionava: será que eu sirvo pra empresa? Eu quero passar numa entrevista do *trainee*, né? Mas talvez a gente esteja numa posição de julgar também se a empresa serve pra nós, como é que seria uma empresa boa, uma empresa que professa os valores que você acha que vão ser convergentes com seus posicionamentos, com o que você espera de uma empresa que é produtiva e invista socialmente, ambientalmente, economicamente, sabe? Eu acho que a gente pode criar mais maturidade sobre isso aqui com uma experiência que já tem, a gente só não canalizou (**Docente1**).

[...] Eles têm um método ali que eu gostei. Não conhecia, fui convidado a participar e avaliar uma banca. E eu acho que algum tipo de troca assim até daria visibilidade pros alunos, até mesmo pra entenderem que num determinado local ele pode estar sendo até abusado. Tem outras práticas, em outros locais que eu acho que tem isso também; eles se submetem demais ao poder do estágio. A gente sabe que eles precisam do dinheiro, muitas vezes, mas eles precisam entender que estão sendo abusados eventualmente. Se eles conseguirem ver que com um colega deles ou em outra empresa é de outra forma, poderia ajudar a criar um senso (**Docente 2**).

Para os docentes, os estudantes poderiam levar informações do campo de estágio para a instituição de ensino, como o tipo de atividades desenvolvidas, a forma de supervisão e de como conseguem conectar o conhecimento obtido no estágio com as disciplinas que cursam. Isso possibilita uma aprendizagem mais ativa, em que o aluno não fique tão dependente da figura do professor e também oportuniza a troca entre os próprios alunos, por exemplo: os que já

fizeram estágio podem compartilhar, com aqueles que ainda não fizeram, suas vivências e percepções. Dessa maneira, a instituição de ensino pode também conhecer melhor as organizações que contratam seus alunos como estagiários e entender se elas se alinham com seus princípios, valores e objetivos.

Eu acho que tem um longo debate aqui sobre períodos e cargas horárias, né? E a nossa Resolução interna tem essa preocupação e eu acho que é legítimo ela ter, eu só tenho essa dúvida se essa é a discussão mais central. Eu tenho a impressão de que ela é necessária, mas ela não é a mais central, eu acho que a gente precisava trazer essas discussões mais centrais e talvez ter uma oportunidade associada a elas e aí seria uma última ideia: se a gente tem esse compromisso de o aluno trazer uma informação legítima do mercado, da natureza da sua experiência de estágio, seria produtiva, eu acho que a gente poderia ter uma ação de caráter mais extensionista para que esses alunos, nessa fase, compartilhassem adequadamente experiência com quem tá chegando e normalmente o aluno sai sem fazer esse compartilhamento. Esse é um problema talvez de todos nós, dos grandes projeto (**Docente 1**).

Além das informações que os estudantes poderiam levar do campo de estágio para a instituição de ensino, os docentes consideram também importante que o estudante que realizou estágio traga algum retorno para a Universidade, apresentando para os colegas de curso os principais conhecimentos obtidos no estágio, dividindo suas experiências, tanto do ponto de vista profissional quanto em relação à cultura organizacional da empresa. Pela fala do docente 1, percebe-se que ele considera que a atividade de estágio, além de beneficiar o estudante com a complementação prática profissional, poderia ir além, proporcionando uma aprendizagem ativa, que integre os estudantes, beneficiando a instituição de ensino como um todo.

[...] Eu veria com bons olhos um programa que incentiva o aluno e diz: quando você chegar aqui você vai dar uma palestra, você vai montar uma aula a partir da sua experiência mais marcante e vai compartilhar isso num evento programado, numas coisas simples que fossem, mas eu acho que a necessidade do retorno é importante. Em uma escala menor, por que não a experiência de estágio? Não todos, mas será que a gente não poderia pegar experiências mais marcantes e interessantes de estágio e fazer um ciclo que fosse obrigatório ou pelo menos muito recomendado para quem estivesse cursando até o terceiro período? Cara, aqui, eu tive uma experiência, desenvolvi muito nesse tipo de empresa e trouxe uma coisa nova, ou: eu não soube conectar esse e aquele assunto do curso e lá na empresa eu vi. Sabe? E aí a gente conseguiria fazer uma aprendizagem mais ativa (**Docente 1**).

Para o Docente 1, uma maior integração dos estudantes dentro da universidade, compartilhando suas vivências e aprendizados, tanto no estágio quanto em outras atividades extraclasse, podem promover uma aprendizagem mais dinâmica e menos dependente da figura do professor.

[...] A gente tá sempre tão dependente do professor, toda hora fala: Ah, na educação nova o professor é mais um facilitador. Mas na prática a gente chega e tá tudo saindo da fala da sala de aula e olha, podem ser magníficas, né? O professor pode dar excelentes aulas, mas eu acho que algumas oportunidades estão bem aqui, estão bem prontas, é só a gente articular pra elas também exercerem um papel. Os nossos alunos do grêmio realizam, por exemplo, eu acho que quase todo curso tem, mas na Engenharia de Produção tem a Semana da Engenharia de Produção, organizada exclusivamente pelos alunos, que, além de organizar, convidam pessoas e empresas. Eu acho isso superinteressante, porque eles também convidam muitos egressos, porque são contatos, estão na rede deles. Será que isso não poderia acontecer conosco e estimular a atividade de estágio e estimular as pessoas a procurarem bons estágios, sabe? (**Docente 1**).

As entrevistas com os docentes mostraram sua percepção, no âmbito institucional, de que os mecanismos legais definidos para fiscalização da atividade de estágio são insuficientes e carecem de aperfeiçoamento para que possam impedir que o trabalho dos estagiários sejam precarizado.

Os docentes acreditam que, para que se garanta que o estágio não seja desvirtuado, meios como uma fiscalização e um acompanhamento efetivos do estágio pela instituição de ensino, criando formas de se cumprir o que determina a legislação federal sobre o tema, com a realização de visitas nos campos de estágio para observação e também a aproximação da instituição de ensino com os campos de estágio, integrando Universidade, alunos e organizações contratantes de maneira a possibilitar que as experiências vivenciadas pelos estagiários sejam positivas e proveitosas para todas as partes envolvidas no processo.

3.5 Categorias de análise das entrevistas com os funcionários de empresas

Com base na análise da questão de pesquisa, na revisão de literatura e documentos, bem como nas entrevistas realizadas com os funcionários de empresas que atuam como supervisores de estagiários das engenharias, foi possível identificar um conteúdo cuja apresentação da análise dos dados está organizada nas seguintes categorias: *Tarefas delegadas aos estagiários*; *Formas de supervisão*; *Contribuição dos estagiários*; *Fiscalização no campo de estágio*.

3.5.1 Tarefas delegadas aos estagiários

Para que fosse possível uma compreensão integral da relação entre os estagiários das engenharias com o campo de estágio, além de discentes e docentes, foi importante entrevistar os funcionários de empresas para que se pudesse analisar, do ponto de vista dos responsáveis

por supervisionar os estagiários em seu dia a dia de estágio, compreender como se dá essa relação.

Entende-se que as tarefas delegadas aos estagiários dos cursos de engenharia no campo de estágio devem ser cuidadosamente planejadas para promover aprendizado, desenvolvimento profissional e responsabilidade ética. Elas devem equilibrar a complexidade técnica com a capacidade do estagiário, respeitando as normas legais e pedagógicas da formação. Por essa razão, a primeira categoria a ser analisada na entrevista realizada com os funcionários diz respeito às tarefas que são delegadas aos estagiários no campo de estágio.

Tabela 39 - Quantidade de estagiários das engenharias que supervisionam atualmente

FUNCIONÁRIA 1: Atualmente nenhum	FUNCIONÁRIO 2: atualmente 01
---	-------------------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Verificou-se que a Funcionária 1 atualmente não está supervisionando nenhum estagiário das engenharias, mas que já supervisionou estagiários do curso de Engenharia de Produção, pois, considerando área de atuação da empresa (Consultoria Estratégica e Gestão Técnica), é mais comum a contratação de estagiários da Engenharia de Produção e o Funcionário 2, no momento, supervisiona uma estagiária da área de engenharia civil e já atuou como supervisor de outros cinco estagiários, todos das engenharias, logo, ambos os funcionários, por atuarem ou já terem atuado como supervisores de estagiários das áreas das engenharias, possuem experiência e conhecimento sobre como se dá a atividade de supervisão.

Tabela 40 - Tipo de atividade delegada aos estagiários

FUNCIONÁRIA 1: as mesmas funções de um analista recém-contratado	FUNCIONÁRIO 2: leitura e análise de projetos.
---	--

Fonte: elaborado pela pesquisadora

A respeito do tipo de atividade que é delegada aos estagiários, na empresa 1, os estagiários desempenham as mesmas funções de um analista recém-contratado, ou seja, atribuições e responsabilidades que seriam delegadas a um profissional formado. Isso certamente ocasiona maior desgaste físico e mental ao estagiário, que ainda se encontra em processo de formação. De acordo com a Funcionária 1, “Os estagiários desempenham quase as mesmas funções de um analista recém-contratado”.

Na empresa 2, os estagiários atuam na parte de leitura e análise de projetos. Função que também poderia ser delegada a um técnico com formação na área ou até a um engenheiro.

Os estagiários atuam praticamente na parte de leitura de projetos de estrutura metálica e na parte de paginação dos projetos, que são projetos em Autocad e PDF. Nós trabalhamos com projetos que realizam estimativa na área da construção civil e os estagiários ficam responsáveis pela leitura e interpretação dos projetos e em seguida por apresentar os dados quantitativos que serão usados para se construir telhados industriais. A empresa para a qual trabalhamos, uma multinacional, possui um sistema interno para esse tipo de construção e nosso escritório é responsável por elaborar e enviar as propostas aos clientes (**Funcionário 2**).

Tabela 41 - As atividades desenvolvidas pelos estagiários de engenharia poderiam ser realizadas por um engenheiro ou por um técnico?

FUNCIONÁRIA 1: Sim	FUNCIONÁRIO 2: Sim
---------------------------	---------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Sobre as atividades desenvolvidas pelos estagiários de engenharia, analisando as falas dos funcionários das empresas, evidencia-se que são atribuições que poderiam estar sendo desenvolvidas por profissionais com formação técnica ou por engenheiros. Tal constatação reforça-se pela fala da Funcionária 1, “Sim, a atividade desenvolvida por um estagiário de engenharia com maior tempo na empresa poderia ser desenvolvida também por um funcionário formado e recém-contratado”, a qual admite que o trabalho outorgado a um estagiário há mais tempo na empresa poderia ser realizado por um funcionário formado e recém-contratado.

O Funcionário 2, embora acredite que as funções delegadas aos estagiários estão dentro do que se espera para um aprendiz, admite que poderiam sim ser delegadas a um bom técnico de edificações, mas que seria mais demorado e, logo, dispendioso para a empresa contratá-lo, considerando o tempo que levaria para que ele fosse treinado. Já os estagiários da graduação trazem da Universidade conhecimento teórico e isso contribui para que seu treinamento seja mais fácil e rápido e eles possam realizar melhor as tarefas delegadas.

Não. As funções são voltadas aos estagiários mesmo e a gente está sempre acompanhando e supervisionando, para que eles aprendam sobre o projeto, aprendam a ler e interpretar os dados, com nossa orientação. Um bom técnico de edificações até poderia contribuir significativamente com as nossas atividades, mas tem o problema de que o profissional chega “cru” no mercado de trabalho, sem nenhuma experiência e aí isso dificulta a realização das atividades, pois temos que começar do zero para que ele aprenda todas as atividades até ter condições de efetivamente realizar o trabalho. Já os estagiários de graduação já trazem algum conhecimento e isso contribui para que seja mais fácil seu treinamento e fluam melhor na realização das tarefas (**Funcionário 2**).

Conclui-se que as empresas preferem contratar um estagiário que já possui uma boa base teórica do que contratar um técnico de edificações ou um engenheiro recém-formado, pois a remuneração paga a esses profissionais, somada aos encargos trabalhistas e sociais, é bem maior do que a remuneração paga a um estagiário a título de bolsa, logo, é mais barato para a empresa contratar o estagiário e delegar-lhe as funções que seriam de um engenheiro ou um técnico de edificações.

3.5.2 Formas de supervisão

De acordo com o que está previsto na Lei Federal nº 11.788/2008, na relação de estágio é imprescindível a figura de um supervisor no campo de estágio.

Lei Fderal nº 11.788/2008

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

O supervisor é o profissional responsável por elaborar, em conjunto com a instituição de ensino, o plano de atividades que serão desenvolvidas no estágio, por acompanhar os estagiários no desenvolvimento das tarefas, fornecendo orientação, transmitindo conhecimentos práticos e experiências profissionais que complementem a formação acadêmica e promovendo a aprendizagem de boas práticas da engenharia, com foco em segurança, qualidade, responsabilidade técnica e ética profissional.

A supervisão dos estagiários de engenharia no campo de estágio é essencial tanto do ponto de vista formativo quanto legal. Ela garante que a experiência do estágio cumpra seu papel de complementar a formação acadêmica, além de proteger o estagiário, a empresa e a sociedade. Uma boa supervisão permite que o estagiário aprenda com a prática de um profissional experiente que além de lhe fornecer orientações técnicas, ajuda a corrigir erros e consolidar o conhecimento teórico.

Para além disso, uma boa supervisão garante que o estágio tenha seu caráter educativo priorizado, pois trata-se de um processo de ensino-aprendizagem, e não apenas de execução de tarefas. Dessa forma, a supervisão assegura que as atividades estejam relacionadas aos objetivos do curso de engenharia e não sejam meramente operacionais ou desvirtuadas. Por essa razão,

apresenta-se a seguir a análise das entrevistas com os funcionários a respeito da forma como é feita a supervisão dos estagiários na empresa.

Tabela 42 - Responsável por determinar quais atribuições são delegadas aos estagiários

FUNCIONÁRIA 1: Supervisor de estagiário ou consultor	FUNCIONÁRIO 2: Supervisor
---	----------------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Sobre a responsabilidade de determinar quais atribuições são delegadas aos estagiários, verificou-se que na empresa 1 essa tarefa é fragmentada, a responsabilidade é do supervisor do estagiário ou do consultor que fica responsável por determinado estagiário, mas ao iniciarem, os estagiários geralmente cuidam da parte mais simples e “manual” das tarefas e na medida em que vão ficando por mais tempo na empresa e adquirindo experiência, suas atribuições e responsabilidades aumentam.

A responsabilidade é do supervisor de estágio ou do consultor, para os seus estagiários, mas essa divisão de tarefas acaba sendo fragmentada, geralmente os estagiários ao iniciarem, cuidam da parte mais simples e “manual” das tarefas, a parte considerada mais analítica (**Funcionária 1**).

Infere-se pela fala da Funcionária 1 que as atividades delegadas aos estagiários podem ser alteradas à medida em que ganham experiência na empresa, logo, a carga e complexidade de atribuições aumenta, o que pode divergir do que foi inicialmente previsto no plano de atividades.

Tabela 43 - As tarefas delegadas aos estagiários correspondem estritamente ao que consta no seu plano de atividades

FUNCIONÁRIA 1: Não	FUNCIONÁRIO 2: Sim
---------------------------	---------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Em relação às tarefas que são delegadas aos estagiários, verificou-se que nem sempre correspondem estritamente ao que está descrito no plano de atividades. A fala da Funcionária 1 demonstra que o plano de atividades de estágio elaborado pela empresa é bem generalista, logo, serve para todos os estagiários, por isso, as atividades podem variar, mas quando um estagiário fica por mais tempo na empresa vão lhe sendo delegadas uma carga maior de atribuições.

O plano de estágio é bem generalista, então serve para todos os estagiários. Por isso podem variar as atividades desenvolvidas, mas quando o estagiário fica por mais tempo na empresa, vai pegando mais atribuições (**Funcionária 1**).

Observa-se que as atividades descritas no plano de atividades não são específicas, possibilitando que o estagiário desempenhe tarefas que não estejam diretamente relacionadas à sua área de formação e que à medida que o estagiário adquire experiência lhe são outorgadas mais atribuições, certamente com maior grau de complexidade, provavelmente extrapolando o que havia sido previsto inicialmente no plano de atividades.

Tabela 44 - Forma de avaliação da a produtividade dos estagiários

FUNCIONÁRIA 1: Tempo gasto pelo estagiário para desempenhar tarefas, forma de comunicação e resultado final.	FUNCIONÁRIO 2: Se atendem expectativas e contribuem com o crescimento da empresa.
---	--

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Sobre como é avaliada a produtividade dos estagiários, entende-se que geralmente as empresas avaliam pelo tempo que o estagiário leva para desempenhar determinada tarefa e como se dá a comunicação desse estagiário com seus superiores ao longo do desenvolvimento das atividades e no resultado final do trabalho.

As empresas priorizam a contratação de estagiários vindos de instituições federais de ensino, por considerarem que eles possuem uma boa base de formação e por isso são estagiários que sempre atendem as expectativas da empresa e contribuem com o seu crescimento.

Podemos dizer que até hoje tivemos sorte, priorizamos a contratação de alunos vindos do CEFET e da UFMG, que sabemos que possuem uma base de formação melhor. Então são estagiários que realizam um bom trabalho, que atendem nossas expectativas e de fato contribuem com o funcionamento e crescimento da empresa (**Funcionário 2**).

É possível extrair, ao analisar as falas dos funcionários, que a supervisão dos estagiários na empresa é deficitária, deixando em segundo plano aspectos que garantam não só a qualidade formativa do estágio, mas também a segurança e a ética no ambiente de trabalho.

Verifica-se que em uma das empresas nem há uma pessoa específica para acompanhar os estagiários, a supervisão é feita de forma fragmentada. Além do mais, o plano de atividades é generalista, podendo ser aplicado a diferentes áreas, não sendo elaborado com base nas

especificidades de cada estagiário e à medida que esse estagiário adquire experiência, novas e mais complexas, atribuições lhe são delegadas, podendo gerar uma série de consequências, negativas tanto para o estagiário quanto para a qualidade do processo formativo e o ambiente de trabalho, pois quando o estágio deixa de ser uma experiência de aprendizagem e passa a reproduzir lógicas de exploração, perde-se seu sentido educativo e ético.

3.5.3 Contribuição dos estagiários

Entende-se que as organizações contratam estagiários por uma combinação de motivos estratégicos, econômicos e formativos, que podem variar de acordo com o perfil da organização e sua cultura de gestão de pessoas. Mas, embora o estágio tenha um caráter educativo, previsto em lei, muitas empresas também o utilizam como instrumento de recrutamento e otimização de custos. Nessa categoria, será analisada a importância da contribuição do trabalho dos estagiários para o campo de estágio.

Tabela 45 - Contribuição do conhecimento teórico dos estagiários para o funcionamento e expansão da empresa

FUNCIONÁRIA 1: Base analítica forte e raciocínio lógico bem desenvolvido.	FUNCIONÁRIO 2: Atualização tecnológica adquirida na instituição de ensino.
--	---

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Em relação à contribuição do conhecimento teórico dos estagiários para o funcionamento e expansão da empresa, percebe-se que os estagiários, quando ingressam no estágio, já possuem uma formação teórica avançada, o que, conforme explicitado na fala da funcionária 1, é bem aproveitado pelo campo de estágio, “A principal contribuição que os estagiários trazem é que eles possuem uma base analítica muito forte, um raciocínio lógico e analítico bem desenvolvidos na Universidade e eles trazem isso para o campo de estágio”.

Além disso, os estagiários levam para a empresa os conhecimentos sobre tecnologias avançadas que são ensinados na Universidade.

Eu diria que na parte de atualização tecnológica. Os alunos estão sempre em contato com tecnologias mais avançadas, com sistemas e programas inovadores. Por exemplo: a gente sempre usava aqui no escritório um programa que a estagiária nos mostrou que poderia ser substituído por um aplicativo. Os estagiários estão sempre em contato

com laboratórios na instituição, aprendendo novas tecnologias e trazendo inovações para o mercado (**Funcionário 2**).

Verifica-se que há uma contribuição significativa por parte dos estagiários em relação ao funcionamento e à expansão do campo de estágio, pois eles já possuem uma boa base teórica e conhecimentos avançados na área de engenharia e levam para a organização contratante ideias inovadoras e uma força de trabalho que, embora seja temporária, tem um custo baixo e pode ajudar no desenvolvimento de projetos e tarefas específicas.

Tabela 46 - A empresa costuma contratar os estagiários como engenheiros quando eles se formam?

FUNCIONÁRIA 1: Sim	FUNCIONÁRIO 2: Não
---------------------------	---------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

Entende-se que seja um desejo da empresa contratar os estagiários como engenheiros quando eles se formam, pois, os estagiários, ao se formarem, já possuem familiaridade com o trabalho e com o ambiente organizacional da empresa, logo, é interessante que sejam contratados, mas nem sempre isso acontece.

Durante o estágio, os estagiários vão sendo treinados pelas organizações, e nesse período a remuneração que recebem a título de bolsa é bem inferior à remuneração paga a um engenheiro recém-formado, pois o profissional formado necessita de um tempo para treinamento e, nesse período, sua remuneração, acrescida dos encargos trabalhistas e sociais, é bem superior ao valor pago a título de bolsa a um estagiário capaz de realizar as mesmas funções, logo, conforme entendimento da Funcionária 1, para as empresas, o custo de se manter um estagiário e treiná-lo é bem menor do que o custo que empresa teria para contratar e treinar um Analista Júnior, por exemplo. Fica claro que esse estagiário está recebendo menos para desempenhar as mesmas funções do Analista.

Sim! O foco da empresa quando contrata um estagiário é justamente treiná-lo para futuramente contratá-lo como Analista, pois o custo de se manter um estagiário é bem menor do que o custo para treinarmos um analista júnior (**Funcionária 1**).

Porém, nem todas as organizações contratam seus estagiários após se formarem. Mas isso pode ocorrer porque o custo com os estagiários é bem menor do que o custo com a contratação de profissionais formados, logo, preferem contratar sempre estagiários, pois, conforme já mencionado, embora sejam temporários, os estagiários possuem boa base teórica

adquirida na instituição de ensino e prestam um trabalho de qualidade a um custo baixo se comparado ao custo com a contratação de um engenheiro. Tal constatação fica clara ao se analisar a fala do Funcionário 2:

Não. Infelizmente não. É difícil contratar porque o mercado absorve esses profissionais quando se formam. Eles saem do estágio com uma boa experiência, mas não conseguimos contratá-los ou mantê-los na empresa porque eles recebem propostas de outras empresas com salários maiores do que o que podemos oferecer, porque nosso escritório é pequeno, não temos condições de competir com grandes empresas em relação ao salário que pagam a um engenheiro formado e por isso preferimos contratar estagiários. O trabalho realizado em nosso escritório é mais simples, por isso o escritório prefere pagar uma bolsa ao estagiário, com um valor inferior ao salário de um engenheiro formado. Por essa razão, nós só contratamos estagiários como funcionários da empresa após formados por duas vezes, mas em ambas eles foram rapidamente absorvidos por empresas maiores, com proposta de salário maior (**Funcionário 2**).

O Funcionário 2 salientou na entrevista que as normas da Escola de Engenharia da UFMG para permitirem a realização de estágio pelos seus alunos deveriam ser mais flexíveis, pois alunos que já possuem formação técnica ou já fizeram o curso de Autocad, por exemplo, poderiam contribuir muito mais com o desenvolvimento do campo de estágio. Infere-se com isso que o foco da empresa é a contribuição que o trabalho dos estagiários proporcionará ao campo de estágio a um baixo custo, e não seu aprendizado em si.

Os estágios acontecem de forma híbrida, sendo parte realizada no campo de estágio presencialmente e parte via *home office*, o que facilita a realização do estágio e economiza tempo dos estagiários no deslocamento. As normas da Escola de Engenharia da UFMG para permissão de realização de estágio poderiam ser revistas, levando-se em consideração, por exemplo, alunos que já possuam formação técnica ou curso de Autocad, o que com certeza os possibilitaria a desenvolver melhor e contribuir mais com o campo de estágio (**Funcionário 2**).

Após analisar as falas dos funcionários, constata-se que o trabalho realizado pelos estagiários é muito importante para funcionamento e expansão das empresas por diversos motivos que envolvem tanto a dinâmica produtiva quanto a formação de capital humano estratégico. Embora os estagiários estejam em processo de aprendizagem, foi demonstrado que sua atuação pode gerar benefícios concretos para a organização, desde apoio operacional até a oxigenação do ambiente profissional com novas ideias. Além disso, ainda que o foco do estágio deva ser formativo, a presença de estagiários permite a otimização de custos, já que eles não geram encargos trabalhistas e sociais, como profissionais CLT, mas muitas vezes realizam tarefas que seriam de responsabilidade de um profissional formado.

3.5.4 Fiscalização no campo de estágio

Reitera-se a importância da fiscalização no campo de estágio como fator fundamental para assegurar que a prática de estágio mantenha seu caráter educativo, ético e legal, conforme previsto na Lei Federal nº 11.788/2008. A fiscalização atua como um mecanismo de controle e proteção, tanto para os estagiários quanto para as instituições de ensino e empresas concedentes, pois sem esse acompanhamento, o estágio corre o risco de ser desvirtuado, precarizando o trabalho dos estagiários e rompendo seu vínculo com a formação profissional de qualidade.

Nessa categoria de análise, buscou-se ouvir dos funcionários a respeito da realização de fiscalização da atividade de estágio na empresa a fim de se verificar se de fato é feita e em caso positivo como ela acontece.

Tabela 47 - Existe fiscalização na empresa em relação aos estagiários?

FUNCIONÁRIA 1: Não	FUNCIONÁRIO 2: Não
---------------------------	---------------------------

Fonte: elaborado pela pesquisadora

A respeito da fiscalização realizada na empresa em relação aos estagiários, seja por parte das instituições de ensino ou por parte de algum órgão governamental, conclui-se, pelas falas dos funcionários, que não há nenhum tipo de fiscalização.

Não. Nunca fomos fiscalizados por alguém representante das instituições de ensino ou de órgãos trabalhistas. O que acontece é que na empresa temos a figura dos “staffing”, que acompanham os estagiários, observando o aprendizado. Todo estagiário tem um “mentor” que o acompanha, dá um “feedback” sobre o desenvolvimento das tarefas delegadas e o incentiva (**Funcionária 1**).

Não. É importante deixar claro que a gente faz tudo sempre da forma correta, cumprindo o que a legislação determina. Sempre enviamos o relatório de estágio para avaliação da Universidade, mas nunca passamos por nenhum tipo de fiscalização não (**Funcionário 2**).

A falta de fiscalização possibilita que o estagiário trabalhe sem uma correta supervisão, muitas vezes em condições inadequadas e executando tarefas diversas das definidas em seu plano de atividades, propiciando ao campo de estágio precarizar o trabalho dos estagiários, desvirtuando o que é previsto para uma atividade de estágio.

Quando isso acontece, o estágio pode deixar de cumprir seu objetivo de oferecer uma experiência de aprendizado de qualidade, prejudicando o desenvolvimento do estudante. Além disso, a ausência de fiscalização pode permitir que empresas não cumpram as regras

estabelecidas, como a carga horária correta, o pagamento de bolsa-auxílio ou o cumprimento dos requisitos da Lei Federal nº 11.788/2008. Isso pode gerar um ambiente de trabalho injusto e até prejudicial para o estudante, que muitas vezes está buscando uma oportunidade de crescimento e aprendizado.

Por fim, a falta de fiscalização também prejudica a credibilidade do programa de estágio como um todo. Quando as empresas não são fiscalizadas, fica mais difícil garantir que os estudantes tenham uma experiência segura, educativa e justa, o que pode desestimular outros estudantes a participarem ou até prejudicar a imagem do programa de estágio na sociedade. Por isso, a fiscalização é fundamental para garantir que o estágio seja uma experiência realmente benéfica, segura e educativa para o estudante, além de assegurar que as empresas cumpram suas obrigações de forma correta.

4 SÍNTESE DA ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Apresenta-se a seguir considerações, discussão e apontamentos em relação às informações obtidas através das entrevistas realizadas com discentes e docentes da Escola de Engenharia da UFMG e com funcionários das empresas que atuam como supervisores de estagiário das engenharias.

Após realização das entrevistas semiestruturadas, verificou-se que alguns discentes realizaram estágio obrigatório e outros realizam estágio não obrigatório, sendo a maioria dos estágios com carga horária de 30 horas semanais e que, independente do tipo de estágio realizado ou da carga horária semanal, existe correlação nas falas dos discentes em relação aos assuntos abordados na entrevista.

Todos os discentes recebem bolsa em seu estágio e embora metade deles tenha alegado que o que os fez buscar uma oportunidade de estágio foi o aprendizado prático e o contato com o mercado de trabalho, foram unânimes em afirmar que a bolsa que recebem em seu estágio é muito importante para que possam se manter no curso.

Observou-se que a maioria dos discentes está com o rendimento acadêmico dentro da média. Ao analisar suas falas, verifica-se que a maior parte acredita que o estágio interfira de forma negativa no rendimento acadêmico dos estudantes.

Em relação à carga de atribuições que desempenham em seu estágio, a maioria dos discentes considera que é de moderada a pesada e já se sentiu sobrecarregada em seu estágio, seja pelo grande volume de atribuições ou pelo grau de complexidade das tarefas que lhes são delegadas, o que leva a inferir que a realização de estágio, quando desvirtuada, pode interferir de forma negativa no rendimento acadêmico dos estudantes.

Mesmo assim percebe-se que a maioria dos discentes deseja ser contratada e permanecer na organização na qual realizam estágio após se formar.

Conclui-se, ao analisar as falas dos discentes, que metade deles considera a atuação de seu supervisor de estágio satisfatória, porém um dos discentes entrevistados deixou claro não ter um supervisor que o acompanha diretamente em seu estágio, desenvolvendo suas tarefas de forma autônoma, como se fosse um profissional formado. Isso certamente interfere na maneira como o aprendizado está sendo absorvido no campo de estágio e como o estágio está interferindo não só no rendimento acadêmico, mas na saúde dos estudantes.

Uma carga pesada e complexa de atribuições no estágio reduz o tempo disponível para que os alunos possam estudar, fazer trabalhos e se preparar para provas. Ademais, depois de um dia puxado no estágio, o estudante pode estar exausto, o que afeta a concentração e a

produtividade nos estudos. Se as atividades desenvolvidas no estágio forem diferentes da área de formação do estudante ou forem mal estruturadas, podem não despertar seu interesse e isso pode desmotivar o aluno em relação ao curso.

Há também os impactos para a saúde, pois, ao ter que lidar com prazos, cobranças e a tentativa de conciliar tudo, pode gerar altos níveis de estresse e ansiedade. Estudantes que fazem estágio muitas vezes precisam sacrificar horas de sono para dar conta de tudo, o que afeta seu desempenho geral e sua saúde. Quando o estudante se sente sobrecarregado por muito tempo, pode acabar desenvolvendo sinais de esgotamento físico e emocional, o famoso “burnout”.

Em relação ao acompanhamento feito pelo professor orientador, verificou-se que consiste basicamente em assinar o plano de atividades quando os alunos vão iniciar o estágio e os relatórios ao final, não havendo um acompanhamento efetivo por parte do professor orientador ao longo do estágio para avaliar se as atividades desenvolvidas são pertinentes à área de formação do estudante e se esse está sofrendo com cobrança excessiva no campo de estágio, o que pode prejudicar seu rendimento acadêmico e até sua saúde, conforme mencionado.

Nenhum dos discentes entrevistados percebeu algum tipo de fiscalização em seu campo de estágio, nem por parte da instituição de ensino e nem por parte de órgãos governamentais. A ausência de fiscalização nos campos de estágio aumenta a possibilidade de existirem contradições em relação às tarefas delegadas aos estagiários, à forma de supervisão dos estagiários e à maneira como a organização se comporta no geral em relação aos seus estagiários, possibilitando que exista precarização do trabalho dos estagiários.

Apenas dois discentes entrevistados conhecem a Lei Federal nº 11.788/2008 – lei de estágio, os demais não têm conhecimento a respeito das normas que regem a atividade de estágio no Brasil, o que os deixa “vulneráveis” em relação a possíveis distorções e sobrecarga de suas atividades no estágio.

Os discentes consideram que deve haver revisão e aperfeiçoamento em relação ao acompanhamento da atividade de estágio pelo professor orientador na instituição de ensino e pelo supervisor no campo de estágio. Consideram também que deve ser aperfeiçoado o processo de contratação de estagiários, com vistas a reduzir a burocracia e entendem que as normas internas de sua instituição de ensino, que definem os critérios para que seus alunos realizem estágio, deveriam ser mais flexíveis.

Deduz-se, após as entrevistas com os discentes, que existe uma deficiência na forma de orientação e supervisão dos estagiários. Que os campos de estágio muitas vezes delegam aos estagiários uma carga excessiva de atribuições e com um grau de complexidade acima do esperado para um aprendiz, atribuições que deveriam ser delegadas a um profissional formado.

E muitas vezes o estagiário atua sem um suporte direto de seu supervisor.

Acontece que os estagiários, além da atividade de estágio, precisam dedicar-se ao curso, assistir às aulas, estudar para provas, fazer trabalhos. Tudo isso demanda tempo e empenho, o que, aliado aos excessos e distorções ocorridos no campo de estágio, pode afetar de forma negativa seu desempenho acadêmico e até sua saúde.

Observa-se que, como a maioria dos estagiários entrevistados necessita do valor da remuneração recebida no estágio a título de bolsa e aspira serem contratados após se formar, aliado ao fato de não conhecerem a legislação federal de estágio, muitas vezes lidam com excessos e deturpações em seu estágio.

Como não há fiscalização nos campos de estágio, nem por parte da instituição de ensino e nem por parte de órgãos governamentais, os estagiários acabam ficando desprotegidos na relação de estágio, não tendo a quem recorrer quando sentem-se explorados, pois, a maioria dos professores orientadores não faz um acompanhamento efetivo de seu orientando ao longo do estágio.

Apesar das contradições apontadas, conforme já mencionado, todos os discentes entrevistados consideram que a realização de estágio seja fundamental para a complementação do aprendizado adquirido em sala de aula, para a completa formação de um engenheiro e para o ingresso no mercado de trabalho, razão pela qual as relações de estágio devem ser objeto de análise e aperfeiçoamento.

Após entrevistas realizadas com os docentes, verificou-se que ambos possuem experiência com a orientação de estagiários e que, atuando como orientadores, apenas assinam o plano de atividades no início do estágio e os relatórios apresentados pelos seus orientandos, mas que não há um acompanhamento direto da atividade realizada, o que os deixa totalmente alheios ao que acontece com os alunos no campo de estágio e também deixa os estudantes sem o apoio necessário por parte da instituição de ensino.

Verifica-se que, embora os dois docentes entrevistados considerem o estágio essencial para a boa formação de um engenheiro, ambos acreditam que a realização de estágio interfira negativamente no rendimento acadêmico dos alunos e acreditam também que muitas vezes possa haver exploração do trabalho dos estagiários no campo de estágio.

Os docentes não consideram que a legislação de estágio vigente seja suficiente para coibir distorções e uma possível precarização da força de trabalho dos estagiários em seu campo de estágio, ela possibilita que muitas vezes o estagiário possa ser contratado como “mão de obra barata.”

Para os docentes entrevistados, a instituição de ensino deveria fiscalizar de fato os campos de estágio, a fim de verificar quais as condições da atividade de estágio de seus alunos e com isso garantir que não haja exploração da força de trabalho dos estagiários ou pelo menos minimizar essa prática. Para eles (docentes) outra forma de mitigar a precarização da força de trabalho dos estagiários, seja criar ações que aproximem os campos de estágio da instituição de ensino, fazendo com que os contratantes se conscientizem da importância e da seriedade da atividade de estágio e passem a atuar em conjunto com a instituição de ensino em prol de um bom aprendizado prático dos estudantes, assumindo uma conduta compatível com o que é determinado pela legislação federal de estágio.

Embora identifiquem falhas, os docentes consideram o estágio fundamental para complementar a formação dos estudantes pois permite que eles coloquem em prática tudo o que aprenderam na teoria, desenvolvendo habilidades profissionais essenciais. Além disso, o estágio possibilita que os estudantes entendam melhor o funcionamento das empresas e a se preparem para o mercado de trabalho, aumentando a confiança e as chances de conseguir um emprego após se formarem.

Deduz-se, após entrevistas realizadas com os funcionários das empresas que atuam como supervisores de estagiários das engenharias, que os estagiários desempenham na empresa o mesmo trabalho que poderia ser delegado a um engenheiro recém-formado ou a um profissional com formação técnica, mas que as empresas optam por contratar os estagiários porque o custo para treiná-los é menor que o custo para se contratar e treinar um profissional formado, quando, além de uma remuneração bem maior, seriam devidos encargos trabalhistas e sociais.

Os funcionários consideram que a boa base teórica e os conhecimentos tecnológicos avançados que os estagiários adquirem na Universidade são importantes para o funcionamento e expansão da empresa.

Entende-se, ao analisar as falas dos funcionários, que, conforme o estagiário ganha experiência na empresa, lhe são delegadas atribuições mais complexas, possivelmente divergentes das que constam em seu plano de atividades, que, segundo uma funcionária entrevistada, é genérico e serve para qualquer estagiário e qualquer tipo de tarefa realizada na empresa.

Constata-se que as empresas nunca passaram por nenhuma fiscalização em relação aos estagiários contratados, o que vai ao encontro do observado pelos discentes e possibilita que as organizações desvirtuem a relação de estágio, que deveria ser de aprendizado e passa a ser de utilização de força de trabalho precarizada dos estagiários.

Percebe-se que uma das empresas tem o hábito de contratar os estagiários após se formarem, por já estarem treinados e familiarizados com as atividades ali desenvolvidas. As empresas consideram que seja mais barato contratar um estagiário e treiná-lo, colocando-o para desempenhar tarefas que seriam de um engenheiro, do que contratar um engenheiro recém-formado, pois o custo de mantê-lo na empresa até que completasse seu treinamento seria bem maior do que o custo de manter e treinar o estagiário.

A empresa que não tem o hábito de contratar os estagiários após se formarem, paga ao engenheiro um salário com valor bem inferior ao que é pago pelo mercado, não sendo atrativo para engenheiros, logo, preferem manter estagiários, que, embora temporários, realizam um bom trabalho a um custo menor.

Deduz-se que o trabalho dos estagiários é muito importante para o funcionamento e expansão das empresas e que o custo de se contratar os estagiários é bem menor do que o custo com a contratação de profissionais formados, logo, optam pelos estagiários, mas que muitas vezes eles realizam tarefas que deveriam ser realizadas por profissionais formados.

Conclui-se assim que o foco das empresas é a contribuição de qualidade e baixo custo que o trabalho dos estagiários fornece e muitas vezes o seu aprendizado e rendimento no curso ficam em segundo plano.

Após análises das entrevistas com discentes, docentes e funcionários de empresas, entende-se que o estágio representa uma chance valiosa para os estudantes aplicarem na prática tudo o que aprenderam na teoria. Essa experiência contribui para o desenvolvimento de habilidades profissionais, proporciona uma compreensão mais aprofundada do funcionamento das organizações e ajuda na preparação para o mundo do trabalho.

Para as instituições de ensino, o estágio funciona como uma ponte que conecta o conhecimento teórico à prática real. Ele enriquece a formação dos alunos, tornando o ensino mais completo e alinhado às demandas do mercado. Dessa forma, a instituição consegue formar profissionais mais qualificados e prontos para atuar no mundo real.

No que diz respeito às empresas e organizações que ofertam estágios, essa relação traz benefícios como a oportunidade de contar com jovens talentos, novas ideias e uma força de trabalho de baixo custo que auxilia no seu funcionamento e expansão.

Logo, o estágio é uma experiência que traz vantagens para todos: o estudante se prepara melhor, a instituição de ensino forma profissionais mais completos e o mercado de trabalho se fortalece ao contar com novos talentos. Essa parceria, se bem articulada, é fundamental para o crescimento de todos os envolvidos e para isso é fundamental que o estágio seja encarado como parte da formação e como uma importante forma de ingresso no mundo do trabalho, mas que

deve acontecer sem comprometer o bem-estar e o aprendizado do estudante e, para que esse propósito seja atendido, um bom planejamento, apoio institucional, fiscalização e equilíbrio são essenciais.

5 RECURSO EDUCATIVO APRESENTADO COMO REQUISITO PARA A CONCLUSÃO DO MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA DA FACULDADE DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Como Recurso Educativo apresentado em cumprimento ao requisito para a conclusão do Mestrado Profissional em Educação e Docência da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, foi elaborada uma cartilha contendo importantes informações sobre estágio e resumindo parte do que é trazido pela Lei Federal nº 11.788/2008 (Lei de Estágio).

A cartilha será produzida em formato digital, divulgada como um vídeo educativo e será doada à Escola de Engenharia da UFMG para que seja disponibilizada aos estudantes e ao público em geral através dos canais digitais da Central de Oportunidades, setor responsável por toda a parte de estágio da Unidade Acadêmica.

Dessa forma, objetiva-se que as informações trazidas pela legislação federal de estágio, ao serem apresentadas de forma clara e objetiva, sejam amplamente difundidas e alcancem o maior número possível de pessoas.

Site: www.centraloportunidades.eng.ufmg.br

Instagram: [@centraldeoportunidades_ee](https://www.instagram.com/centraldeoportunidades_ee)

CARTILHA DIGITAL SOBRE A ATIVIDADE DE ESTÁGIO

Título: Tudo que você precisa saber sobre estágio!

O que é estágio?

O estágio é um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho. O estágio está regulamentado pela Lei Federal nº 11.788/2008, (aparecerá um link e ao clicar o usuário terá acesso à Lei) conhecida como “Lei de Estágio”.

Nessa lei podem ser encontradas todas as regras e informações sobre a atividade de estágio.

Para te ajudar, resumimos com perguntas e respostas objetivas as informações mais importantes trazidas pela Lei de Estágio. Vamos lá?

Para que serve o estágio?

O estágio visa oferecer o aprendizado prático de conteúdos curriculares ligados à área de formação do estudante e com isso a preparação desse estudante para que seja um profissional e um cidadão ou cidadã aptos a atuar com excelência no mundo do trabalho.

Quais são os tipos de estágio?

O estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório.

Estágio obrigatório é aquele que está definido no projeto pedagógico do curso, cuja a carga horária é necessária para aprovação e obtenção do diploma. No estágio obrigatório o aluno pode ou não receber bolsa ou outra forma de contraprestação por parte de seu contratante. **Estágio não obrigatório** é aquele desenvolvido como atividade opcional e sua carga horária pode ser aproveitada de acordo com o que estiver previsto no projeto pedagógico do curso.

Atenção! No estágio não obrigatório o pagamento da bolsa é compulsório, ou seja, em todo o estágio de modalidade não obrigatório o aluno deve receber bolsa ou outra forma de contraprestação por parte do seu contratante.

Quem pode fazer estágio?

Os estudantes que estiverem regularmente matriculados e frequentes em instituições de educação superior, de educação profissional, do ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental e na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, podem fazer estágio.

Mas atenção! A Lei de Estágio diz que os sistemas de ensino poderão estabelecer as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria. Sendo assim, para realização de estágio deve também ser observada a norma própria da instituição de ensino onde o estudante encontra-se matriculado.

Quem faz parte da relação de estágio?

As partes necessariamente envolvidas na relação de estágio são: o estudante, a instituição de ensino e o concedente do estágio. Lembrando que instituição de ensino é a entidade dedicada à educação, devidamente reconhecida pelo MEC (Ministério da Educação e Cultura).

As atividades de extensão, de monitoria e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, podem ser equiparadas ao estágio?

Sim, mas somente quando no projeto pedagógico do curso for prevista a equiparação dessas atividades com o estágio.

O que é o projeto pedagógico do curso?

O projeto pedagógico do curso é um documento que estabelece as diretrizes de funcionamento do curso e contém orientações sobre as disciplinas, conteúdos, carga horária, formas de aproveitamento do estágio, etc.

O que são atividades de extensão?

São atividades voltadas para questões relevantes da sociedade. Tem caráter educativo, cultural, artístico, científico e/ou tecnológico. Elas envolvem alunos, professores e/ou servidores técnico administrativos e são desenvolvidas junto à comunidade.

O que é monitoria?

São atividades que envolvem a participação dos alunos na execução de projetos de ensino e na vida acadêmica e além de incentivar a melhoria no processo de ensino/aprendizagem, fortalecem a relação aluno/professor.

O que é iniciação científica?

São atividades voltadas à inserção do estudante em pesquisa científica e tecnológica, que acontecem dentro da instituição de ensino e possibilitam uma formação complementar à formação acadêmica dos estudantes.

Quem pode contratar estagiário?

As pessoas jurídicas de direito privado, como empresas privadas, por exemplo e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, podem contratar estagiários.

Os profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus respectivos conselhos, também podem oferecer estágio.

Para que uma organização possa contratar um estagiário é obrigatório que firme um convênio com a instituição de ensino?

A celebração de convênio para concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não é obrigatória e não dispensa a celebração do termo de compromisso de estágio.

O que é o termo de compromisso?

O termo de compromisso de estágio é um contrato de estágio que deve ser firmado pelo estagiário e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino. Nele estarão previstas as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da escolar do estudante e ao horário e calendário escolar.

Os agentes de integração podem participar da assinatura do termo de compromisso, mas é proibida sua atuação como representante de qualquer das partes.

O que são os agentes de integração?

São entidades que visam, principalmente, auxiliar no processo de aperfeiçoamento do estágio, contribuindo na busca de oportunidades no mercado de trabalho, auxiliando na parte

formal do processo de contratação do estagiário e aproximando instituições de ensino, estudantes e organizações que contratam estagiários.

A participação dos agentes de integração é obrigatória no processo de contratação de um estagiário?

Não. As três partes obrigatórias no processo de contratação de um estagiário são: a parte concedente, a instituição de ensino e o próprio estagiário ou seu representante legal, se esse for menor ou incapaz.

Os agentes de integração podem cobrar algum valor do estudante pelos serviços prestados no processo de contratação?

Não. É proibida a cobrança de qualquer valor dos estudantes a título de remuneração pelos serviços previstos na lei.

Fui selecionado para uma vaga de estágio. E agora? O que tenho que fazer?

Após ser selecionado para uma vaga, o estudante deve, em conjunto com a instituição de ensino e com o contratante, formalizar seu processo de contratação. Isso é feito através da assinatura, por essas três partes (aluno, campo de estágio e instituição de ensino) do termo de e do plano de atividades de estágio.

Quem deve assinar o termo de compromisso de estágio?

Obrigatoriamente, devem assinar o termo de compromisso de estágio o educando (ou seu representante ou assistente legal), a parte concedente do estágio e a instituição de ensino.

O que deve constar no termo de compromisso de estágio?

No termo de compromisso devem constar todas as cláusulas que nortearão o contrato de estágio, tais como: identificação das partes, seguradora e nº da apólice, data de início e término do estágio, carga horária semanal do estágio, valor da bolsa, se o estágio for remunerado, responsabilidade das partes, entre outros.

O que é o plano de atividades?

O plano de atividades ou plano de estágio é um documento anexo ao termo de compromisso, no qual estão descritas as atividades que serão desempenhadas pelo estagiário, os objetivos do estágio, a justificativa para realização do estágio, as formas de avaliação do desenvolvimento do aluno no estágio, entre outros.

Quem deve assinar o plano de atividades?

O plano de atividades ou plano de estágio deve ser assinado pelo professor orientador na instituição de ensino, pelo supervisor do estagiário na parte concedente e pelo próprio estagiário.

O estágio pode ser encerrado antes do seu término?

Sim. O termo de compromisso pode ser rescindido por qualquer uma das partes (aluno, instituição de ensino e concedente do estágio) e a qualquer momento, através do termo de rescisão.

O que é o termo de rescisão do contrato de estágio?

O termo de rescisão é um documento que encerra o estágio antes do prazo previsto no termo de compromisso.

Pode haver alteração no termo de compromisso de estágio após sua assinatura pelas partes?

Sim. As alterações em qualquer das cláusulas previstas no termo de compromisso de estágio podem ser feitas através do termo aditivo.

O que é o termo aditivo de estágio?

O termo aditivo de estágio é um documento que altera as condições do termo de compromisso de estágio. Ele pode ser usado para prolongar a duração do estágio, alterar o valor da bolsa, mudar o horário, entre outros.

Quem deve assinar o termo aditivo de estágio?

O termo aditivo deve ser assinado pelas mesmas partes que assinaram o termo de compromisso de estágio (aluno, instituição de ensino e contratante).

O estagiário tem direito ao seguro contra acidentes pessoais? Qual a cobertura do seguro?

Sim. O seguro contra acidentes pessoais é obrigatório para a contratação de um estagiário. A cobertura deve abranger acidentes pessoais ocorridos com o estudante durante o período de vigência do estágio. Cobre morte ou invalidez permanente, total ou parcial, provocadas por acidentes que possam ocorrer durante o estágio.

Quem deve contratar o seguro em favor do estagiário?

No caso de estágio obrigatório, a contratação do seguro poderá ser feita pela parte concedente ou pela instituição de ensino, mas se o estágio for não obrigatório, a parte concedente terá que arcar com a contratação do seguro em favor do estagiário.

Como deve ser definida a jornada de atividades do estagiário e qual a duração máxima que essa jornada pode ter?

A jornada de atividades do estagiário deve ser definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o estudante ou seu representante legal.

A jornada de atividades em estágio não deve ultrapassar:

a) 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

b) 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino

superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular;

c) 40 (quarenta) horas semanais, no caso do estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que previsto no projeto pedagógico do curso do estudante.

Como deve ser feita a concessão de recesso (férias) durante a jornada de estágio?

É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias. Nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano, os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional. O recesso poderá ser concedido em período contínuo ou fracionado, conforme acordado entre as partes, mas preferencialmente no período de férias escolares.

O recesso deve ser remunerado?

O recesso deve ser remunerado somente quando o estagiário receber bolsa ou outra forma da contraprestação.

Nos dias de prova poderá haver redução da jornada de trabalho do estagiário?

Sim. Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio poderá ser reduzida à metade, segundo o estipulado no termo de compromisso de estágio.

Qual o prazo máximo de duração do estágio na mesma parte concedente?

O estudante pode estagiar até dois anos na mesma parte concedente, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência, quando esse prazo poderá ser estendido.

Além da bolsa, quais são as outras formas de contraprestação para remunerar o estágio?

As outras formas de contraprestação para remunerar o estágio são aquelas que venham a ser acordadas no termo de compromisso de estágio, que pode ser, por exemplo: auxílio saúde, auxílio odontológico, auxílio alimentação, entre outras.

Mas nenhum desses benefícios caracteriza vínculo empregatício!

O que é o auxílio-transporte?

É um valor pago pela parte concedente do estágio para auxiliar nas despesas de deslocamento do estagiário ao local de estágio e seu retorno. Essa antecipação pode ser substituída por transporte próprio da empresa, sendo que ambas as alternativas deverão constar no termo de compromisso.

No caso do estágio não obrigatório é compulsória a concessão de auxílio transporte. No caso de estágio obrigatório, a concessão de auxílio transporte é facultativa.

As faltas do estagiário podem ser descontadas do valor da bolsa?

Sim. Ausências eventuais, devidamente justificadas, poderão ser objeto de entendimento entre as partes (poderão ou não gerar desconto). Ausências constantes, no entanto, e sem justificativa, poderão gerar não apenas descontos percentuais do valor da bolsa, mas até mesmo ser causa de rescisão do contrato de estágio pela parte concedente.

A atividade de estágio conta como tempo para aposentadoria?

Não. O estagiário não é segurado obrigatório do Regime Geral da Previdência Social, mas se desejar pode inscrever-se e contribuir como segurado facultativo da Previdência Social e nesse caso o tempo estagiado contará para sua aposentadoria.

O estágio caracteriza uma relação de emprego?

Não. O estágio não caracteriza vínculo de emprego de qualquer natureza, desde que observados os requisitos da Lei Federal nº 11.788/2008, não sendo devidos encargos sociais e trabalhistas ao estagiário.

Para que uma organização possa oferecer estágio a um estudante, o que deve ser observado?

Matrícula e frequência regular do educando no curso, celebração de termo de

compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino e compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso e no plano de atividades do estudante.

Após o estagiário ser selecionado para a vaga, quais as providências e documentos necessários para a formalização do estágio?

Após ser selecionado para a vaga de estágio o estudante, em conjunto com a instituição de ensino e com a parte contratante, devem elaborar e assinar o termo de compromisso de estágio e o plano de atividades, que devem conter todas as informações necessárias.

Todo estágio deve ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e pelo supervisor da parte concedente?

Sim. O estágio como ato educativo escolar supervisionado, seja ele obrigatório ou não obrigatório, deve ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e pelo supervisor da parte concedente, comprovado por vistos no plano e nos relatórios de atividades, lembrando que os relatórios devem ser apresentados à instituição de ensino a cada seis meses!

Qual o papel do professor orientador da instituição de ensino em um estágio?

O professor orientador deve ser um docente com formação na área a ser desenvolvida no estágio e estar ligado à instituição de ensino do estudante. Ele será o responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades realizadas pelo estagiário.

Qual o papel do supervisor do estagiário?

O supervisor do estagiário atua na parte concedente do estágio e deve ser um funcionário do seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário. O supervisor deverá acompanhar o estagiário na realização das tarefas e no dia a dia do estágio.

A atividade a ser desenvolvida pelo estagiário deve estar relacionada com a sua área de formação?

Sim, o estágio deve estar relacionado com a área de formação educacional do estagiário, ou seja, deve ser compatível com o projeto pedagógico do seu curso, pois ele visa complementar o que o estudante aprende em sala de aula.

Onde o estudante encontra oportunidades de estágio?

Os próprios contratantes, muitas vezes com o auxílio da instituição de ensino e de agentes de integração, divulgam suas oportunidades de estágio através de canais digitais, palestras, panfletagens, feiras de recrutamento, apresentações físicas ou virtuais, entre outros.

Se a parte concedente descumprir a Lei Federal nº 11.788/2008, qual a consequência?

A manutenção de estagiários em desconformidade com esta lei caracteriza vínculo empregatício entre educando e a parte concedente do estágio, para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Agora que você já tem as informações mais importantes sobre estágio e conhece a Lei Federal nº 11.788/2008, fique atento! Busque boas oportunidades, pois o estágio abre as portas para o ingresso do estudante no mundo do trabalho e é essencial para sua boa formação profissional!

Produzido por Gleicy Guelly Barbara Lopes Oliveira e
Geraldo Márcio Alves dos Santos

É permitida a reprodução deste conteúdo para fins educativos, desde que citadas a fonte e a autoria.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes. Brasília, DF, 26 set. 2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Nova Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Disponível em <https://www.confef.org.br/arquivos/cartilha-mte-estagio.pdf>. Acesso em nov. 2024.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo central compreender como se dão as relações pedagógicas e sociais de trabalho no estágio das engenharias, realizado por estudantes da Universidade Federal de Minas Gerais entre os anos de 2020 e 2025.

A motivação de se pesquisar sobre esse tema surgiu após a percepção de indícios de contradições entre o princípio pedagógico do trabalho e possibilidades de sua precarização no estágio das engenharias da UFMG.

Para atingir o objetivo principal, a pesquisa se desdobrou em quatro objetivos específicos. Foi necessário caracterizar como se dão as relações de trabalho dos estagiários das engenharias da UFMG com seu campo de estágio, conhecer as evidências do princípio educativo do trabalho na perspectiva dos estagiários e dos professores das engenharias da UFMG, analisar a contradição entre o estágio e a formação teórica do estagiário e produzir cartilha com as informações mais relevantes sobre a atividade de estágio.

A partir de uma abordagem qualitativa, fundamentada por levantamento bibliográfico sobre o tema proposto, exame da legislação federal que atualmente regulamenta a atividade de estágio no Brasil e das legislações anteriores, observação empírica e realização de entrevista semiestruturada com discentes e docentes da Escola de Engenharia da UFMG e com funcionários de empresas das áreas das engenharias que atuam como supervisores de estagiários, foi possível construir um panorama aprofundado sobre a experiência do estágio na formação dos engenheiros.

Após estudo de todo o material encontrado, foi realizada a coleta dos dados e feita a análise, interpretação e discussão destes, o que possibilitou que se chegasse aos resultados da pesquisa.

A análise dos dados obtidos revelou que, embora o estágio seja fundamental para a complementação do aprendizado e para a inserção dos estudantes das engenharias no mercado de trabalho, há evidências claras de distorções na forma como essa etapa é conduzida em muitas organizações.

Grande parte dos alunos entrevistados relatou desempenhar em seu estágio uma sobrecarga de tarefas, com atribuições que extrapolam as responsabilidades previstas para estagiários. Tal situação, aliada à ausência de uma supervisão pedagógica eficaz, revela um cenário que se aproxima da precarização do trabalho.

Os funcionários de empresas que atuam na área das engenharias reconheceram que o trabalho realizado pelos estagiários poderia ser desenvolvido por um engenheiro ou por um

técnico, mas que o custo para a contratação e treinamento de estagiários é menor do que o custo para a contratação de um profissional formado e por essa razão as empresas optam pelos estagiários, o que indica que é comum a prática de substituição de profissionais qualificados por estagiários, motivada principalmente por questões econômicas.

Outro aspecto relevante identificado foi o impacto negativo que o estágio pode exercer sobre o rendimento acadêmico dos estudantes, especialmente quando há um desequilíbrio entre a carga de trabalho e as exigências do curso. A ausência de um acompanhamento efetivo por parte das instituições de ensino, através da figura do professor orientador e de fiscalização dos campos de estágio, contribui para a intensificação desse problema.

Também se observou que a legislação vigente, embora apresente diretrizes importantes, é insuficiente para impedir que os estágios sejam utilizados de maneira distorcida pelas organizações, o que demanda uma revisão crítica e atualizada dessa normativa.

Acredita-se que, além de uma revisão da legislação que regulamenta a atividade de estágio, a criação de ações que visem integrar as instituições de ensino com os campos de estágio sejam positivas, fazendo com que as organizações compreendam os objetivos pedagógicos da vivência prática profissional e os desafios e dificuldades enfrentadas pelos estudantes para conciliarem sua jornada acadêmica com o estágio e assim passem a atuar de maneira mais atenta na supervisão e dar maior ênfase ao aprendizado dos estagiários, respeitando os limites de sua condição de aprendiz.

Embora tenham sido evidenciadas contradições, os resultados apontaram a extrema importância do estágio para a boa formação dos engenheiros e para seu ingresso no mundo do trabalho, logo, justifica-se a relevância de se pesquisar sobre o tema.

Pontua-se que, para a realização deste estudo, foram enfrentadas algumas limitações pois os discentes entrevistados, mesmo tendo garantido seu anonimato, muitas vezes sentiam-se inseguros ao falarem sobre a sobrecarga de atividades em seu estágio e sobre a deficiência na forma de supervisão e orientação. Conforme mencionado ao longo da pesquisa, todos os discentes necessitam da remuneração que recebem no estágio para manter-se no curso e a maioria almeja a contratação após sua formação, o que torna o assunto sensível para os estudantes.

Por parte dos docentes, embora tenham assumido que a orientação de seus alunos se dê meramente pela assinatura do plano de atividades e dos relatórios, entendem que essa forma de acompanhamento é insuficiente e a falta de um contato regular com seus orientandos contribui para a ocorrência de distorções no campo de estágio, logo, não se sentiram à vontade ao falarem sobre o assunto.

Foi um desafio entrevistar os funcionários de empresas, pois, assim como os discentes, mesmo tendo garantido seu anonimato, percebeu-se que eram muito cautelosos ao falar sobre a forma como as empresas se comportam em relação aos estagiários.

Durante o desenvolvimento da pesquisa, enfrentaram-se diversos obstáculos, como a limitação de recursos, incluindo restrições financeiras e a ausência de equipamentos, como gravadores de voz e impressora. Interpretar os dados com precisão e consistência, evitando conclusões equivocadas, também se mostrou uma tarefa difícil. No entanto, o maior desafio foi a falta de tempo para estudo e coleta de dados.

Nessas fases consideradas complexas, manter o ritmo de trabalho e a motivação ao longo de toda a pesquisa também é desafiador, mas entende-se que superar essas dificuldades é fundamental para se chegar a um entendimento sólido e contribuir de forma relevante para o resultado da pesquisa.

Dessa forma, mesmo diante dos desafios encontrados, considera-se que este trabalho teve um resultado significativo, pois através dele foi possível chegar-se a uma resposta esclarecedora a respeito da questão levantada no estudo.

Entende-se que esta pesquisa contribui para o debate sobre a inserção dos estudantes de engenharia no mundo do trabalho por meio dos estágios, apontando a necessidade de uma maior articulação entre universidade, organizações contratantes e órgãos reguladores. Para o aperfeiçoamento na relação de estágio, sugere-se que futuras investigações aprofundem a análise das políticas institucionais de estágio e explorem comparações entre diferentes áreas do conhecimento, a fim de identificar padrões mais amplos de precarização ou boas práticas que possam ser replicadas.

Seria interessante também que novos estudos realizassem uma análise comparativa entre diferentes regiões do Brasil, a fim de investigar se as condições de estágio e a precarização da força de trabalho variam em diferentes estados ou regiões, considerando fatores econômicos e culturais.

Indica-se que seja feito um estudo longitudinal sobre o impacto do estágio na carreira dos engenheiros, acompanhando os estudantes ao longo do tempo para verificar como as experiências de estágio influenciam suas trajetórias profissionais e a inserção no mercado de trabalho.

Recomenda-se também pesquisar sobre o impacto da precarização do estágio na saúde mental e bem-estar dos estudantes, buscando avaliar possíveis efeitos psicológicos e físicos decorrentes de cargas excessivas ou condições inadequadas de estágio e a propositura de intervenções educativas e de conscientização que visem desenvolver e avaliar programas que

orientem estudantes, professores e empresas sobre direitos, deveres e boas práticas no estágio, promovendo ambientes mais justos e seguros.

Acredita-se que pesquisas aprofundadas sobre a percepção dos empregadores e instituições de ensino possam investigar como esses atores percebem a precarização do estágio e quais medidas eles consideram viáveis para melhorar as condições de trabalho dos estagiários.

Indica-se a realização de análise de casos de sucesso na implementação de estágios de qualidade nas engenharias, investigando empresas ou instituições que oferecem condições de estágio adequadas, identificando boas práticas que possam servir de modelo.

Embora os resultados deste estudo evidenciem a importância do estágio na formação dos engenheiros, reconhecendo sua relevância para a inserção no mercado de trabalho e para o desenvolvimento profissional, também revelam contradições e desafios, como a sobrecarga de tarefas, a precarização do trabalho e a insuficiência de fiscalização e supervisão por parte das instituições de ensino e das organizações contratantes.

A pesquisa aponta para a necessidade de uma revisão na legislação vigente, bem como de ações integradas que promovam uma maior articulação entre universidade, empresas e órgãos reguladores, visando garantir condições mais justas e pedagógicas para os estagiários.

Apesar das limitações enfrentadas, considera-se que o estudo oferece uma contribuição relevante ao debate sobre a precarização do estágio e a formação de engenheiros, reforçando a necessidade de ações concretas para aprimorar essa etapa fundamental na formação desses profissionais.

REFERÊNCIAS

- ABENGE: **Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação em Engenharia**. 2018. Disponível em: <https://www.abenge.org.br/documentos/PropostaDCNABENGEMEI_CNI.pdf>. Acesso em: 06 ago.2024.
- ANTUNES. Ricardo. **A Dialética do Trabalho-** Escritos de Marx e Engels. Editora Expressão Popular. 1ª ed. São Paulo, 2004
- ANTUNES. Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. Cortez. São Paulo. Editora da Unicamp, 1995.
- ANTUNES. Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. Capítulo II a IV - 3ed. São Paulo: Boitempo, 1999. 258p.
- ANTUNES, Ricardo (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos:** reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Boitempo, 2001.
- BENDER. Alessandra Bernardes . Trabalho e Educação Profissional: refletindo sobre os conceitos de técnica e tecnologia. **Laborare**. Ano IV, Número 6, Jan-Jun/2021, pp. 142-151. ISSN 2595-847X. Disponível em: <<https://revistalaborare.org/>>.DOI: <<https://doi.org/10.33637/2595-847x.2021-69>>. Acesso em 23 jul. 2024
- BERNARDIM. Márcio Luiz. Estágio: da interface entre a escola e o mercado à configuração de uma relação de trabalho de novo tipo. **Emancipação**, Ponta Grossa, v. 10, n. 2, p. 479-499, 2010. Disponível em:<<https://revistas.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/913/1883>>. Acesso em: 12 ago. 2022.
- BERNARDO. Marcia Hespanhol. **Trabalho duro, discurso flexível**. São Paulo, Expressão Popular. 2009. 192 p.
- BOITO JUNIOR. Armando. Neoliberalismo e relações de classe no Brasil. **Idéias**, Campinas, ano 9, n. 1, p. 13-48, 2002. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/publicacoes/pf-publicacoes/ideias_9-1.pdf>. Acesso em: 10 out. 2023.
- BOLHÃO. Ana Filipa de Jesus. **Contribuição do estágio curricular para a formação acadêmica e profissional dos estagiários:** Estudo de caso numa instituição de ensino superior. 2013. 65 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional). Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra, 2013. Disponível em:<<https://repositorio.ismt.pt/server/api/core/bitstreams/b04424cf-e340-4128af90e424c4ab5728/content>>. Acesso em: nov.2023.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa**. Brasília: Congresso Nacional, 1937. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: ago. 2024.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.073 de 30 de janeiro de 1942**. Lei orgânica do ensino industrial. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4073-30-janeiro-1942-414503-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em jan. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 1 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 16 jul. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio:** Lei nº 11.788/2008. Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008. 22 p. Disponível em: <https://www.inqc.org.br/estagios/Cartilha_Lei_Estagio.pdf>. Acesso em: 5 set. 2023.

BRASIL (1909). **Decreto nº. 7.566, de 23 de setembro.** Crêa nas capitães dos Estados da Republica Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primario e gratuito. Acesso em: 30 de julho, 2024. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 05 Set. 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 5.241, de 22 de agosto de 1927.** Cria o ensino profissional obrigatório nas escolas primárias subvencionadas ou mantidas pela União, bem como no Colégio Pedro II e estabelecimentos a este equiparado e dão outras providencias. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, Seção 1. 26 ago. 1927.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução CNE/CES nº2, de 24 de abril de 2019.** Instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia. Brasília. MEC; 2019. Disponível em: <https://normativasconselhos.mec.gov.br/normativa/view/CNE_RES_CNECESN22019.pdf>. Acesso em 06. Ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996.** Lei de Diretrizes e Baes da Educação Nacional. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso em março, 2024.

BRAUN, V., & Clarke, V. (2006). **Using thematic analysis in psychology.** Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa> [Links]

BURIOLLA. Marta A. Feiten. **O estágio supervisionado.** 7. ed. São Paulo: Cortez, 2011. 184p.

CABRA. João Francisco Pereira. **"Capital, Trabalho e Alienação, segundo Karl Marx";** Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/filosofia/capital-trabalho-alienacao-segundo-karl-marx.htm>>. Acesso em 02 de outubro de 2024.

CAIRES. Vanessa Guerra; OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro. **Educação Profissional Brasileira: da colônia ao PNE 2014-2024.** 1 .ed. Petrópolis/RJ: Vozes, 2016.

CALEFFI, Jessica Syrio; MELLO NETO, Gustavo Adolfo Ramos. **Mão-de-obra barata: o sofrimento no trabalho de estagiários.** Pretexto, Belo Horizonte v. 20, n. 3, p. 22-35, jul./set. 2019. Disponível em: <<http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/5375>>. Acesso em: 10 ago. 2022.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho.** Tradução de Gabriela Cury. Petrópolis: Vozes, 2006.

COLOMBO, I. M.; BALLÃO, C. M. **Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil-** Educar em Revista, Curitiba, Brasil, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014. Editora UFPR-DOI: 10.1590/0104-4060.36902

CONDE, Erica Pires; SÁ, Francisco Jeferson Reis Assunção. O pedagógico na evolução histórica legal do estágio supervisionado. **Revista Espaço do Currículo**, João Pessoa, v. 9, n.2, p. 349-358, maio/ago. 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/rec/article/view/rec.v9i2.25666/16100>>. Acesso em: 12 ago. 2022.

CORDÃO, Francisco Aparecido; MORAES, Francisco de. **Educação Profissional no Brasil: síntese histórica e perspectivas.** São Paulo: Senac, 2017.

CORRÊA, Bernardo Alves. **Simulacro de aprendizagem e precarização do trabalho: dimensões da utilização dos estágios não-obrigatórios no Rio Grande do Sul em tempos de acumulação flexível.** 2009. 72 f. Monografia (Bacharelado em Ciências Sociais) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2009. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/18435>>. Acesso em: 15 de set. 2023.

COSTA, Everton Leandro da. **Estágio remunerado é sinônimo de mão de obra barata?** [S.l.], Jusbrasil, 2011. Disponível em: <<https://evertonadvprof.jusbrasil.com.br/artigos/121935620/estagio-remunerado-e-sinonimo-de-mao-de-obra-barata>>. Acesso em: 15 ago. 2022.

COSTA, Maria Adélia da. **Formação de professores para educação profissional: normatizações, metodologias e práticas.** Brasil Publishing: Curitiba, 2020.

CUNHA, Daisy. **Lições de pedra: das minas de saberes e valores.** Educação Unisinos, 13(3), p.228- 235, set-dez. 2009.

DANIELLOU, F.; LAVILLE, A.; TEIGER, C. Ficção e realidade do trabalho operário. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 17, n. 68, p. 7-13, 1989

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 1994.

DEL ROIO, Marcos Tadeu. Marx e o trabalho como princípio educativo. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 24, n. 1, p. 157-172, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9418>>. Acesso em: 8 mar. 2023.

DUARTE, Alexandre Rodrigues. **Do contrato de estágio como meio de fraude à legislação trabalhista.** 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25129/do-contrato-de-estagio>>

como- meio-de-fraude-a- legislacao-trabalhista>. Acesso em: 13 out. 2023.

DURRIVE, Louis. A atividade humana, simultaneamente intelectual e vital: esclarecimentos complementares de Pierre Pastré e Yves Schwartz. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.9, supl.1, p.47-67, 2011.

DURRIVE, Louis; SCHWARTZ, Yves. Revisões temáticas: glossário da Ergologia. **Laboreal**, v.4, n.1, p.23-28, 2008

FERREIRA. Márcia das Neves. **O papel do estágio curricular supervisionado: um estudo de caso dos cursos de engenharia de produção do cefet/rj**. 2016. 103 f. Dissertação (Mestrado em Sistema de Gestão) – Escola de Engenharia, Universidade Federal Fluminense, 2016. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/4388>>. Acesso em: 8 nov. 2023

FERRETTI, C. J. A reforma do ensino técnico da década de 1990: entre a proposta e a prática. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v.90, n.224, p. 11-31, 2009.

FERRETTI, C. J. As tensões decorrentes da implantação das políticas de educação profissional e tecnológica no IFSP. In: DALBEN, A. L.; DINIZ, J.; LEAL.; SANTOS, L. (org.) **Coleção Didática e Prática de Ensino**. Belo Horizonte, Autêntica, 2010.

FERRETTI, C. J. Educação Profissional. In: OLIVEIRA, D.A; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/253.pdf>. Acesso em: 08 nov.2024.

FRANCELINO. Juliana Campos. REBOLO. Flavinês. Reflexões Acerca Das Pesquisas Denominadas Estado Do Conhecimento. **EDUCA – Revista Multidisciplinar em Educação**, Porto Velho, v. 9, p. 1-14, jan./dez., 2022. Disponível em: <<file:///c:/users/eeufmg/downloads/9-6470reflex%c3%95es+acerca+das+pesquisas+denominadas.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2023.

FREITAS. Angelita Carvalho de Oliveira de., ROSTAS. Márcia Helena Sauaia Guimarães. TEIXEIRA. Rafael Montoito. Uma breve análise sobre o estágio remunerado: ato educativo ou força de trabalho precarizada? **Revista Educar Mais**, Pelotas, RS, Brasil. v. 4 n.2, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.15536/reducarmais.4.2020.442-450.1921>>. Acesso em: 10 nov.2023.

FRIGOTTO, G. **A produtividade da escola improdutiva**. São Paulo: Cortez, 1984

FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M.; RAMOS, M. (Org.). **Ensino médio integrado: concepção e contradições**. São Paulo: Cortez, 2005.

FRIGOTTO, G., CIAVATTA, M., RAMOS, M. **O Trabalho como Princípio Educativo no Projeto de Educação Integral de Trabalhadores - Excertos**. Disponível em: <http://www.pb.iffarroupilha.edu.br/site/midias/arquivos/201179171745208frigotto_ciavatta_ramos_o_trabalho_como_principio_educativo.pdf>. Acesso em: 09 out.2024

GUÉRIN, F. *et al.* **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgard Blücher, 2001.

GUEDES. Deborah Rossi Venier. **A precarização laboral presente no contrato de estágio e os contornos trazidos pela Lei 11.788/2008.** 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) –Faculdade de Direito, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufjf.br/jspui/handle/ufjf/6196>>. Acesso em: 15 jul. 2022.

GRAMSCI. Antonio. **Cartas do cárcere (1931-1937).** Tradução de Luiz Sérgio Henriques. v.2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

GUERRA. Elaine Linhares de Assis. **Manual de Pesquisa Qualitativa.** Belo Horizonte. Grupo Ânima Educação, 2014. Disponível em: <<https://www.studocu.com/ptbr/document/universidade-federal-de-santa-maria/metodologia-da-pesquisa/manual-de-pesquisaqualitativa/71690025>>. Acesso em: 16 set. 2023.

HOBSBAWM. Eric J. **A Era das Revoluções 1789-1848.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014, p. 79.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ (IFPR). Disponível em: <https://ifpr.edu.br/trabalhe-no-ifpr/estagios/>. Acesso em: 30/11/2024

KUENZER. A. Z. (org.) (2007). **Ensino médio:** construindo uma proposta para os que vivem do trabalho. São Paulo: Cortez. 2007

LINHART, Danièle. **Perder a alma no trabalho.** Tradução de Vera Ribeiro. São Paulo: Editora Perseu Abramo, 2011.

LOURENÇO. Cinthia de Carvalho; JUNIOR. Moacyr Machado Cardoso. Inovação na educação em engenharia por meio do desenvolvimento de competências e habilidades. Referenciado nos modelos de educação 4.0 E 5.0- **LAJBM.** V. 13, N. 1, P. 25-38, jan-jun/2022. Taubaté, SP, Brasil. ISSN: 2178-4833

LUSSICH. Cleonice de Almeida Cunha. **O Estágio Supervisionado Obrigatório na Formação Docente:** um estudo a partir de um curso de pedagogia na modalidade a distância. 2017. 227 p. Tese (Doutorado em Educação) – Escola de Comunicação, Educação e Humanidades da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2017. Disponível em: <<http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/1699/2/Cleonice%20de%20Almeida%20Cunha%20Lussich.pdf>>. Acesso em: 8nov. 2017.

MACHADO, Amália. **Análise de Conteúdo de Bardin em TRÊS ETAPAS SIMPLES.** Acadêmica Cursos Digitais LTDA. Disponível em: <https://www.academica.com.br/post/an%C3%A1lise-de-conte%C3%BAdo-da-bardin-em-tr%C3%AAs-etapas-simples>. Acesso em dez.,2024.

MACHADO. Lucília. **Currículo em bases contínuas.** São Paulo, IIEP, 2005 (mimeo).

MANACORDA. M.A. **Mario Alighiero Manacorda:** aos educadores brasileiros. Campinas: Unicamp/HistedBR, 2007a. 1DVD.

MANACORDA. M. A.; **História da educação:** da Antiguidade aos nossos dias. 4.ed. São

Paulo: Cortez.1995

MARRAN. Ana Lúcia; LIMA. Paulo Gomes. Estágio curricular supervisionado no ensino superior brasileiro: algumas reflexões. **Revista e-curriculum**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 1-19,ago. 2011. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/curriculum/article/view/6785>>. Acesso em:12 ago. 2022.

MARX. Karl.; **O Capital** - Crítica da Economia Política. 1867. Editora: Boitempo, São Paulo, 2013.

MARX. Karl.; **Teorias da Mais Valia**. Editora: Difel, São Paulo, 1974.

MÉSZÁROS. Istvan. **A educação para além do capital**. 2.ed. - São Paulo, Boitempo. 2008.

MILITÃO, M. N. Educação profissional. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. (Ed.). **Dicionário da educação profissional**. Belo Horizonte: Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, UFMG, p. 133, 2000.

MINAYO. Maria Cecília de Souza.; DESLANDES. Suely Fereira. NETO, Otávio Cruz, GOMES, Romeu. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. Editora Vozes, 21ª ed. 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Nova cartilha esclarecedora sobre a Lei do Estágio**. Lei nº 11.788/2008. Disponível em <https://www.confef.org.br/arquivos/cartilha-mte-estagio.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2024

MOROSINI. Marília Costa. Estado de conhecimento e questões do campo científico. **Revista da Educação**. Santa Maria, v. 40, n. 1, p. 101-116, jan./abr. 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reeducacao/article/view/15822>>. Acesso em: 6 nov. 2023.

MOTTA. Vânia Cardoso da.; Ideologias do capital humano e do capital social: da integração à inserção e ao conformismo. **Trabalho, Educação e Saúde**. v. 6, n. 3, p. 549- 572, 2008. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1981-77462008000300009>>. Acesso em:3 mar. 2023.

NETO. Antônio J. de Menezes *et al.*; **Trabalho, política e formação humana: interlocuções com Marx e Gramsci**. Xamã; 1ª ed., 2010. 207 p.

NEUMANN. Amanda Denz. **Programas de estágio: a precarização do trabalho, as perspectivas dos estudantes e o cumprimento da lei 11.788/08**. 2017. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso(Bacharelado em Economia) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/180471>>. Acesso em: 22 out. 2023.

NEVES. Daniel, et.al. Revolução Industrial. **Revista Eletrônica Mundo Educação**. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/historiageral/revolucao-industrial-2.htm>>. Acessado em: 08 out. 2024.

NOSELLA. Paolo. A construção histórica do trabalho como princípio educativo. p 43-49. In NETO, Antônio J. de Menezes (*et al.*) **Trabalho, política e formação humana:**

interlocuções com Marx e Gramsci. Xama: Goiânia, 2010

NUNES. Thais. **O Desvio de Finalidade do estágio e o reconhecimento do vínculo empregatício**. Jusbrasil, [S.l], 2015. Disponível em:

<<https://doutorathais.jusbrasil.com.br/artigos/218333896/o-desvio-de-finalidade-do-estagio-e-o-reconhecimento-do-vinculo-empregaticio>>. Acesso em: 10 jun. 2023.

PAULA. Pedro Delgado de. Contrato de estágio como meio fraudulento de contrato de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 200, 22 jan. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/4773>>. Acesso em: 6 nov. 2023.

PETRUS, Ângela M. F. **Da atividade de trabalho nos trilhos ao debate político e epistemológico sobre penosidade**. 2017. 229 p. Tese (Doutorado em Educação e em Psicologia). Programa de Pós graduação em Educação: conhecimento e inclusão social, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, em Regime de Cotutela Internacional com o Programa Doutoral em Psicologia, Universidade do Porto, Portugal, 2017.

PFISCHER. Elisete Dahmer. Estágio como fonte de conhecimento ou mão-de-obra menos onerosa? **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, Florianópolis, v. 5, n. 15, p. 9-18, ago./nov. 2006. Disponível em: <<https://revista.crcsc.org.br/index.php/CRCSC/article/view/1154>>. Acesso em: 12 ago. 2023.

PINTO. Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. 2 ed. São Paulo, Expressão Popular, 2010. 87p.

PINTO. Marília Emanuella Barreto. **Considerações acerca da legislação de estágio no Brasil**. 2013. 31 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Estadual da Paraíba, 2013. Disponível em: <<https://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2847/1/PDF%20%20Marilla%20Emanuella%20Barreto%20Pinto.pdf>>. Acesso em: 16 de out. 2023.

POCHMANN. Márcio. **O Trabalho Sob Fogo Cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. 3ed. São Paulo. Contexto, 2002.

PORFÍRIO, Francisco. Materialismo histórico. **Revista Digital Brasil Escola**. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/materialismo-historico.htm>>. Acesso em: 03 de out. de 2024.

PORTO. Marcelo da Silva. **O contrato de estágio extracurricular: a fraude e sua desvirtuação**. Âmbito Jurídico, São Paulo, jan. 2012. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-96/o-contrato-de-estagio-extracurricular-a-fraude-e-sua-desvirtuacao/>>. Acesso em: 30 mar. 2023.

SANTANA. Bruna Dias Rosa. **Os riscos da descaracterização de estágio e o reconhecimento do vínculo empregatício**. [S.l], Jusbrasil, 2015. Disponível em: <<https://brunadiasrosasantana.jusbrasil.com.br/artigos/205527352/os-riscosdascaracterizacao-de-estagio-ereconhecimento-do-vinculo-empregaticio>>. Acesso em: 20 mar. 2023.

SANTOS, Fernanda Marsaro dos. ANÁLISE DE CONTEÚDO: A VISÃO DE LAURENCE BARDIN. **Revista Eletrônica de Educação**, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 383–387, 2012. DOI: 10.14244/%19827199291. Disponível em: <https://www.reveduc.ufscar.br/index.php/reveduc/article/view/291>. Acesso em: 21 ago. 2023.

SANTOS. Juscelino Vieira dos. **Contrato de Estágio**. Subemprego aberto e disfarçado. Ltr, 2006. 128 p.

SAPUNARU. Raquel Anna. Uma breve história da engenharia e seu ensino no Brasil e no mundo: foco Minas Gerais. **Revista de Engenharia da Universidade Católica de Petrópolis**. v.10, n.1. Ano 2016. Disponível em: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/REVCEC/article/view/594>>. Acesso em out. 2024.

SAVIANI. Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**.v. 12, n. 34, pp. 152-165, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782007000100012>>. Acesso em: 8 mar. 2023.

SOUZA. Vera Lúcia Pereira de; AMORIM, Tania Nobre Gonçalves Ferreira; SILVA, Ladjane de Barros. B. O estágio: ferramenta fundamental para a inserção no mercado de trabalho? **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 10, n. 2, p. 269- 293, jul./dez. 2011. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/1725>>. Acesso em:12 ago. 2022.

SCHWARTZ, Yves. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. **Trabalho, Educação e Saúde**, v.9,1, p.19-45, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tes/v9s1/02.pdf>

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (Org.). Trabalho e uso de si. **Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. 2.ed. Niterói: EdUFF, 2010c. p.189-204.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (orgs.). **Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana**. Rio de Janeiro: Editora da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2ª edição: Niterói, 2010.

SOUZA, Luciana Karine de. **Pesquisa com Análise Qualitativa de Dados: conhecendo a análise temática**. Arq. bras. psicol. vol.71 no.2 Rio de Janeiro maio/ago. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.36482/1809-5267.ARBP2019v71i2p.51-67>. Versão On-line ISSN 1809-5267. Acesso em jul. 2024.

STIVAL, Beatriz Pita. Introdução à ergonomia e à ergologia: contribuições para se pensar as situações de trabalho. **Revista Contemporânea**, vol.4, N°.2: 01-15, 2024, ISSN:2447-0961. DOI: 10.56083/RCV4N2-140.

TONINI. Adriana Maria. **Educação em Engenharia: As Competências na Formação do Engenheiro**. 1ªed., Editora Alta Performance, 2023. 351 p.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Universidade Para Todos: desvirtuamento de estágio resulta em vínculo empregatício** [S. l], Jusbrasil, 2011. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/noticias/2898964/universidade-para-todos-desvirtuamento-deestagi-o-resulta-em-vinculo-empregaticio>>. Acesso em: 10 jul. 2023.

UNIVERSIDADE UFMG. **Resolução n^a 01/2018 de 23 de novembro de 2018.** Dispõe sobre os critérios para a realização do Estágio Curricular no âmbito dos cursos de Graduação da Escola de Engenharia da UFMG. Disponível em: <<https://centraloportunidades.eng.ufmg.br/documentos.html>>. Acesso em: out, 2024.

VALERIANO. Maya D. Estágio precarizado. In: VI colóquio Internacional Marx e Engels – CEMARX. Campinas, nov. 2009. **Anais.** Disponível em: <<https://anais9coloquiomarxengels.files.wordpress.com/2018/07/est3a1gios-e-precarizac3a7c3a3o-do-trabalho-aatuac3a7c3a3o-dos-agentes-de-integrac3a7c3a3o-maya-damasco-valeriano.pdf>>. Acesso em: 8 out. 2023.

VIEIRA. A.M.D.; JÚNIOR. A. De S. A Educação Profissional no Brasil. **Revista Interações**, N^o. 40, PP. 152-169, 2016. <https://doi.org/10.25755/int.10691>. Disponível em: <<https://revistas.rcaap.pt/interaccoes/article/view/10691>>. Acesso em: 30 de jul, 2024.

APÊNDICE A - TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA A COLETA DE DADOS NA UNIDADE ACADÊMICA

Ilmo. Sr(a) Nome do Gestor Responsável

Eu, Gleicy Guelly Barbara Lopes Oliveira, aluna do Programa de Mestrado Profissional em Educação e Docência da Universidade Federal de Minas Gerais, sob a orientação do Professor Dr. Geraldo Márcio Alves dos Santos, venho solicitar a V. Sa. a autorização para coleta de dados nessa instituição, com a finalidade de realizar a pesquisa intitulada: **“A RELAÇÃO ENTRE A FORÇA DE TRABALHO DOS ESTAGIÁRIOS DAS ENGENHARIAS COM O CAMPO DE ESTÁGIO: possíveis contradições”**, cujo objetivo é compreender como se dão as relações pedagógicas e sociais de trabalho no estágio das engenharias, realizado por estudantes da Universidade Federal de Minas Gerais entre os anos de 2020 e 2025.

A coleta de dados ocorrerá mediante a aplicação de um questionário aos discentes, uma entrevista semiestruturada com 06 (seis) discentes e com 02 (dois) docentes. Assumo o compromisso de utilizar os dados obtidos somente para fins científicos e manter o sigilo dos participantes, bem como de disponibilizar os resultados obtidos para esta instituição.

O documento será assinado em duas vias, ficando a primeira com o (a) colaborador (a) e a segunda via com a pesquisadora.

Agradecemos antecipadamente e esperamos contar com a sua colaboração.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Geraldo Márcio Alves dos Santos

Orientador responsável pela pesquisa

Gleicy Guelly Barbara Lopes Oliveira

Pesquisadora responsável

Caso tenha dúvidas relacionadas aos aspectos éticos da pesquisa, o Sr.(a) poderá entrar em contato com o Comitê de ética em Pesquisa da UFMG, localizado na Av. Antônio Carlos, 6627 Unidade Administrativa II, sala 2005, 2º andar, telefone (31) 3409-4592 ou pelo e-mail: coep@prpq.ufmg.br

Pesquisadora: (31) 991771253

Orientador: (31) 985450312

**CONSENTIMENTO DO GESTOR DA UNIDADE ACADÊMICA PARA A COLETA
DE DADOS**

Eu, _____ após a leitura deste documento e depois de ter tido a oportunidade de conversar com a pesquisadora responsável para esclarecer todas as minhas dúvidas, acredito estar suficientemente informado, ficando claro para mim quais os objetivos e como se dará a realização da coleta de dados nesta instituição. O consentimento foi dado de forma voluntária e pode ser revogado a qualquer momento sem penalidades. Estou ciente também da garantia de confidencialidade dos participantes e esclarecimentos sempre que desejar. Diante do exposto, como gestor desta unidade acadêmica, expresso minha concordância com a realização da coleta de dados para a pesquisa.

Assinatura do gestor

APÊNDICE B - TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA A COLETA DE DADOS NA EMPRESA

Ilmo. Sr(a) Nome do Gestor Responsável

Eu, Gleicy Guelly Barbara Lopes Oliveira, aluna do Programa de Mestrado Profissional em Educação e Docência da Universidade Federal de Minas Gerais, sob a orientação do Professor Dr. Geraldo Márcio Alves dos Santos, venho solicitar a V. Sa. a autorização para coleta de dados nessa instituição, com a finalidade de realizar a pesquisa intitulada: **“A RELAÇÃO ENTRE A FORÇA DE TRABALHO DOS ESTAGIÁRIOS DAS ENGENHARIAS COM O CAMPO DE ESTÁGIO: possíveis contradições”**, cujo objetivo é compreender como se dão as relações pedagógicas e sociais de trabalho no estágio das engenharias, realizado por estudantes da Universidade Federal de Minas Gerais entre os anos de 2020 e 2025.

A coleta de dados ocorrerá mediante a realização de uma entrevista semiestruturada com 01 (um) profissional com formação na área de engenharia que atua como supervisor de estagiários. Assumo o compromisso de utilizar os dados obtidos somente para fins científicos e manter o sigilo da instituição e dos participantes, bem como de disponibilizar os resultados obtidos para esta instituição.

O documento será assinado em duas vias, ficando a primeira com o (a) colaborador (a) e a segunda via com a pesquisadora.

Agradecemos antecipadamente e esperamos contar com a sua colaboração.

Atenciosamente,

Geraldo Márcio Alves dos Santos
Assinatura do Orientador da Pesquisa

Gleicy Guelly Barbara Lopes Oliveira
Assinatura da pesquisadora responsável

Caso tenha dúvidas relacionadas aos aspectos éticos da pesquisa, o Sr.(a) poderá entrar em contato com o Comitê de ética em Pesquisa da UFMG, localizado na Av. Antônio Carlos, 6627 Unidade Administrativa II, sala 2005, 2º andar, telefone (31) 3409-4592 ou pelo e-mail: coep@prpq.ufmg.br
Pesquisadora: (31) 991771253

Orientador: (31) 98545031

CONSENTIMENTO DO GESTOR DA EMPRESA PARA A COLETA DE DADOS

Eu, _____ após a leitura deste documento e depois de ter tido a oportunidade de conversar com a pesquisadora responsável para esclarecer todas as minhas dúvidas, acredito estar suficientemente informado (a), ficando claro para mim quais os objetivos e como se dará a realização da coleta de dados nesta instituição. O consentimento foi dado de forma voluntária e pode ser revogado a qualquer momento sem penalidades. Estou ciente também da garantia de confidencialidade e esclarecimentos sempre que desejar. Diante do exposto, como gestor (a) desta empresa, expresso minha concordância com a realização da coleta de dados para a pesquisa.

Assinatura do gestor

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO(TCLE)

Prezado (a),

Eu, Gleicy Guelly Barbara Lopes Oliveira e o Professor Dr. Geraldo Márcio Alves dos Santos, responsáveis pela pesquisa intitulada: **“A RELAÇÃO ENTRE A FORÇA DE TRABALHO DOS ESTAGIÁRIOS DAS ENGENHARIAS COM O CAMPO DE ESTÁGIO: possíveis contradições”**, cujo o objetivo é compreender como se dão as relações pedagógicas e sociais de trabalho no estágio das engenharias, realizado por estudantes da Universidade Federal de Minas Gerais entre os anos de 2020 e 2025.

Estamos fazendo um convite para você participar como voluntário deste nosso estudo. Esta pesquisa pretende analisar as percepções e experiências dos estagiários, professores e contratantes a respeito da atividade de estágio nas áreas das engenharias.

Antes de concordar em participar desta pesquisa e responder aos instrumentos de coleta de dados, é muito importante que você compreenda as informações e instruções contidas neste documento.

O que esperamos de você é que – caso aceite participar da pesquisa – colabore conosco respondendo a algumas perguntas sobre a atividade de estágio, suas formas de fiscalização, orientação, supervisão e impactos da atividade na vida do estudante. Essas perguntas serão formuladas por meio de questionário e entrevista. Após a sua realização, enviaremos a você a transcrição completa da entrevista, de modo que possa avaliar se corresponde ao que foi dito, bem como possa alterar o que considerar necessário. Todo o material coletado estará a sua disposição e à disposição da UFMG ao longo do estudo. As informações serão salvas em um pen drive que será guardado pelo Prof. Dr. Geraldo Márcio Alves dos Santos (Orientador desta pesquisa), em sua sala, durante cinco anos e, depois, será destruído.

Durante todo o período da pesquisa, você tem o direito de esclarecer qualquer dúvida que tiver, entrando em contato com um dos pesquisadores (veja e-mails e telefones ao final). Também poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa caso tenha qualquer dúvida relacionada a questões éticas (veja endereço ao final). Serão assegurados procedimentos que garantem a não utilização das informações de modo que prejudiquem as pessoas, assim como será assegurado o sigilo total da sua identidade.

Não há risco identificado para os participantes da pesquisa, exceto pelos possíveis riscos de desconforto ao responder à entrevista, por trazer à tona alguma lembrança ruim. Já o

benefício em participar de uma pesquisa é difuso, atinge, além do participante, uma coletividade de estudantes das áreas das engenharias e toda a educação. Sabemos que pode surgir algum desconforto diante dos instrumentos de coleta de dados e, por isso, salientamos que você tem garantido o seu direito de não aceitar participar ou de retirar sua permissão, a qualquer momento, sem nenhum tipo de prejuízo ou retaliação pela sua decisão. As informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários nem da instituição, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação. Os dados produzidos ao longo do estudo serão guardados na sala 1501 do Departamento de Administração Escolar da Faculdade de Educação da UFMG e serão destruídos ao final de cinco anos.

Esclarecemos que você não terá nenhum custo para participar deste estudo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, caso sejam identificados e comprovados danos provenientes desta pesquisa, você tem assegurado o direito à indenização, conforme Resolução CNS nº 510/2016.

O documento será assinado em duas vias, ficando a primeira com o (a) colaborador(a) e a segunda via com os pesquisadores.

Geraldo Márcio Alves dos Santos
Assinatura do Orientador da Pesquisa

Gleicy Guelly Barbara Lopes Oliveira
Assinatura da Pesquisadora Responsável
pela Pesquisa

Endereço: Universidade Federal de Minas Gerais – Avenida Presidente Antônio Carlos, 6.627-
Campus Pampulha – Belo Horizonte/MG – CEP 31.270-901
Faculdade de Educação - FAE - Mestrado Profissional em Educação e Docência

Caso tenha dúvidas relacionadas aos aspectos éticos da pesquisa, o Sr.(a) poderá entrar em contato com o Comitê de ética em Pesquisa da UFMG, localizado na Av. Antônio Carlos, 6627 - Unidade Administrativa II, sala 2005, 2º andar, telefone (31) 3409-4592 ou pelo e-mail: coep@prpq.ufmg.br

Pesquisadora: (31) 991771253 / gleicy@adm.eng.ufmg.br

Orientador: (31) 985450312 / gmarcio2000@yahoo.com.br

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, _____ após a leitura deste documento e depois de ter tido a oportunidade de conversar com a pesquisadora responsável para esclarecer todas as minhas dúvidas, acredito estar suficientemente informado (a), ficando claro para mim que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido (a) e da garantia de confidencialidade e esclarecimentos sempre que desejar.

Diante do exposto, expresso minha concordância de espontânea vontade em participar deste estudo.

_____, ____/____/____
Local data.

Assinatura do voluntário

APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OS DISCENTES

Título da Pesquisa: A Relação Entre a Força de Trabalho dos Estagiários das Engenharias com o Campo de Estágio: possíveis contradições.

Objetivo da Pesquisa: compreender como se dão as relações pedagógicas e sociais de trabalho no estágio das engenharias, realizado por estudantes da Universidade Federal de Minas Gerais entre os anos de 2020 e 2025.

Objetivo da entrevista: identificar o perfil dos alunos (as) que realizam ou realizaram estágio, qual sua percepção sobre as atividades realizadas no campo de estágio e seus reflexos em sua formação acadêmica e profissional.

Período previsto para a realização: julho de 2024 a março de 2025.

Perguntas a serem feitas aos estudantes:

1. Você ingressou na Universidade através do programa de cotas ou da livre concorrência?
2. Como está seu rendimento acadêmico no curso?
3. Realiza ou já realizou estágio? Se sim, qual foi o tipo de estágio realizado, obrigatório ou não obrigatório?
4. O que te motivou a buscar uma oportunidade de estágio?
5. Você recebe ou recebeu bolsa em seu estágio? Se sim, qual o valor?
6. Qual a carga horária semanal de seu estágio?
7. Em quantas disciplinas você está matriculado(a) neste semestre?
8. Como está seu rendimento acadêmico no curso?
9. Como você considera a carga de atividades que desempenha em seu estágio? Leve, moderada ou pesada?
10. Como é a atuação do seu supervisor de estágio?
11. Você considera que as atividades que desempenha em seu estágio são importantes para o seu aprendizado?
12. Você acredita que a realização do estágio interfira no seu rendimento acadêmico? Por quê?
13. Quando se sente sobrecarregado(a) ou cobrado(a) excessivamente, você se sente à vontade para reclamar ou se queixar ao seu supervisor de estágio? Por quê?

14. Você deseja ser contratado(a) e permanecer na empresa após se formar? Por quê?
15. Já percebeu alguma fiscalização por parte da sua Instituição de ensino ou por órgãos fiscalizadores em seu campo de estágio?
16. Como é feito o acompanhamento de seu estágio pelo seu professor orientador?
17. Você discute com seu orientador regularmente sobre as atividades que estão sendo desenvolvidas em seu estágio?
18. Você conhece a Lei Federal de Estágio (Lei nº 11.788/2008)?
19. Você considera essencial a realização de estágio para uma boa formação?
20. O que você acha que pode/deve ser modificado na atividade de estágio? Por quê?

APÊNDICE E - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OS DOCENTES

Título da Pesquisa: A Relação Entre a Força de Trabalho dos Estagiários das Engenharias com o Campo de Estágio: possíveis contradições.

Objetivo da Pesquisa: compreender como se dão as relações pedagógicas e sociais de trabalho no estágio das engenharias, realizado por estudantes da Universidade Federal de Minas Gerais entre os anos de 2020 e 2025.

Objetivo da entrevista: identificar o perfil dos professores que orientam estagiários, para qual área de engenharia leciona, qual sua carga semanal de encargos didáticos, como se dá a atividade de orientação dos estudantes ao longo do semestre letivo e qual a sua percepção sobre a realização do estágio em relação à complementação do aprendizado e ao rendimento acadêmico dos estudantes no curso.

Período previsto para a realização: julho de 2024 a março de 2025.

Perguntas a serem feitas aos professores:

- 1 A disciplina lecionada por você é de conteúdo teórico ou prático?
- 2 Quantos estagiários você está orientando atualmente?
- 3 Como é feita a orientação de seus alunos no estágio?
- 4 Em relação ao rendimento acadêmico, você percebe diferença entre estudantes que realizam e estudantes que não realizam estágio?
- 5 Você considera o estágio essencial para a complementação do aprendizado dos estudantes?
- 6 Qual a contribuição do estágio para a prática?
- 7 No caso dos alunos que possuem conhecimentos práticos, esses conhecimentos se mostraram favoráveis/decisivos na pós-graduação?
- 8 Os alunos que possuem prática adquirida no estágio têm um melhor rendimento nos projetos de pesquisa?
- 9 Para você, como deveria ser feita a fiscalização da atividade de estágio dos estudantes pela instituição?
- 10 Você considera que a legislação de estágio é suficiente para regulamentar a atividade e coibir distorções relativas à utilização da mão de obra dos estagiário

APÊNDICE F – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OS FUNCIONÁRIOS DAS EMPRESAS

Título da Pesquisa: A Relação Entre a Força de Trabalho dos Estagiários das Engenharias com o Campo de Estágio: possíveis contradições.

Objetivo da Pesquisa: compreender como se dão as relações pedagógicas e sociais de trabalho no estágio das engenharias, realizado por estudantes da Universidade Federal de Minas Gerais entre os anos de 2020 e 2025.

Objetivo da entrevista: identificar o perfil dos funcionários responsáveis pela supervisão de estagiários das engenharias, como se dá a supervisão das atividades delegadas aos estagiários, qual o grau de complexidade das atribuições delegadas aos estagiários, qual a visão do entrevistado sobre a contribuição dos estagiários para o funcionamento e crescimento da empresa, quais as formas de fiscalização da atividade de estágio ocorrem ou já ocorreram na empresa e quais as expectativas da empresa em relação aos estagiários após se formarem.

Período previsto para a realização: julho de 2024 a março de 2025.

Perguntas a serem feitas aos funcionários das empresas:

- 1- Quantos estagiários você supervisiona atualmente?
- 2- Qual o tipo de atividade é delegada aos estagiários das engenharias?
- 3- A atividade desenvolvida pelo estagiário de engenharia poderia ser realizada por um engenheiro formado?
- 4- A atividade delegada ao estagiário de engenharia poderia ser delegada a um profissional com formação técnica ou por egressos do ensino médio?
- 5- De quem é a responsabilidade de determinar quais atribuições serão delegadas aos estagiários?
- 6- Como é avaliada a produtividade dos estagiários?
- 7- A empresa já passou ou passa por alguma fiscalização em relação aos estagiários e as atividades por eles desenvolvidas? Se sim, qual o responsável pela fiscalização?
- 8- As tarefas delegadas aos estagiários correspondem estritamente ao que consta no plano de estágio?
- 9- A empresa costuma contratar os estagiários como engenheiros, quando se formam? Em caso positivo, quais os critérios utilizados para a contratação?
- 10- Na sua opinião, qual a contribuição do conhecimento teórico dos estagiários para o funcionamento e expansão da empresa

APÊNDICE G - RECURSO EDUCATIVO APRESENTADO COMO REQUISITO PARA A CONCLUSÃO DO MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO E DOCÊNCIA DA FACULDADE DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Como Recurso Educativo apresentado em cumprimento ao requisito para a conclusão do Mestrado Profissional em Educação e Docência da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais, foi elaborada uma cartilha contendo importantes informações sobre estágio e resumindo parte do que é trazido pela Lei Federal nº 11.788/2008 (Lei de Estágio).

A cartilha será produzida em formato digital, divulgada como um vídeo educativo e será doada à Escola de Engenharia da UFMG para que seja disponibilizada aos estudantes e ao público em geral através dos canais digitais da Central de Oportunidades, setor responsável por toda a parte de estágio da Unidade Acadêmica.

Dessa forma, objetiva-se que as informações trazidas pela legislação federal de estágio, ao serem apresentadas de forma clara e objetiva, sejam amplamente difundidas e alcancem o maior número possível de pessoas.

Site: www.centraloportunidades.eng.ufmg.br

Instagram: [@centraldeoportunidades_ee](https://www.instagram.com/centraldeoportunidades_ee)

CARTILHA DIGITAL SOBRE A ATIVIDADE DE ESTÁGIO

Título: Tudo que você precisa saber sobre estágio!

O que é estágio?

O estágio é um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho. O estágio está regulamentado pela Lei Federal nº 11.788/2008, (aparecerá um link e ao clicar o usuário terá acesso à Lei) conhecida como “Lei de Estágio”.

Nessa lei podem ser encontradas todas as regras e informações sobre a atividade de estágio.

Para te ajudar, resumimos com perguntas e respostas objetivas as informações mais importantes trazidas pela Lei de Estágio. Vamos lá?

Para que serve o estágio?

O estágio visa oferecer o aprendizado prático de conteúdos curriculares ligados à área de formação do estudante e com isso a preparação desse estudante para que seja um profissional e um cidadão ou cidadã aptos a atuar com excelência no mundo do trabalho.

Quais são os tipos de estágio?

O estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório.

Estágio obrigatório é aquele que está definido no projeto pedagógico do curso, cuja a carga horária é necessária para aprovação e obtenção do diploma. No estágio obrigatório o aluno pode ou não receber bolsa ou outra forma de contraprestação por parte de seu contratante. **Estágio não obrigatório** é aquele desenvolvido como atividade opcional e sua carga horária pode ser aproveitada de acordo com o que estiver previsto no projeto pedagógico do curso.

Atenção! No estágio não obrigatório o pagamento da bolsa é compulsório, ou seja, em todo o estágio de modalidade não obrigatório o aluno deve receber bolsa ou outra forma de contraprestação por parte do seu contratante.

Quem pode fazer estágio?

Os estudantes que estiverem regularmente matriculados e frequentes em instituições de educação superior, de educação profissional, do ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental e na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, podem fazer estágio.

Mas atenção! A Lei de Estágio diz que os sistemas de ensino poderão estabelecer as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria. Sendo assim, para realização de estágio deve também ser observada a norma própria da instituição de ensino onde o estudante encontra-se matriculado.

Quem faz parte da relação de estágio?

As partes necessariamente envolvidas na relação de estágio são: o estudante, a instituição de ensino e o concedente do estágio. Lembrando que instituição de ensino é a entidade dedicada à educação, devidamente reconhecida pelo MEC (Ministério da Educação e Cultura).

As atividades de extensão, de monitoria e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, podem ser equiparadas ao estágio?

Sim, mas somente quando no projeto pedagógico do curso for prevista a equiparação dessas atividades com o estágio.

O que é o projeto pedagógico do curso?

O projeto pedagógico do curso é um documento que estabelece as diretrizes de funcionamento do curso e contém orientações sobre as disciplinas, conteúdos, carga horária, formas de aproveitamento do estágio, etc.

O que são atividades de extensão?

São atividades voltadas para questões relevantes da sociedade. Tem caráter educativo, cultural, artístico, científico e/ou tecnológico. Elas envolvem alunos, professores e/ou servidores técnico administrativos e são desenvolvidas junto à comunidade.

O que é monitoria?

São atividades que envolvem a participação dos alunos na execução de projetos de ensino e na vida acadêmica e além de incentivar a melhoria no processo de ensino/aprendizagem, fortalecem a relação aluno/professor.

O que é iniciação científica?

São atividades voltadas à inserção do estudante em pesquisa científica e tecnológica, que

acontecem dentro da instituição de ensino e possibilitam uma formação complementar à formação acadêmica dos estudantes.

Quem pode contratar estagiário?

As pessoas jurídicas de direito privado, como empresas privadas, por exemplo e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, podem contratar estagiários.

Os profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus respectivos conselhos, também podem oferecer estágio.

Para que uma organização possa contratar um estagiário é obrigatório que firme um convênio com a instituição de ensino?

A celebração de convênio para concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não é obrigatória e não dispensa a celebração do termo de compromisso de estágio.

O que é o termo de compromisso?

O termo de compromisso de estágio é um contrato de estágio que deve ser firmado pelo estagiário e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino. Nele estarão previstas as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da escolar do estudante e ao horário e calendário escolar.

Os agentes de integração podem participar da assinatura do termo de compromisso, mas é proibida sua atuação como representante de qualquer das partes.

O que são os agentes de integração?

São entidades que visam, principalmente, auxiliar no processo de aperfeiçoamento do estágio, contribuindo na busca de oportunidades no mercado de trabalho, auxiliando na parte formal do processo de contratação do estagiário e aproximando instituições de ensino, estudantes e organizações que contratam estagiários.

A participação dos agentes de integração é obrigatória no processo de contratação de um estagiário?

Não. As três partes obrigatórias no processo de contratação de um estagiário são: a parte concedente, a instituição de ensino e o próprio estagiário ou seu representante legal, se esse for menor ou incapaz.

Os agentes de integração podem cobrar algum valor do estudante pelos serviços prestados no processo de contratação?

Não. É proibida a cobrança de qualquer valor dos estudantes a título de remuneração pelos serviços previstos na lei.

Fui selecionado para uma vaga de estágio. E agora? O que tenho que fazer?

Após ser selecionado para uma vaga, o estudante deve, em conjunto com a instituição de ensino e com o contratante, formalizar seu processo de contratação. Isso é feito através da assinatura, por essas três partes (aluno, campo de estágio e instituição de ensino) do termo de e do plano de atividades de estágio.

Quem deve assinar o termo de compromisso de estágio?

Obrigatoriamente, devem assinar o termo de compromisso de estágio o educando (ou seu representante ou assistente legal), a parte concedente do estágio e a instituição de ensino.

O que deve constar no termo de compromisso de estágio?

No termo de compromisso devem constar todas as cláusulas que nortearão o contrato de estágio, tais como: identificação das partes, seguradora e nº da apólice, data de início e término do estágio, carga horária semanal do estágio, valor da bolsa, se o estágio for remunerado, responsabilidade das partes, entre outros.

O que é o plano de atividades?

O plano de atividades ou plano de estágio é um documento anexo ao termo de compromisso, no qual estão descritas as atividades que serão desempenhadas pelo estagiário, os objetivos do estágio, a justificativa para realização do estágio, as formas de avaliação do desenvolvimento do aluno no estágio, entre outros.

Quem deve assinar o plano de atividades?

O plano de atividades ou plano de estágio deve ser assinado pelo professor orientador na instituição de ensino, pelo supervisor do estagiário na parte concedente e pelo próprio estagiário.

O estágio pode ser encerrado antes do seu término?

Sim. O termo de compromisso pode ser rescindido por qualquer uma das partes (aluno, instituição de ensino e concedente do estágio) e a qualquer momento, através do termo de rescisão.

O que é o termo de rescisão do contrato de estágio?

O termo de rescisão é um documento que encerra o estágio antes do prazo previsto no termo de compromisso.

Pode haver alteração no termo de compromisso de estágio após sua assinatura pelas partes?

Sim. As alterações em qualquer das cláusulas previstas no termo de compromisso de estágio podem ser feitas através do termo aditivo.

O que é o termo aditivo de estágio?

O termo aditivo de estágio é um documento que altera as condições do termo de compromisso de estágio. Ele pode ser usado para prolongar a duração do estágio, alterar o valor

da bolsa, mudar o horário, entre outros.

Quem deve assinar o termo aditivo de estágio?

O termo aditivo deve ser assinado pelas mesmas partes que assinaram o termo de compromisso de estágio (aluno, instituição de ensino e contratante).

O estagiário tem direito ao seguro contra acidentes pessoais? Qual a cobertura do seguro?

Sim. O seguro contra acidentes pessoais é obrigatório para a contratação de um estagiário. A cobertura deve abranger acidentes pessoais ocorridos com o estudante durante o período de vigência do estágio. Cobre morte ou invalidez permanente, total ou parcial, provocadas por acidentes que possam ocorrer durante o estágio.

Quem deve contratar o seguro em favor do estagiário?

No caso de estágio obrigatório, a contratação do seguro poderá ser feita pela parte concedente ou pela instituição de ensino, mas se o estágio for não obrigatório, a parte concedente terá que arcar com a contratação do seguro em favor do estagiário.

Como deve ser definida a jornada de atividades do estagiário e qual a duração máxima que essa jornada pode ter?

A jornada de atividades do estagiário deve ser definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o estudante ou seu representante legal.

A jornada de atividades em estágio não deve ultrapassar:

a) 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

b) 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular;

c) 40 (quarenta) horas semanais, no caso do estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que previsto no projeto pedagógico do curso do estudante.

Como deve ser feita a concessão de recesso (férias) durante a jornada de estágio?

É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias. Nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano, os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional. O recesso poderá ser concedido em período contínuo ou fracionado, conforme acordado entre as partes, mas preferencialmente no período de férias escolares.

O recesso deve ser remunerado?

O recesso deve ser remunerado somente quando o estagiário receber bolsa ou outra forma da contraprestação.

Nos dias de prova poderá haver redução da jornada de trabalho do estagiário?

Sim. Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio poderá ser reduzida à metade, segundo o estipulado no termo de compromisso de estágio.

Qual o prazo máximo de duração do estágio na mesma parte concedente?

O estudante pode estagiar até dois anos na mesma parte concedente, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência, quando esse prazo poderá ser estendido.

Além da bolsa, quais são as outras formas de contraprestação para remunerar o estágio?

As outras formas de contraprestação para remunerar o estágio são aquelas que venham a ser acordadas no termo de compromisso de estágio, que pode ser, por exemplo: auxílio saúde, auxílio odontológico, auxílio alimentação, entre outras.

Mas nenhum desses benefícios caracteriza vínculo empregatício!

O que é o auxílio-transporte?

É um valor pago pela parte concedente do estágio para auxiliar nas despesas de deslocamento do estagiário ao local de estágio e seu retorno. Essa antecipação pode ser substituída por transporte próprio da empresa, sendo que ambas as alternativas deverão constar no termo de compromisso.

No caso do estágio não obrigatório é compulsória a concessão de auxílio transporte. No caso de estágio obrigatório, a concessão de auxílio transporte é facultativa.

As faltas do estagiário podem ser descontadas do valor da bolsa?

Sim. Ausências eventuais, devidamente justificadas, poderão ser objeto de entendimento entre as partes (poderão ou não gerar desconto). Ausências constantes, no entanto, e sem justificativa, poderão gerar não apenas descontos percentuais do valor da bolsa, mas até mesmo ser causa de rescisão do contrato de estágio pela parte concedente.

A atividade de estágio conta como tempo para aposentadoria?

Não. O estagiário não é segurado obrigatório do Regime Geral da Previdência Social, mas se desejar pode inscrever-se e contribuir como segurado facultativo da Previdência Social e nesse caso o tempo estagiado contará para sua aposentadoria.

O estágio caracteriza uma relação de emprego?

Não. O estágio não caracteriza vínculo de emprego de qualquer natureza, desde que observados os requisitos da Lei Federal nº 11.788/2008, não sendo devidos encargos sociais e trabalhistas ao estagiário.

Para que uma organização possa oferecer estágio a um estudante, o que deve ser observado?

Matrícula e frequência regular do educando no curso, celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino e compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso e no plano de atividades do estudante.

Após o estagiário ser selecionado para a vaga, quais as providências e documentos necessários para a formalização do estágio?

Após ser selecionado para a vaga de estágio o estudante, em conjunto com a instituição de ensino e com a parte contratante, devem elaborar e assinar o termo de compromisso de estágio e o plano de atividades, que devem conter todas as informações necessárias.

Todo estágio deve ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e pelo supervisor da parte concedente?

Sim. O estágio como ato educativo escolar supervisionado, seja ele obrigatório ou não obrigatório, deve ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e pelo supervisor da parte concedente, comprovado por vistos no plano e nos relatórios de atividades, lembrando que os relatórios devem ser apresentados à instituição de ensino a cada seis meses!

Qual o papel do professor orientador da instituição de ensino em um estágio?

O professor orientador deve ser um docente com formação na área a ser desenvolvida no estágio e estar ligado à instituição de ensino do estudante. Ele será o responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades realizadas pelo estagiário.

Qual o papel do supervisor do estagiário?

O supervisor do estagiário atua na parte concedente do estágio e deve ser um funcionário do seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário. O supervisor deverá acompanhar o estagiário na realização das tarefas e no dia a dia do estágio.

A atividade a ser desenvolvida pelo estagiário deve estar relacionada com a sua área de formação?

Sim, o estágio deve estar relacionado com a área de formação educacional do estagiário, ou seja, deve ser compatível com o projeto pedagógico do seu curso, pois ele visa complementar o que o estudante aprende em sala de aula.

Onde o estudante encontra oportunidades de estágio?

Os próprios contratantes, muitas vezes com o auxílio da instituição de ensino e de agentes de integração, divulgam suas oportunidades de estágio através de canais digitais, palestras, panfletagens, feiras de recrutamento, apresentações físicas ou virtuais, entre outros.

Se a parte concedente descumprir a Lei Federal nº 11.788/2008, qual a consequência?

A manutenção de estagiários em desconformidade com esta lei caracteriza vínculo empregatício entre educando e a parte concedente do estágio, para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Agora que você já tem as informações mais importantes sobre estágio e conhece a Lei Federal nº 11.788/2008, fique atento! Busque boas oportunidades, pois o estágio abre as portas para o ingresso do estudante no mundo do trabalho e é essencial para sua boa formação profissional!

Produzido por Gleicy Guelly Barbara Lopes Oliveira e
Geraldo Márcio Alves dos Santos

É permitida a reprodução deste conteúdo para fins educativos, desde que citadas a fonte e a autoria.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes. Brasília, DF, 26 set. 2008.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Nova Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Disponível em <https://www.confef.org.br/arquivos/cartilha-mte-esta>