

UNIVERSIDADE DE ARARAQUARA – UNIARA

Programa de Pós-Graduação em Processo de Ensino, Gestão e Inovação

Alquimar Geraldo Simões

Desempenho dos alunos de Ensino Profissionalizante que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.

Alquimar Geraldo Simões

Desempenho dos alunos de Ensino Profissionalizante que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Processos de Ensino, Gestão e Inovação da Universidade de Araraquara – UNIARA – como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Processos de Ensino, Gestão e Inovação.

Linha de pesquisa: Gestão Educacional

Orientador: Prof. Dr. Darwin Ianuskiewtz

ARARAQUARA - SP
2020

FICHA CATALOGRÁFICA

S612d Simões, Alquimar Geraldo

Desempenho dos alunos de Ensino Profissionalizante que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional. / Alquimar Geraldo Simões - Araraquara: Universidade de Araraquara, 2020.
158f.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em
Processos de Ensino, Gestão e Inovação da Universidade de Araraquara - UNIARA

Orientador: Prof. Dr. Darwin Ianuskiewtz

1.Ensino Médio Técnico. 2.Estágio Supervisionado. 3.Inovações Tecnológicas.
4.Relação escola-empresa. 5.Mercado de Trabalho
I. Título

CDU 370

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

SIMÕES, Alquimar Geraldo. **Desempenho dos alunos de Ensino Profissionalizante que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.** 2020. 158 f. Dissertação do Programa de Pós-graduação em Processos de Ensino, Gestão e Inovação da Universidade de Araraquara – UNIARA, Araraquara-SP.

ATESTADO DE AUTORIA E CESSÃO DE DIREITOS

NOME DO AUTOR: Alquimar Geraldo Simões

TÍTULO DO TRABALHO: Desempenho dos alunos de Ensino Profissionalizante que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.

TIPO DO TRABALHO/ANO: Dissertação / 2020

Conforme LEI Nº 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998, o autor declara ser integralmente responsável pelo conteúdo desta dissertação e concede a Universidade de Araraquara permissão para reproduzi-la, bem como emprestá-la ou ainda vender cópias somente para propósitos acadêmicos e científicos. O autor reserva outros direitos de publicação e nenhuma parte desta dissertação pode ser reproduzida sem a sua autorização.

Alquimar Geraldo Simões

Rua Dr. Gilberto Rossetti, 297 – Jardim São Domingos – CEP: 13733-200 – Mococa-SP
alquimar@bol.com.br



UNIVERSIDADE DE ARARAQUARA - UNIARA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PROCESSOS DE ENSINO,
GESTÃO E INOVAÇÃO, ÁREA DE EDUCAÇÃO

FOLHA DE APROVAÇÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Processos de Ensino, Gestão e Inovação da Universidade de Araraquara – UNIARA – para obtenção do título de **Mestre em Processos de Ensino, Gestão e Inovação**.

Área de Concentração: Educação e Ciências Sociais.

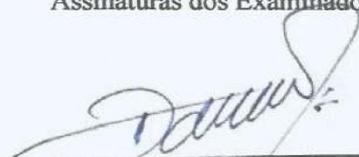
NOME DO AUTOR: **ALQUIMAR GERALDO SIMÕES**.

Data: **10 de dezembro de 2020**

TÍTULO DO TRABALHO: **“Desempenho dos alunos de Ensino Profissionalizante que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional”** .

Assinaturas dos Examinadores:

Conceito:



Prof. Dr. Darwin Ianuskiewtz (orientador)
Universidade de Araraquara – UNIARA

(X)Aprovado () Reprovado



Profa. Dra. Ana Maria Falsarella
Universidade de Araraquara – UNIARA

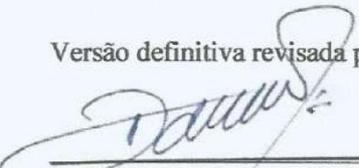
(X) Aprovado () Reprovado



Profa. Dra. Sônia Maria Alves Paiva
ETEC Francisco Garcia– Mococa

(X)Aprovado () Reprovado

Versão definitiva revisada pela orientadora em: 04/01/2021



Prof. Dr. Darwin Ianuskiewtz (orientador)

AGRADECIMENTOS

Agradeço, principalmente a Deus por não ter me deixado desistir nos momentos mais difíceis da minha vida, e até aqui o Senhor tem me ajudado.

À minha família que me apoiou durante este projeto, em especial à minha esposa Rosana, pelo companheirismo incondicional.

Aos amigos de caminhada: professores e amigos de diferentes áreas pelo apoio e incentivo. Aos meus colegas de mestrado que estiveram todo este tempo trabalhando arduamente para conseguir seu êxito

Ao Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, instituição de ensino em que trabalho e tenho profunda admiração, e especialmente à Etec Francisco Garcia e toda a equipe, representados pela Sra. Maria Helena Moreira Morelim – Diretora da Instituição.

À todos que torceram pelo meu sucesso nessa etapa.

MENSAGEM

Não existem sonhos impossíveis para aqueles que realmente acreditam que o poder realizador reside no interior de cada ser humano. Sempre que alguém descobre esse poder, algo antes considerado impossível, se torna realidade.

Albert Einstein

RESUMO

O tema desta pesquisa foi explorar o índice de empregabilidade de alunos de cursos de Ensino Médio Técnico de uma escola estadual do interior de São Paulo que realizam estágio supervisionado em empresas parceiras. Buscou-se entender o porquê da baixa efetivação dos alunos nas empresas após a realização do estágio. A pesquisa teve por objetivo geral explorar e refletir sobre os problemas que norteiam a educação profissional técnica de nível médio em relação ao estágio em empresas e as demandas do mercado de trabalho. Como objetivo específico buscou obter indicadores sobre o desempenho desses alunos no estágio e, para isto, foi necessário levantar quais competências e habilidades são exigidas, quais fatores são favoráveis e desfavoráveis para o desempenho das atividades profissionais práticas e consequentemente a efetivação no mercado de trabalho; identificar, entre os alunos que foram efetivados e os que não foram efetivados, quais os pontos fortes e os pontos fracos durante a aprendizagem, tanto na escola como na empresa e identificar os impactos das inovações tecnológicas nas relações entre escola e empresa. O estudo se justifica em função da relevância de se compreender como as mudanças econômico-sociais e tecnológicas repercutem na educação, em especial no ensino profissional e, qual a influência do capitalismo na relação entre as escolas profissionais e o mercado de trabalho, para uma formação flexível do trabalhador e com constantes inovações tecnológicas. Partiu-se dos seguintes questionamentos: O intenso processo de inovação tecnológica exerce impacto na empregabilidade do estagiário egresso da escola técnica? É possível que, em virtude da velocidade da inovação, os egressos não consigam adquirir, na escola, as competências exigidas no mercado de trabalho? É possível que, em função das novas demandas levantadas permanentemente pelo mercado de trabalho, as instituições de ensino não tenham agilidade suficiente para atualizar sua grade curricular? Competências interpessoais valorizadas pela empresa, que permitem que o sujeito desempenhe melhor o seu trabalho, exercem algum impacto na empregabilidade do estagiário? Essas questões serão respondidas no decorrer do trabalho. A metodologia foi de cunho quali-quantitativo, utilizando-se questionários e entrevistas como instrumentos. Os dados foram coletados em uma escola pública de ensino médio técnico do interior de São Paulo, especificamente junto aos cursos Técnicos em Administração e em Desenvolvimento de Sistemas. A amostra foi constituída pelos seguintes sujeitos: alunos, empregadores, diretor de recursos humanos e representante da Associação Comercial do município. Concomitantemente, foi realizada uma investigação histórica sobre o ensino profissional e elaborado um mapa conceitual sobre a temática abordada. Os dados de campo foram analisados com base nos seguintes autores: Schumpeter (1997), Morin (2001), Freire (1996), Vieira (2009) e Souza (2018). O principal resultado que a pesquisa propiciou foi a identificação de que existem problemas de adaptação dos estagiários nas empresas, no que diz respeito à falta de conhecimento técnico, ou seja, as empresas exigem mais do que é trabalhado em sala de aula, além de aspectos humanos, como a falta de proatividade, por exemplo. Nesse cenário, propõe-se uma reestruturação do processo de estágio, a fim de deixá-lo mais humanizado e pedagogicamente melhor organizado em direção a uma formação por competências, de modo a possibilitar o aperfeiçoamento da comunicação escola-empresa.

Palavras-chave: Ensino médio técnico. Estágio supervisionado. Inovações tecnológicas. Relação escola-empresa. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The theme of this research was to explore the employability index of students of Technical High School courses at a state school in the interior of São Paulo, who undertake supervised internships at partner companies. We sought to understand why the low number of students in companies after the internship. The general objective of this research was to explore and reflect on the problems that guide technical professional education at high level in relation to internship and the demands of the labor market. The specific objective, it sought to obtain indicators on the performance of these students in the internship and for this, it was necessary to survey which competences and skills are required, which factors are favorable and unfavorable for the performance of practical professional abilities and consequently the effectiveness in the job market; identify, among the students who were hired and those who were not hired, what are the strengths and weaknesses during learning, both at school and in the company and identify the impacts of technological innovations on the relations between school and company. The research is justified due to the relevance of understanding how the economic-social and technological changes have an impact on education, especially in professional education and, what is the influence of capitalism in the relationship between professional schools and the labor market, for training flexible workforce and constant technological innovations. It started from the following questions: Does the intense technological innovation process impact the employability of the trainee from the technical school? Is it possible that, due to the speed of innovation, graduates are unable to acquire, at school, the skills required in the labor market? Is it possible that, due to the new demands constantly raised by the labor market, educational institutions are not agile enough to update their curriculum? Interpersonal skills valued by the company, which allow the subject to perform his job better, have any impact on the trainee's employability? These questions will be answered in the course of the work. The methodology was of a qualitative and quantitative nature, using questionnaires and interviews as instruments. The data were collected in a public high school in the interior of São Paulo, specifically along with Technical courses in Administration and Systems Development. The sample consisted of the following subjects: students, employers, human resources director and representative of the Commercial Association of the municipality. At the same time, a historical investigation of professional education was carried out and a conceptual map was drawn up on the subject addressed. The field data were analyzed based on the following authors: Schumpeter (1997), Morin (2001), Freire (1996), Vieira (2009) and Souza (2018). The main result that the research provided was the identification that there are problems of adaptation of interns in companies, with regard to the lack of technical knowledge, that is, companies demand more than what is worked in the classroom, in addition to aspects human beings, such as lack of proactivity, for example. In this scenario, a restructuring of the internship process is proposed, in order to make it more humanized and pedagogically better organized towards training by skills, in order to enable the improvement of school-company communication.

Keywords: Technical High School. Supervised internship. Technological innovations. School-company relationship. Job market.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Localização do município de Mococa	75
Figura 2 - Prédio da Escola Técnica Francisco Garcia.....	79
Figura 3 - Demanda dos cursos Etec Francisco Garcia – 1º Semestre de 2020.....	80
Figura 4 - Laboratório de Informática – Etec Francisco Garcia.....	82
Figura 5 - Sala de Aula/Laboratório Administração – Etec Francisco Garcia.....	82

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Composição do Valor Adicionado Bruto (x1000R\$).....	76
Gráfico 2 - Número de Matrículas da Educação Básica no Município de Mococa	77
Gráfico 3 - Demanda dos Cursos Técnico em Administração e Desenvolvimento de Sistemas	84
Gráfico 4 - Dificuldades encontradas no Estágio	97
Gráfico 5 - Análise da grade curricular	98
Gráfico 6 - Habilidades interpessoais no mercado de trabalho.	99
Gráfico 7 - Dificuldades na contratação de estagiários	102
Gráfico 8 - Análise da grade curricular.	104
Gráfico 9 – Habilidades interpessoais	105

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Os três modelos Clássicos de Ensino e Formação Profissional.....	36
Quadro 2 - Público alvo questionários pesquisa de campo.....	87
Quadro 3 - Questionário de pré-teste para alunos.....	89
Quadro 4 - Questionário Empresários.....	90
Quadro 5 - Questionário ACIM.....	92
Quadro 6 - Questionário Gestor de RH.....	93

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Relação de Laboratórios e Oficinas da Etec “Francisco Garcia”	80
Tabela 2 – Dificuldades encontradas no Estágio	95
Tabela 3 - Análise da grade curricular.....	97
Tabela 4 - Habilidades interpessoais no mercado de trabalho.....	99
Tabela 5 - Pontuação habilidades interpessoais	100
Tabela 6 - Dificuldades na contratação de estagiários.....	100
Tabela 7 - Análise da grade curricular.....	102
Tabela 8 - Habilidades Interpessoais ajudam no processo	104
Tabela 9 - Pontuação habilidades interpessoais	105
Tabela 10 - Principais dificuldades Estagiários.....	106

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACIM - Associação Comercial e Industrial de Mococa

ADM – Administração

ATA – Assistente Técnico Administrativo

BDTD - Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

CEFETS - Centros Federais de Educação Tecnológica

CES – Câmara de Educação Superior

CF - Constituição Federal do Brasil

CNCT - Catálogo Nacional de Cursos Técnicos

CNE – Conselho Nacional de Educação

COVID-19 - Corona Virus Disease (Doença do Coronavírus) - 2019

DS – Desenvolvimento de Sistemas

ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio

ETEC – Escola Técnica Estadual

FIES – Programa de Financiamento Estudantil

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LDB - Lei de Diretrizes e Bases

MEC - Ministério da Educação

PIB – Produto Interno Bruto

PPG - Plano Plurianual de Gestão

PROUNI – Programa Universidade para Todos

RH – Recursos Humanos

SCIELO - Scientific Electronic Library Online

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SISU – Sistema de Seleção Unificada

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	15
INTRODUÇÃO	16
Mapeamento Bibliográfico.....	17
Justificativa	20
Problema e Pergunta de Pesquisa.....	23
Objetivo Geral.....	23
Objetivo Específico.....	24
Estrutura da Dissertação.....	24
Resultados esperados	25
Metodologia	26
SEÇÃO 1: HISTÓRICO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA SOCIEDADE	29
1.1 Histórico do Trabalho.....	29
1.2 A relação entre Educação e Trabalho.....	31
1.3 Ensino e Formação Profissional.....	32
1.4 Habilidades Adicionais no processo de formação.....	36
1.5 As origens do ensino profissionalizante no Brasil	37
1.6 O Ensino Profissional no Brasil Império.....	42
1.7 As contribuições da República para o Ensino Profissionalizante	44
1.8 Demandas atuais do ensino profissional	46
SEÇÃO 2: APRENDIZAGEM POR COMPETÊNCIAS E HABILIDADES	49
2.1 O debate sobre competências	49
2.2 Os conceitos de competência e habilidades	51
2.3 Análise da grade dos cursos técnicos em Administração e Desenvolvimento de Sistemas	52
2.4 Conceito de Eixo Tecnológico	53
2.5 Curso Técnico em Administração.....	55
2.6 Curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas	57
SEÇÃO 3: O PROCESSO DE ESTÁGIO E SUA IMPORTÂNCIA	60
3.1 O conceito de estágio	60
3.2 Relações de Estágio e a sua eficiência	61
3.3 Saberes Integradores	62
3.4 Desafios da Formação.....	64
3.5 O Estágio sob a perspectiva de Parcerias do Centro Paula Souza.....	66

3.6 O trâmite do processo de estágio.....	68
3.7 Etapa Inicial	70
3.8 Etapa Intermediária – Durante o Estágio	71
3.9 Etapa Final – Documentos de término do Estágio	72
SEÇÃO 4: PESQUISA DE CAMPO	74
4.1 Caracterização do campo territorial e econômico da região de Mococa.....	74
4.2 Mapeamento do campo educacional	77
4.3 Etec Francisco Garcia.....	78
4.4 Pesquisa de campo – Identificação do problema.....	85
4.5 Elaboração do Pré-Teste.....	87
4.5.1 Pré-teste com os alunos	88
4.5.2 Pré-teste Empresários	90
4.5.3 Pré-teste ACIM (Associação Comercial e Industrial de Mococa) e Gestor de RH.....	92
SEÇÃO 5: RESULTADO DA PESQUISA E ANÁLISE DOS DADOS.....	95
5.1 Resultado do questionário dos Alunos	95
5.2 Resultado do questionário dos Empregadores.....	100
5.3 Questionários: Gestor de RH e ACIM	107
5.4 Concluindo a pesquisa.....	110
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	115
REFERÊNCIAS	118
APÊNDICE A: QUADRO 7 – RESUMO DO MAPEAMENTO BIBLIOGRÁFICO..	123
APÊNDICE B: EVENTOS QUE FORAM FUNDAMENTAIS PARA O ENSINO PROFISSIONALIZANTE NO BRASIL	128
APÊNDICE C: MODELO DE QUESTIONÁRIO ALUNOS	131
APÊNDICE D: MODELO DE QUESTIONÁRIO EMPREGADOR	132
APÊNDICE E: MODELO DE QUESTIONÁRIO ACIM.....	133
APÊNDICE F: MODELO DE QUESTIONÁRIO GESTOR DE RH.....	134
ANEXO A: MINUTA PADRÃO – CONVÊNIO DE ESTÁGIO – ENSINO MÉDIO E TÉCNICO	136
ANEXO B: TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO	140
ANEXO C: FICHA DE ACOMPANHAMENTO DE ESTÁGIO	143
ANEXO D: RELATÓRIO PERIÓDICO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO	145
ANEXO E: FICHA DE AVALIAÇÃO DE ESTAGIÁRIO	150
ANEXO F: CARTA DE CONCLUSÃO DO ESTÁGIO	153
ANEXO G: RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO	154

APRESENTAÇÃO

Nesta apresentação são abordados aspectos da minha trajetória profissional e em seguida, considerações acerca da temática proposta nesta pesquisa.

A minha primeira formação profissional foi Técnico em Eletrônica, em 1994, pela Escola Técnica Estadual João Baptista de Lima Figueiredo, em Mococa-SP, autarquia estadual vinculada ao Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza”.

Durante 16 anos trabalhei na área de eletrônica, desenvolvendo atividades de manutenção e instalação bancária, na empresa Diebold Procomp Indústria Eletrônica Ltda, em Ribeirão Preto-SP.

Foi em 2006 que me interessei pela docência e participei de um Processo Seletivo de Docente, no qual fui classificado e convocado para assumir aulas em substituições na área de eletrônica na Escola Técnica Estadual (ETEC) João Baptista de Lima Figueiredo, em Mococa-SP. Concomitantemente, ministrava aulas e atuava na manutenção de equipamentos, porém já residia na cidade de Mococa-SP.

Em 2007, resolvi ampliar meus conhecimentos e ingressei em uma graduação na área de Computação e obtive o título de Licenciatura em Computação no ano de 2010, pelo Centro Universitário Claretiano, em Batatais-SP.

Interessado pela área de Informática e vislumbrando um novo rumo na minha carreira profissional, realizei em 2010 uma Pós-Graduação - *Lato Sensu*, em Rede de Computadores. Em fevereiro de 2011, fui contratado como docente por tempo indeterminado pela Escola Técnica Estadual de Santa Rosa de Viterbo, em Santa Rosa de Viterbo-SP. Em outubro de 2011, me desliguei da empresa Diebold Procomp Indústria Eletrônica Ltda e pude me dedicar plenamente à docência.

Em fevereiro de 2012, fui convidado pela Diretora da Escola Técnica Estadual de nível médio Francisco Garcia (ETEC), em Mococa-SP, para assumir o cargo em confiança de Assistente Técnico Administrativo, no qual permaneço até os dias atuais.

Em 2014, concluí o curso de Licenciatura em Pedagogia, pela Faculdade de Ciências Humanas de Aguaí e também através do Processo de Avaliação e Certificação de Competência, oferecido pela Escola Técnica Estadual Deputado Salim Sedeh, em Leme-SP; recebi o diploma de Técnico em Informática. Em 2017, realizei, à distância, outro curso de Pós-Graduação - *Lato Sensu*, em Informática na Educação, pela FAVENI - Faculdade Venda Nova do Imigrante, em Vitória-ES.

INTRODUÇÃO

Com a minha experiência de 7 (sete) anos na área administrativa, em que uma das atribuições é a coordenação de estágios, realizei parcerias com empresas, buscando vagas para estágios dos alunos de habilitação técnica; nesse contexto, pude perceber que muitos alunos realizam estágio remunerado nas empresas, mas não conseguem ser efetivados, e a vaga de um possível colaborador não é preenchida.

A inovação tecnológica contribui de forma consistente para a questão do desemprego estrutural, pois estamos em um mundo em constante evolução, pautado pelo capitalismo, que visa de forma singular a maximização do lucro e a redução de custos.

Schumpeter (1997), afirma que o desemprego tecnológico possui ciclos. Isso é demonstrado através da economia, em períodos de prosperidade econômica, causada pela introdução de novas tecnologias e a demanda por trabalho aumenta, porém, posteriormente, quando a tecnologia for absorvida, a oferta de emprego pode se contrair. Essa redução, tende a ser passageira.

Decorrente do processo vivenciado a respeito da dificuldade da efetivação dos alunos no mercado de trabalho, que tem se tornado cada vez mais frequente, a pesquisa tem como objetivo geral a exploração e a reflexão sobre os problemas que norteiam a educação profissional técnica de nível médio em relação ao estágio em empresas e demandas do mercado de trabalho.

Especificamente, o estudo pretende analisar o estágio supervisionado realizado pelos alunos de uma escola técnica estadual de nível médio do interior de São Paulo, verificando quais competências e habilidades devem ser trabalhadas com os alunos, para o desempenho de suas atividades práticas e, conseqüentemente, para que consigam se efetivar no mercado de trabalho. Além disso, pretende-se detectar quais os fatores desfavoráveis que os impedem de iniciar como colaboradores nas empresas, mesmo na disponibilidade de vagas.

Busca-se, assim, contribuir com a aprendizagem desses alunos para que possam melhorar o seu desempenho no estágio e elevar o número de contratações/efetivações após o término de contrato de estágio.

O caminho metodológico escolhido para a realização do estudo é uma pesquisa quali-quantitativa e, simultaneamente, uma investigação histórica sobre o ensino profissional visando a estruturação de um mapa conceitual dos temas envolvidos.

Mapeamento Bibliográfico

Foi realizado o levantamento bibliográfico inicial nos endereços eletrônicos: <http://www.scielo.br/?lng=pt>, <http://repositorio.unicamp.br/>, <http://bdtd.ibict.br/>, utilizando diferentes palavras-chave para identificar o que os artigos, as teses e as dissertações disponibilizam atualmente sobre o tema da minha inquietação. Abaixo segue o resultado desse levantamento:

Inicialmente utilizei o site da Scientific Electronic Library Online (SCIELO) para encontrar artigos que estejam relacionadas ao tema proposto. A pesquisa foi feita pelo assunto e com as palavras-chave abaixo:

- Estágio: 93 trabalhos.

Descartei 89 trabalhos, pois a maioria dos artigos referia-se ao Estágio voltado para o Ensino Superior e não para o Ensino Técnico como é o proposto pelo tema. No entanto, encontrei 04 (quatro) títulos que *a priori* poderiam contribuir com a minha inquietação: “O estágio no processo da formação profissional em Serviço Social: dimensão socioeducativa e os desafios à contracorrente”; “Primeiro estágio curricular: relato de experiência”; “Estágio curricular supervisionado: diversificando cenários e fortalecendo a interação ensino-serviço”; “A formação prática de professores no estágio curricular”. Porém, somente o primeiro título contribuiu de forma significativa para a composição do trabalho.

- Estágio Supervisionado: 02 (dois) trabalhos.

“Mediação entre a escola e o novo mundo do trabalho na formação de técnicos de nível médio”; “Estágio supervisionado: concepções e práticas em ambientes escolares”. Esses trabalhos, ajudaram a delinear o objetivo da minha inquietação.

Em seguida, usei o site da Unicamp (Repositório da Produção Científica e Intelectual da Unicamp) com as seguintes palavras-chave:

- Estágio Nível Técnico: 02 (dois) trabalhos:

“O estudante do ensino médio e técnico e a precarização do trabalho: perspectivas e adaptação: um estudo de caso de jovens estagiários”, “A nova regulamentação do ensino técnico: cidadania ou submissão?”.

Os dois trabalhos encontrados foram selecionados: uma dissertação e uma tese. A dissertação analisa a atual regulamentação do ensino técnico

profissional no Brasil, determinada pelo Decreto 2208/97 e, a tese discute sobre a Educação Profissional de nível médio e a relação dialética educação-trabalho.

- Estágio Técnico e Mercado de Trabalho: 01(um) trabalho:

“ Jovens Trabalhadores: o estágio como forma de inserção no mundo do trabalho”.

A tese selecionada visa contribuir para as análises acerca das transformações que ocorrem no mundo do trabalho na contemporaneidade e a coesão social e ontológica na produção de significado da vida em sociedade. Foi descartada, pois não está relacionada ao tema proposto.

Finalmente, o site da BDTD (Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações), usei as palavras-chave:

- Ensino Técnico Profissionalizante: 47 trabalhos.

Dos 47 trabalhos, apenas 03 (três) estavam relacionados ao tema proposto que são: “A recontextualização dos saberes profissionais de alunos de cursos técnicos profissionalizantes em experiência de estágio”; “O estágio de formação do técnico industrial em empresas flexíveis: (con)formação do trabalhador?”; “Contribuições do estágio supervisionado para o desenvolvimento de competências profissionais do jovem – trabalhador: uma análise dos cursos técnicos do IFBA Campus Salvador”.

- Mercado de Trabalho Profissionalizante: 67 trabalhos.

Dos 67 trabalhos encontrados, 63 foram descartados por não estarem relacionado ao tema proposto. Somente 04 (quatro) foram selecionados: “Análise dos retornos sociais e privado do ensino profissionalizante no Brasil”; “A formação profissional na perspectiva de estudantes do ensino médio profissionalizante”; “Acesso ao ensino técnico profissionalizante e seus retornos salariais no Brasil: uma análise a partir de um modelo de sinalização no mercado de trabalho”; “Mercado de trabalho e educação profissional”.

O mapeamento bibliográfico inicial com quinze (15) obras disponível no APÊNDICE A, foi o suporte adicional para que a minha inquietação fosse explorada. No

início do estudo, a proposta era analisar todos os cursos técnicos oferecidos pela Etec, abordando de forma genérica o tópico grade curricular e processo de estágio.

Porém, com o decorrer da pesquisa, percebi que alguns cursos não seriam analisados de forma coerente, pois a grade curricular é dinâmica e existem aspectos no conteúdo que não poderiam ser avaliados de forma equalitária, mesmo porque, alguns cursos possuem uma demanda maior dependendo da região.

Nesse cenário, a avaliação genérica iria demandar muito tempo de pesquisa, para resultados que não poderiam contribuir de forma sistemática para minha inquietação. Então resolvi analisar cursos específicos, visando uma abordagem mais delineada e objetiva.

A pesquisa bibliográfica foi a base para essa decisão, pois na maioria dos itens pesquisados, percebi a tendência para a generalização e a abordagem para cursos superiores. Apesar da contribuição inicial, essas obras não poderiam agregar um valor maior, serviram apenas para motivação e embasamento para pesquisas mais apuradas.

Dessa forma, estruturei uma nova fase de pesquisa bibliográfica, mais delineada, utilizando documentos do site do MEC (Ministério da Educação), a Constituição Federal (1989) e leis governamentais para embasamento legal da pesquisa.

O levantamento literal buscou influência em obras de pensadores como: Locke (1689), Smith (1776) e Schumpeter (1997), que demonstrou uma visão capitalista e histórica acerca das transformações da sociedade, educação e trabalho. Darwin (1859), Fonseca (1961), Freire (1996), Perrenoud (1999) e Morin (2001) complementam o trabalho ao contribuir para a análise da relação entre educação e trabalho a partir dos conceitos humano, cognitivo e comportamental.

Segundo Nicolau e Santos (2016):

O saber transmitido na formação profissional integra conhecimentos teóricos, saberes interventivos, modelos, imagem ideal da profissão e valores que a legitimam e são acumulados no exercício profissional, no nível de suas consciências e do viver de formadores e formandos como atividade histórica e socialmente determinada pelas condições sociais. Os saberes da formação não são neutros, uniformes ou acabados, são uma construção histórica e, como tal, tributária de relações, tempos e espaços que a excedem (NICOLAU e SANTOS, 2016, p. 382).

O processo de estágio deve ser visto com olhar mais humano, não se trata apenas de um processo automatizado mas, certamente humanizado, no sentido de proporcionar o desenvolvimento de todos os atores envolvidos no processo.

Justificativa

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL,1996) propõe a organização da educação brasileira utilizando como elemento norteador a Constituição Federal (BRASIL, 1988) através da Emenda Constitucional nº 90 (BRASIL, 2015), que garante o direito de acesso à educação e ao trabalho: “Art. 6º - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 2015)”.

Dessa forma, posso iniciar uma reflexão afirmando que a educação e o trabalho são direitos fundamentais a todos os brasileiros e o desemprego faz com que o homem, no sentido genérico da palavra, possa perder a sua identidade de cidadão e senso de realização.

A educação profissional vem ao encontro a esses dois elementos em estudo: Educação e Trabalho, como forma de capacitação e inserção de jovens e adultos no mercado de trabalho. A lei nº 11.741 (BRASIL,2008), adiciona no artigo 37 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL,1996) o texto: “Art. 37 [...] § 3º - A educação de jovens e adultos deverá articular-se, preferencialmente, com a educação profissional, na forma do regulamento (NR)”.

Conforme a lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008, a relação entre Educação e Trabalho é determinada para cumprir os objetivos da educação nacional: “Art. 39º. - A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia (BRASIL, 2008)”.

A eficiência da educação profissional a nível médio é o elemento formador de mão de obra especializada para o mercado de trabalho. A problemática atual das condições de estágio é fundamental para a reflexão das instituições de ensino, proporcionando uma análise entre a relação oferta e demanda de mão de obra.

Nesse cenário, podemos afirmar a importância do estágio no processo educacional do aluno, fornecendo subsídios inerentes à profissão escolhida que irá adquirir conhecimentos mais aprofundados acerca do exercício da profissão tanto em caráter técnico, ou seja, o “saber fazer”, quanto no desenvolvimento de habilidades humanas específicas, tais como: trabalho em equipe e responsabilidade. Estes conhecimentos, articulados em conjunto, são necessários para a formação do discente.

De acordo com Nicolau e Santos:

Não é apenas a informação teórica que forma o profissional. A formação atualiza, em seus objetos, a história e o contexto, a experiência e a vivência de indivíduos e de grupos. Logo, integra uma modelização da prática mediatizada pelo trabalho. É o trabalho, assim circunscrito ao exercício profissional e à própria experiência vivenciada pelo discente no campo de estágio em proximidade com o exercício profissional, que potencializa um conhecimento novo acerca de objetos do real, do concreto, filtrando-o em um movimento que o articula ao viver cotidiano da prática (NICOLAU E SANTOS, 2016, p. 382).

É através do estágio que o aluno irá conhecer, de fato, as necessidades que alimentam a demanda do mercado de trabalho e, assim ter uma visão holística sobre a profissão escolhida.

Por outro lado, o mercado de trabalho está cada vez mais exigente, fazendo com que o ensino profissionalizante se modifique no decorrer da história, se adaptando ao novo através da utilização de tecnologias emergentes.

De acordo com Lorenzi Júnior e Siedenberg (2004), a inovação contribui para a diminuição da demanda de trabalho:

O crescimento do desemprego no mundo vem sendo discutido por vários pensadores desde o século XIX. Muitos atribuem à introdução de inovações nos processos produtivos e à inovação gerencial as responsabilidades do agravamento desse problema, pois racionalizam tarefas e aumentam a produtividade, sem que haja aumento da demanda pelo trabalho (LORENZI JÚNIOR e SIEDENBERG, 2004, p. 6-7).

Porém, apesar das dificuldades geradas pela tecnologia, o homem é capaz de se adaptar à inovação, basta entender quais são os desafios que devem ser enfrentados nessa relação entre a educação e o ensino profissionalizante, no processo de estágio.

Lorenzi Júnior e Siedenberg (2004), afirmam que a globalização que se acentuou na década de 1990, ocasionou uma forte concorrência no Brasil; as industriais sentiram a necessidade de se atualizarem, e nesse contexto, buscou-se um aumento da qualificação profissional dos trabalhadores, visando preencher postos que foram criados devido às novas profissões. Muitos trabalhadores se requalificaram visando não perder o emprego.

Essa evolução continua nos dias atuais, pois a tecnologia vive em constante transformação; novas profissões são geradas e procedimentos ultrapassados são eliminados.

Nesse cenário econômico, em constante evolução, os meios de produção e a tecnologia avançam de forma ímpar, deixando os conteúdos educacionais defasados. Isto, porque fica praticamente impossível a alteração dinâmica da grade de ensino em tempo real. Há uma burocracia existente para a atualização do conteúdo pedagógico, ou seja, as Etecs necessitam fazer um levantamento rigoroso de itens que comprovam a demanda de mercado

para a atualização da grade curricular. Isto deve ser analisado pela supervisão do Centro Paula Souza, a fim de verificarem se o fato é pertinente à todas Etecs ou apenas em uma região específica. Portanto, essa burocracia é um outro obstáculo que contribui para a defasagem da grade curricular.

Considerando essa problemática, acredito que a formação por competências (PERRENOUD, 1999; BERGER FILHO, 1999) pode ajudar a preencher as lacunas apresentadas, de modo a estabelecer uma proximidade maior da escola com o mercado de trabalho.

Segundo Berger Filho (1999, p. 101): “Entendemos por competências os esquemas mentais, ou seja, as ações e operações mentais de caráter cognitivo, sócio-afetivo ou psicomotor que, mobilizadas e associadas a saberes teóricos ou experienciais, geram habilidades ou um saber fazer”.

O estágio possibilita aos discentes um desenvolvimento mais apurado acerca das competências distribuídas na grade curricular de ensino.

E Berger Filho (1999) complementa:

O referencial de competências deve ser instrumento permanente de trabalho da escola e do professor, sendo entendido como uma linguagem comum e central do processo educativo e não como uma lista abstrata que precisa estar presente no “plano de curso” e no “plano de aula”, mas não no cotidiano escolar. Ele deve ser o roteiro permanente para se definir os problemas que serão propostos aos alunos e o parâmetro para a avaliação do processo pedagógico, pelo desempenho do aluno e pela análise do trabalho (BERGER FILHO, 1999, p. 102).

De acordo com as explanações e a literatura pesquisada, considero oportuna a realização dessa dissertação e a discussão do tema proposto, pois o debate é de suma importância para a educação brasileira nos seguintes sentidos:

- Para a compreensão sobre como as mudanças econômico-sociais e tecnológicas repercutem na educação, em especial no ensino tecnológico;
- Para entender as mudanças provocadas pela atual etapa do capitalismo na relação entre escolas profissionais e mercado de trabalho;
- Para a formação flexível do trabalhador para um mercado flutuante sujeito a permanentes inovações tecnológicas;
- Para o futuro das próximas gerações.

Esse estudo se justifica, pois ao explorar essa visão de mercado e aprender as expectativas nesses setores em relação aos estagiários, como uma das atribuições do cargo de

Assistente Técnico Administrativo: coordenar de estágio, procuro uma adequação das competências da grade curricular de modo a contribuir para uma maior proximidade com as necessidades e demandas do mercado de trabalho.

Problema e Pergunta de Pesquisa

A literatura acadêmica, a legislação e minha própria atividade profissional levam-me a acreditar que é através do estágio que o discente adquire experiências para ocupar uma vaga no mercado de trabalho. No entanto, tenho percebido a baixa efetivação dos alunos-estagiários nas empresas, após a conclusão do estágio.

Considerando-se esse problema, levantei as seguintes questões:

- O intenso processo de inovação tecnológica exerce impacto na empregabilidade do estagiário egresso da escola técnica?
- É possível que, em virtude da velocidade da inovação, os egressos não consigam adquirir, na escola, as competências exigidas no mercado de trabalho?
- É possível que, em função das novas demandas levantadas permanentemente pelo mercado de trabalho, as instituições de ensino não tenham agilidade suficiente para atualizar sua grade curricular?
- Competências interpessoais valorizadas pela empresa, que permitem que o sujeito desempenhe melhor o seu trabalho, exercem algum impacto na empregabilidade do estagiário?

Diante desse cenário, quais as competências são exigidas pelas empresas que permitem que o sujeito desempenhe melhor o seu trabalho, impactando na empregabilidade do estágio? Portanto, espera-se que os resultados deste estudo traga indicadores para melhor articulação entre o projeto pedagógico da escola e as demandas do mercado de trabalho.

Objetivo Geral

Explorar e refletir sobre os problemas que norteiam a educação profissional técnica de nível médio em relação ao estágio em empresas e demandas do mercado de trabalho.

Objetivo Específico

Com esta pesquisa, pretende-se estudar detalhadamente o processo de estágio, espera-se:

- Analisar o estágio supervisionado realizado pelos alunos da Etec, levantando quais competências e habilidades são necessárias para o desempenho de atividades profissionais práticas e para que consigam se efetivar no mercado de trabalho;
- Detectar os fatores favoráveis à efetivação dos alunos-estagiários, bem como os fatores desfavoráveis, que os impedem de iniciar sua carreira profissional como colaboradores na empresa onde realizam estágio, mesmo na disponibilidade de vagas;
- Identificar, entre os alunos que foram efetivados e os que não foram efetivados, quais os pontos fortes e os pontos fracos durante a aprendizagem, tanto na escola como na empresa;
- Identificar os impactos das inovações tecnológicas nas relações entre escola e empresa.

Estrutura da Dissertação

Na introdução foi apresentado um histórico da minha carreira como professor, e as minhas qualificações nesses anos trabalhando com educação e ensino profissionalizante. Apresentei um Mapeamento Bibliográfico inicial e fiz o questionamento sobre a finalidade desta pesquisa. A Lei de Diretrizes e Bases (BRASIL,1996) propõe a organização da educação brasileira utilizando como elemento norteador a Constituição Federal (BRASIL, 1988) através da emenda constitucional n. 90 (BRASIL,2015), que garante o direito de acesso à educação e ao trabalho. Porém, a exclusão social ainda acontece e investiguei as suas causas no processo de estágio, sob o ponto de vista da inovação, empregabilidade e demanda de mão de obra.

A seção 1 abordou o conceito sobre a história e as origens do ensino profissionalizante no mundo desde as Guildas e a estruturação do Ensino e Trabalho na Europa e também a sua difusão para o Brasil, utilizando a obra clássica do escritor e professor Celso Suckow da Fonseca – “A História do ensino Industrial no Brasil”. Os tópicos foram abordados através do método histórico-científico, procurando mostrar a evolução do processo de Ensino Profissionalizante através dos tempos.

Os conceitos sobre aprendizagem por competências, sob a visão de diferentes pensadores, em específico sob a ótica de Perrenoud (1999), as características e as bases tecnológicas dos dois cursos em estudo: Técnico em Administração e Técnico em Desenvolvimento de Sistemas, decorrem na seção 2.

Na seção 3, foi feita a descrição do processo de estágio e a sua importância na educação, enfatizando a pesquisa científica sob o ponto de vista filosófico da questão do estágio, das parcerias com as organizações escolares, reflexões da eficiência do processo sob a responsabilidade dos docentes e discentes. O filósofo Edgard Morin (2001), a educadora Mariluci Alves Martino (2012) e o educador Paulo Freire (1996) nortearam o debate filosófico sobre a humanização da educação e do processo de estágio e a sua eficiência para uma sociedade cada vez mais justa, com menos exclusão social. Também nesta seção, foi abordado como funciona o estágio nas Etecs do Centro Paula Souza através da análise dos documentos que compõem todo o processo.

A seção 4 abordou a pesquisa científica em campo, sob a ótica dos discentes, docentes e empresas, através do levantamento dos dados do processo de estágio e a análise da baixa efetivação dos alunos no mercado de trabalho, sendo os dados coletados através de questionários e entrevistas.

Na seção 5, foi apresentado o resultado da pesquisa realizada através dos questionários e feita a análise desses dados.

Na sequência, seguida das considerações finais, referências, apêndices e anexos.

Resultados esperados

Considerando os dados da pesquisa, pretende-se:

- Propor alternativas para aprimorar a relação da escola técnica com as empresas no que tange ao estágio dos alunos, promover maior diálogo e superar a lacuna existente;
- Elaborar propostas metodológicas para melhorias no processo de ensino e aprendizagem, tanto no aspecto teórico quanto no prático, de modo a contribuir com a aprendizagem dos alunos, para que possam aprimorar seu desempenho no estágio e elevar o número de contratações/efetivações após o término de contrato de estágio.

Metodologia

Para iniciar essa dissertação, foi realizada a exploração e a leitura de artigos, teses e dissertações embasadas no tema proposto, possibilitando uma análise sobre como a educação e o trabalho se relacionam no ensino profissionalizante de nível médio.

Foi desenvolvida uma pesquisa de campo através de questionários e formulários, de forma anônima, com alunos da Escola Técnica Estadual de nível médio em questão e representantes das instituições empregadoras no município de Mococa. Os dados foram analisados e os indicadores sobre as dificuldades encontradas nos segmentos foram identificados.

Essa etapa foi de fundamental importância, pois envolveu a coleta de dados, que serviu para interpretar e avaliar a relação entre escola e trabalho, buscando a melhoria no processo de estágio e possibilitando um maior número de alunos inseridos no mercado de trabalho atendendo às exigências das organizações de forma satisfatória.

Simultaneamente, um levantamento histórico acerca da origem da relação entre educação e trabalho foi realizado, visando disponibilizar subsídios para o embasamento teórico da obra.

O responsável pelo gerenciamento de estágio na Associação Comercial de Mococa e um especialista em recrutamento de uma empresa multinacional da região em estudo foram entrevistados informalmente. Essas entrevistas serviram para identificar quais são as exigências atuais do mercado de trabalho na região de Mococa e quais as características deve possuir, um bom estagiário, para ser efetivado.

A pesquisa de campo realizada em uma Etec na cidade de Mococa, com os atores supracitados, teve a duração de 60 dias e serviu para expor os problemas encontrados e propor as soluções necessárias para que o processo de efetivação pós estágio, seja realizado de forma eficiente.

A pesquisa de campo foi estruturada através de questionários em duas etapas:

1. Pré-teste;
2. Aplicação da pesquisa.

Na fase de pré-teste, foram analisados aspectos acerca da composição das questões e a análise das respostas, com o intuito de verificar a eficiência dos questionários. De acordo com Vieira (2009):

Questões bem formuladas são essenciais para o sucesso de um levantamento de dados. Questões inadequadas, mal formatadas ou com opções inadequadas de

resposta tornam o questionário sem valor. É preciso saber que existem perguntas boas e perguntas más – boas, no sentido de serem bem feitas e produzirem resposta – e más, no sentido de serem malfeitas e não levar a lugar nenhum. Ainda, a mesma pergunta pode ter respostas diferentes, dependendo da forma como é feita. (VIEIRA,2009, p. 57):

Foram aplicados questionários de pré-teste para alunos e empresários. Selecionou-se de forma aleatória uma pequena amostra de quatro alunos concluintes de cursos técnicos de nível médio em diferentes áreas para a realização dos testes. Foram selecionados três empresários que contratam mão-de-obra da escola técnica para responder os questionários. O critério de seleção para os empresários foi referente ao segmento de atuação e buscou-se ouvir diferentes segmentos a fim de comparar as respostas.

Os questionários referentes às entrevistas com o representante da Associação Comercial de Mococa e o Gestor de Recursos Humanos foram estruturados no pré-teste através de entrevistas e conversas com professores de Administração e Recursos Humanos, além da participação de profissionais com vasta experiência no processo de seleção de mão-de-obra para grandes empresas.

Após a análise dos documentos em questão, foram realizados pequenos ajustes quanto à forma de aplicação do questionário, pois a princípio, a idéia era a abordagem pessoal, com todos os concluintes dos cursos em questão, porém, devido à modificações oriundas da crise sanitária, gerada pelo COVID-19 no cenário de pesquisa, optou-se por utilizar questionários virtuais elaborados por meio dos aplicativos *Google Forms* e *Survey*.

Na fase referente à aplicação da pesquisa, foram convidados, através de telefonemas e emails, 25 alunos concluintes do curso Técnico em Administração e 25 alunos concluintes do curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas. No entanto, apenas 20 alunos do último curso responderam, sendo 05 alunos que não se manifestaram em colaborar com a pesquisa. Assim, totalizou 45 entrevistados.

De acordo com Vieira(2009):

As razões para se trabalhar com amostras e não com toda a população são poucas, mas absolutamente relevantes:

- custo e da demora dos censos;
- populações muito grandes;
- impossibilidade física de examinar toda a população;
- valor científico da amostra.(VIEIRA, 2009, p. 127)

De acordo com o cenário em questão, acredita-se que a abordagem por amostras foi a solução plausível para que o público em estudo fosse ouvido de forma confiável. De acordo

com Vieira (2009, p.128), “[...]o valor científico de uma pesquisa baseada em uma amostra pode ser maior do que o estudo de toda a população.”

Baseando-se no total de 50 (cinquenta) alunos convidados na amostragem, 20 (vinte) alunos do curso técnico em Desenvolvimento de Sistemas e 25 (vinte e cinco) do curso técnico em Administração forneceram *feedback* positivo e responderam a pesquisa.

Na fase referente a aplicação da pesquisa com empresários, foram selecionados, através de amostragem, 15 (quinze) empregadores. Porém, somente 10 (dez) empresários da cidade de Mococa responderam o questionário. O critério para seleção dos mesmos baseou-se na quantidade de contratação de alunos da escola técnica e o segmento em que atuam.

Os critérios de seleção dos entrevistados da associação comercial de Mococa e do gestor de recursos humanos baseiam-se na oportunidade de obtenção de indicadores de profissionais e instituições, que estão em contato permanente com empresários e organizações industriais e comerciais no município.

Utilizou-se o software *Microsoft Excel* para a organização e tabulação dos dados. Dessa forma, uma análise estatística foi aplicada aos questionários, fornecendo números e gráficos para a análise. Procurou-se também realizar uma análise qualitativa, com o intuito de se levantar indicadores para a pesquisa.

De acordo com Vieira (2009):

A pesquisa qualitativa não é generalizável, mas exploratória, no sentido de buscar conhecimento para uma questão sobre a qual as informações disponíveis são, ainda, insuficientes. A pesquisa qualitativa mostra as opiniões, as atitudes e os hábitos de pequenos grupos, selecionados de acordo com perfis determinados. (VIEIRA, 2009, p.6)

Após a realização da pesquisa, buscou-se propor soluções a partir de observações baseadas em autores selecionados através de uma análise bibliográfica e histórica.

Aperfeiçoar a relação da escola técnica com as empresas, promovendo maior diálogo, e a reflexão acerca do projeto pedagógico envolvendo a relação entre a teoria e a prática, com o objetivo de melhorar o aprendizado do aluno, são sugestões apresentadas nesse trabalho.

SEÇÃO 1: HISTÓRICO DO TRABALHO E DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NA SOCIEDADE

1.1 Histórico do Trabalho

O homem é dotado de inteligência, capaz de se adequar a um mundo em constante evolução. Desde as épocas mais primitivas, o ser humano procurou desenvolver técnicas para a sua sobrevivência.

De acordo com Darwin (1859), o homem passou por um processo de seleção natural, o qual contribuiu para o seu desenvolvimento e sobrevivência. A capacidade de raciocínio, mesmo que limitada, na pré-história, contribuiu para que o homem encontrasse formas de sobreviver, desenvolvendo a escrita, descobrindo o fogo e dominando os outros seres vivos.

O ser humano percebeu que poderia sobreviver da agricultura, dependendo do seu próprio trabalho para suprir as necessidades reais.

De acordo com Pilling e Góes (2016):

Os sapiens modernos surgiram mais cedo na África, há cerca de 170.000 mil anos atrás, do que em outras partes, são indistinguíveis em anatomia dos humanos de hoje. Este se sobrepôs aos Neandertais no Oriente Médio durante grande parte da história dos mesmos, no entanto o substituiu de maneira abrupta na Europa há cerca de 40.000 mil anos. Provavelmente há cerca de 12.000 mil anos, ou antes, os humanos modernos tinham se espalhado do nordeste da Ásia através do estreito de Bering, para o noroeste da América do Norte, e daí rapidamente para todas as Américas. Por volta de 40.000 mil anos iniciou-se a cultura “Paleolítica Superior”, sendo o Aurignaciano o mais antigo de vários sucessivos “estilos” culturais na Europa. A cultura tornou-se mais do que utilitária em relação às artes, a auto-ornamentação, e possíveis crenças míticas ou religiosas tornam-se mais evidentes a partir de 35.000 mil anos atrás em diante. A agricultura, que possibilitou o aumento enorme da densidade populacional e iniciou a transformação dos humanos na Terra, tem cerca de 11.000 mil anos (PILLING e GÓES, 2016, p. 8).

A agricultura atuou como força motriz para a transformação do homem, da sua cultura e relação com o trabalho:

O homem para sobreviver ele precisa da natureza, relacionar-se com ela, já que dela provêm às condições que lhe permitem perpetuar-se enquanto espécie: não se pode, portanto, conceber o homem sem a natureza. A atividade dos animais, em relação à natureza, é biologicamente determinada; a sobrevivência, da espécie se dá através de sua adaptação ao meio. O animal limita-se à imediaticidade das situações, atuando de forma a permitir a sobrevivência de si próprio e a de sua prole, e isso se repete a cada geração. O homem também atua sobre a natureza em função de suas necessidades e o faz para sobreviver enquanto espécie. No entanto, diferentemente de outros animais, o homem não se limita à imediaticidade das situações com que se depara; ultrapassa limites, já que produz universalmente (para além de sua sobrevivência pessoal a de sua prole), não se restringindo às necessidades que se revelam no aqui e agora. O homem é atuante sobre a natureza, faz parte dela, está intimamente inserido nela. A relação homem-natureza faz-se importante para ele mesmo, visto que, não o homem não pode viver sem a natureza. Porém, faz parte da

natureza humana, as modificações por ele realizada no meio em que se insere (PILLING e GÓES, 2016, p.12)

Dessa forma, temos um conceito de trabalho e da sua origem; afirmando que o trabalho é a condição essencial para a sobrevivência humana desde os primórdios da sociedade humana.

O trabalho realiza uma importante estruturação, não só para a sobrevivência humana, mas também para a organização das formas de convivência nas estruturas sociais que vão surgir posteriormente.

Muitos pensadores se dedicaram a enfatizar a importância do trabalho na existência humana, sobretudo o associando à forma como a economia é fomentada, isto me faz concordar com a visão econômica e social do trabalho na sociedade.

Locke (1689) enfatizava a importância do trabalho para a geração de riqueza e valor:

[...]pois na verdade é o trabalho que estabelece em tudo a diferença de valor; basta considerar a diferença entre um acre de terra plantada com fumo ou cana, semeada com trigo ou cevada, e um acre da mesma terra deixado ao bem comum, sem qualquer cultivo, e perceberemos que a melhora realizada pelo trabalho é responsável por grandíssima parte do seu valor (LOCKE, 1689, p. 46)

Smith (1776, Cap. V) enfatiza que o trabalho é mais importante que o ouro ou o dinheiro, pois é através dele que as riquezas foram geradas e ou compradas; é através do trabalho que as atividades econômicas se baseiam. Esse conceito econômico do trabalho é viável, pois é através da mão de obra que a economia se fundamenta.

Assim, a definição de trabalho se torna superior em relação a economia e a sociedade, complementando o homem como um todo e, essa realização humana se complementa também através da práxis e da sua ocupação.

De acordo com Migliaccio Filho (1994, p. 22): “As fontes de dignidade do trabalho devem buscar-se, principalmente, não em sua dimensão objetiva e sim na sua dimensão subjetiva. O valor do trabalho não reside no fato que se façam as coisas, mas de que são coisas feitas pelo homem”.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) valoriza e ratifica o trabalho do Homem e, conseqüentemente, os seus direitos acerca do tema em questão:

Art. XXIII -Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho (ONU, 1948).

Pode-se concluir que a evolução histórica do trabalho contribuiu para o desenvolvimento da sociedade e da economia como um todo, além de ser relacionada de forma intrínseca à razão de existência do ser humano. O homem trabalha, em todos os sentidos, para a construção da sociedade.

1.2 A relação entre Educação e Trabalho

Desde a Grécia antiga, os filósofos acreditavam que a cultura e a educação poderiam transformar a vida das pessoas. De acordo com Platão, se dermos sempre aos nossos jovens uma educação esmerada, tudo o que empreendermos correrá pelo melhor, senão o melhor será calar-me.

O sentido de educação começa a se acentuar nas primeiras sociedades, onde a divisão do trabalho se fez necessária para que essas estruturas pudessem sobreviver. A reflexão do tema em questão será baseada nas origens da sociedade europeia, haja visto que o nosso país possui fortes laços com o continente em questão, devido à colonização.

As guildas são um exemplo contundente de relação entre a educação e o trabalho na Europa a partir da baixa Idade Média. Nesse período, os profissionais eram os que dominavam os ofícios, sejam alfaiates, sapateiros, ferreiros, artesãos, comerciantes, artistas plásticos entre outros.

De acordo com Wollschläger e Reuter-Kumpmann (2004):

As guildas eram corporações que, a partir do século XII, passaram a reunir as pessoas que nas cidades ou vilas trabalhavam no mesmo ramo ou ofício.

As guildas possuíam as suas próprias leis, o regimento, que todos os seus membros deveriam acatar.

Estas normas e regulamentações definiam a forma como as coisas deviam ser feitas e estabeleciam preços vantajosos para os consumidores.

As normas das guildas asseguravam que:

- os proventos dos patrões e dos mestres eram consentâneos com o seu estatuto;
- os membros mais pobres da guilda, bem como as viúvas e órfãos dos associados, tinham direito a assistência.

As normas das guildas definiam igualmente os requisitos para se ser membro e para a formação dos aprendizes e artífices.

As guildas desempenhavam um importante papel na vida política e económica da maior parte das cidades (WOLLSCHLÄGER; REUTER-KUMPMANN, 2004, p. 6-7).

Essas estruturas eram bem organizadas, haviam os mestres que eram os responsáveis por estruturar o serviços e existia um controle de qualidade para que os serviços fossem realizados da melhor forma possível.

O mestre, localizado no topo da hierarquia, era o responsável por toda a cadeia produtiva, um profissional que dominava todas as etapas de produção e também poderia ser o próprio dono do negócio.

Esse profissional, também seria o responsável por contratar e qualificar a mão de obra necessária. As guildas necessitavam de força de trabalho, pois a demanda pelos serviços aumentava constantemente. Dessa forma, uma relação entre ensino e trabalho era gerada visando a qualificação de mão de obra para as guildas que necessitavam da força de trabalho em questão.

1.3 Ensino e Formação Profissional

Essas estruturas eram separadas por segmento, onde cada guilda desempenhava um tipo de serviço específico.

De acordo com Wollschläger e Reuter-Kumpmann (2004):

O sistema de guildas europeu obedecia a uma hierarquia rígida: aprendiz, artífice e mestre. O título de mestre era o único atestado de competência escrito, enquanto os aprendizes recebiam um certificado onde se comprovava terem completado a primeira fase da sua aprendizagem. O papel das mulheres - esposas ou criadas dos mestres – era subalterno, limitando-se a ajudar.

Só após um período de teste, que durava várias semanas, é que os aprendizes eram aceites na guilda. Geralmente, a família do aprendiz pagava ao mestre pela alimentação e pelo alojamento daquele. O aprendizado prolongava-se geralmente por um período de dois a quatro anos, ou mais no caso dos ofícios que requerem um elevado nível de especialização.

O aprendizado terminava sem a realização de um exame específico, ficando o aprendiz “livre”. Cada ofício possuía as suas próprias normas para a conquista deste privilégio e para o ingresso na comunidade dos artífices (WOLLSCHLÄGER e REUTER-KUMPMANN, 2004, p.7).

As habilidades desenvolvidas permitiam um *status* na sociedade e o profissional poderia atualizar seus conhecimentos em outros países, com mestres diferentes, podendo até se tornar um deles.

Dessa forma, temos uma mobilidade profissional através de um intercâmbio de profissionais de diferentes nações.

Nesse cenário, a educação profissional se solidificou como método de ensino e trabalho para a evolução da sociedade medieval e *a posteriori*, trazendo benefícios latentes e fundamentais para a educação profissional nos dias atuais.

Apesar da importância das guildas, Wollschläger e Reuter-Kumpmann (2004) afirmam:

Todavia, surgiram conflitos quanto à sua influência sobre os assuntos públicos, como por exemplo quando impediam os não membros de exercerem a sua actividade ou de abrirem um negócio.

Ao longo dos séculos XVIII e XIX, o sistema de guildas foi perdendo grande parte da importância que antes tivera na Europa (WOLLSCHLÄGER; REUTER-KUMPMANN, 2004, p.7).

Nesse cenário (século XVIII), surge a industrialização liderada pela Grã-Bretanha e com isso, aconteceu um fenômeno interessante, que foi a migração das pessoas do campo para as cidades.

De acordo com Wollschläger e Reuter-Kumpmann (2004, p. 9): “Com a invenção da máquina a vapor, do tear mecânico e da máquina de fição, surgiram fábricas de têxteis por todo o país. Muitas pessoas abandonaram as áreas rurais e fixaram-se nas cidades à procura de trabalho”.

Essas transformações impulsionadas por grandes invenções e transformação de técnicas rudimentares em automatizadas acabaram por gerar o que os historiadores denominam de Revolução Industrial.

As guildas foram abolidas e, nas fábricas, operários jovens formavam a mão de obra sem qualificação e com baixa remuneração. A formação tradicional de 7 (sete) anos também foi abolida nesse período.

O que interessava às grandes indústrias era a maximização do lucro frente à diminuição das despesas.

Para Wollschläger e Reuter-Kumpmann (2004):

Na época, a vida e o trabalho eram regidos por dois conceitos fundamentais, o “liberalismo” e o “puritanismo”, que ainda hoje influenciam o modelo de ensino profissional concebido para o “mercado liberal”.

Os representantes dos trabalhadores e do patronato e os centros e escolas de formação profissional negociam “no terreno” qual o tipo de ensino e formação a prestar (WOLLSCHLÄGER; REUTER-KUMPMANN, 2004, p.10).

O liberalismo, conceito que trabalha a liberdade econômica, defende que a concorrência e o mercado livre contribuem para o progresso da nação e para o crescimento das empresas.

O puritanismo, baseado em um modelo moral do protestantismo, faz alusão ao trabalho árduo, onde a prosperidade é considerada apenas uma consequência dessa dedicação ao trabalho.

Na França, as mudanças da industrialização e formação de mão de obra também foram impactantes para a Europa e Wollschläger e Reuter-Kumpmann (2004), relatam:

A França teve um papel de destaque nas ciências naturais no século XVIII. Instituições como as grandes écoles, tal como a École Polytechnique, tornaram-se um modelo para o ensino técnico na Europa. No entanto, o país só atingiu o zénite da sua industrialização em finais do século XIX. Com a Revolução Francesa, o sistema de guildas foi abolido em 1791, e a questão da formação de operários especializados permaneceu sem solução durante muito tempo (WOLLSCHLÄGER; REUTER-KUMPMANN, 2004, p.10)

As questões enfrentadas pelos franceses, deixavam as empresas, durante esse período, órfãs de mão de obra qualificada.

A partir da influência do Iluminismo, movimento que valorizava a humanidade e as ciências, pregando que a razão era a “Luz” da sociedade, a visão da formação e qualificação foi se modificando.

Esse pensamento contribuiu para que o ensino infantil fosse reconhecido como um dos pilares de conhecimento para a sociedade e o planejamento das etapas iniciais de ensino começou a ser discutido.

Escolas militares, que capacitavam órfãos para o exército, começaram a mudar o foco da preparação e, segundo Wollschläger e Reuter-Kumpmann (2004, p. 10): “Essas escolas foram transformadas em *Écoles des arts et métiers*, que formavam operários metalúrgicos, torneiros mecânicos e carpinteiros, que iriam trabalhar em empresas estatais”.

Profissionais começam a ser formados visando às empresas e o ensino também contava com aulas à noite, formação cívica e técnica, destinada, principalmente, aos jovens.

Algumas mudanças ocorrem com a implantação da República em 1871 e Wollschläger e Reuter-Kumpmann (2004) descrevem:

- Escolaridade universal e obrigatória, destinada a educar as crianças dentro do espírito da República e não já nos moldes católicos, ao contrário do que sucedia antes;
- “tirar da rua” as crianças de 13 anos, idade em que terminava a escolaridade obrigatória, e habituá-las ao trabalho;
- havia uma necessidade premente de operários especializados em eletrotécnica e mecânica, com vista ao crescimento da economia e do poderio militar da nação.(WOLLSCHLÄGER; REUTER-KUMPMANN, 2004, p. 11).

Vale ressaltar que a igreja influenciou durante muito tempo a formação cultural e moral durante a Idade Média, na Europa e, os valores transmitidos propiciavam uma junção entre a fé e cultura.

A partir desse cenário, na França, a educação passa a ter outro foco, sobretudo baseando-se na sociedade e a prioridade passa a ser a formação para a República.

As crianças de 13 (treze) anos passaram a ter mais contato com a preparação para o trabalho, além de formação específica nas áreas elétrica e mecânica.

Dois tipos de escolas públicas foram criados:

- Formação de operários capacitados e
- Formação de trabalhadores manuais e de escritório.

Os modelos de educação profissional continuam, até hoje, em constante revisão pelos franceses, buscando a excelência na formação profissional.

As transformações industriais na Alemanha, só ficaram evidentes, com a mecanização do setor têxtil, a partir da metade do século XIX, e os setores como aço, carvão e têxtil começaram a se desenvolver de forma mais rápida.

No final desse período, indústrias elétricas e de veículos se tornavam cada vez mais fortes no cenário nacional. A partir de 1811, as guildas foram dissolvidas, pois havia uma liberdade maior para exercer o emprego.

Em 1897, o ensino profissionalizante volta com força na Alemanha devido à esses fatores:

- Com o mercado internacional competitivo, houve um aumento na demanda para profissionais mais capacitados;
- Com o movimento operário cada vez mais forte, pelo que o governo decidiu agir para incutir entre os jovens a sua visão política conservadora. O mundo tradicional das corporações profissionais era considerado uma boa base para a integração social e política dos aprendizes.

Wollschläger e Reuter-Kumpmann (2004) ressaltam:

Ao longo do século XIX, muitos aprendizes frequentaram as “escolas de acompanhamento”, em regime pós-laboral ou aos domingos. Nestas escolas, fazia-se uma revisão dos programas da escola primária e ministrava-se o conhecimento teórico específico para se trabalhar num determinado sector. No final do século XIX, estas escolas tinham se transformado em “escolas profissionais”. Para além do ensino e formação profissional, os estudantes recebiam ainda educação cívica. Na Áustria sucedeu o mesmo, sendo o sistema de ensino e formação profissional muito semelhante ao alemão (WOLLSCHLÄGER; REUTER-KUMPMANN, 2004, p. 11).

O sistema de ensino alemão trabalha com o conceito de que a aprendizagem se faz no local de trabalho e na escola de formação profissional.

Esse é um modelo interessante para que o jovem possa aprender e desempenhar o seu papel na sociedade, pois a visão de campo, proporcionada pelo estágio, ajuda o aluno no seu processo de desenvolvimento cognitivo e profissional.

O quadro 1 (um) faz um comparativo entre os três modelos em evidência de educação profissional na Europa:

Quadro 1 - Os três modelos Clássicos de Ensino e Formação Profissional

	Modelo de mercado liberal: Grã-Bretanha	Modelo Regulamentado pelo estado: França	Modelo dual empresarial: Alemanha
Quem determina a organização do ensino e formação profissional?	Negociado “no terreno”, entre representantes dos trabalhadores, gestores e centros de formação profissional.	O Estado.	Câmaras de comércio regulamentadas pelo Estado, agrupadas por profissão.
Onde tem lugar o ensino e a formação Profissional?	Há muitas opções: escolas, empresas, simultaneamente nas escolas e nas empresas, através dos meios de comunicação eletrônicos, etc.	Em escolas especializadas, denominadas “escolas de produção”.	Alternando de forma predeterminada entre as empresas e as escolas profissionais (“modelo dual”).
Quem determina o conteúdo dos programas de ensino e da formação profissional?	O mercado ou as próprias empresas, Dependendo das necessidades do momento. O conteúdo dos programas não é predeterminado.	O Estado (em conjunto com os parceiros sociais). O objetivo não é refletir a prática das empresas, assentando antes numa formação mais geral e teórica.	Decidido em conjunto pelos empresários, os sindicatos e o Estado.
Quem paga o ensino e formação profissional?	Regra geral, são os formandos que pagam. Algumas empresas financiam certos cursos, que elas mesmas ministram.	O Estado aplica um imposto às empresas e financia o ensino e formação profissional, mas só para um determinado número de candidatos por ano.	As empresas financiam a formação no seu seio, sendo esses custos dedutíveis nos impostos. Os formandos recebem um subsídio definido por contrato. As escolas profissionais são financiadas pelo Estado.
Quais as qualificações obtidas através do ensino e da formação profissional, e quais as oportunidades que estas oferecem?	Não há supervisão da formação profissional nem exames finais reconhecidos por todos.	Os certificados emitidos pelo Estado permitem que aqueles que mais se distinguem prossigam os seus estudos para níveis de maior especialização.	Geralmente, as qualificações permitem que os formandos trabalhem na profissão em causa e que prossigam os seus estudos para níveis de maior especialização.

Fonte: Quadro elaborada por Wollschläger e Reuter-Kumpmann para a revista Formação Profissional Europeia (2004, p. 9).

1.4 Habilidades adicionais no processo de formação

Existem estruturas de formação na Europa, além das citadas acima, que propiciam aos aprendizes além da vivência entre empresa e escola. Através de cursos introdutórios, os alunos tem a possibilidade de experimentar novas abordagens e cometer erros, aprendendo a desempenhar tarefas mais difíceis sem se sentirem pressionados.

Essa metodologia forma uma ponte entre ensino e trabalho que é muito importante, pois ensina os alunos como trabalhar sobre pressão. Essa é uma das habilidades necessárias para o mercado de trabalho atualmente.

Segundo Wollschläger e Reuter-Kumpmann (2004):

Os testes de admissão estão hoje praticamente generalizados. Em muitas atividades desenvolveram-se testes vocacionais através dos quais se avalia se os candidatos possuem características que permitam o seu enquadramento numa escola, numa ação de formação ou numa profissão (WOLLSCHLÄGER; REUTER-KUMPMANN, 2004, p. 14).

Os testes de admissão foram desenvolvidos por psicólogos alemães durante a Primeira Guerra Mundial, com o objetivo de recrutar motoristas para o exército. Os candidatos com as melhores aptidões seriam os escolhidos.

Com o final da guerra, o modelo de testes continuou para os jovens que eram selecionados de acordo com sua aptidão para o ingresso no ensino profissionalizante. O que importava era a aptidão, não o histórico pessoal.

Em Wollschläger e Reuter-Kumpmann (2004):

Foram criados testes de aptidão com vista à redução de perigos para o grande público, como por exemplo nos caminhos-de-ferro. Outros países, sobretudo a França, adoptaram muitos destes testes e desenvolveram outros. Foi fundada a Associação Internacional de Psicotécnica (WOLLSCHLÄGER; REUTER-KUMPMANN, 2004, p.11).

Nos dias atuais, os testes são usados para identificar características das pessoas, promovendo o desenvolvimento pessoal, trazendo benefícios para o candidato e para as organizações. Pode-se citar os testes vocacionais que ajudam os jovens a escolher uma profissão; e tem-se os testes de contratação, que fornecem subsídios para as empresas, delimitando se o candidato possui o perfil para determinado tipo de vaga.

1.5 As origens do ensino profissionalizante no Brasil

O processo de educação no Brasil começou a ser difundido pelos Jesuítas durante o período colonial. Eles chegaram ao nosso país com o objetivo de evangelizar e educar uma população basicamente composta por indígenas.

De acordo com Fonseca (1961):

Os jesuítas foram os iniciadores do processo de educação no Brasil. Durante os dois primeiros séculos de nossa história, animados por uma fé inquebrantável e por um extraordinário espírito civilizador, atiraram-se, resolutos, á árdua tarefa da catequese.

[...] O ousado plano que traziam para a epopeia da doutrinação baseava-se principalmente no pensamento de difundir a instrução.

As dificuldades de ordem material que o meio impunha, principalmente a construção de capelas, obrigavam os padres da Companhia de Jesus a ensinar certos ofícios aos índios.

“Edificamos com eles (os índios) as suas igrejas, cujas paredes são de barro, as colunas de pau tosco e as abóbodas de folhas de palma, sendo nós os mestres e os obreiros daquela arquitetura, com o cordel, com o prumo, com a enxada e com a serra e outros instrumentos (que também nós lhes damos) na mão...Diz Vieira no sermão da epifania. (FONSECA, 1961, p.14-15).

A partir desse período começam a se formar pequenas comunidades compostas pelos colonizadores, entre eles, os Jesuítas; e essas comunidades procuraram desenvolver formas de organização para que a qualidade de vida fosse melhorada.

É fato que a organização de pequenos núcleos de colonizadores ajudou no processo de expansão da colonização e do domínio dos europeus sobre a população indígena local. Com uma estrutura organizada e coletiva, certamente, o povo indígena foi colonizado com mais facilidade.

Essas estruturas de colonizadores foram se organizando e formavam pequenas propriedades rurais, onde a riqueza e o progresso prosperavam. Nesse cenário, surge a necessidade de um líder que fosse respeitado por todos.

Dessa forma, o pensamento era de que o núcleo mais rico e próspero era o responsável por emanar o poder e a justiça. Esse tipo de estruturação foi uma herança trazida da Europa pelos colonizadores e a estrutura dessas comunidades foi se tornando hierárquica.

Para Rodrigues (2002):

[...]a sociedade nascente era baseada na figura de um chefe incontestado: o proprietário de terras. Desse patriarca emanava um poder quase ilimitado. Com o passar do tempo, esse poder se disseminou por toda a sua família, passando a constituir-se, assim, na camada mais alta da sociedade rural. Imediatamente abaixo dessa camada, vinham os artífices, os mecânicos, os tecelões. Abaixo desses encontravam-se os indígenas e mais tarde os escravos (RODRIGUES, 2002, p.50).

Os empregados que utilizavam o trabalho manual possuíam um status maior, pois nesse período, os escravos não tinham conhecimento para exercer de forma técnica um ofício. Não era comum ensinar ocupações aos índios e escravos.

Essas estruturas organizadas se tornaram grandes fazendas produtoras e geradoras de riquezas.

Fonseca (1961, p.13) relata: “A fazenda, naquela época, era um centro de produção e um centro de consumo. Por isso, os elementos que produziam os artigos que os escravos não podiam fazer, gozavam de certa consideração”.

Alguns tipos de técnicas que eram valorizadas nesse período:

- Habilidade em Tecer;
- Capacidade de Esculpir;
- Habilidade de trabalhar com Ferro.

Posteriormente, para manter a harmonia e a continuidade do funcionamento dessas fazendas, surge a necessidade da transmissão do conhecimento para os mais jovens. E para a transmissão desse conhecimento, Fonseca (1961) explica:

Era, pois, nas próprias fazendas, nas rudimentares oficinas situadas ao lado das casas-grandes, que se dava a transmissão dos conhecimentos profissionais, feita sem caráter sistemático, de acordo com os imperativos da realidade e do momento e em decorrência direta da necessidade que se apresentava. A segregação social, a economia da época e a incipiente cultura reinante não permitiam, nem estavam a exigir, outra forma de aprendizagem de ofícios (FONSECA, 1961, p.13-14).

Esse espírito de formação era por necessidade, para a simples manutenção da estrutura produtora.

A formação não era *a priori*, baseada em um espírito educacional latente para o progresso intelectual e cultural do aprendiz. As habilidades transmitidas eram somente para o desempenho profissional.

De acordo com Rodrigues (2002, p. 51): “Com a acumulação de riquezas por parte dos “senhores rurais” e do ensino das profissões manuais aos escravos, a condição daqueles que delas sobreviviam decaiu muito. Aí estaria a raiz do “abastardamento” das profissões industriais.

Nesse cenário, os trabalhadores começam a perder o status da profissão, pois a oferta de mão de obra especializada aumenta com a inserção dos escravos no mercado de trabalho e o salário começa a diminuir.

Fonseca (1961) pontua:

O fato de, entre nós, terem sido índios e escravos os primeiros aprendizes de ofício marcou com um estigma de servidão o início do ensino industrial no nosso país. É que, desde então, habituou-se o povo de nossa terra a ver aquela forma de ensino como destinada somente a elementos das mais baixas categorias sociais. (FONSECA, 1961, p.18).

Esse pensamento, aliado à tradição de que os trabalhos manuais eram “obrigação” dos escravos, torna ainda mais difícil a realização da concorrência dos “mestres” de profissão, oriundos da Europa.

Para concluir, Fonseca (1961) registra:

Vem, pois, dos primeiros tempos de nossa civilização a mentalidade de desprezo pelos trabalhos que requerem o uso das mãos.

Agravaram-na o fato de terem sido desempenho das profissões manuais entregue aos escravos e o ensino de ofícios ministrado aos índios e africanos, enquanto o de humanidades era destinado a uma camada mais elevada da sociedade.

Aquela maneira de ver, aquela filosofia haveria de acompanhar por muito tempo o ensino necessário à indústria, como uma sobra agoureira que lhe seguisse a marcha e lhe dificultasse os passos. (FONSECA, 1961, p.19).

Durante muito tempo as autoridades portuguesas perseguiram as atividades industriais no Brasil, devido ao Brasil seguir as normas dos colonizadores.

Segundo Rodrigues (2002), com a descoberta do ouro no fim do século XVII, algumas vilas nasciam para alocar os recursos para exploração. O ouro produzia profissões ligadas à lavra do metal e à sua fundição, mas também trouxe para o interior os empregados que exerciam atividades mecânicas. Algumas Cartas Régias (1703, 1706) proibiam a ida de “homens de ofício” para as minas.

Com a vinda de Dom João VI para o Brasil, em 1808, o Brasil passaria por um período de desenvolvimento econômico e cultural. E Fonseca (1961, p. 91) registra: “A vinda de D. João VI para o Brasil haveria de marcar uma época de grandes realizações nos campos da economia e da cultura, as quais iriam influenciar extraordinariamente os destinos de nossa terra, inclusive no setor do ensino de ofícios”.

Pode-se destacar algumas medidas tomadas por Dom João VI:

- Abertura dos portos ao comércio estrangeiro;
- Permissão para a instalação de fábricas no Brasil, fundamentando a era industrial no Brasil.

A permissão para as fábricas abriu um expoente para que as atividades industriais fossem desenvolvidas gerando emprego e renda, haja visto, que essas atividades eram discriminadas há muito tempo.

De acordo com Fonseca (1961):

Até entao, o funcionamento de estabelecimentos industriais entre nós estava proibido pelo Alvará de 5 de janeiro de 1785, que obrigarao fechamento de todas as fábricas, "salvo aquelas em que se tecessem fazendas grossas de algodão, próprias para uso e vestuário dos negros e para enfiar ou empacotar fazendas.

Vinha de longe o desagrado dos portugueses pelos estabelecimentos industriais que se abriam entre nos (FONSECA, 1961, p. 91).

E ainda enumera algumas atitudes autoritárias que foram realizadas no século XVIII contra o progresso no Brasil:

- Em 1706, uma ordem régia, datada de 8 de julho, fechava a primeira tipografia que se inaugurara, naquele ano, em Recife, e que, alias, era, também, a primeira que funcionava no Brasil.
- Em 1747, outra ordem régia, com data de 6 de julho, determinava ao Governador de Pernambuco o sequestro e destruição de todos os estabelecimentos tipográficos que porventura existissem.
- Em 1751, por ordem de Gomes Freire, Governador das Capitanias do Rio de Janeiro e de Minas Gerais, eram extintas numerosas oficinas.
- Em 1766, estando a frente do governo o Conde de Cunha, aparecia a Carta Régia de 31 de julho, mandando destruir as fundições e oficinas de ourives que existissem no país (FONSECA, 1961, p. 91).

Os portugueses temiam a independência brasileira, pois como sabemos atualmente, nossa nação é rica em recursos naturais e além disso, o Brasil caminhava para a industrialização e isso não interessava aos colonizadores.

Segundo Fonseca (1961), o Alvará de 5 de janeiro de 1785, revela o espírito que dominava as autoridades portuguesas da época:

O Brasil é o país mais fértil do mundo em frutos e produções da terra. Os seus habitantes têm por meio da cultura, não só tudo quanto lhes é necessário para o sustento da vida, mas ainda muitos artigos importantíssimos, para fazerem, como fazem, um extenso comércio e navegação. Ora, se a estas incontestáveis vantagens reunirem as da indústria e das artes para o vestuário, luxo e outras comodidades, ficarão os mesmos habitantes totalmente independentes da metrópole. É, por conseguinte, de absoluta necessidade acabar com todas as fábricas e manufaturas no Brasil (FONSECA, 1961, p. 92)

O progresso era obstruído pelo pensamento colonizador de Portugal, que estava a todo custo, buscando impedir que a rica “Terra de Santa Cruz” se desenvolvesse econômica e culturalmente.

Nessa época, o ensino profissional foi muito prejudicado, pois o seu ambiente de aplicação era a indústria. O que impedia certamente o seu desenvolvimento no Brasil.

Felizmente, com o alvará de 1º de Abril de 1808, o ensino de profissões e a indústria passam a vislumbrar novos horizontes no processo de desenvolvimento.

Dom João VI também criou nessa época a instituição “Colégio das Fabricas”, que foi o primeiro estabelecimento público dedicado à educação de aprendizes que vinham de Portugal, atraídos pelas oportunidades emergentes do Brasil.

A “Companhia de Artificies” também foi criada com o intuito de preparar mão de obra para o exército e capacitando os jovens para o exercício dessa profissão. A organização seguia um padrão militar de forma hierárquica, com sargentos (mestres) e os cabos (aprendizes).

A Imprensa Nacional também foi fundada nessa época, através de decreto. De fato, após a chegada de Dom João VI ao Brasil, muitos foram os avanços, principalmente na vida cultural dos brasileiros.

1.6 O Ensino Profissional no Brasil Império

Segundo Rodrigues (2002), com a Constituição de 1824, outorgada por D. Pedro I, chegaram ao fim as Corporações de Ofício e o Brasil já estava independente de Portugal. Um novo cenário econômico e social estava se desenhando.

Essa constituição não enfatizava o ensino profissionalizante aos negros, como queriam alguns legisladores, e também não deixou a cargo das organizações o ensino dos ofícios.

De acordo com Rodrigues (2002):

Em 1830, pela primeira vez foi apresentado ao Congresso um projeto que instituiria o ensino profissional no país, em todo distrito com mais de 100 residências. No entanto, o projeto nunca foi aprovado. Segundo Suckow da Fonseca, tal ideia seria “romântica”, haja vista a perspectiva de o país passar de um número zero de escolas desse tipo até aquele necessário para cobrir todos os distritos com “cem fogos”, que, aliás, não seria nada pequeno.

Em 1834, com o Ato Adicional, ganha força de lei as ideias descentralizadoras (federalistas). Com isso, tornou-se difícil a implementação de uma política nacional de educação, uma vez que ao governo central só cabia o ensino superior. (RODRIGUES, 2002, p. 54).

Para Fonseca (1961), essas ideias descentralizadoras (ensinos elementar e secundário), quase levaram o Brasil à fragmentação educacional, pois eles são o elemento mais forte na formação de um povo, inspirando as aspirações nas regiões de um país.

Muitos estudantes, nessa época, procuravam adquirir mais cultura através de cursos de Medicina, Engenharia e Direito. Os discentes colocavam a especialização profissional em segundo plano, visando adquirir mais conhecimentos da cultura humana ou de um trabalho literário, pois o conhecimento era mais importante do que dominar a arte do ofício.

No governo de Dom Pedro II, o ensino profissional deu mais um passo ao “abastardamento”, segundo Fonseca (1961, p. 137): “ensino necessário à indústria tinha sido, inicialmente, destinado aos silvícolas, depois fora aplicado aos escravos, em seguida aos órfãos e aos mendigos. Passaria, em breve, a atender, também, a outros “desgraçados”.

Isso nos faz refletir como era tratado o ensino profissional nesse período, era visto como forma de qualificação apenas para os menos abastados e estes não tinham muitas escolhas, aprendiam o ofício para sobreviver.

Rodrigues (2002) enfatiza:

Tal passagem parece deixar claro o quanto Suckow da Fonseca lutou pela dignificação do ensino profissional. Para ele não bastava a expansão quantitativa desse tipo de ensino, mas era fundamental que o ensino industrial passasse a ser encarado como educação e não como apanágio ou castigo. (RODRIGUES, 2002, p. 55).

Essa afirmação evidencia com a análise dos trabalhos aqui citados que o foco do ensino profissionalizante deve ser a qualidade na educação; a quantidade deve ser secundária nesse processo de formação, ficando evidente que a quantidade de mão de obra disponível é importante para o fomento da economia, mas a qualidade desses trabalhadores é considerada um fator essencial para o desenvolvimento econômico.

Em 1882, Fonseca (1961) relata que foi apresentado à Câmara dos Deputados um projeto de número 236, reorganizando o ensino público inferior e superior, propondo a criação do ensino técnico nas províncias.

Segundo Rodrigues (2002), Rui Barbosa também é destacado por Suckow da Fonseca como um dos que lutaram para melhorias no ensino profissionalizante:

Com projeto apresentado em 1882 à Câmara, Rui Barbosa pretendia reformar o ensino secundário e superior. No referido projeto aparecia “misturado” ao secundário o ensino industrial. No entanto, tal projeto não previa a indispensável “parte prática”, mas apenas aulas teóricas (exceção feita aos cursos de relojoaria e instrumentos de precisão). Esses cursos seriam ministrados pelo, então, Liceu Imperial D. Pedro II (atual Colégio Pedro II).

Rui Barbosa lutou também pela implantação da Escola Normal Nacional de Arte Aplicada, que deveria ficar entregue à direção de um profissional contratado no exterior.

Apesar de outras vozes se levantarem em favor daquele deputado, como, por exemplo, Tarquínio de Souza (em sua obra *O ensino técnico no Brasil*, de 1886), as propostas de Rui Barbosa jamais foram postas em prática.

D. Pedro II, em sua última Fala do Trono (3 de maio de 1889), pediu à Assembléia Geral Legislativa a criação de escolas técnicas. (RODRIGUES, 2002, p.55).

Essas questões tornavam-se mais latentes no final do império, pois vários especialistas começaram a perceber que a educação profissional poderia coexistir com a educação clássica.

Nesse cenário, as autoridades começam a dar uma importância maior nos processos de formação profissional, refletindo que esse modelo de educação poderia ser reabilitado e reorganizado, de forma a suprir as necessidades de uma sociedade em transformação.

Para Fonseca (1961), a forma de se pensar no ensino profissionalizante ainda iria perdurar por um bom tempo, pois não se acaba com esse tipo de pensamento rapidamente.

Somente uma ação lenta e gradativa poderia levar à mudança de mentalidade em uma sociedade.

É significativo o valor que essas ideias agregaram no processo de fomentação do ensino profissionalizante, porém, um longo caminho deveria ser traçado.

1.7 As contribuições da República para o Ensino Profissionalizante

A situação no Brasil, em termos de regime político havia mudado. Passamos de uma monarquia para um regime Republicano. São convocadas eleições para o Congresso Constituinte e surge a necessidade de uma nova constituição.

Em 1891, é redigida e promulgada a primeira constituição da República, a qual iria vigorar até 1934, após pequenas reformas em 1926.

Em 1906, o presidente Afonso Pena começou a instituir os diálogos para a inserção do ensino profissionalizante na sua plataforma de governo.

De acordo com Rodrigues (2002):

[...]em 1906, o engenheiro José Joaquim da Silva Freire criou, na Estrada de Ferro Central do Brasil, a Escola Prática de Aprendiz das Oficinas do Engenho de Dentro. O presidente da República, por sua vez, sancionou um decreto que colocou nas atribuições do Ministério da Infra-estrutura (agricultura, comércio e indústria) a responsabilidade da instrução profissional.

Por ocasião da proclamação do regime republicano, existiam 636 estabelecimentos industriais e até 1909 implantaram-se mais 3.362. Isso mostra, para Celso Suckow da Fonseca, que o desenvolvimento da indústria demandava o ensino profissional. (RODRIGUES, 2002, p. 56).

Isto confirma o que Fonseca (1961) apontava que a indústria dependia do ensino profissional e, conseqüentemente, de mão de obra qualificada.

Os dados levantados no estudo revelam o desenvolvimento da indústria no início da República, fazendo com que mais profissionais fossem recrutados para exercer funções técnico-específicas, fortalecendo um debate mais contundente sobre a formação profissional no Brasil.

Nilo Peçanha (1909), o novo presidente do Brasil após a morte de Afonso Pena, estabeleceu um marco na história do ensino profissionalizante no Brasil. De acordo com Rodrigues(2002), o decreto 7566/1909 estabeleceu uma escola de Aprendiz Artífices, destinada ao ensino profissional nas capitais dos Estados.

Nilo Peçanha viria a ser conhecido como o fundador do ensino profissional no Brasil, devido às essas ações.

Em 1914, assume a presidência o senhor Venceslau Brás Pereira Gomes, que iria continuar a política utilizada pelo antecessor no ensino profissionalizante. Em suas declarações, o presidente deixava claro que o ensino ajudaria as pessoas a sair do crime, do ócio e as tornariam pessoas melhores.

Assim, conforme Fonseca (1961), Venceslau Brás não polemiza a relação entre trabalho e formação humana, vendo esse o caminho como o mais sólido para uma formação completa visando o mercado de trabalho.

De acordo com Rodrigues (2002, p.58): “Com efeito, no período de 1915 a 1919 foram criadas 5.936 empresas de caráter industrial. Em cinco anos, a indústria avançou mais do que nos 24 primeiros anos da República”.

Esses dados reforçam a ideia citada anteriormente de que quantidade não é o suficiente, necessita-se de qualidade para suprir o complexo sistema produtivo em ascensão, haja visto, que a maioria da demanda era de pequenas oficinas. E, em Fonseca (1961) temos:

Quanto menor o número de artífices de uma oficina, tanto maior a necessidade têm eles de conhecimentos profissionais, por precisarem executar uma variedade maior de problemas de ordem técnica, ao contrário do que se dá em grandes fábricas, onde a aparelhagem mecânica e a produção em série, com conseqüente emprego de homens em determinadas tarefas somente, permite uma menor soma de conhecimentos especializados para cada um deles. (FONSECA, 1961, p.177).

A ênfase é na formação completa do profissional, com perfil proativo, que saiba articular os conhecimentos recebidos para a resolução de problemas e que podem ser mais complexos, sob o ponto de vista do autor, em pequenas organizações produtivas.

Estabelecemos aqui mais uma relação entre a qualificação profissional e a evolução do setor produtivo. À medida em que a indústria evolui, novos paradigmas de produção surgem, fazendo com que a demanda de mão de obra seja capaz de suprir essas novas necessidades de produção.

De acordo com Rodrigues (2002):

Assim, várias inovações/alterações foram realizadas no âmbito do ensino industrial, principalmente nas Escolas de Aprendizes Artífices. Desde a criação dessas escolas, o governo federal vinha tendo dificuldades com a falta de professores e mestres. Para Fonseca a questão docente seria o ponto mais vulnerável da organização escolar à época. (RODRIGUES, 2002, p. 58).

Tem-se então, sob a ótica de Fonseca (1961), um ponto chave para a discussão da qualidade do ensino profissionalizante no Brasil: Os docentes devem estar preparados para suprir as necessidades de capacitação para o mercado de trabalho.

Mesmo com os esforços, as Escolas de Aprendizes Artífices estavam passando por dificuldades. Em 1920, o Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio instituiu uma comissão especializada para estudar o funcionamento das escolas e propor mudanças no ensino profissional.

De acordo com Rodrigues (2002):

[...]Tal comissão ficou conhecida como Serviço de Remodelação do Ensino Profissional Técnico, ou simplesmente, Comissão Lüderitz, já que foi chefiada pelo engenheiro João Lüderitz, diretor do Instituto Parobé. A Comissão, na verdade, foi composta por administradores e mestres do Parobé, sediado no Rio Grande do Sul, pois era considerado o único instituto de ensino profissional a apresentar bons resultados.

A Comissão Lüderitz propôs mudanças na estrutura das escolas e nos currículos, introduziu o conceito de “industrialização das escolas”, traduziu e produziu livros-texto sobre literatura técnica, que até então não existiam em língua portuguesa no Brasil (RODRIGUES, 2002, p. 59).

Essas propostas foram reunidas em um projeto que nunca foi aprovado, porém, algumas de suas proposições foram incorporadas posteriormente de forma lenta e gradual.

Para maior entendimento das transformações históricas ocorridas a partir de 1920 no ensino profissionalizante, vamos analisar, a partir de uma *timeline*, todos os eventos que foram fundamentais para o ensino profissionalizante no Brasil.

De acordo com o Ministério da Educação, as transformações históricas ocorridas encontram-se disponíveis no APÊNDICE B do presente trabalho.

1.8 Demandas atuais do ensino profissional

Observando o histórico citado anteriormente, percebe-se que o ensino profissionalizante passou por muitas modificações até os dias atuais. De acordo com Rodrigues (2002), Fonseca destaca em suas obras quatro dimensões do ensino profissionalizante: Filosófica, Trabalho, Organização e Ensino.

A abordagem filosófica trabalha com a análise da democratização da educação, ajustamento social, profissionalização de jovens, ensino geral e ensino profissional.

A dimensão do trabalho procura estabelecer uma relação entre economia e educação, organização do trabalho e saberes e polivalência da força de trabalho.

Na organização do trabalho, estabelece relações entre escola unitária; centralização e descentralização; escola-produção.

Na abordagem do ensino, mostra a importância da vocação; elaboração de currículos; orientação educacional; relação teoria-prática.

De acordo com Rodrigues (2002):

Para Celso Suckow da Fonseca, certamente a educação é um direito de todos. Em várias passagens, o autor mostra que é necessário generalizar a educação a todas as camadas da população. Esse aspecto de seu pensamento fica claro quando ele defende a República diante da Monarquia, no que diz respeito à democratização da educação (RODRIGUES, 2002, p. 65).

O estudo das obras citadas proporcionam o estabelecimento de um norte sobre as origens da relação entre Educação e Trabalho, fortalecendo ainda mais a convicção de que educação é um direito de todas as pessoas.

Rodrigues (2002), ainda complementa sobre o estudo: “No entanto, para Celso Suckow da Fonseca, não bastava estender a educação à “massa popular”, era preciso que todos tivessem “iguais oportunidades” para atingir o ponto mais elevado da hierarquia educacional – o nível superior”.

Essa discussão de oportunidade para todos ainda é latente nos dias atuais, espero o dia em que teremos um acesso à uma educação de qualidade com condições de desenvolvimento para todos.

Existem políticas governamentais que procuram equalizar essa equação em pleno século XXI, pode-se citar o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), o Programa Universidade para Todos (PROUNI), o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) e o Sistema de Seleção Unificada (SISU). Porém, o que vemos ainda é uma sociedade desigual, principalmente nas oportunidades de acesso à cursos de graduação.

Com relação aos docentes, entendemos que o professor necessita ter formação didática, mas também deve conhecer as necessidades técnicas de formação para o mercado de trabalho e é para isso que o conhecimento técnico é importante.

Nesse cenário, a função de mediador aparece em destaque, fazendo com que os docentes reflitam acerca do processo de ensino aprendizagem. O professor passa da condição de dono da verdade para o de mediador, dando subsídios para que os alunos possam se desenvolver.

De acordo com Kaulfuss (2015, p. 6), em sua análise da aprendizagem e desenvolvimento em Vygotsky (1896-1934): “A atividade consciente do homem não está obrigatoriamente ligada a motivos biológicos. Estão presentes as necessidades cognitivas, de comunicação, de utilidade à sociedade, de status”.

A história da sociedade e o processo de desenvolvimento do homem estão conectados de maneira que não podem ser separados. Esse pensamento nos leva à

contextualização do aprendizado, sobretudo no processo de ensino de uma profissão e na resolução de problemas complexos.

Para o docente, faz-se necessário mediar essas necessidades do discente, a fim de que os objetivos propostos sejam atingidos com eficiência e eficácia. E Kaulfuss (2015), ressalta que através da mediação o indivíduo tem condições de acessar todo o referencial cultural de seu grupo.

Kaulfuss (2015) enfatiza a função mediadora do professor como diferencial para o aprendizado:

O professor deve, por fim, lembrar do seu papel de mediador. Mais do que um transmissor de informações prontas, seu papel deve ser o de oferecer um meio social favorável ao pleno desenvolvimento do aluno, por meio da mediação da relação deste com o objeto do conhecimento, numa interação social adequada e planejada de acordo com as condições potenciais e proximais da criança (KAULFUSS, 2015, p.13).

Esse conceito de mediação no aprendizado, também pode ser aplicado ao aprendizado de jovens e adultos para o ensino profissionalizante. A participação da indústria e da sociedade na formação de mão de obra qualificada se faz necessária, pois dessa forma teremos um ensino profissional de qualidade, que possa suprir a demanda do mercado de trabalho.

SEÇÃO 2: APRENDIZAGEM POR COMPETÊNCIAS E HABILIDADES

2.1 O debate sobre competências

Nesta seção será realizada uma abordagem acerca do aprendizado por competências. Esse conceito está presente no processo pedagógico do Centro Paula Souza.

Faz-se necessário entender o conceito, pois o estudo visa a análise da eficiência e da eficácia do processo de estágio, o qual tem o caráter educacional para o trabalho. O conhecimento da proposta e da ideologia educacional irá proporcionar um melhor entendimento da pesquisa realizada nessa dissertação.

De acordo com Borges (2010), o debate sobre competências não é recente:

O debate em torno desse conceito não é novo. Desde o princípio da década de 80 começou a ser introduzido por organizações internacionais e acadêmicos de todo o mundo nos discursos educacionais, mas foi especialmente a partir da década de 90 que passou a ser incorporado nos processos de reforma política protagonizados por autoridades nacionais em diversos países do mundo . (BORGES, 2010, p. 29)

Nesse período, muitos debates ocorreram, visando a busca por uma melhor qualidade no processo educacional, que estava defasado e não funcionava. Foi uma época de mudanças intensas, sobretudo na área tecnológica.

De fato, a tecnologia é uma importante aliada no processo educacional moderno, seja no suporte ao ensino, mas também como ferramenta para a disseminação do conhecimento. Se ela fosse acessível a todos, contribuiria para a democratização do acesso ao ensino de qualidade para todas as pessoas.

O debate sobre a eficiência do ensino por competências continua vivo atualmente, e Borges (2010) relata:

De qualquer forma, é inegável que o conceito competências logrou inserir-se nas agendas políticas de diversos países, entre os quais o Brasil, e permeou a maioria das reformas educativas empreendidas nos últimos vinte anos, sendo por isso mesmo alvo constante dos sistemas de avaliação nacionais e internacionais (BORGES, 2010, p. 29).

O conceito de aprendizagem por competências, embora esteja presente no ensino inicial, não saiu desse contexto escolar e, para Borges (2010, p. 29), a aplicação mais eminente e visível desse conceito está relacionada ao Ensino Médio, Ensino Profissionalizante e Cursos Superiores: “[...]chegam e incluir atividades não-formais relacionadas ao aprender com a prática (aprender fazendo - learning by doing), à aprendizagem pela formação em serviço e à experiência profissional per se”.

É fato que o conceito de aprendizagem por competências surgiu no âmbito empresarial e somente depois migrou para o âmbito educacional. Não é objetivo do estudo discutir o porquê da deficiência do aprendizado por competência nas séries iniciais do ensino básico fundamental, o foco é realizar estudos que explorem o conceito de aprendizagem por competências e a sua aplicação para o ensino técnico profissionalizante de nível médio em conjunto com a análise dos anseios do mercado de trabalho.

É evidente que a educação por competências no ensino profissionalizante deva ser pautada de forma séria, propondo a transmissão e reflexão do conhecimento através de aulas teóricas, mas também com oficinas e práticas, fazendo com que os conhecimentos, competências e habilidades possam ser desenvolvidos não somente dentro da escola, mas também no mercado de trabalho, através de parcerias com empresas e organizações.

De acordo com Borges (2010):

Podemos dizer que as propostas de incorporação das competências, ao priorizarem metodologias exclusivamente escolares, estariam invariavelmente subjugando os potenciais das instituições educacionais não-escolares em contribuir para seus objetivos. Esse fato talvez seja resultante do relativo desconhecimento sobre que potencialidades seriam essas e como utilizá-las, ou, ainda, sobre as particularidades e implicações desse tipo de estratégia de ensino-aprendizagem. Em outras palavras, ao basearem-se em visões superficiais e afastadas das práticas extra-escolares de educação, as propostas de formação por competências acabam por não traçar correlações entre os elementos pertencentes a esse campo e as prerrogativas reconhecidas como catalisadoras de certas competências (BORGES, 2010, p. 30).

Através desse pensamento, muitas instituições de ensino priorizam a teoria e acabam se esquecendo de atividades práticas e de intercâmbio como o estágio; sendo que essas atividades proporcionariam um maior aprendizado e um desenvolvimento de competências mais significativo, se recebessem a atenção devida das instituições de ensino.

O cerne da discussão acerca da educação por competências seria o paradoxo entre ensinar somente o conhecimento acadêmico e o trabalho para os alunos desenvolverem competências adicionais. A escola moderna pode conjugar os dois conceitos.

Para Perrenoud (1999):

O mal-entendido está em acreditar que, ao desenvolverem-se competências, desiste-se de transmitir conhecimentos. Quase que a totalidade das ações humanas exige algum tipo de conhecimento, às vezes superficial, outras vezes aprofundado, oriundo da experiência pessoal, do senso comum, da cultura partilhada em um círculo de especialistas ou da pesquisa tecnológica ou científica. Quanto mais complexas, abstratas, mediatizadas por tecnologias, apoiadas em modelos sistêmicos da realidade forem consideradas as ações, mais conhecimentos aprofundados, avançados, organizados e confiáveis elas exigem. (PERRENOUD, 1999, p. 6).

O pensamento do educador corrobora com a explanação disposta até aqui e reforça o entendimento de que pode-se trabalhar de forma harmônica o conhecimento e as competências em sala de aula.

2.2 Os conceitos de competência e habilidades

A questão competência já foi abordada no item Justificativa dessa dissertação quando foram expostas as ideias de por Berger Filho (1999), mas é importante considerar também as idéias de Perrenoud (1999):

São múltiplos os significados da noção de competência. Eu a definirei aqui como sendo uma capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles. Para enfrentar uma situação da melhor maneira possível, deve-se, via de regra, pôr em ação e em sinergia vários recursos cognitivos complementares, entre os quais estão os conhecimentos (PERRENOUD, 1999, p. 7).

As competências utilizam o conhecimento, trabalhando a parte cognitiva: o saber fazer, como aplicar o conhecimento para resolver um problema, raciocínio lógico entre outras habilidades que fazem parte dessa definição.

Perrenoud (1999) proporciona uma análise prática:

Quase toda ação mobiliza alguns conhecimentos, algumas vezes elementares e esparsos, outras vezes complexos e organizados em redes. Assim é, por exemplo, que conhecimentos bastante profundos são necessários para: Analisar um texto e reconstituir as intenções do autor; Traduzir de uma língua para outra; Argumentar com a finalidade de convencer alguém cético ou um oponente; Construir uma hipótese e verificá-la; Identificar, enunciar e resolver um problema científico; Detectar uma falha no raciocínio de um interlocutor; negociar e conduzir um projeto coletivo.

As competências manifestadas por essas ações não são, em si, conhecimentos; elas utilizam hipóteses, ou mobilizam tais conhecimentos. (PERRENOUD, 1999, p. 7).

O conceito aborda sistematicamente a importância do *knowhow* na área educacional específica para o ensino médio e técnico profissionalizante. E Perrenoud (1999) acrescenta sobre a importância das competências:

Da mesma maneira, um bom médico consegue identificar e mobilizar conhecimentos científicos pertinentes no momento certo, em uma situação concreta que, evidentemente, não costuma apresentar-se como "um problema proposto em aula" para o qual bastaria encontrar a "página certa em um grande livro" e aplicar a solução preconizada. Que o clínico disponha de amplos conhecimentos (em física, em biologia, em anatomia, em fisiologia, em patologia, em farmacologia, em radiologia, em tecnologia, etc.) não é senão uma condição necessária de sua competência (PERRENOUD, 1999, p. 7).

Essa experiência na utilização do conhecimento pode ser treinada e aperfeiçoada de acordo com a área desejada. Perrenoud (1999) acrescenta o conceito que considero de importância ímpar para a compreensão do assunto:

Uma competência nunca é a implementação "racional" pura e simples de conhecimentos, de modelos de ação, de procedimentos. Formar em competências não pode levar a dar as costas à assimilação de conhecimentos, pois a apropriação de numerosos conhecimentos não permite, ipso facto, sua mobilização em situações de ação.

[...] Melhor seria, no meu entender, aceitar o fato de que, cedo ou tarde, chega o momento em que o especialista provido com os conhecimentos declarativos, procedimentais e condicionais mais confiáveis e mais aprofundados deve julgar sua pertinência em relação à situação e mobilizá-los com discernimento (PERRENOUD, 1999, p. 8).

Essa mobilização de conhecimento, visando a resolução de uma situação problema, deve ser trabalhada através da práxis pedagógica nos cursos pautados.

Para Perrenoud (1999, pág. 10): “A construção de competências, pois, é inseparável da formação de esquemas de mobilização dos conhecimentos com discernimento, em tempo real, ao serviço de uma ação eficaz”.

Habilidades são qualidades que o profissional tem para realizar alguma atividade. São aquelas características que podem ajudar um profissional a desenvolver competências. Ou seja, a competência pode ser aprendida, já a habilidade é inata.

Percebe-se que a educação por competências e habilidades não envolve somente o conhecimento em específico, mas também, habilidades psicomotoras e raciocínio lógico para a resolução de problemas relacionados ao cotidiano, seja ao dia a dia ou na área profissional específica.

2.3 Análise da grade dos cursos técnicos em Administração e Desenvolvimento de Sistemas

Uma análise da grade curricular dos cursos que norteiam o estudo pautando-se na eficiência e eficácia do estágio faz-se necessária para que possamos entender quais são as competências e habilidades que devem ser desenvolvidas durante o processo de ensino aprendizagem.

A partir da compreensão do conceito de competências e habilidades, o estudo e a análise dos conceitos envolvidos se tornam mais didáticos, possibilitando o maior aproveitamento da pesquisa operacional.

O Plano Plurianual de Gestão (PPG, 2018-2022) servirá como base para a análise das competências desenvolvidas nos cursos:

De acordo com o disposto no Capítulo II do Regimento Comum das Escolas Técnicas do CEETEPS, o Plano Plurianual de Gestão - PPG apresenta a proposta de trabalho da ETEC. Conta, como eixo norteador, com o Projeto Político Pedagógico – PPP, no qual são explicitados os valores, as crenças e os princípios pedagógicos da escola. A concepção coletiva dos projetos a serem desenvolvidos parte, necessariamente, do PPP, dos objetivos e metas estabelecidos por meio da análise dos contextos interno e externo, da reflexão sobre o instituído e da escola almejada pela comunidade.(PPG, 2018-2022, p. 2)

O Plano Plurianual de Gestão (2018-2022) possui uma proposta pedagógica que norteia a elaboração do documento:

O Plano tem como princípio norteador o mesmo estabelecido pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), bem como pelo Centro Estadual da Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS) para o Ensino Médio, Ensino Técnico Integrado ao Ensino Médio e Ensino Técnico e como missão: desenvolver ações de trabalho em equipe para a construção do processo de ensino aprendizagem garantindo a formação da competência profissional, visando à elevação da qualidade de vida, dos princípios de solidariedade, de cidadania, de responsabilidade social exigidos no atual mercado de trabalho (PPG, 2018-2022, p.2).

O Plano Plurianual de Gestão é o documento ideal para o estudo das competências envolvidas em cada curso.

2.4 Conceito de Eixo Tecnológico

O conceito de eixo tecnológico trabalha em um aspecto amplo de conhecimento e área de pesquisa. De acordo com Machado (2010, p. 91): “O conceito de eixo tecnológico guarda, com os devidos cuidados com relação à sua especificidade e finalidade, alguma similaridade com a noção de linha de pesquisa[...]”

O debate latente dos eixos temáticos considera que a divisão de cursos por área estava ultrapassada, razão pela qual o conceito de eixos temáticos foi a solução. Machado (2010) reitera:

Com a devida atenção às especificidades das situações, pode-se dizer que a mudança do critério de organização da oferta da educação profissional e tecnológica de área profissional para eixo tecnológico está associada à crise do modelo pautado em área profissional [...] (MACHADO, 2010, p. 91).

A estrutura dos cursos orientada por área profissional estava sofrendo crítica de muitos setores da educação. Machado (2010, p. 90) ressalta: “Antes, o uso da noção de áreas profissionais indicava que o princípio organizacional se referenciava na diversidade das

atividades econômicas”. Com o avanço tecnológico essa metodologia foi deixada em segundo plano.

O Parecer CNE/CES nº 277, de 7 de dezembro de 2006, reconhece a necessidade e formaliza a mudança nos cursos superiores que logo iriam se propagar para o Ensino Técnico Profissionalizante a nível Médio. Machado (2010) apresenta as principais mudanças no parecer:

O Parecer CNE/CES nº 277, de 7 de dezembro de 2006, sobre nova forma de organização da educação profissional e tecnológica de graduação, do Relator Conselheiro Luiz Bevilacqua, foi favorável à “[...] proposta de reorganização da educação profissional e tecnológica de graduação, segundo uma nova metodologia que reúne os cursos em grandes eixos temáticos”. Esse Parecer considerou que o atual e acelerado progresso científico e tecnológico estaria produzindo um novo conceito, a “convergência interdisciplinar”, com impactos importantes na organização da produção social, “[...] que a clássica organização, constante do Anexo A do Parecer CNE/CES nº 436/20011 – áreas profissionais – encontra-se superada” e que “a reorganização de cursos em eixos mais compactos favorece a reestruturação disciplinar, evitando redundâncias, inflexibilidade curricular e modernizando a oferta de disciplinas”. Argumentou, ainda, que “uma das vantagens dessa nova organização é a possibilidade de transitar entre cursos semelhantes com mais facilidade”. Afirmou ser, também, outra “vantagem dessa nova reorganização em poucos eixos temáticos” [...] “a abertura para se implementar políticas de desenvolvimento”, pois “[...] a organização em grandes eixos é o modo mais adequado para estimular o progresso industrial em linhas prioritárias de governo (CNE/CES, 2006) (MACHADO, 2010, p.91-92)

O Parecer CNE/CES nº 277, de 7 de dezembro de 2006, definiu como eixos tecnológicos:

- I. Ambiente, Saúde e Segurança;
- II. Controle e Processos Industriais;
- III. Gestão e Negócios;
- IV. Hospitalidade e Lazer;
- V. Informação e Comunicação;
- VI. Infraestrutura;
- VII. Produção Alimentícia;
- VIII. Produção Cultural e Design;
- IX. Produção Industrial;
- X. Recursos Naturais; (BRASIL, 2006, p. 417)

Para a conclusão do assunto em questão, o parecer CNE/CES nº 277, de 7 de dezembro de 2006, enfatiza:

Talvez a mais importante seja a necessidade de maior flexibilidade e de mais agilidade na implantação de correções de rumo para atender ao desenvolvimento tecnológico que se apresenta muito dinâmico nos tempos atuais. Assim, a legislação deve ser mais geral para evitar entraves indesejáveis que poderiam retardar o progresso na educação tecnológica. (BRASIL, 2006, p. 418)

A organização dos cursos em eixos favoreceu a proposta de um modelo educacional em transformação, e é fato que a Educação tem o seu dinamismo e vive em constante transformação.

2.5 Curso Técnico em Administração

O Curso Técnico em Administração segue o eixo Gestão e Negócios. De acordo com o CNCT (Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, 2016) do MEC:

O eixo tecnológico de GESTÃO E NEGÓCIOS compreende tecnologias associadas a instrumentos, técnicas, estratégias e mecanismos de gestão. Abrange planejamento, avaliação e gestão de pessoas e de processos referentes a negócios e serviços presentes em organizações e instituições públicas ou privadas, de todos os portes e ramos de atuação; busca da qualidade, produtividade e competitividade; utilização de tecnologias organizacionais; comercialização de produtos; e estratégias de marketing, logística e finanças. A organização curricular dos cursos contempla conhecimentos relacionados a: leitura e produção de textos técnicos; estatística e raciocínio lógico; línguas estrangeiras; ciência e tecnologia; tecnologias sociais e empreendedorismo; prospecção mercadológica e marketing; tecnologias de comunicação e informação; desenvolvimento interpessoal; legislação; normas técnicas; saúde e segurança no trabalho; responsabilidade e sustentabilidade social e ambiental; qualidade de vida; e ética profissional (BRASIL, 2016, p. 79)

De acordo com o Plano Plurianual de Gestão (PPG, 2018-2022), o perfil profissional de conclusão é definido como:

É o profissional que controla a rotina administrativa das empresas. Colabora nos planejamentos estratégico, tático e operacional. Realiza atividades em recursos humanos e procede à intermediação nos processos de colocação e de recolocação profissional. Atua na área de compras, auxilia no setor contábil e assessora a área de vendas. Executa intercâmbio de mercadorias e de serviços e executa atividades nas áreas fiscal e financeira (PPG, 2018-2022, p. 12)

O presente plano separa as Competências e Habilidades a serem desenvolvidas em três módulos e, a carga horária proposta é equivalente a 1200 horas. Ao término de cada etapa, o aluno recebe um certificado parcial, referente à qualificação profissional desenvolvida no módulo.

Módulo I: Auxiliar Administrativo

1. Aplicar conceitos de gestão financeira e calcular valores, utilizando-se de equipamentos e sistemas específicos, elaborando planilhas de custos de fabricação, preço de venda e orçamentos.
2. Criar e identificar oportunidades para prática e aplicação da sustentabilidade por meio das estratégias das empresas.
3. Desenvolver capacidade para elaborar, programar e consolidar projetos em organizações, por intermédio das diretrizes do planejamento estratégico, tático, operacional e do plano diretor, este aplicável à gestão organizacional.
4. Gerenciar o relacionamento interpessoal, empregando as tecnologias da informação e comunicação (PPG, 2018-2022, p. 12).

A síntese das competências envolvidas no módulo I contempla Cálculos Matemáticos e conceitos de Gestão, utilizando ferramentas tecnológicas específicas, além de conceitos sobre sustentabilidade, noções de gerenciamento de projetos e questões de relacionamento interpessoal por intermédio de Tecnologia da Informação, como as redes sociais.

O aluno recebe a qualificação profissional técnica de nível médio de Auxiliar Administrativo.

De acordo com o Plano Plurianual de Gestão (PPG, 2018-2022), o Módulo II oferece a oportunidade para desenvolvimento de competências adicionais, as quais vão se incorporando às competências conhecidas no módulo anterior:

Módulos I e II: Assistente Administrativo

1. Aplicar conceitos de gestão financeira e calcular valores, utilizando-se de equipamentos e sistemas específicos, elaborando planilhas de custos de fabricação, preço de venda e orçamentos.
2. Atuar com proatividade na identificação de problemas, equacionando soluções por meio de uma visão sistêmica da organização.
3. Criar e identificar oportunidades para prática e aplicação da sustentabilidade por meio das estratégias das empresas.
4. Desenvolver capacidade para elaborar, programar e consolidar projetos em organizações, por intermédio das diretrizes do planejamento estratégico, tático, operacional e do plano diretor, este aplicável à gestão organizacional.
5. Gerenciar o relacionamento interpessoal, empregando as tecnologias da informação e comunicação.
6. Interpretar a legislação que regula as atividades de produção, prestação de serviços e de comercialização, tais como as normas referentes aos direitos do consumidor, aos contratos comerciais, às normas de higiene e segurança, ao comércio exterior, às questões tributárias e fiscais. (PPG, 2018-2022, p. 12)

Neste módulo, o aluno deverá desenvolver duas competências adicionais: proatividade na identificação de problemas, propondo soluções e interpretar a legislação das atividades de produção e prestação de serviços, tendo ciência sobre os direitos do consumidor e conceitos sobre contratos e impostos.

O aluno recebe a qualificação profissional técnica de nível médio de Assistente Administrativo.

O módulo III do Plano Plurianual de Gestão (PPG, 2018-2022) contempla a seguinte estrutura composta pela junção das competências:

Módulos I, II e III: Técnico em Administração

1. Analisar e desenvolver textos técnicos e comerciais, de acordo com normas e convenções específicas.
2. Aplicar conceitos de gestão financeira e calcular valores, utilizando-se de equipamentos e sistemas específicos, elaborando planilhas de custos de fabricação, preço de venda e orçamentos.

3. Atuar com proatividade na identificação de problemas, equacionando soluções por meio de uma visão sistêmica da organização.
4. Atuar respeitando os limites estabelecidos pelas leis e pelo código de ética profissional, bem como as diferenças locais, culturais e sociais.
5. Comunicar-se oralmente e por escrito na língua inglesa, no contexto da área profissional.
6. Criar e identificar oportunidades para prática e aplicação da sustentabilidade por meio das estratégias das empresas.
7. Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável.
8. Desenvolver capacidade para elaborar, programar e consolidar projetos em organizações, por intermédio das diretrizes do planejamento estratégico, tático, operacional e do plano diretor, este aplicável à gestão organizacional.
9. Gerenciar o relacionamento interpessoal, empregando as tecnologias da informação e comunicação.
10. Interpretar a legislação que regula as atividades de produção, prestação de serviços e de comercialização, tais como as normas referentes aos direitos do consumidor, aos contratos comerciais, às normas de higiene e segurança, ao comércio exterior, às questões tributárias e fiscais.
11. Planejar e executar projetos acadêmicos com base na natureza e na complexidade das atividades.
12. Refletir e atuar criticamente na área de produção e de materiais, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva.
13. Selecionar e utilizar aplicativos informatizados, a partir da avaliação das necessidades do usuário.
14. Utilizar os instrumentos de planejamento, bem como executar, controlar e avaliar os procedimentos dos ciclos: de pessoal; de recursos materiais; tributários; financeiros; da produção; da higiene e segurança do trabalho; de marketing; da logística empresarial (PPG, 2018-2022, p. 12-13).

No módulo III são desenvolvidas competências de comunicação como: produção de texto e noções sobre a língua inglesa, além da reflexão sobre ética e respeito aos valores humanos e profissionais.

Competências, como senso crítico, capacidade para ensinar e disponibilidade para treinamento, conhecimentos sobre tecnologias e consultoria na utilização dessas ferramentas, além de instrumentos de gestão e controle de qualidade.

Após a conclusão de todos os módulos, o aluno recebe a Habilitação Profissional de Técnico em Administração, sendo esta uma habilitação profissional técnica de nível médio.

2.6 Curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas

O Curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas segue o eixo Desenvolvimento Educacional e Social. De acordo com o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT, 2016) do MEC:

O eixo tecnológico de DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL E SOCIAL compreende tecnologias relacionadas a atividades sociais e educativas. Abrange planejamento, execução, controle e avaliação de ações sociais e educativas; construção de hábitos saudáveis de preservação e manutenção de ambientes e

patrimônios, de respeito às diferenças interculturais e de promoção de inclusão social; integração de indivíduos na sociedade; e a melhoria de qualidade de vida. A organização curricular dos cursos contempla conhecimentos relacionados a: leitura e produção de textos técnicos; estatística e raciocínio lógico; ciência e tecnologia; tecnologias sociais, empreendedorismo, cooperativismo e associativismo; tecnologias de comunicação e informação; desenvolvimento interpessoal; legislação e políticas públicas; normas técnicas; saúde e segurança no trabalho; responsabilidade e sustentabilidade social e ambiental; qualidade de vida; e ética profissional (BRASIL, 2016, p. 67).

O perfil profissional descrito no Plano de Curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas (2020) relata:

O TÉCNICO EM DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS é o profissional que analisa e projeta sistemas. Constrói, documenta, realiza testes e mantém sistemas de informação. Utiliza ambientes de desenvolvimento e linguagens de programação específica. Modela, implementa e mantém bancos de dados (PC, 2017, p.12).

O Plano de Curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas (2020), separa as Competências e Habilidades a serem desenvolvidas em três módulos com a carga horária equivalente à 1200 horas. Ao término de cada etapa, o aluno recebe um certificado parcial, referente à qualificação profissional desenvolvida no módulo:

Ao concluir a Habilitação Profissional de TÉCNICO EM DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS, o aluno deverá ter construído as seguintes competências gerais:

MÓDULO I

- Elaborar algoritmos utilizando linguagem de programação em um ambiente de desenvolvimento, aplicando técnicas de levantamento de dados.
- Operar computadores para desenvolver textos técnicos aplicados à área de Informática, através de pesquisas e análises de informações.
- Desenvolver sites produzindo elementos gráficos.
- Construir, implementar e manter banco de dados.

MÓDULO II

- Projetar e documentar sistemas de informação, selecionando linguagens de programação de acordo com as especificidades do projeto.
- Pesquisar dados e informações, utilizando a língua inglesa como um dos instrumentos de acesso.
- Desenvolver sistemas para internet, utilizando banco de dados relacional com interface para o usuário no lado servidor e aplicar conhecimentos básicos de protocolos e comunicação de dados.

MÓDULO III

- Projetar aplicativos para dispositivos móveis, aplicando os principais serviços de rede.
- Projetar aplicativos, propondo e aplicando soluções de segurança da informação.
- Aplicar e selecionar técnicas de teste de software no desenvolvimento de sistemas multicamada.
- Utilizar recursos de sistemas embarcados (PC, 2017, p.12-13).

Nesse curso, o profissional tem uma visão mais detalhada sobre desenvolvimento para a Internet e aplicativos móveis. Dessa forma, o Plano de Curso Técnico em

Desenvolvimento de Sistemas (2020), através de pesquisas de mercado, procura suprir as necessidades atuais da área de tecnologia da informação.

Após a conclusão de todos os módulos, o aluno recebe a Habilitação Profissional de Técnico em Desenvolvimento de Sistemas.

SEÇÃO 3: O PROCESSO DE ESTÁGIO E SUA IMPORTÂNCIA

3.1 O conceito de estágio

O conceito de estágio no campo do ensino profissional está presente desde os primórdios da educação brasileira, sendo este, uma forma de agregar conhecimento e experiência para o aluno.

Segundo Santos Filho (2010):

Esta experiência é necessária para a educação profissional, pois oferece a oportunidade de integrar os discentes com a área onde atuarão e integrar teoria e prática, baseando-se no uso do conhecimento adquirido na vida profissional e acadêmica (SANTOS FILHO, 2010, p.3).

Essa integração entre teoria e prática possibilita ao aluno desenvolver suas habilidades de forma concreta, complementando o processo de ensino-aprendizagem no campo de trabalho.

A flexibilização nas normas de estágio possibilita que as instituições possam tornar esse processo mais eficiente e eficaz na formação dos alunos; fazendo com que o processo de aprendizagem e qualificação de mão de obra possa suprir as demandas de um mercado econômico em crescente evolução.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1996), descentraliza o processo de estágio para as instituições de ensino, através do artigo 82: “Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria”.

Dessa forma, as instituições de ensino podem trabalhar de forma a aprimorar esse processo, mas a lei nº 11.788 de 2008, trabalha como elemento norteador para a referida metodologia:

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 (BRASIL, 2008).

A legislação também reconhece o estágio como parte do processo pedagógico do curso, enfatizando e fortalecendo a relação entre educação e trabalho nas instituições de ensino.

De acordo com a lei nº 11.788 de 2008 :

Art. 1º [...] § 1º - O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 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 (BRASIL, 2008)

Pode-se concluir que a legislação funciona como elemento norteador para o processo de estágio e as instituições de ensino podem adequar a legislação existente, visando aprimorar e aperfeiçoar esse processo de importância ímpar para a formação dos discentes.

3.2 Relações de Estágio e a sua eficiência

As relações de estágio são estruturadas e organizadas, contudo, ainda se discute os fatores que as tornam mais efetivas no ambiente educacional e as questões quanto à qualidade do processo: bases tecnológicas *versus* competências, relações entre aluno *versus* empregador; habilidades interpessoais e orientação profissional são concentradas neste cenário.

De acordo com Bandeira e Reis (2011):

A concepção fragmentada da formação em que a sala da graduação é o espaço para a teoria, e o campo profissional é o espaço para a prática, é uma das responsáveis pela efetiva desarticulação desses elementos, contribuindo para que a preocupação principal na realização do estágio se concentre somente nos seus aspectos burocráticos (BANDEIRA e REIS, 211, p.2).

Essa burocratização do processo de estágio tende a diminuir o aproveitamento das disciplinas e bem como do curso, pois separando a teoria da prática, o principal ator do processo de ensino aprendizagem passará a ter um raciocínio limitado.

Essa separação pode prejudicar a aprendizagem, pois em ambiente prático aprendemos conceitos teóricos e, em sala de aula podemos ter mais práxis, visando melhor aproveitamento de conhecimentos mais abstratos.

Fávero (2002):

[...]propõe a construção de uma concepção dialética, em que a teoria e a prática sejam consideradas como núcleo articulador no processo de formação a partir do trabalho desenvolvido com esses dois elementos de forma integrada, indissociável e complementar (FÁVERO, 2002, p. 65, *apud* BANDEIRA e REIS, 2011, p. 2).

Bandeira e Reis (2011) afirmam que:

A conceitualização da concepção dialética da formação nos ajuda a compreender a teoria e a prática como elementos da práxis pedagógica, em que a prática, sendo reflexiva, remete-nos a uma busca teórica rica, para melhor análise e compreensão

desta própria prática, oferecendo-nos ferramentas ou subsídios para transformá-la (BANDEIRA e REIS, 2011, p.2)

Esse debate é saudável e produtivo, pois a partir dessa conceitualização as instituições de ensino poderão trabalhar na concepção de planos de curso mais robustos e que atendam com mais eficiência a demanda do mercado de trabalho.

Moura e Schmidt (2014, p. 91), enfatizam a junção entre teoria e prática como forma de fortalecimento do conhecimento: “é fundamental que a teoria esteja aliada a prática, a fim de que o conhecimento desenvolvido possa ser efetivamente aplicado.”

3.3 Saberes Integradores

Para Morin (2001), existem saberes que a educação deveria integrar nas instituições de ensino, sejam elas de nível fundamental, técnico-profissionalizante ou curso superior. Esses conhecimentos construiriam uma formação crítica e racional completa. Para o filósofo, o conhecimento não é trabalhado de forma consistente na educação, pois não existe reflexão acerca da formação e da importância que o mesmo tem na sociedade:

Ao examinarmos as crenças do passado, concluímos que a maioria delas contém erros e ilusões, mesmo quando pensamos há vinte anos atrás e constatamos como erramos e nos iludimos sobre o mundo e a realidade. E por que isso é tão importante? Porque o conhecimento nunca é um reflexo ou espelho da realidade. O conhecimento é sempre uma tradução, seguida de uma reconstrução (MORIN, 2001, p.1).

A formação do conhecimento deve proporcionar uma visão acerca da condição humana, das virtudes e dos defeitos, visando uma reflexão da razão que irá nortear o processo de construção do conhecimento, sendo o senso crítico fundamental.

De acordo com Morin (2001):

[...] não ensinamos as condições de um conhecimento pertinente, isto é, de um conhecimento que não mutila o seu objeto. Por que? Porque nós seguimos em primeiro lugar, um mundo formado pelo ensino disciplinar e é evidente que as disciplinas de toda ordem que ajudaram o avanço do conhecimento são insubstituíveis, o que existe entre as disciplinas é invisível e as conexões entre elas também são invisíveis, isto não significa que seja necessário conhecer somente uma parte da realidade, é preciso ter uma visão que possa situar o conjunto. É necessário dizer que não é a quantidade de informações, nem a sofisticação em Matemática que podem dar sozinhas um conhecimento pertinente, é mais a capacidade de colocar o conhecimento no contexto (MORIN, 2001, p.3).

A interdisciplinaridade deve ser utilizada em todos os sentidos da educação profissional, sobretudo no processo de estágio, proporcionando ao aluno uma visão holística da profissão escolhida e dos conhecimentos que norteiam seus procedimentos.

A grande questão nesse momento: As instituições de ensino procuram preencher essa lacuna no processo de ensino-aprendizagem?

Outro ponto importante é a consciência humana sobre o conceito de sociedade, pois vivemos em uma sociedade que deve ser construída em conjunto, de forma integral, visando o bem comum.

De acordo com Morin (2001), existe uma relação entre o indivíduo, a sociedade e a espécie. No processo educacional é necessário conduzir as interações entre eles, pois não são apenas inseparáveis, mas coprodutores um do outro.

Devemos ter essa reflexão no ambiente educacional, sobretudo em instituições de ensino profissionalizante, pois não se prepara somente para a execução das tarefas, mas para o exercício da cidadania.

De acordo com Martino (2012), no pensamento sobre educação deve-se levar em conta os avanços tecnológicos e a necessidade de se avançar no processo de inclusão social, capacitando as pessoas de forma consciente, refletindo sobre as escolhas realizadas. Além disso, não conseguimos aprender tudo, e faz-se necessário o conceito de aprender a aprender, pois o conhecimento é dinâmico, ficando inviável armazenar todo o conhecimento no nosso cérebro em analogia com a velocidade da inovação e transformação da economia e dos meios de produção.

De fato, nós não conseguimos armazenar toda a informação que nos é dispensada, apenas nos apropriamos de algum conhecimento, mas não na sua totalidade.

A famosa frase teria sido pronunciada pelo filósofo Sócrates (469-399 AC) “Só sei que nada sei”, enfatiza que nunca temos o conhecimento supremo, sempre há algo novo para aprender e devemos reconhecer esse desafio. O fato é que o ser humano é diferenciado, nós conseguimos aprender e, de forma consciente, podemos transmitir os nossos conhecimentos.

Martino (2012, p. 36), também enfatiza a capacidade humana de se relacionar com os outros em busca da aprendizagem e conhecimento: “Enfim, as características dessa nova cultura de aprendizagem devem dar passagem a uma cultura de compreensão, da análise crítica, da reflexão sobre o que se faz e em que se acredita e não se pode mais buscar soluções isoladamente”.

Esse conceito se aplica na sala de aula, mas se estende também na práxis no mercado de trabalho. Essa consciência sobre a limitação humana e seu permanente desafio de conhecer deve ser fomentada em sala de aula, com o objetivo de preparar melhor o discente para o mercado de trabalho.

Freire (1996, p. 13) defende que o discente deve ser o próprio sujeito do seu aprendizado: “[...] quanto mais criticamente se exerça a capacidade de aprender tanto mais se constrói e desenvolve o que venho chamando de “Curiosidade Epistemológica”, sem a qual não alcançamos o conhecimento cabal do objeto”.

De fato, um discente com autonomia para o aprendizado certamente irá se destacar na busca incessante pelo conhecimento, essa por sua vez, o levará ao sucesso profissional.

A inclusão social também passa pelo aumento da capacidade de se conseguir um trabalho e da geração de renda. Um profissional com conhecimento crítico e com uma formação mais abrangente e integrada terá uma empregabilidade maior, baseando no cenário econômico atual.

3.4 Desafios da Formação

A elaboração de conteúdos mais atualizados através de bases tecnológicas é um desafio para a escola do século XXI, já que a inovação está presente em todo o processo produtivo e, sob o ponto de vista das organizações, é raro encontrar profissionais com os requisitos necessários para o preenchimento de uma vaga.

Para Martino (2012), a utilização das novas tecnologias contribuem para essa transformação econômica e social, gerando um padrão de competitividade amplo, no sentido global. A inovação é fundamental e deve existir em um curto espaço de tempo, já que a tecnologia possibilita a expansão para mercados distantes, mas é necessário cuidado, pois ela também pode gerar um demanda mais exigente no sentido de qualidade.

De acordo com Moura e Schmidt (2014, p. 91), “as organizações e indivíduos passaram a viver num mercado de intensa concorrência, no qual a busca por espaços mercadológicos e de trabalho decorrem, em grande parte, do perfil e da competência dos profissionais”.

Essa intensa concorrência já permeava os estudos de Schumpeter (1997, p. 9), afirmando que: “agente econômico traz novos produtos para o mercado por meio de combinações mais eficientes dos fatores de produção, ou pela aplicação prática de alguma invenção ou inovação tecnológica”.

A inovação é questão de sobrevivência para as organizações atuais e, profissionais qualificados para acompanhar e gerir a inovação possuem um diferencial nesse processo, razão pela qual o processo de estágio deve ser dinâmico e produtivo para aluno, escola e organizações.

De acordo com Teixeira (1998):

Essa mudança poderia ser sintetizada como perda de importância das habilidades manuais em favor das habilidades cognitivas (leitura e interpretação dos dados formalizados; lógica funcional e sistêmica; abstração; dedução estatística; expressão oral, escrita e visual) e comportamentais (responsabilidade, lealdade e comprometimento; capacidade de argumentação; capacidade para trabalho em equipe; capacidade para iniciativa e autonomia; habilidade para negociação). Essas novas qualificações poderiam ser organizadas em três grandes grupos: novos conhecimentos práticos e teóricos; capacidade de abstração, decisão e comunicação; e qualidades relativas à responsabilidade, atenção e interesse pelo trabalho (TEIXEIRA, 1998, p. 177).

Esse raciocínio nos leva a concluir que o mercado de trabalho está cada vez mais exigente no que se refere à contratação de profissionais para a ocupação, principalmente, de cargos de supervisão e chefia.

Ainda para Martino (2012), a escola também entra em crise nesse cenário, precisa-se compreender os objetivos explícitos ou faltantes do processo de socialização do conhecimento. O maior desafio é entender que as transformações do espaço do conhecimento não acontecem somente em espaço de educação, mas sim, exigem um envolvimento de diversos segmentos da sociedade, possibilitando trilhar a eficiência na construção do conhecimento.

Nós, docentes, também devemos refletir sobre a atuação e capacitação do discente, visando um processo de renovação contínuo na relação entre professor x aluno e *práxis* pedagógica.

Freire (1996, pág. 14) ressalta a importância do Educador nesse processo: “Percebe-se, assim, a importância do papel do educador, o mérito da paz com que viva a certeza de que faz parte de sua tarefa docente não apenas ensinar os conteúdos mas também ensinar a pensar certo”.

O docente não simplesmente replica conhecimento, mas o expõe de forma crítica ao aluno, possibilitando ao mesmo um julgamento do que é transmitido, sendo que, ensinar acaba se tornando um ato de respeito:

O intelectual memorizador, que lê horas a fio, domesticando-se ao texto temeroso de arriscar-se, fala de suas leituras quase como se estivesse recitando-as de memória - não percebe, quando realmente existe, nenhuma relação entre o que leu e o que vem ocorrendo no seu país, na sua cidade, no seu bairro. Repete o lido com precisão, mas

raramente ensaia algo pessoal. Fala bonito na dialética mas pensa mecanicistamente. Pensa errado. É como se os livros todos a cuja leitura dedica tempo farto nada devessem ter com a realidade do seu mundo. A realidade com que eles têm que ver é a realidade idealizada de uma escola que vai virando cada vez mais um dado aí, desconectado do concreto (FREIRE, 1996, p. 14)

Uma escola melhor se faz com professores melhores e alunos interessados em construir uma sociedade mais justa, fraterna, integrada através da tecnologia, mas que nunca se esqueça do lado humano.

3.5 O Estágio sob a perspectiva de Parcerias do Centro Paula Souza

O objeto de análise dessa dissertação se resume aos cursos e processos administrados pela Escola Técnica Estadual Francisco Garcia, vinculada ao Centro Paula Souza, sendo esta uma autarquia do Governo do Estado de São Paulo, vinculada à Secretaria de Desenvolvimento e Econômico. Presente em 322 municípios, a instituição administra 223 Escolas Técnicas (Etecs) e 73 Faculdades de Tecnologia (Fatecs) estaduais, com mais de 294 mil alunos em cursos técnicos de nível médio e superiores tecnológicos (SOUZA, 2020).

A entidade disponibiliza ensino de qualidade para o público, sob a perspectiva da visão: “Promover a educação pública profissional e tecnológica dentro de referenciais de excelência, visando o desenvolvimento tecnológico, econômico e social do Estado de São Paulo” (SOUZA, 2020).

A instituição possui um processo rigoroso para a realização de estágio disponibilizado através de convênio com empresas, preenchimento de documentação e acompanhamento por responsável pela área de execução.

O embasamento técnico e legal de todo o processo é a lei nº 11.788 de 2008, conforme citado anteriormente. Através de uma cartilha, a instituição disponibiliza informações úteis da estrutura que norteia o processo de estágio em todas as unidades Etecs e Fatecs

De acordo com Martino (2012), as parcerias contribuem para que as instituições de ensino possam realizar a sua função social e ao mesmo tempo possibilitam a revisão de Gestão Educacional com a colaboração de setores da sociedade.

De acordo com o dicionário Houaiss (apud MARTINO, 2012, p. 38): “Parceria: reunião de indivíduos para alcançar um objetivo comum, companhia, sociedade”

Dessa forma, tem-se com as parcerias um objetivo comum, ou seja, a aproximação da escola com a sociedade, proporcionando subsídios para desenvolvimento da mesma, ressaltando que a escola também aprende com a sociedade.

As parcerias possibilitam um trabalho de identificação de demanda local, possibilitando às instituições a oferta de cursos profissionalizantes, visando fomentar o desenvolvimento da região.

As instituições devem ter autonomia para identificar a vocação da região e estabelecer alianças estratégicas, visando um objetivo comum: o desenvolvimento.

De acordo com Martino (2012), as parcerias devem funcionar no sentido de cooperação, motivada pelo senso comum. Essas atividades são fragmentadas pelo autor: cooperação, complementaridade, convergência de interesses, aprendizado mútuo e compartilhamento de recursos. Dessa fragmentação, procura-se detalhar o processo de parcerias na educação profissional nos levando a refletir os detalhes que podem levar ao sucesso de uma parceria:

- **Cooperação:** ação conjunta de todos em prol de um objetivo único.
- **Complementaridade:** Capacidade de buscar nos demais os recursos que não se possui, sempre procurando agregar ao que não se tem.
- **Convergência de interesses:** Para que uma parceria bem sucedida deve se ter um interesse comum.
- **Aprendizado mútuo:** Capacidade de realizar um aprendizado contínuo e mútuo onde todos possam se desenvolver.
- **Compartilhamento de recursos:** viabilização de projetos e planos na medida que todos compartilham competências.

Através desta visão sobre a parceria, todos os atores envolvidos deverão refletir sobre o papel de cada um, nesse processo único de trabalho e em conjunto com escola e sociedade.

As parcerias proporcionam uma sociedade mais justa e igualitária; disponibilizando acesso às empresas pelos menos favorecidos. As organizações, por sua vez, como agentes de desenvolvimento e tecnologia, são fundamentais nesse processo, pois são geradores de riqueza.

De acordo com Martino (2012):

Essa é uma visão integradora que está acima de aspectos político-ideológicos de qualquer teor, porque se fundamenta em duas constatações: a primeira, de que as necessidades e as carências das populações em situação de exclusão ampliam-se e aprofundam-se com tal intensidade e velocidade que superam, em muito, qualquer

possibilidade vindo exclusivamente dos órgãos governamentais ou das organizações da sociedade civil (MARTINO, 2012, p. 48).

As mudanças e a desigualdade são geradas no mesmo ritmo. O poder público muitas vezes, parece assistir inerte a esse aumento massificado da exclusão social. Isso ocorre devido, em parte, à burocracia para a realização de projetos em prol da sociedade.

O Estado deve disponibilizar condições mínimas de dignidade ao seu povo. Conforme estabelece a Constituição Federal (BRASIL, 1988), a educação e o trabalho são direitos sociais aos quais a população deve ter acesso para a sua sobrevivência.

Martino (2012) relata um ponto no que diz respeito ao processo de globalização que evidenciou ainda mais a exclusão social. As organizações também sentiram o impacto, pois perceberam que o sucesso individual, marca do capitalismo, não é obtido de forma singular, mas através do pluralismo, e esse gera novos valores e padrões de relacionamento.

De acordo com Martino (2012, pág.49): “É interessante notar que hoje dificilmente se encontra uma instituição, seja governamental, privada ou do terceiro setor, que não esteja em processo de reforma administrativa, de reorganização interna.”

Em um mundo globalizado, o sucesso no capitalismo deve-se agora a uma visão mais fraterna e cooperativa entre os atores no processo de desenvolvimento social.

As parcerias devem ser transparentes, possibilitando aos envolvidos um feedback das dificuldades encontradas nesse processo. Na área de estágio, principalmente, é importante ter uma boa comunicação, além de confiança e cooperação entre os envolvidos no processo.

Esses itens descritos são fundamentais para que as parcerias entre as instituições de educação e as empresas possam funcionar de forma harmônica, sobretudo, deixando o processo de estágio mais eficiente e eficaz.

3.6 O trâmite do processo de estágio

A partir desse ponto, será realizada uma análise detalhada sobre o processo de convênio com as organizações, ponderando os documentos necessários e o trâmite legal. Dessa forma, pretende-se esclarecer o funcionamento para iniciar um estágio, com o objetivo de contribuir com a pergunta problema dessa dissertação.

As Escolas Técnicas Estaduais (ETECS) possuem um regimento comum onde são norteados todos os princípios de administração e conduta escolar nas instituições; os direitos e deveres dos docentes e discentes, além de orientações quanto ao processo operacional das unidades escolares.

Há também, neste regimento, instruções sobre o processo de estágio, que contém elementos norteadores para a realização do mesmo. De acordo com o disposto no Regimento Comum das Escolas do Escolas Técnicas do Centro Paula Souza (SÃO PAULO, 2013), no Título III, Capítulo II:

Artigo 40 - Os estágios, em suas diversas modalidades, serão realizados em locais que tenham efetivas condições de proporcionar aos alunos experiências profissionais ou de desenvolvimento sociocultural ou científico, pela participação em situações reais de vida e de trabalho no seu meio. Parágrafo único - Toda atividade de estágio será curricular e supervisionada.

Artigo 41 - A matriz curricular do curso de educação profissional indicará a carga horária mínima a ser cumprida, quando o estágio profissional for obrigatório para o aluno. Parágrafo único - O aluno que comprovar exercer ou ter exercido funções correspondentes às competências profissionais desenvolvidas à luz do perfil profissional de conclusão do curso, poderá ser dispensado, no todo ou em parte, do cumprimento da carga horária mínima do estágio obrigatório, mediante avaliação pela escola.

Artigo 42 - A sistemática de orientação, supervisão e avaliação dos estágios, bem como a operacionalização de sua execução ou dispensa, será elaborada pela Etec, consoante diretrizes expedidas pelo CEETEPS, respeitada a legislação (SÃO PAULO, 2013, p.10)

A estrutura de estágio é bem organizada nas Etecs e será descrita detalhadamente a fim de fomentar um bom entendimento dos trâmites legais, o qual o pesquisador está como responsável, desde 2012.

Essas atividades envolvem:

- Contato com as instituições parceiras;
- Indicação de alunos para o início de estágio;
- Formalização do processo de estágio: Empregador e aluno;
- Acompanhamento do estágio;
- A função de auxílio no estágio está de acordo com o disposto no Regimento Comum das Escolas do Escolas Técnicas do Centro Paula Souza (SÃO PAULO, 2013), no Título II, Capítulo III, Artigo 33, Inciso VII: “ planejar, organizar e controlar os programas de Estágio, bem como acompanhar as atividades dos Professores Responsáveis por Estágio em conjunto com a Coordenação de Curso”.

Essa função é importantíssima, pois tem o caráter de auxílio ao Diretor da Unidade de Ensino em suas atribuições administrativas.

De acordo com as atividades acima, as empresas entram em contato com a Unidade de Ensino, buscando alunos para o processo de estágio. Em seguida, é feita a divulgação das

vagas aos alunos; os interessados procuram o Coordenador de Curso para que seja realizado o processo de seleção. O coordenador de curso procura selecionar os candidatos baseando-se em critérios como assiduidade, desempenho acadêmico, responsabilidade e visando atender os requisitos solicitados pela empresa, tais como: pontualidade, trabalhar sob pressão, domínio de conhecimentos específicos da área de atuação, entre outros.

Após a seleção dos alunos, feita pelos coordenadores de curso, é encaminhado, via email, o *curriculum vitae*, à empresa, a qual entra em contato com esses alunos para realizar entrevista ou a aplicação de testes de conhecimentos e assim fazer a escolha daquele que mais atende às suas necessidades.

3.7 Etapa Inicial

O aluno selecionado para o início do estágio deve providenciar os seguintes documentos:

- Minuta Padrão-Convênio de Estágio-Ensino Médio e Técnico;
- Termo de Compromisso de Estágio;
- Ficha de Acompanhamento do Estagiário.

A Minuta Padrão (ANEXO A) é um contrato de convênio formalizado entre a escola e a empresa responsável pela realização do estágio. Neste documento são celebradas as obrigações da empresa e da escola; além da duração e local de realização do estágio.

A escola, o aluno e a empresa também assinam o Termo de Compromisso de Estágio (ANEXO B). O aluno se compromete, junto à empresa e à escola, na realização do estágio, tendo discriminadas as obrigações do estagiário e o horário de trabalho.

A Ficha de Acompanhamento do Estagiário (ANEXO C) é preenchida nesta fase inicial do estágio e contém informações mais detalhadas do aluno e da empresa.

Para o preenchimento desses documentos, o aluno é orientado pelo Coordenador de Curso, que são docentes específicos para cada área de curso que a Etec oferece e com ampla experiência em sua área de atuação.

Na Ficha de Acompanhamento do Estagiário, que contém as atividades que o aluno irá desempenhar na empresa, o coordenador de curso preenche as competências que serão desenvolvidas em cada atividade. Essas competências são os conhecimentos que o aluno obtém com realização do curso e aplica na atividade da empresa.

Após o preenchimento desses documentos, o aluno já poderá iniciar o estágio e, é orientado, pelo coordenador de curso, sobre o preenchimento de relatórios durante todo o período de estágio.

3.8 Etapa Intermediária – Durante o Estágio

Esta etapa consiste no preenchimento de relatórios parciais durante o período de estágio, com o objetivo de acompanhar o desempenho do aluno, preferencialmente, deve ser entregue a cada três meses. Esse relatório é o:

- Relatório de Estágio – Periódico, apresentado no ANEXO D.

Este documento deve ser preenchido com os dados da escola, a identificação do campo de estágio, a introdução que consiste na descrição do objetivo do estágio e as suas expectativas. Na sequência, as atividades desenvolvidas são descritas e seguida por sua autoavaliação e as considerações finais.

A realização da autoavaliação do aluno-estagiário segue no ANEXO D e entre as competências essenciais no desenvolvimento do processo de estágio estão destacadas as de maior importância para o mercado de trabalho:

- **Qualidade do trabalho:** execução dos trabalhos com qualidade, tendo em vista a responsabilidade, participação, aperfeiçoamento contínuo, uso eficiente dos recursos disponíveis e cumprimento de metas;
- **Planejamento e Organização:** capacidade de planejar e organizar as ações relativas às atividades, tarefas e os objetivos do estágio na empresa ou instituição; considerar o rendimento e o atendimento de prazos.
- **Iniciativa e Independência:** capacidade de apresentar novas soluções por iniciativa própria.
- **Competências técnicas:** capacidade de mobilizar as competências necessárias para a boa execução das tarefas desenvolvidas.
- **Cooperação e trabalho em equipe:** capacidade de manter-se disponível para contribuir com sua ajuda quando solicitada e em sua integração em trabalho de equipe.
- **Sociabilidade:** capacidade de bem se relacionar com as pessoas.
- **Pontualidade e assiduidade:** comparecimento nos horários e dias de trabalho estabelecidos.

- **Conduta ética:** atitude pautada na legalidade, impessoalidade, senso de justiça, integridade e respeito ao próximo, zelo pelos bens patrimoniais, pelos documentos e fatos referentes aos cargos ou função.

Para que o processo tenha êxito, o estagiário deve responder com sinceridade e comprometimento o questionário de autoavaliação, já que o processo contribui para a sua formação profissional.

3.9 Etapa Final – Documentos de término do Estágio

Quando o aluno chega ao final do estágio, outros documentos são necessários para conclusão formal, tanto pela empresa, quanto pela instituição de ensino. Esses documentos que devem ser preenchidos são:

- Ficha de Avaliação de Estagiário;
- Carta de Conclusão de Estágio;
- Relatório Final de Estágio.

A Ficha de Avaliação de Estagiário (ANEXO E) é preenchida pelo supervisor de estágio da empresa com informações sobre o aluno e a empresa. Nesse documento, o supervisor avalia o aluno seguindo os mesmos parâmetros utilizados para autoavaliação do aluno.

Com essa ficha, é possível confrontá-la com a autoavaliação do estagiário e obter dados que auxiliam na aprendizagem do aluno.

Além dessa avaliação, o supervisor de estágio da empresa responde um questionário visando melhorias no processo de estágio da instituição de ensino. As questões são respondidas no formato de múltipla escolha e também fazem parte do ANEXO E.

Ao final do questionário, a empresa poderá apresentar observações ou sugestões que julgar necessárias para o aprimoramento da formação profissional e comportamental dos alunos.

A ficha de avaliação é uma ferramenta de suma importância para que a instituição de ensino possa receber um *feedback* dos alunos que realizam o estágio supervisionado.

Na Carta de Conclusão de Estágio (ANEXO F), a empresa concedente do estágio certifica que o aluno-estagiário concluiu o estágio no período estimado e com o número de horas específico e é preenchida ao término do período de estágio.

O preenchimento do Relatório Final de Estágio (ANEXO G) tem a mesma estrutura do Relatório Parcial (ANEXO D), e é neste momento que o aluno irá relatar todo o processo de estágio: do início até o final. Este documento deve ser muito bem analisado pelo Coordenador de Curso, pois retratará a aprendizagem teórica *versus* prática.

O Coordenador de Curso entregará toda a documentação ao ATA - Assistente Técnico Administrativo e este registrará a finalização do processo de estágio, sendo essa documentação anexada ao prontuário do aluno.

O estágio é um meio importante para o processo de ensino e aprendizagem, pois, embora ele não seja obrigatório, é um momento em que há a integração entre a teoria e a prática e deve ocorrer em um ambiente contextualizado, e nesse cenário, nada melhor que a formação de parcerias para a estruturação do estágio.

A documentação apresentada deve ser utilizada como ferramenta para análise do processo e futuras melhorias na aprendizagem.

SEÇÃO 4: PESQUISA DE CAMPO

A partir dessa seção, serão analisados os dados referentes à pesquisa operacional realizada no município de Mococa. Os resultados aqui mencionados irão ratificar a inquietação dessa dissertação e conseqüentemente propor sugestões no processo de estágio, com o objetivo de aprimorar o ensino aprendizagem e a busca por inserção no mercado de trabalho.

4.1 Caracterização do campo territorial e econômico da região de Mococa.

Para a correta análise da pesquisa científica, faz-se necessário a contextualização do ambiente em estudo. Entender a dinâmica do cenário onde o processo de pesquisa foi realizado é essencial para a compreensão dos resultados obtidos.

O mapeamento do cenário da região em estudo é baseado em pesquisas analisadas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nos anos de 2017 e 2018, pois no cenário atual, devido à crise sanitária, várias atualizações de estudos estatísticos não puderam ser realizadas.

De acordo com a Prefeitura Municipal de Mococa (2020), as origens da cidade se identificam a partir do Século XIX:

Por volta de 1840, as terras do município de Mococa, pertenciam a Sesmaria do espanhol D. Tomás, e faziam parte da comarca de Mogi-Mirim. Nessa época lavradores de Minas Gerais, atraídos pela topografia favorável do solo e suas riquezas naturais, começaram imaginar, formando ali uma nova povoação. Conta a história que, em 1839, o abastado lavrador Antônio José Gomes e sua mulher, doaram a São Sebastião 16 alqueires de terra. Quatro anos depois, o povoado transferiu-se as margens do Ribeirão do Meio, nas terras de José Gomes de Lima.

Em 1814, erigia-se no local a Capela Curada, com o nome de São Sebastião da Boa Vista. Segundo a tradição, o topônimo Mococa apareceu em 1844, quando o capitão – mor Custódio José Dias – que fora até ali para caçar – empregou a frase: “Olhem aí para a mocoquinha”.

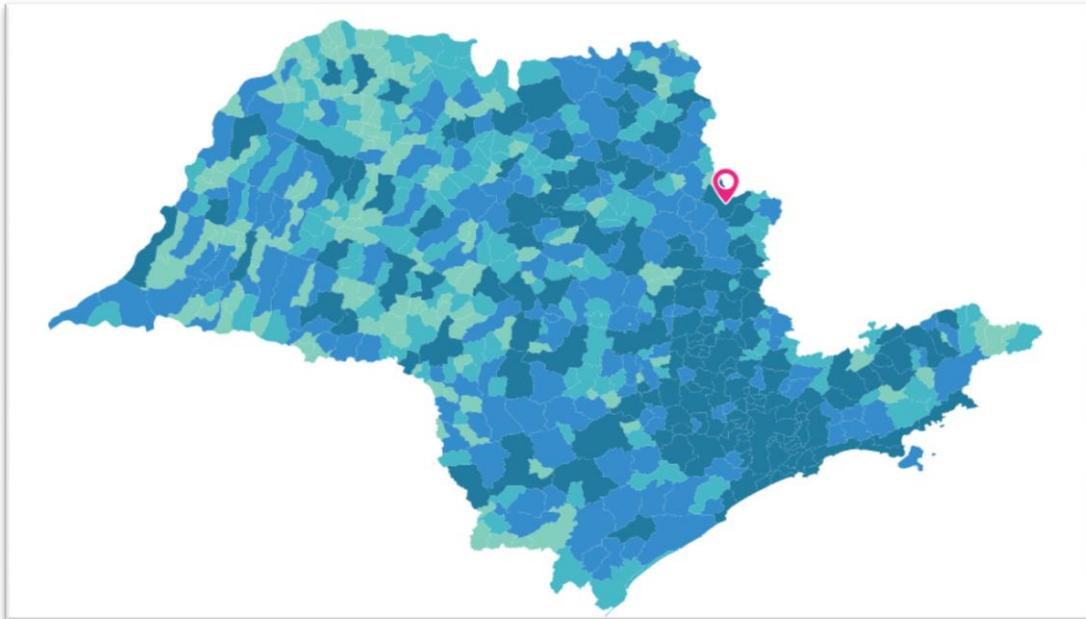
MU – significa pequeno; CO – que quer dizer esteio; OCA – casa. Portanto referia-se as casas de pequeno esteio do lugar.

No ano de 1846, começou a ser praticada a lavoura do café, que mais tarde tornara-se a principal fonte de riquezas do município. Desmembrado do município Casa Branca, criou-se o município de São Sebastião da Boa Vista, com sede na Vila do mesmo nome, por Lei Provincial n.º. 29, de 24 de Março de 1871. A comarca Mococa foi criada por Lei Estadual n.º. 80 de 25 de Agosto de 1892. (PORTAL DO MUNICÍPIO DE MOCOCA, 2020)

O município está localizado na parte Leste do Estado de São Paulo, com uma população estimada de 68.885 habitantes (BRASIL, 2019a). Com área territorial de 855,156

km² (2019a) e densidade demográfica de 77,55 habitantes/km² (2010). A Figura 1 (um) que identifica a localização exata do município de Mococa.

Figura 1 - Localização do município de Mococa



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2019a).

O município faz divisa com o Estado de Minas Gerais, situado às margens da Rodovia Estadual SP-340, ocupando uma posição de destaque em logística, com facilidade para o escoamento de mercadorias para outros estados e também para os portos do litoral Paulista.

Quanto à economia, o PIB (Produto Interno Bruto) per capita¹ é de R\$ 32.298,34 por habitante (2017). O salário médio mensal é de 2,3 salários mínimos (2018). O número de empresas e organizações atuantes na economia do município em 2018 era de 2.486. A estimativa de pessoal ocupado em 2018 é de 17.970 pessoas. Sendo 26,1 % o percentual relativo à quantidade de pessoas com emprego no município.

A geração de riqueza no município é diversificada, porém, através da análise sobre o valor adicionado bruto pode-se chegar à conclusão que as atividades predominantes são: Agropecuária, Indústria, Serviços e também Administração, Defesa, Educação, Saúde Pública e Seguridade Social. Entender o conceito sobre valor adicionado bruto é fundamental para o

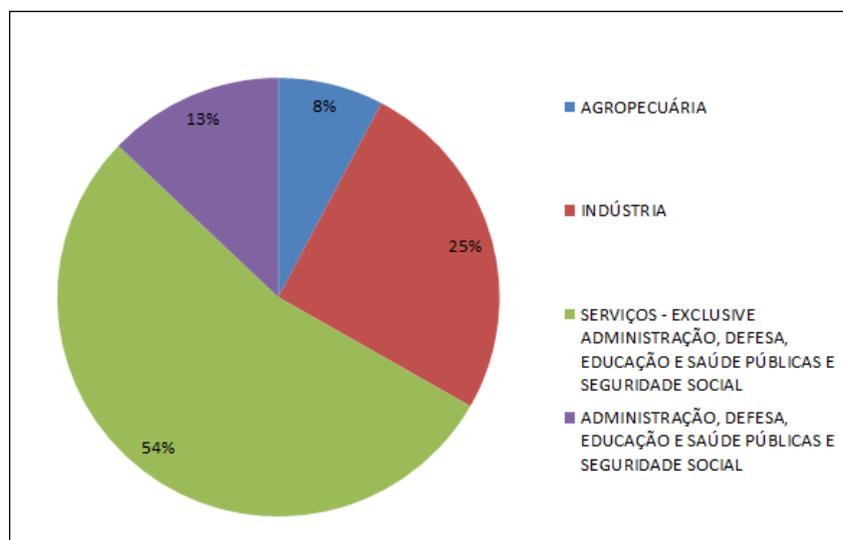
¹ PIB per capita - O PIB (Produto Interno Bruto) é a soma de todos os bens e serviços finais produzidos por um país, estado ou cidade, geralmente em um ano. Quando se divide pelo número de habitantes, temos o PIB per capita. (BRASIL, 2020).

estudo da formação do PIB. De acordo com a NECAT (Núcleo de Estudo de Economia Catarinense, 2020):

O Valor Adicionado Bruto (VAB) é o valor que cada setor da economia (agropecuária, indústria e serviços) acresce ao valor final de tudo que foi produzido em uma região. O Produto Interno Bruto (PIB) é a soma dos VABs setoriais e dos impostos, e é a principal medida do tamanho total de uma economia (NETCAT, 2020)

A partir dessa análise, é coerente realizar a crítica do Gráfico 1 (um), referente à composição do valor adicionado bruto no município, em 2017.

Gráfico 1 - Composição do Valor Adicionado Bruto (x1000R\$)



Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Banco de Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2017).

O setor de serviços é o grande responsável pela geração de valor (54%), depois tem-se a indústria (25%), o setor público (13%) e a atividade agropecuária com 8%. O predomínio no município é do setor de atividades de prestação de serviços através do comércio, serviços essenciais (Alimentação, Vestuário, Segurança privada, Educação privada, Assistências Técnicas, Grandes redes de lojas de departamento) entre outros.

Nesse cenário, a formação de técnicos em Administração e na área de Desenvolvimento de Sistemas é fundamental para suprir a demanda do mercado de trabalho, pois de acordo com o Plano Plurianual de Gestão (PPG, 2018-2022), os perfis dos profissionais de conclusão dos cursos contempla de forma ativa o papel dos mesmos nesse ambiente.

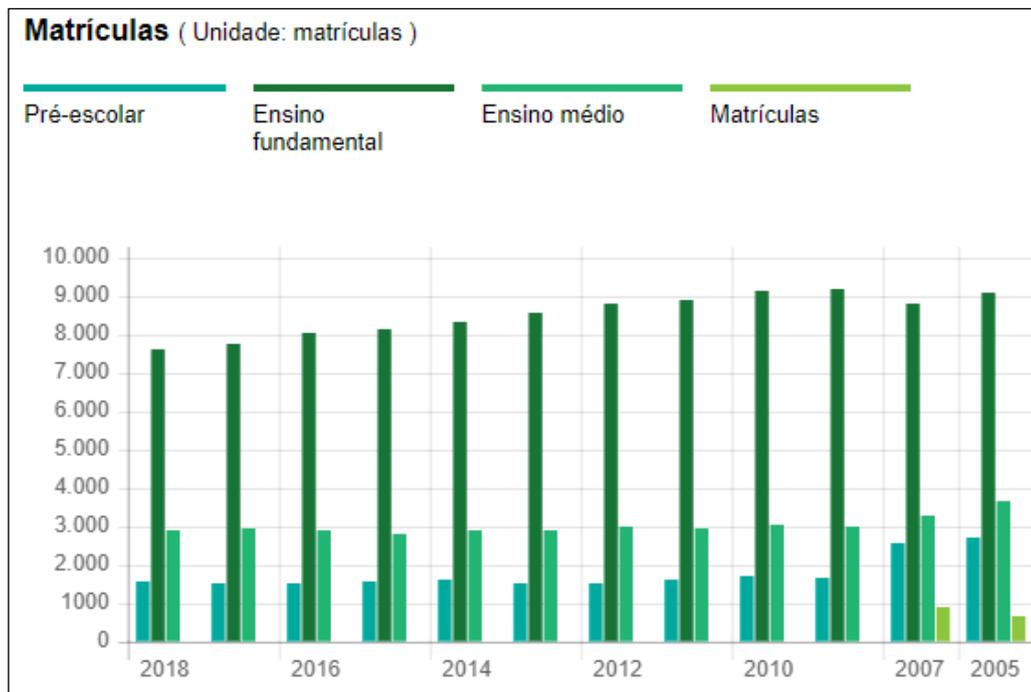
4.2 Mapeamento do campo educacional

De acordo com o IBGE (2018), o município possui 23 estabelecimentos que ministram o ensino fundamental e 16 escolas que disponibilizam o ensino médio. A taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade em 2010 foi de 98,9%. Em 2018, o número de matrículas no ensino fundamental foi de 7.614 matrículas e no ensino médio 2.908 matrículas.

A cidade possui três instituições que disponibilizam cursos técnicos de nível médio para os estudantes, uma universidade pública² e uma universidade privada³. Os cursos disponibilizados são baseados em diversas áreas: Administrativa, Tecnologia da Informação, Saúde, Alimentação, Farmácia, Mecânica, Metalúrgica, entre outros.

O gráfico 2 (dois) mostra a série histórica referente às matrículas desde o ano de 2005 até o ano de 2018:

Gráfico 2 - Número de Matrículas da Educação Básica no Município de Mococa



Fonte: Banco de Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (BRASIL, 2018).

Observando a série, pode-se notar que as matrículas apresentam uma estabilidade, sobretudo nos indicadores referentes ao ensino médio e pré-escola, a partir de 2010. As

² FATEC Mococa (Faculdade de Tecnologia de Mococa)

³ FUNVIC Mococa (Fundação Universitária Cristã)

matrículas no ensino fundamental oscilaram um pouco no início da série e tiveram o seu pico em 2010 e gradativamente decaiu.

Esses números demonstram que temos uma quantidade maior de matrículas no ensino fundamental, fruto da demanda para uma população mais jovem, o que pode indicar um futuro ingresso no ensino técnico profissionalizante.

4.3 Etec Francisco Garcia

Nas outras seções enfatizamos que a Etec Francisco Garcia será utilizada para a pesquisa dessa dissertação. A instituição possui tradição no ensino profissionalizante do município de Mococa. De acordo com o Plano Plurianual de Gestão (2018-2022) , a história da escola começa no início do século XX:

O antigo edifício da “Escola Profissional Mixta(sic) Francisco Garcia” foi originalmente projetado pelo arquiteto italiano Lázaro Paroli e sua construção data de 1929. Primeiramente, o prédio abrigava a “Sociedade Italiana Dopo Lavoro”, construída por cidadãos comuns, operários, fazendeiros e comerciantes, imigrantes da Itália.

Em 1930, o edifício foi doado pela sociedade italiana para a implantação da escola profissionalizante da cidade de Mococa e, no dia 5 de junho de 1930, foi assinado o decreto de criação da escola.

Após a reforma para adaptação do prédio, em parceria com a prefeitura, em 17 de julho de 1931, a escola inicia suas primeiras atividades com os cursos de Marcenaria, Mecânica e Fundição. Oficialmente, a inauguração ocorreu no dia 3 de janeiro de 1932, oferecendo os mesmos cursos.

A princípio, a escola era freqüentada apenas por rapazes; mas, anos mais tarde, novos cursos foram incluídos visando também o público feminino, como Corte e Costura, Bordados, Puericultura, Economia Doméstica, Culinária, Laticínios, Desenho Técnico e Eletricidade.

O objetivo da escola era formar mão-de-obra especializada para beneficiar os setores industriais (ainda em fase inicial), comerciais e rurais, proporcionando o ingresso da população no mercado de trabalho e a conseqüente melhoria da qualidade de vida.

Nessa época, vários colégios similares foram implantados no estado de São Paulo e encontram-se até hoje em funcionamento, reunidas nas denominadas Escolas Técnicas Estaduais (PPG, 2018-2022, p. 10).

Em 1994, foi realizada a integração junto ao Centro Paula Souza, passando a se chamar Escola Técnica Estadual Francisco Garcia. Em 1996, a E.T.E “Francisco Garcia” transferiu suas atividades para o prédio localizado à Avenida Dr. Américo Pereira Lima,1507, oferecendo cursos em três períodos, totalmente modernizada.

No ano de 2007 passou a ser denominada Etec “Francisco Garcia”. Há 90 anos a instituição se dedica a formar mão de obra de qualidade para Mococa e região.

Figura 2 - Prédio da Escola Técnica Francisco Garcia



Fonte: Arquivo Etec Francisco Garcia, 2020.

O acesso aos cursos se dá através de um processo seletivo, organizado pelo Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, denominado Vestibulinho. Uma prova objetiva é aplicada aos candidatos, visando uma classificação para a ocupação das vagas disponíveis.

O processo⁴ é totalmente transparente para os candidatos. A demanda para o primeiro semestre de 2020 para os cursos da Etec Francisco Garcia está disponível na figura 3 (três):

⁴ Detalhes do processo de Vestibulinho no endereço eletrônico: <https://www.vestibulinhoetec.com.br/documentos/>

Figura 3 - Demanda dos cursos Etec Francisco Garcia – 1º Semestre de 2020

Demanda por curso				
Processo Seletivo Vestibulinho 1º semestre 2020				
MOCOCA - ETEC FRANCISCO GARCIA				
Curso	Período	Inscritos	Vagas	Demanda
ADMINISTRAÇÃO	Noite	147	40	3,68
ADMINISTRAÇÃO - INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO	Manhã e tarde	102	40	2,55
ALIMENTOS	Tarde	67	40	1,68
CONTABILIDADE - INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO	Manhã e tarde	63	40	1,58
DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS	Noite	87	40	2,18
ENFERMAGEM	Tarde	148	40	3,70
FARMÁCIA	Tarde	76	40	1,90
INFORMÁTICA PARA INTERNET - INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO	Manhã e tarde	107	40	2,68
MARKETING	Noite	77	40	1,93
MECÂNICA	Noite	124	40	3,10
MECÂNICA - INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO	Manhã e tarde	88	40	2,20
QUÍMICA	Noite	92	40	2,30
QUÍMICA - INTEGRADO AO ENSINO MÉDIO	Manhã e tarde	117	40	2,93
SEGURANÇA DO TRABALHO	Noite	117	40	2,93

Fonte: < <https://www.vestibulinhoetec.com.br/demanda/>>

Pode-se observar que os cursos em estudo possuem uma demanda superior a dois candidatos por vaga. O curso de Técnico em Administração está com 3,68 candidatos para um total de 40 vagas. O curso de Técnico em Desenvolvimento de Sistemas está com uma demanda de 2,18 candidatos para 40 vagas. Além desses cursos, a instituição oferece também outros cursos que não são objetos de estudo do presente trabalho.

A escola possui uma estrutura disposta com vários laboratórios e salas de aula, de forma a complementar a atividade teórica através da prática.

A tabela 1(um) apresenta a relação dos laboratórios e oficinas disponíveis na Etec Francisco Garcia:

Tabela 1 - Relação de Laboratórios e Oficinas da Etec “Francisco Garcia”

Laboratórios	Área (m ²)	Capacidade (nº de alunos)	Horas de uso Semanal	Cursos que utilizam
Informática I	40	20	10	Todos *
Informática II	80	40	60	Todos *
Informática III	40	40	50	Todos *
Informática IV	40	30	40	Todos *
Informática V / Mecânica	55	40	50	Mecânica e Mecatrônica (da

				Etec-009)
Informática VI	76,5	40	50	Administração, Jurídico, Marketing e Informática
Informática VII	61,3	40	30	Todos *
Laboratório de Metalografia	40,5	40	20	Mecânica
Laboratório de Usinagem e Conformação	425	40	50	Mecânica
Segurança do Trabalho	60	40	25	Segurança do Trabalho; Ensino Médio
Farmácia	101	40	30	Farmácia
Enfermagem	80	40	15	Enfermagem e Farmácia
Química I	80	40	60	Química; Farmácia; Ensino Médio
Química II	40	20	30	Química
Eventos / Turismo Receptivo	80	40	10	Hospedagem
Meio Ambiente	127	40	15	Meio Ambiente
Pneumática	39,2	40	25	Mecânica
CNC (Controle Numérico Computadorizado (Multiuso)	45	40	25	Mecânica e Mecatrônica (da Etec-009)
Desenho Técnico	77,5	40	25	Mecânica, Farmácia, Adm
Solda	30	20	10	Mecânica
Metrologia	75	40	20	Mecânica
Microbiologia	60	20	15	Meio Ambiente/ Farmácia e Química
Oficina Mecânica	425	40	50	Mecânica e Mecatrônica (da Etec-009)

Fonte: Plano Plurianual de Gestão 2018-2022

São disponibilizados, de acordo com a tabela 1 (um), 7 (sete) laboratórios de Informática para a realização do curso de Administração e Desenvolvimento de Sistemas.

A Figura 4 (quatro) mostra a estrutura de um dos laboratórios de informática:

Figura 4 - Laboratório de Informática – Etec Francisco Garcia



Fonte: Elaborado pelo autor, 2020.

Todos os laboratórios possuem computadores com hardware de última geração e acesso à internet, permitindo um ambiente propício para a pesquisa e prática pedagógica de conteúdos técnicos.

Já a figura 5 (cinco), apresenta a sala de aula e laboratório utilizada pelo curso Técnico em Administração. Esse ambiente conjugado possibilita a realização de diferentes atividades pedagógicas.

Figura 5 - Sala de Aula/Laboratório Administração – Etec Francisco Garcia



Fonte: Elaborado pelo autor, 2020.

Todas as salas de aula possuem equipamento de datashow e computadores para a realização de chamada, pois o processo é automatizado e também para a apresentação de aulas elaboradas em aplicativos específicos. Além disso, caixas de som possibilitam um ambiente adequado para a práxis pedagógica.

De acordo com o Plano Plurianual de Gestão (2018-2022) são ameaças à Instituição:

- Falta de oferta de emprego, desestimulando a procura pelos cursos técnicos.
- Os Cursos oferecidos no período da tarde, cuja evasão ocorre quando o aluno consegue um emprego e, com isso, não tem escolha, pois precisa trabalhar, embora saiba da importância do estudo.
- A oferta de cursos semelhantes nas ETECs da região (PPG, 2018-2022, p.52).

A falta de oportunidades no mercado de trabalho, cada vez mais exigente, proporciona a baixa demanda em alguns dos cursos da instituição, sendo eles: Alimentos, Contabilidade integrado ao ensino médio, Farmácia e Marketing. Uma das causas do índice de evasão é a obtenção de emprego. O aluno, ao conseguir um emprego, em muitos casos, acaba por desistir dos estudos, pois não consegue conciliar emprego e trabalho de forma harmônica.

Nesse cenário, os alunos optam por trabalhar, em virtude da escassez de oportunidades no município. De acordo com os coordenadores da instituição, esse paradoxo ocorre com frequência em alguns cursos.

Na região de Mococa existem aproximadamente mais quatro Etecs que disponibilizam cursos em áreas similares da Etec Francisco Garcia. Antes da criação dessas outras Etecs a demanda era regional, mas acabou caindo em virtude dessas escolas localizadas geograficamente em pontos mais próximos da população.

De acordo com o Plano Plurianual de Gestão (2018-2022) são oportunidades para a Instituição:

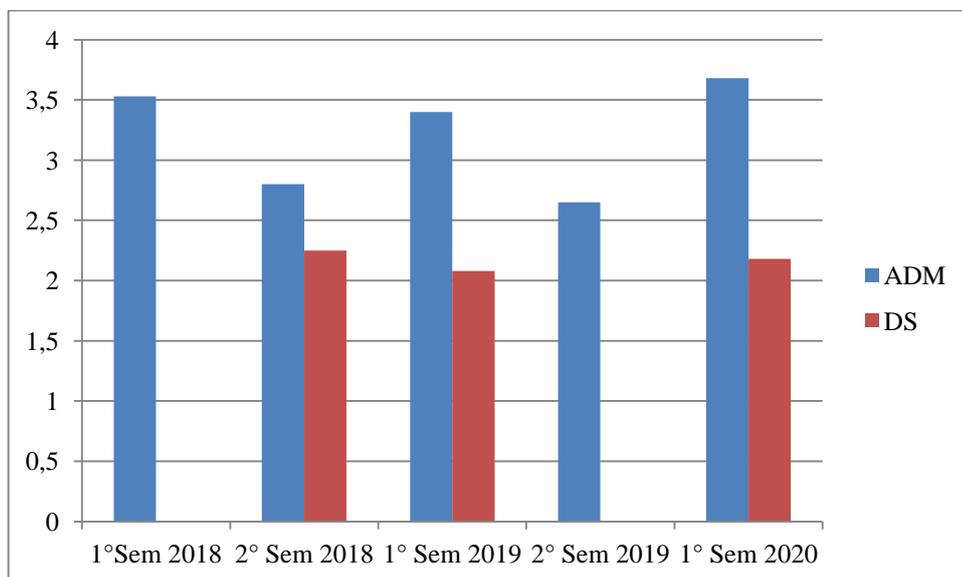
- Procura da Etec por Empresas Privadas, Prefeitura Municipal, Instituições Filantrópicas e ONGs para o estabelecimento de parcerias para inclusão de estagiários e, conseqüentemente, efetivação dos mesmos.
- Solicitação de abertura de cursos para capacitação e qualificação dos empregados e comunidade em geral.
- Profissionais abertos a mudanças, práticas empreendedoras e inovações.
- Laboratórios bem equipados (PPG, 2018-2022, p.52).

Em relação à procura da Etec por empresas privadas, deve-se ressaltar que esta oportunidade ainda não foi maximizada de acordo com o estudo realizado, podendo se explorar ainda mais o potencial dessa oportunidade.

A Etec está atenta para a demanda da população local, propondo cursos de capacitação de mão-de-obra, o que a sua estrutura contribui para um diferencial.

Uma pesquisa foi realizada para indicar a demanda dos cursos de Técnico em Administração e Técnico em Desenvolvimento de Sistemas, ambos no período noturno, desde o 1º semestre de 2018 até o 1º semestre de 2020. Os dados foram agrupados e organizados como mostra o Gráfico 3(três). A sigla ADM, constante na legenda do gráfico, refere-se ao curso Técnico em Administração e a DS, ao de Desenvolvimento de Sistemas.

Gráfico 3 - Demanda dos Cursos Técnico em Administração e Desenvolvimento de Sistemas



Fonte: Elaborado pelo autor com base nos dados estatísticos disponíveis em:

<<https://www.vestibulinhoetec.com.br/demanda/>>

Observa-se, através dos dados, que a demanda do curso técnico em Administração teve uma variância maior em relação à demanda do curso técnico em Desenvolvimento de Sistemas.

Cabe ressaltar que o curso técnico em Desenvolvimento de Sistemas não foi ofertado no 1º semestre de 2018 e no 1º semestre de 2019, devido à normas internas do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza que autoriza a oferta de curso somente após a conclusão de turma anterior.

De acordo com o Plano Plurianual de Gestão (2018-2022), o corpo docente é formado por nove graduados, oitenta e três licenciados, nove mestres e uma doutora. A estrutura também é composta pela coordenadora Pedagógica, Orientadora Educacional e

dezessete Coordenadores de Curso, que visam dar suporte aos discentes e docentes no processo educacional.

4.4 Pesquisa de campo – Identificação do problema

Conforme citado anteriormente, pretende-se identificar através desta pesquisa, quais são os pontos que estão interferindo no processo de estágio, seja pela grade curricular, que não acompanha a inovação; pelo aluno, que não consegue desenvolver as competências e habilidades humanas necessárias para o mercado de trabalho, ou pelas divergências nas exigências das empresas em relação aos estagiários.

Para fundamentar a minha inquietação, foi realizada uma pesquisa em documentos e entrevista informal com representante da instituição junto à Associação Comercial de Mococa (ACIM) com o objetivo de identificar e ratificar a originalidade e a materialidade da problemática em questão.

De acordo com o estatuto da ACIM, capítulo I , Artigo 1º:

A Associação Comercial e Industrial de Mococa, constituída em 10 de Dezembro de 1.953, definida como órgão técnico e consultivo do Poder Público Federal, pelo Decreto nº 18.543, de 01 de Maio de 1.945, declarada de utilidade pública, pelo Município através da Lei nº1.102 de 05 de dezembro de 1974, é uma sociedade civil de intuítos não lucrativos e duração ilimitada, com sede e foro na cidade de Mococa, Estado de São Paulo, tem por fim:

- a) Congregar todas as pessoas físicas e ou jurídicas que explorem quaisquer atividades comerciais, industriais, de transportes, de prestação de serviços, de instituições financeiras, de seguros, de difusão, de divulgação e todas as respectivas entidades de classes;
- b) Congregar, individualmente os sócios e diretores das empresas ou entidades enumeradas associadas ou não, e os ex-diretores da entidade, mesmo quando não satisfaçam a exigência deste artigo.
- c) Defender, amparar, orientar, coligar e instruir as classes que representa;
- d) Principalmente, a defesa dos superiores interesses do País, do Estado e do Município (ACIM, 2001, p.1).

Diante da estrutura da organização, percebe-se a junção de interesses dispostos nesse projeto, visando a obtenção de soluções para a problemática. No Capítulo I, Artigo 2º item a, a ACIM deverá utilizar meios adequados para a “promoção de estudos sobre matérias que possam interessar a vida econômica do País”.

Dessa forma, a pesquisa na entidade irá agregar, além do que foi mencionado anteriormente, novos rumos para o processo de estágio e relações com as instituições de ensino.

De acordo com o representante da instituição, a questão da contratação de estagiários por instituições é uma problemática, pois existem divergências de comunicação entre empresa e escola e, conseqüentemente, os alunos e a economia da cidade são prejudicados.

As instituições de ensino e as empresas não conseguem trabalhar juntas visando o desenvolvimento do município e a geração de emprego e renda. Mas isto não é culpa de nenhuma das partes, pois as instituições acreditam que estão contribuindo de forma significativa para o processo, porém, na prática isso não funciona.

O representante da instituição ainda pontua que essa questão constitua uma problemática para a geração de emprego e renda e o município deve investir mais em tecnologia para aprimorar os processos, visando um aumento na economia.

A junção estratégica entre instituições de ensino profissionalizantes e indústria é fundamental para que isso aconteça, defende o representante da instituição.

De acordo com Schumpeter (1997):

[...]o fato de que há, de qualquer modo, alguns tipos de crises, que são elementos ou, pelo menos, componentes regulares, se não necessários, de um movimento em forma de onda que alterna períodos de prosperidade e depressão, que têm permeado a vida econômica desde o início da era capitalista. Esse fenômeno emerge então da massa de fatos variados e heterogêneos que podem ser responsabilizados pelos retrocessos e colapsos de toda espécie (SCHUMPETER, 1997, p. 210).

É possível, que o município, assim como a realidade brasileira atualmente, esteja passando por uma crise sistêmica que se estende há alguns anos e é acentuada pela crise sanitária ocasionada pelo COVID-19.

De acordo com o IBGE (2020), o índice de desocupados no país no 1º trimestre de 2020 é de 12,9 milhões, com a taxa de desemprego de 11,9 %. E, Schumpeter (1997, p.207) ressalta a variabilidade dos fatores e dos elementos afetados em uma determinada crise: “Às vezes, a crise se caracteriza por um colapso do sistema de crédito, que afeta especialmente os capitalistas, às vezes sofrem mais os proprietários de terra ou os trabalhadores. Os empresários também podem se comprometer de diferentes maneiras”.

Os trabalhadores do município, assim como os pequenos empresários e indústrias são os que mais sofrem no município. E, a importância dessa dissertação se multiplica, pois se vislumbra a busca por soluções que irão atenuar o processo que o nosso município está atravessando.

Diante da problemática em questão: desemprego, falta de geração de renda e condições de subsistência; as instituições de capacitação e formação, assim como a

Associação Comercial, o Poder Público e entidades sociais devem ter um papel ativo e fundamental para que a mão de obra possa ser absorvida pelo mercado de trabalho.

4.5 Elaboração do Pré-Teste

De acordo com Vieira (2009, p. 103): “Ninguém quer investir tempo e dinheiro em uma pesquisa e depois constatar que não pode alcançar os objetivos propostos. É importante testar e re-testar o trabalho, em todas as suas fases”. Portanto, a fase de pré-teste é fundamental para o sucesso do projeto.

A partir da evidência da materialidade da inquietação, faz-se necessário planejar e estruturar a forma de obtenção dos dados para que o processo possa trazer respostas concretas.

A proposta inicial foi de se trabalhar com levantamento através de questionários, utilizando questões de caráter aberto e qualitativo, complementando com questões que possibilitam a análise quantitativa. Portanto, os questionários tiveram caráter quali-quantitativo.

De acordo com Vieira (2009, p. 4): “[...]em linhas gerais, entendemos que pesquisar é buscar informação”. A informação obtida nos questionários irá gerar conhecimento através de compilação de dados estatísticos.

A proposta da pesquisa operacional de campo é o trabalho através de 4 (quatro) questionários visando públicos diferentes, com o objetivo de estabelecer a correlação direta e indireta entre os atores do processo de estágio no município. O Quadro 2 (dois) representa os envolvidos no processo de estágio e a finalidade do questionamento:

Quadro 2 - Público alvo questionários pesquisa de campo

Público	Razão da Participação na Pesquisa
Alunos	Ator no processo de estudo, necessita-se obter informações sobre dificuldades no processo de estágio, análise o conteúdo ministrado na Instituição e questões de caráter humano
Empresários	Ator no processo de estudo, necessita-se obter informações sobre dificuldades no processo de estágio, na contratação, análise do conteúdo ministrado na Instituição pela empresa e questões de caráter humano.
ACIM	Posição importante no processo, pois também trabalha com recrutamento de mão de obra e pretende-se levantar informações acerca de dificuldades no relacionamento com Instituições de ensino e estagiários, questões de caráter humano e econômico.
Analista de RH	Profissional responsável por selecionar mão de obra para as empresas, feedback importante para o processo: Análise de postura, comportamento entre outros.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2020.

A obtenção dos dados acima possibilitou um cenário confiável de pesquisa, visando a obtenção de informações, baseando-se nas variáveis descritas:

- Curso - Alunos;
- Dificuldades na contratação de estagiários pelas empresas;
- Dificuldades na realização do estágio pelos alunos;
- Análise da grade escolar;
- Análise de habilidades interpessoais;
- Habilidades interpessoais mais importantes: Proatividade, Trabalho em equipe e características adicionais: Responsabilidade, Empatia, aprender a aprender, colaboração e gestão de emoções;
- As atitudes que os estagiários devem tomar para melhorar a sua empregabilidade.

Em pesquisas quantitativas, a busca é pela classificação, ordenação ou medição de determinadas variáveis visando a apresentação de estatísticas, estabelecimento de correlação com grupos ou associações, Vieira (2009, p.5) destaca: “A utilização desse tipo de pesquisa possibilita uma visão mais detalhada sobre o ambiente em estudo. Dessa forma, obtém-se indicadores numéricos que expressam o panorama da amostra”.

Quanto às pesquisas qualitativas, conforme pensamento de Vieira (2009), o objetivo é explorar e obter novos indicadores acerca do que está sendo investigado.

Através dessa metodologia quali-quantitativa, foi possível explorar variáveis complexas como: dificuldades no processo de estágio e análise da grade escolar pelos alunos e, as correlações puderam ser estabelecidas por meio dessas informações.

4.5.1 Pré-teste com os alunos

Para a fase de pré-teste com alunos, foram entrevistados 4 (quatro) pessoas através da aplicação do questionário. A princípio, os estudantes escolhidos são concluintes de cursos técnicos em diferentes áreas, pois o intuito era analisar a eficiência e a eficácia das questões, no sentido de entendimento por parte do entrevistado e geração de dados estatísticos.

As respostas obtidas mostraram que o questionário tinha atingido o objetivo proposto, que era elencar variáveis qualitativas e quantitativas de forma simples e prática. Com um número limitado de questões, o processo de resposta ficou mais atrativo e menos

cansativo para os entrevistados. Dessa forma, não houve alteração no questionário de pré-teste.

O quadro 3 (três) apresenta as questões do pré-teste e as respostas dos alunos alvo da entrevista:

Quadro 3 - Questionário de pré-teste para alunos

Questões	Respostas
1 -Qual o curso que você está fazendo?	1-Administração, 2-Mecânica, 3-Informática, 4-Eletrônica
2 - Quais foram as dificuldades encontradas na realização do estágio?	1-Adaptação a Empresa, 2 - Não tive dificuldade, 3-Falta de conhecimento na área, 4-Falta de Experiência Profissional e conhecimento na área
3 - Você acha que os conteúdos ministrados na escola estão de acordo com a atividade realizada no estágio? Quais as similaridades e diferenças?	1- Sim em partes, há similaridades da grade com o mercado de trabalho, falta mais prática, 2 – Grade igual bem parecida, 3 – Similaridades, 4 – Não sei responder
4 - Você acredita que as habilidades interpessoais (Proatividade, Trabalho em equipe e Relacionamento interpessoal) ajudam no mercado de trabalho?	1 – Sim são importantes, 2 – Não muito, 3- São importantes, 4- Acredito que sejam, pois nunca trabalhei
5- Dê um valor entre 1 (Menor importância) e 5 (Maior importância) nas habilidades interpessoais abaixo. Analise o grau de importância de cada habilidade para o estágio/mercado de trabalho: () Proatividade; () Trabalho em Equipe; () Relacionamento Interpessoal (Resolver conflitos, saber ouvir, Capacidade de aprender).	1 – (5 proatividade, 5 Trabalho em Equipe, 4 Relacionamento Interpessoal) , 2 - (5 proatividade, 4 Trabalho em Equipe, 3 Relacionamento Interpessoal) , 3 - (5 proatividade, 5 Trabalho em Equipe, 5 Relacionamento Interpessoal) , 4 - (5 proatividade, 5 Trabalho em Equipe, 5 Relacionamento Interpessoal)

Fonte: elaborado pelo autor a partir do pré-teste, conforme Apêndice A.

O objetivo da questão 1 (um) foi levantar informações de qual curso técnico o aluno ou o ex-aluno realizou.

Já a questão 2 (dois), buscou obter informações sobre as dificuldades dos alunos no processo de estágio. Os resultados foram satisfatórios, pois foram identificados pontos como: adaptação na empresa, falta de conhecimento na área, que contribuiriam para uma amostragem e identificação mais detalhada das variáveis.

A questão 3 (três) levantou informações da percepção do aluno quanto à comparação do que é ensinado na escola e o que é aplicado no mercado de trabalho. Com isto, foi possível

levantar as similaridades e, principalmente, as diferenças em relação ao conteúdo questionado, sendo respostas satisfatórias e que possibilitaram a identificação de questões latentes como: similaridades e deficiências, falta de mais atividade prática nas instituições.

A obtenção de variáveis nessa questão 4 (quatro) se resumiu a quantificar as respostas SIM e NÃO, que forneceram parâmetros para estratificar o percentual de entrevistados que valorizam as aptidões humanas no mercado de trabalho. A questão atingiu o seu objetivo, foi satisfatório o resultado.

E finalmente, a questão 5 (cinco) tratou sobre as aptidões humanas e teve o objetivo de saber do entrevistado, qual característica humana é mais relevante ao processo de estágio. Os resultados também foram satisfatórios, pois propiciam a elaboração de análises quantitativas e geração de gráficos.

4.5.2 Pré-teste Empresários

Nessa fase, foram entrevistado 3 (três) empresários do município para que opinassem sobre as questões contidas no questionário para empregadores. Esses empresários trabalham em diferentes segmentos de prestação de serviços, contabilidade e comércio.

Algumas questões do questionário são parecidas, se compararmos com o questionário dos alunos, pois o objetivo é estabelecer um comparativo conceitual e estatístico dos dados obtidos.

O Quadro 4 (quatro) apresenta o questionário aplicado aos empresários:

Quadro 4 - Questionário Empresários

Questões	Respostas
1 - Quais foram as dificuldades encontradas pela empresa na contratação de estagiários?	1 – Falta de Conhecimento, 2-Perfil inadequado para a vaga, 3- Falta de Responsabilidade
2 - Você acha que os conteúdos ministrados na escola estão de acordo com a atividade realizada no estágio? Quais as similaridades e diferenças?	1 – Tem diferenças inclusive na teoria e prática, 2 – São Parecidos, mais diferenças na prática, 3 – Não sei dizer
3 - Você acredita que as habilidades interpessoais (Proatividade, Trabalho em equipe e Relacionamento interpessoal) ajudam no processo de estágio?	1 –sim, 2 – sim muito, 3- sim
4 Dê um valor entre 1 (Menor importância) e 5 (Maior importância) nas	1 – (5 proatividade, 5 Trabalho em Equipe, 5 Relacionamento Interpessoal) ,

<p>habilidades interpessoais abaixo. Analise o grau de importância de cada habilidade para o estágio/mercado de trabalho:</p> <p>() Proatividade; () Trabalho em Equipe; () Relacionamento Interpessoal (Resolver conflitos, saber ouvir, Capacidade de aprender);</p>	<p>2 - (5 proatividade, 4 Trabalho em Equipe, 4 Relacionamento Interpessoal), 3 - (3 proatividade, 5 Trabalho em Equipe, 5 Relacionamento Interpessoal)</p>
<p>5 - Quais as principais dificuldades que os estagiários enfrentaram na realização do processo, segundo a visão da empresa?</p>	<p>1- Entender a filosofia da empresa, 2- Responsabilidade e cumprimento de prazos, além de não se preocupar com conhecimento, 3 – Falta de vontade de trabalhar , não ajudar os outros.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor, 2020. Apêndice B.

A questão 1 (um) serviu para levantar variáveis para análise sobre as dificuldades dos empregadores no processo de contratação. Pelo fato, da questão ser de caráter aberto, proporcionou o resultado esperado e permitiu identificar alguns problemas na contratação, não somente de ordem técnica, mas o de ordem pessoal.

As questões 2 (dois) e 3 (três) serviram para ser comparadas com respostas do questionário de alunos, visando estabelecer relações no processo de pesquisa. É conveniente ouvir opiniões diferentes sobre o mesmo assunto para uma melhor contextualização do tema.

A questão 4 (quatro) é similar à contida no questionário de alunos, com o objetivo de pontuar as características humanas necessárias para o estágio. E, a questão 5 (cinco), serviu para identificar as dificuldades dos estagiários e através das questões foram identificados os problemas encontrados pelos alunos no processo estágio. A proposta foi a de confrontar as respostas do empregador com as respostas obtidas na mesma questão no questionário dos alunos, a fim de obter indicadores comuns.

Os questionários conseguiram obter o resultado esperado e não houve a necessidade de revisão das questões. Os questionários dos alunos estagiários e dos responsáveis pelos estagiários nas empresas (empregadores) estão nos APÊNDICES C e D respectivamente.

A alteração que foi realizada na fase de aplicação do teste foi a configuração da entrevista, pois os questionários foram respondidos antes da crise sanitária do COVID-19, em forma de entrevista presencial, com entrevistador e entrevistado. A partir da mudança do

cenário, optou-se por realizar os questionários através da *internet* com a utilização das ferramentas: *Google Forms*⁵ e *Survio*⁶.

4.5.3 Pré-teste ACIM (Associação Comercial e Industrial de Mococa) e Gestor de RH

As questões desenvolvidas com os representantes da Associação Comercial e o Gestor de Recursos Humanos não foram submetidas a análises do pré-teste, pois foram elaboradas com base em conversas informais com professores de Administração e Recursos Humanos, além da participação de profissionais com experiência em processo seletivo de estagiários.

Os quadros 5 (cinco) e 6 (seis) apresentam as questões e os objetivos de cada uma:

Quadro 5 - Questionário ACIM

Pergunta	Objetivo
1. Quais foram as dificuldades encontradas pelas empresas na contratação de estagiários?	Pretende-se obter informações sobre as dificuldades encontradas pelas empresas durante o processo de contratação e realizar a comparação com respostas similares dos questionários anteriores.
2. Você acha que os conteúdos ministrados na escola estão de acordo com a atividade realizada no estágio? Quais as similaridades e diferenças?	O objetivo da pergunta é analisar se a ACIM identifica alguma diferença entre o conteúdo ensino e o mercado de trabalho. Também será possível realizar a comparação com respostas similares dos questionários anteriores.
3. Você acredita que as habilidades interpessoais (Proatividade, Trabalho em equipe e Relacionamento interpessoal) ajudam no processo de estágio?	A obtenção de variáveis nessa questão se resume a quantificar a quantidade de SIM e NÃO referentes às respostas, fornecendo parâmetros para estratificar o percentual de entrevistados que valoriza as aptidões humanas no mercado de trabalho.
4. Dê um valor entre 1 (Menor importância) e 5 (Maior importância) nas habilidades interpessoais abaixo. Analise o grau de importância de cada habilidade para o estágio/mercado de trabalho: () Proatividade; () Trabalho em Equipe; () Relacionamento Interpessoal (Resolver conflitos, saber ouvir, Capacidade de aprender);	Em se tratando de aptidões humanas, o objetivo desse questionamento é levantar do entrevistado a sua opinião quanto às características humanas descritas acima. Dessa forma, a nota para cada questão será de 1 a 5, dependendo do grau de importância. Através dessas notas, pode-se fazer um levantamento da preferência dos entrevistados pelas habilidades humanas descritas acima. O objetivo é levantar a pontuação de cada item e estabelecer um percentual em relação à pontuação máxima que pode ser obtida. Também será possível realizar a comparação com respostas similares dos questionários anteriores.

⁵ Google Forms – Serviço de criação de formulários e pesquisa do Google. Disponível em: <https://www.google.com/intl/pt-BR/forms/about/>

⁶ Survio – Serviço gratuito de criação de questionários. Disponível em: <https://www.survio.com/br/>

5. Quais as principais dificuldades que os estagiários enfrentaram na realização do processo, segundo a visão da ACIM?	Essa questão é o norte do questionário da ACIM, pois permite a identificação das dificuldades dos estagiários sob o ponto de vista da ACIM. Pode-se através dela obter indicadores acerca dos principais problemas encontrados pelos alunos no processo estágio. A proposta é confrontar as respostas com informações de outros questionários.
--	--

Fonte: elaborado pelo autor, 2020. Disponível no Apêndice C.

Quadro 6 - Questionário Gestor de RH

Perguntas	Objetivo
1. O senhor (Gerente) já contratou estagiários do Ensino Médio/Técnico profissionalizante? Cite duas áreas em que esses procedimentos ocorreram?	O objetivo da questão é obter informações sobre o processo de contratação de mão de obra.
2. Na prática, após o processo de estágio, os estagiários foram efetivados? Existe alguma estimativa referente a esses dados?	O propósito da questão é levantar se os estagiários foram efetivados no final do processo. Dessa forma, pretende-se levantar indicadores sobre efetivação.
3. Quais foram as dificuldades encontradas pelas empresas na contratação de estagiários?	Pretende-se obter informações sobre as dificuldades encontradas pelas empresas durante o processo de contratação e realizar a comparação com respostas similares dos questionários anteriores.
4. Você acha que os conteúdos ministrados nas escolas Técnicas/Institutos Federais estão de acordo com a atividade realizada no estágio? Quais as similaridades e diferenças?	O objetivo da pergunta é analisar se o Gerente de RH identifica alguma diferença entre o conteúdo ensino e o mercado de trabalho. Também será possível realizar a comparação com respostas similares dos questionários anteriores.
5. Você acredita que as habilidades interpessoais (Proatividade, Trabalho em equipe e Relacionamento interpessoal) ajudam no processo de estágio?	A obtenção de variáveis nessa questão se resume a quantificar a quantidade de SIM e NÃO referentes às respostas, fornecendo parâmetros para estratificar o percentual de entrevistados que valoriza as aptidões humanas no mercado de trabalho.
6. Dê um valor entre 1 (Menor importância) e 5 (Maior importância) nas habilidades interpessoais abaixo. Analise o grau de importância de cada habilidade para o estágio/mercado de trabalho: () Proatividade; () Trabalho em Equipe; () Relacionamento Interpessoal (Resolver conflitos, saber ouvir, Capacidade de aprender);	Em se tratando de aptidões humanas, o objetivo desse questionamento é levantar do entrevistado a sua opinião quanto às características humanas descritas acima. Dessa forma, a nota para cada questão será de 1 a 5, dependendo do grau de importância. Através dessas notas, pode-se fazer um levantamento da preferência dos entrevistados pelas habilidades humanas descritas acima. O objetivo é levantar a pontuação de cada item e estabelecer um percentual em relação à pontuação máxima que pode ser obtida. Também será possível realizar a comparação com

	respostas similares dos questionários anteriores.
7. Quais as principais dificuldades que os estagiários enfrentaram na realização do processo, segundo a visão da Gerência de RH?	Essa questão é o norte do questionário do gerente de RH, pois permite a identificação das dificuldades dos estagiários sob o ponto de vista da gerência de RH. Pode-se através dela obter indicadores acerca dos principais problemas encontrados pelos alunos no processo estágio. A proposta é confrontar as respostas com informações de outros questionários.
8. No cenário econômico atual, muitas pessoas estão desempregadas e os jovens são uma faixa da população que mais sofrem. Na sua opinião, quais são as atitudes que os jovens devem tomar para melhorar a sua empregabilidade e enfrentar a crise?	Essa questão objetiva levantar indicadores e sugestões para que os alunos, principalmente os mais jovens, possam se capacitar melhor para entrar no mercado de trabalho.

Fonte: elaborado pelo autor, 2020. Disponível no Apêndice D.

SEÇÃO 5: RESULTADO DA PESQUISA E ANÁLISE DOS DADOS

Após o planejamento das questões e a aplicação do pré-teste aos alunos e empresários, foi feita a pesquisa com um número maior de entrevistados. Os dados da pesquisa foram organizados e analisados através da metodologia quantitativa e utilizando o software *MS-Excel* para o cálculo das porcentagens e a elaboração dos gráficos.

Para responder o questionário de alunos (APÊNDICE C), foi feita uma amostragem com 25 (vinte e cinco) alunos dos cursos de Técnico em Administração e 25 (vinte e cinco) alunos do Técnico em Desenvolvimento de Sistemas, totalizando 50(cinquenta) alunos convidados.

De acordo com VIEIRA (2009, p. 117): “Amostra é todo subconjunto de unidades retiradas de uma população para obter a informação desejada”.

O contato com os alunos foi realizado via telefone e e-mail para que os mesmos respondessem ao questionário. Desses alunos, 45 (quarenta e cinco) responderam, sendo: 25 (vinte e cinco) do curso Técnico em Administração e 20 (vinte) do curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas.

5.1 Resultado do questionário dos Alunos

A tabela 2 (dois) se refere à questão 1(um) feita ao aluno, sobre quais as dificuldades foram encontradas na realização do estágio.

Tabela 2 – Dificuldades encontradas no Estágio

Dificuldades	Quantidade	Percentual
Dificuldades: Muita teoria, aplicar a prática no trabalho	13	29%
Adaptação: Fatores Humanos e Estrutura de Trabalho	6	13%
Dificuldades Financeiras	1	2%
Sem Dificuldades	25	56%
Total	45	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2020.

Observando a tabela 2 (dois), 44% dos alunos tiveram dificuldades no processo de estágio, sendo que 29% sentiram dificuldade de relacionar a teoria com a prática; 13% encontraram dificuldades de adaptação devido à estruturas internas das empresas, sendo que, os fatores humanos pesaram bastante no processo, principalmente em se tratando de relações interpessoais, tais como: resolver conflitos e capacidade de aprender e ensinar. Um número

pequeno, apenas 2%, tiveram dificuldades financeiras, já que que o estágio não é obrigatório e muitas empresas oferecem o estágio com uma bolsa auxílio.

Quanto ao item dificuldade de relacionar a teoria com a prática, percebe-se que, parte dos estagiários não conseguiram relacionar e contextualizar os conhecimentos teóricos com a prática. Vale ressaltar o que Morin (2001, p.3), alertou em citação anterior: “É necessário dizer que não é a quantidade de informações, nem a sofisticação em Matemática que podem dar sozinhas um conhecimento pertinente, é mais a capacidade de colocar o conhecimento no contexto.”

As dificuldades encontradas pelos estagiários devem ser analisadas sobretudo no aspecto de cada indivíduo. De acordo com Morin (2001) :

É importante, também mostrar que, ao mesmo tempo que o ser humano é múltiplo, existe a sua estrutura mental que faz parte da complexidade humana, isto é, ou vemos a unidade do gênero e esquecemos a diversidade das culturas, dos indivíduos, ou vemos a diversidade das culturas e não vemos a unidade do ser humano. (MORIN,2001, p.5)

Esse contexto nos leva a refletir que a questão acerca das dificuldades de se relacionar a teoria com a prática podem ter caráter individual, porém, a escola e as instituições empregadoras tem a sua responsabilidade nesse processo.

Para Perrenoud (1999, p.42): “Pretende-se, nas formações profissionalizantes, preparar para um ofício que confrontará a prática com situações de trabalho que, a despeito da singularidade de cada um, poderão ser dominadas graças a competências de uma certa generalidade.”

De acordo com Souza (2018): “Dessa forma, o foco do processo pedagógico decorrente da atividade de estágio supervisionado é a própria reflexão acerca das contradições e sínteses entre teoria e prática como elemento formativo do trabalhador.”(SOUZA, 2018, p.128).

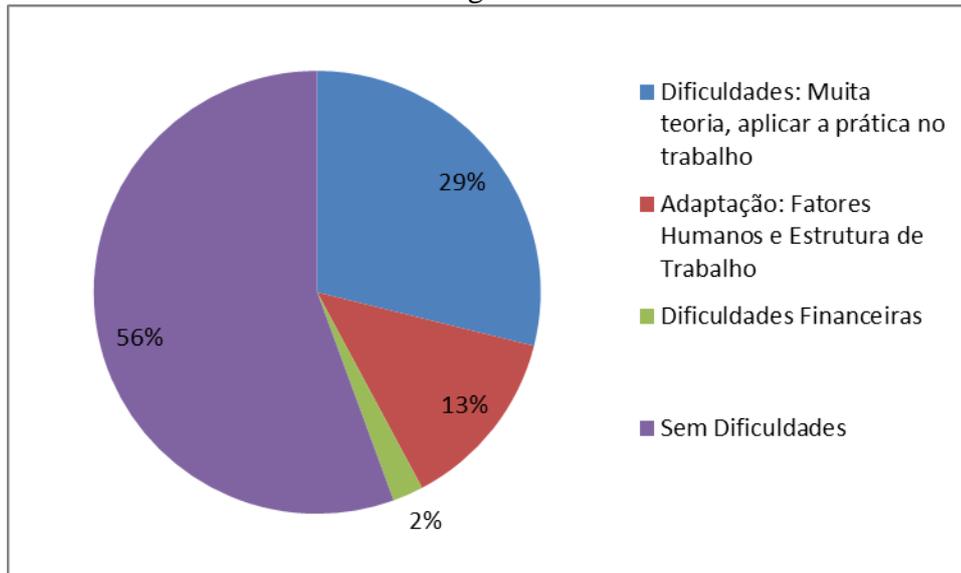
O resultado referente a fatores humanos e estrutura de trabalho corrobora com o pensamento de Andrade (2016): “Entretanto, devido às mudanças do século XXI (avanço da tecnologia, mudanças nas formas de consumo, transformações estas pontuadas em capítulos anteriores desta pesquisa), possuir apenas habilidades técnicas não garantem mais o sucesso desse profissional.” (ANDRADE,2016,p.60)

Acredito que devido às constantes mudanças na sociedade, no processo industrial e comercial, novas demandas acerca do perfil profissional para o mercado de trabalho surgem como delimitadores de empregabilidade.

Foi constatado na pesquisa a porcentagem de 56% dos entrevistados que não tiveram problemas com o processo de estágio, pois já trabalhavam na área ou já tinham conhecimento prévio acerca do processo.

Para uma melhor visualização, os dados foram apresentados em formato de gráfico, conforme mostrado no Gráfico 4 (quatro):

Gráfico 4 - Dificuldades encontradas no Estágio



Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa de campo, 2020.

A questão 2 (dois), sobre os conteúdos ministrados, se eles estão de acordo com a atividade realizada no estágio e se há similaridade ou não, é apresentada na Tabela 3 (três):

Tabela 3 - Análise da grade curricular

Análise da grade curricular	Quantidade	Percentual
Existem Diferenças	22	49%
São Similares	23	51%
Total	45	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2020.

Observa-se que 49% dos alunos entrevistados responderam que existem diferenças entre a grade dos cursos e o que é praticado no mercado de trabalho, muitos relataram experiências pessoais de falta de base de conhecimento no trabalho. Esses alunos relataram que a escola poderia trabalhar mais alinhada com os conceitos mercadológicos da atualidade, ou seja, contextualizar mais o ensino, acompanhando a evolução tecnológica e de processos de trabalho.

De acordo com Martino (2012):

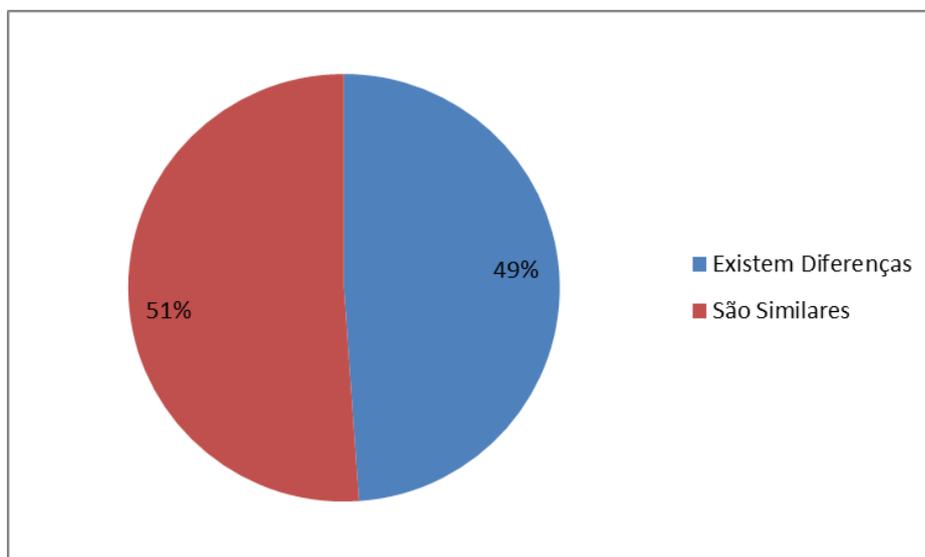
As considerações gerais sobre a educação profissional indicam a necessidade de construir novas alternativas de organização curricular, comprometidas, de um lado, com o novo significado do trabalho no contexto da globalização, do outro, com o sujeito ativo, a pessoa que se apropria desses conhecimentos para se aprimorar no mundo de trabalho e na prática social. (MARTINO,2012, p.34)

Acredito que as instituições de ensino técnico profissionalizante de nível médio, em específico, já perceberam essa diferença entre o que é ensinado e o que é praticado, e lutam arduamente para tentar diminuir as lacunas existentes, decorrentes da velocidade da inovação.

Para Martino (2012), as escolas perceberam que é necessário mudanças no sentido de orientação pedagógica, tentando revisar seus projetos; acredita-se que esse novo conceito pedagógico torna a escola mais participativa e predisposta a interação com o meio externo.

Apesar do número expressivo de alunos que acham que há diferenças na grade curricular e o conteúdo aplicado no mercado de trabalho, 51% manifestaram que o conteúdo ensinado na escola é atualizado e flexibilizado de acordo com o mercado de trabalho. O Gráfico 5 (cinco), apresenta o resultado visto na Tabela 3 (três):

Gráfico 5 - Análise da grade curricular



Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa de campo, 2020.

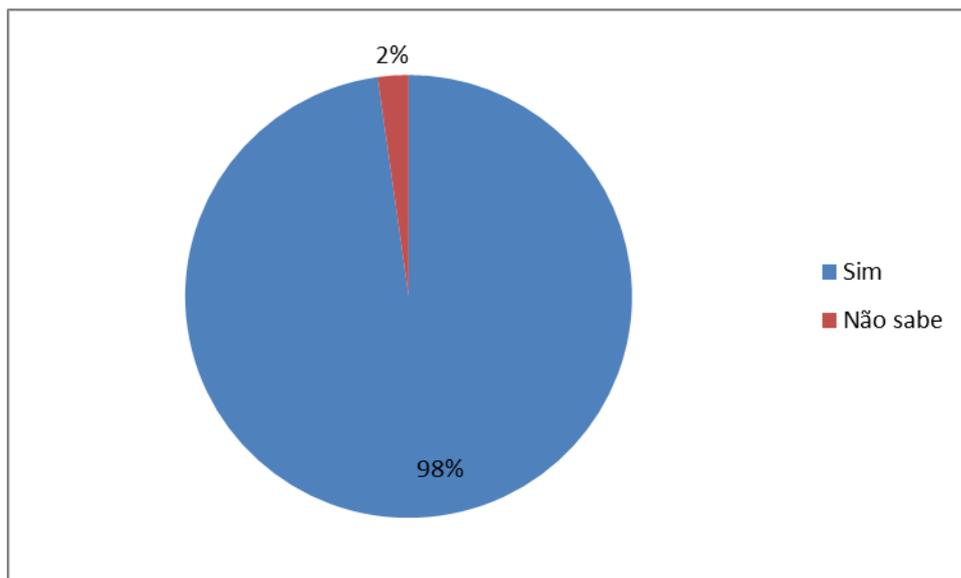
A Tabela 4 (quatro) é referente à questão sobre as habilidades interpessoais, se ajudam ou não no mercado de trabalho:

Tabela 4 - Habilidades interpessoais no mercado de trabalho.

Total de Alunos	Quantidade	Percentual
Sim	44	98%
Não sabe	1	2%
Total	45	100%

Fonte: elaborado pelo autor,2020.

Uma porcentagem bastante significativa (98%) responderam que as habilidades interpessoais são importantes para o mercado de trabalho. Apenas 2% dos alunos não acham importante tais habilidades para a formação técnica. O Gráfico 6 (seis) demonstra a porcentagem vista na Tabela 4 (quatro):

Gráfico 6 - Habilidades interpessoais no mercado de trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa de campo, 2020.

A última questão dos alunos pontua a habilidade interpessoal de maior e menor importância para o estágio-mercado de trabalho e a compilação dos dados foi realizada conforme segue:

- Cada habilidade pode alcançar o máximo de 5 (cinco) pontos individualmente, portanto, para obter a quantidade máxima de pontos, multiplica-se a quantidade de alunos entrevistados (45) pela pontuação máxima individual (5); ou seja: $45 \times 5 = 225$ pontos por item pesquisado.

Essa metodologia foi utilizada para mensurar em percentuais a importância do item dentro da amostragem, o qual foi agrupado e apresentado na Tabela 5 (cinco):.

Tabela 5 - Pontuação habilidades interpessoais

	Pontuação Máxima	Pontuação Obtida	Percentual Obtido
Proatividade	225	193	86%
Trabalho em Equipe	225	207	92%
Relacionamento Interpessoal	225	207	92%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2020.

Observa-se pela pesquisa que os dois itens mais valorizados pelos alunos nas pesquisas foram: Trabalho em Equipe e Relacionamento Interpessoal, com 92%; não muito atrás ficou o item o item proatividade, com 86%.

5.2 Resultado do questionário dos Empregadores

Para responder ao questionário de Empregadores (Empresários – APENDICE D), foi selecionada uma amostragem de 15 (quinze) empresários de diferentes segmentos: Prestação de Serviços, Escritório Contábil, Empresas e Comércio.

Os contatos foram feitos por telefone e os questionários foram respondidos através do *Google Forms* e *Survio*. Dos 15 (quinze) contatos, 10 (dez) responderam ao questionário e forneceram estatísticas para a pesquisa.

A Tabela 6 (seis), mostra a primeira questão sobre as dificuldades encontradas pela empresa na contratação de estagiários.

Tabela 6 - Dificuldades na contratação de estagiários

Dificuldades	Quantidade	Percentual
Sem dificuldades	4	40%
Responsabilidade/Perfil	3	30%
Falta de conhecimento e preparo	2	20%
Processo inteiro ambos conhecimento e responsabilidade	1	10%

Fonte : Elaborado pelo autor, 2020.

De acordo com a pesquisa, somente 40% dos empregadores não tiveram dificuldades referentes ao processo seletivo, pois eles já sabiam das deficiências de mão de obra e sempre fazem o treinamento *in company* dos estagiários.

A pesquisa ainda revelou que 60% dos empregadores encontram dificuldades para selecionar estagiários. As dificuldades encontradas são:

- 30% - falta de perfil e responsabilidade;
- 20% - falta de conhecimento e preparo;
- 10% - falta de perfil, responsabilidade e conhecimento.

Esses indicadores mostram que, na visão dos empregadores, os candidatos ao estágio não estão preparados, seja por faltar perfil, não ter responsabilidade para o trabalho e ainda, falta conhecimento técnico; relatado pelos empresários e, muitas vezes, o candidato à vaga possui cursos de qualificação, mas falta a prática.

De acordo com Deepa e Seth (apud ANDRADE,2016, p.66), “argumentam que *soft skills* é um termo genérico (“umbrella term”, 2013, p.1) que engloba habilidades de comunicação, interpessoais, inteligência emocional, liderança, trabalho em equipe, negociação, gestão de tempo e estresse e etiqueta.”

O conceito acerca de *soft skills*, engloba características pessoais, que podem ser desenvolvidas empiricamente, a partir de experimentação prática de situações do cotidiano. Acredito que os itens falta de perfil e responsabilidade se enquadram nas características explanadas pelos autores acima.

Quanto aos itens falta de conhecimento e preparo, acredito que, conforme explanado anteriormente, as instituições de ensino e as empresas devem realizar uma reflexão acerca do processo de estágio.

De acordo com Souza (2018):

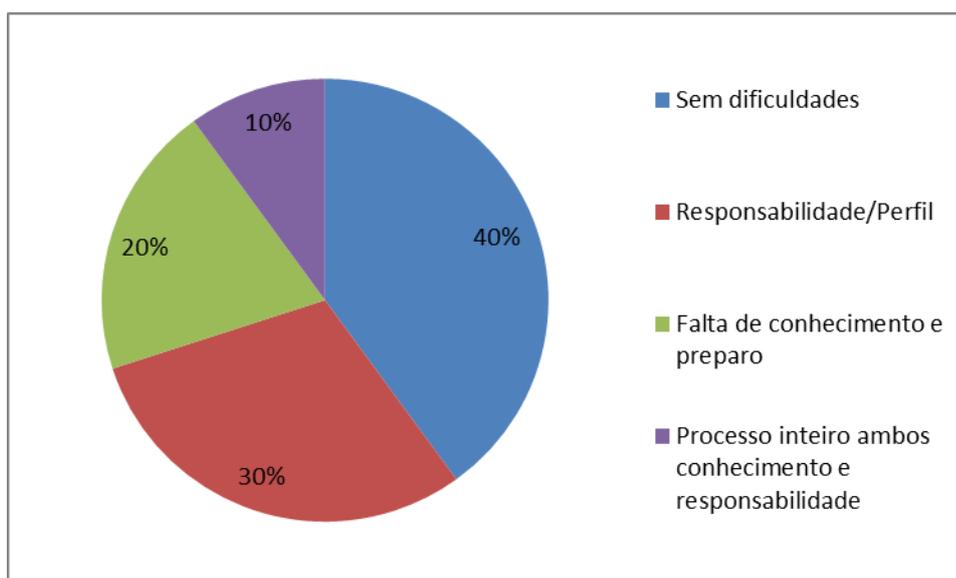
Temos, portanto, duas concepções básicas de estágio supervisionado em disputa. Uma delas parte da premissa de que teoria e prática são indissociáveis e que tanto o ambiente escolar quanto o ambiente produtivo exalam aspectos teóricos e práticos. Portanto, da mesma forma que a reflexão sobre a prática favorece a compreensão do processo de trabalho, praticar o que é refletido e racionalizado também a favorece. De acordo com essa concepção, o ambiente escolar é tão importante quanto o ambiente produtivo, na medida em que enquanto no primeiro a reflexão sobre a prática é sistematizada, no segundo, aquilo que foi refletido e sistematizado no ambiente escolar é colocado em prática. (SOUZA,2018, p.128)

Essa reflexão é importante, no sentido de obter indicadores sobre o aprendizado e a relação entre teoria e prática. Possibilitando ao aluno, centro do processo de estágio, um melhor aproveitamento no decorrer das atividades.

De acordo com Souza (2018, p. 128): “Todavia, em ambos os ambientes, seja ele escolar ou de produção, a teoria e a prática se apresentam em permanente movimento de contradição e síntese que, uma vez racionalizado, se converte em conhecimento, não só profissional, mas científico e/ou filosófico.”

Através do Gráfico 7 (sete) é possível visualizar as dificuldades na contratação dos estagiários:

Gráfico 7 - Dificuldades na contratação de estagiários



Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa de campo, 2020.

A questão sobre o conteúdo ministrado é mostrado na Tabela 7 (sete):

Tabela 7 - Análise da grade curricular

Grade Curricular	Quantidade	Percentual
Não, falta mais prática operacional	6	60%
Não, Pouco conhecimento Técnico	1	10%
Em partes sim, mais existem diferenças	3	30%
Total	10	100%

Fonte: Elaborado pelo autor com base em pesquisa de campo, 2020.

Observa-se que, 60% dos empresários relataram que as instituições de ensino poderiam oferecer mais prática para os alunos, dando a oportunidade para que os mesmos vivenciassem, de fato, o que acontece no mercado de trabalho; apenas 10%, o que representa resposta de 1 (um) empresário, acha que a grade do curso agrega pouco conhecimento de

trabalho aos alunos. Dessa forma existe uma lacuna entre a grade de ensino e os processos operacionais presentes no mercado de trabalho. E, 30%, destacam que as relações que existem entre a grade curricular e o mercado de trabalho vem minimizando as diferenças.

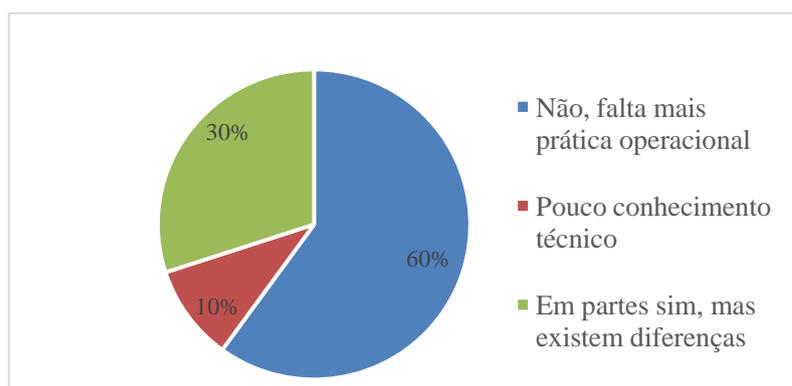
Acredito que esses indicadores refletem que a escola está em transformação, devido ao cenário atual. De acordo com Martino (2012, p.35), “A idéia de uma escola que aprende reafirma o pressuposto de que as escolas podem ser recriadas, vitalizadas e renovadas de forma sustentável”.

Por outro lado, deve-se questionar se os indicadores são impulsionados pela necessidade do empresário, ou por imposição do sistema econômico. Esse questionamento vem ao encontro do pensamento de Souza (2018), que conceitua a segunda visão de estágio baseada no conceito capitalista. De acordo com Souza (2018) :

Já a outra concepção de estágio supervisionado parte da compreensão de que há um momento da teoria e outro da prática que ocorrem distintamente, inclusive em ambientes diferentes. Nessa concepção, normalmente, é a prática que realmente importa, pois parte-se do pressuposto de que a reflexão teórica é um estágio que antecede a prática. A partir dessa concepção, o ambiente escolar é entendido como espaço da teoria e o de trabalho é entendido como o da prática. Nesse aspecto, a atividade prática é considerada como aquela em que o conhecimento se consolida, na medida em que se expressa em atividade produtiva, em resultados concretos no processo de geração de valor de troca. Nessa perspectiva, a prática valida ou invalida o que se ‘aprendeu’ na teoria. Atribui-se, assim, poder absoluto a ela. Dessa forma, o foco do processo pedagógico proveniente da atividade de estágio supervisionado é a possibilidade de se colocar em prática o que foi aprendido no cotidiano escolar e, também, de se rechaçar outros conhecimentos que, na prática, não encontram efeito produtivo. Justamente por isso a atividade prática é supervalorizada, pois oferece oportunidade de selecionar o que realmente importa para a valorização do capital. Neste contexto, a prática assume status quase sobrenatural, concebida como fundamento e sentido de todo o conhecimento. A isto denominamos de fetiche da prática. Neste caso, a meta é a formação de um trabalhador capaz de produzir, e não de pensar sua existência, tampouco de conhecer o sentido sócio-histórico da produção, conformado em uma consciência comum. (SOUZA, 2018, p.128-129).

A partir dessa concepção, pondera-se também, acerca da responsabilidade do cenário econômico, que pressiona as instituições de ensino e as empresas para uma posição mais fria e capitalista. No entanto, as empresas tem a obrigação de contribuir para o processo educacional, orientando e capacitando os alunos.

Abaixo tem-se o gráfico 8 (oito) que representa o percentual referente a cada indicador apresentado pelos empregadores.

Gráfico 8 - Análise da grade curricular.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2020.

Nessa questão, existem similaridades com as respostas dos alunos entrevistados anteriormente, pois 49% dos alunos entrevistados acreditam que existem diferenças entre a grade dos cursos e o que é praticado no mercado de trabalho.

Existe um indicador que nos apresenta, através de duas amostragens, um número significativo de entrevistados que acredita na existência de diferenças no que é ensinado nos cursos e o que é de fato, utilizado no mercado de trabalho. São mais de 70% de empregadores e 49% de alunos. Esse indicador nos fornece indícios para a falta de efetivação dos estagiários no mercado de trabalho.

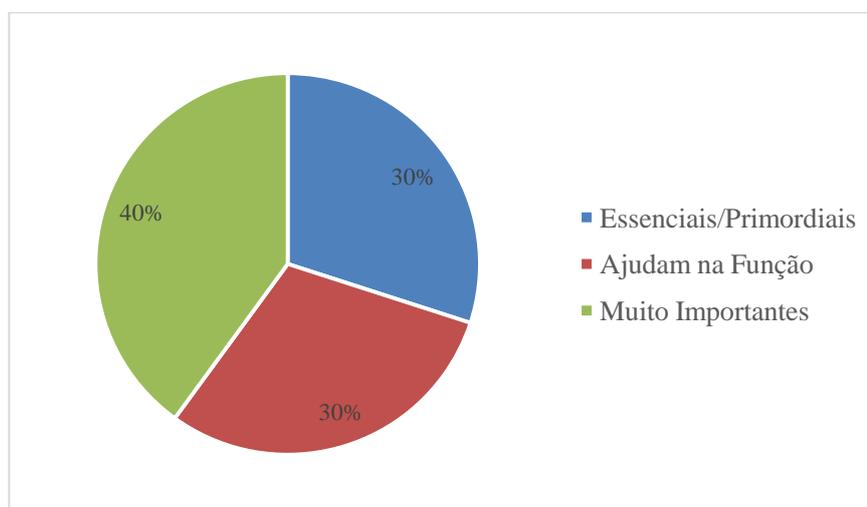
A Tabela 8 (oito) pontua sobre as habilidades interpessoais; se elas ajudam no processo de estágio.

Tabela 8 - Habilidades Interpessoais ajudam no processo

Habilidades Interpessoais	Quantidade	Percentual
Essenciais/Primordiais	3	30%
Ajudam na Função	3	30%
Muito Importantes	4	40%
Total	10	100%

Fonte: Elaborado pelo autor com base em pesquisa de campo, 2020.

Através da Tabela 8 (oito), é possível notar a existência de um consenso de que as habilidades interpessoais são importantes no processo das organizações. Se compararmos com a opinião dos alunos, existe um consenso, pois a maioria significativa dos alunos, 98%, também acreditam que as habilidades interpessoais são importantes para a carreira. Isto também pode ser comprovado no Gráfico 9 (nove):

Gráfico 9 – Habilidades interpessoais

Fonte: Elaborado pelo autor, 2020

Assim como no questionário dos Alunos, essa questão pontua a habilidade interpessoal de maior e menor importância, conforme segue:

- O ponto máximo alcançado para cada habilidade é de 5 (cinco) pontos individualmente. Sabendo que 10 (dez) empresários responderam ao questionário, multiplica-se essa quantidade pela pontuação máxima individual (5) e obtém-se o resultado: $10 \times 5 = 50$ pontos.

Tabela 9 - Pontuação habilidades interpessoais

	Pontuação Máxima	Pontuação Obtida	Percentual Obtido
Proatividade	50	48	96%
Trabalho em Equipe	50	45	90%
Relacionamento Interpessoal	50	46	92%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2020.

Observa-se que 96% dos empresários valorizam a proatividade, em seguida 92% acham importante o relacionamento interpessoal e 90% o trabalho em equipe. Todas as pontuações foram satisfatórias, porém, em comparação com as respostas dos alunos, observa-se que a maior pontuação é para o Trabalho em Equipe e Relacionamento Interpessoal, que obtiveram 92%; ficando em último o item Proatividade, atingindo 86%. Para os alunos, a Proatividade é menos importante. Já para os empregadores, é o mais importante.

A última questão, aplicada aos empregadores, abordou a dificuldade enfrentada pelos estagiários e as respostas estão na Tabela 10 (dez):

Tabela 10 - Principais dificuldades Estagiários

Dificuldades dos estagiários	Quantidade	Percentual
Adaptação: rotinas das empresas, cobranças e metas, regras e responsabilidade, importância das tarefas e aprendizado.	7	70%
Adequação ao trabalho, precisa se treinar os mesmos, a escola poderia dar uma visão melhor do mercado de trabalho.	1	10%
Não tinham experiência prática, tínhamos que ensinar o processo.	2	20%
Total	10	100%

Fonte: Elaborado pelo autor com base em pesquisa de campo, 2020.

Dos 10 (dez) empregadores entrevistados, 70% relataram problemas de adaptação dos estagiários nas habilidades pessoais, que os mesmos não tinham e/ou não conseguiam desenvolver, tais como: trabalho com cobranças e metas, cumprimento de regras e zelo pelas atividades desempenhadas.

Para Perrenoud (1999), as instituições que ofertam o ensino, não trabalham o ensino por competências de forma integral:

No meu entender, a escolaridade geral pode e deve, tanto quanto as formações profissionalizantes, contribuir para construir verdadeiras competências. Não é uma simples questão de motivação ou de sentido, mas sim uma questão didática central: aprender a explicar um texto "para aprender" não é aprender, exceto para escolares, pois existem tantas maneiras de explicar ou de interpretar um texto quantas perspectivas gramaticais. Se esse aprendizado não for associado a uma ou mais práticas sociais, suscetível de ter um sentido para os alunos, será rapidamente esquecido, considerado como um dos obstáculos a serem vencidos para conseguir um diploma, e não como uma competência a ser assimilada para dominar situações da vida. (PERRENOUD, 1999, p.50)

A partir desse cenário, pode-se concluir que, se por um lado, as empresas valorizam essas habilidades, por outro, as instituições de ensino não trabalham de forma integral esses itens; mesmo que os estagiários valorizem essas habilidades, a contextualização não acontece de forma eficiente.

O problema com a falta de experiência prática e conhecimento técnico foi relatado por 20% dos empregadores e 10% relataram que a empresa gastava muito tempo treinando o estagiário.

Acredito que a o conhecimento, atualmente, não pode ser transferido somente pela escola. A educação, de acordo com FREIRE (1996), “a educação é uma forma de intervenção no mundo”.

De acordo com Martino (2012):

Portanto o desafio está em entender que as transformações dos espaços do conhecimento não podem acontecer apenas dentro dos espaços da educação: exigem ampla participação e envolvimento dos setores empresariais, dos sindicatos, dos meios de comunicação, das áreas acessíveis da política, dos movimentos comunitários, dos segmentos abertos, das igrejas etc., na gradual definição do caminho para a sociedade do conhecimento.(MARTINO,2012, p.37)

Nesse contexto, dada a importância acerca da educação e do conhecimento, as organizações devem assumir o seu papel social e trabalhar em conjunto no processo educacional e de formação de conhecimento.

Se compararmos com as dificuldades relatadas pelos alunos, podemos ressaltar que 29% sentiram dificuldade de relacionar a teoria com a prática; 13% encontraram dificuldades de adaptação devido à estruturas internas das empresas e, fatores humanos pesaram bastante no processo, principalmente em se tratando de relações interpessoais, como: resolver conflitos e capacidade de aprender e ensinar. E, apenas 2%, com dificuldades financeiras.

O indicador que ficou claro nessa comparação é que existem problemas de adaptação dos estagiários nas empresas e envolvem conhecimento técnico e fatores humanos. Em ambos os casos, faz-se necessário uma reflexão acerca do que pode ser melhorado nesse processo.

O processo de pesquisa coletou dados de um Gestor de Recursos Humanos de uma Empresa da cidade de Mococa (APENDICE F), que também atua como professor em instituições de formação Técnica Profissionalizante. As respostas coletadas foram compiladas e organizadas conforme comentários a seguir.

5.3 Questionários: Gestor de RH e ACIM

Gestor RH: O senhor (Gerente) já contratou estagiários do Ensino Médio/Técnico profissionalizante? Cite duas áreas em que esses procedimentos ocorreram?

O gestor contratou vários alunos que fizeram estágio, principalmente nas áreas de Administração e Logística; porém, alguns alunos não foram efetivados durante o processo de estágio.

Gestor RH: Na prática, após o processo de estágio, os estagiários foram efetivados? Existe alguma estimativa referente a esses dados?

De acordo com estimativa própria, a maioria contratada foi efetivada por motivo de desempenho na função. Os motivos que levaram a não efetivação do restante dos alunos diz respeito a parte interpessoal (habilidades humanas).

Gestor RH: Quais foram as dificuldades encontradas pelas empresas na contratação de estagiários?

As dificuldades enfatizadas foram as características pessoais e de perfil para a vaga: Aptidão para trabalhar sob pressão, capacidade em gerir equipes e gerenciar conflitos, resiliência, vontade de aprender e ensinar entre outros fatores contribuíram para gerar dificuldades no processo. A questão de conhecimento também foi abordada, porém com menos ênfase.

Gestor de RH: Você acha que os conteúdos ministrados nas escolas Técnicas/Institutos Federais estão de acordo com a atividade realizada no estágio? Quais as similaridades e diferenças?

O gestor acredita que existem diferenças, pois na escola obtém-se o conhecimento teórico, porém, não tem-se tempo suficiente para uma abordagem prática na sua totalidade, contextualizando com o mercado de trabalho. Dessa forma, percebe-se que o estagiário chega ao mercado de trabalho sem muito conhecimento prévio ou com sentimento de insegurança, justamente ocasionado por não ter experiência de campo.

De acordo com o gestor falta mais ajustes na grade de ensino para contextualizar o conhecimento teórico com o mercado de trabalho, além disso, mais aulas práticas seriam uma proposta interessante.

Gestor RH: Você acredita que as habilidades interpessoais (Proatividade, Trabalho em equipe e Relacionamento interpessoal) ajudam no processo de estágio?

O gestor não só acredita que ajudam no processo de estágio, como também corroboram para a efetivação do aluno nas empresas. Hoje são habilidades fundamentais para qualquer trabalhador.

Gestor RH: Dê um valor entre 1 (Menor importância) e 5 (Maior importância) nas habilidades interpessoais abaixo. Analise o grau de importância de cada habilidade

para o estágio/mercado de trabalho: () Proatividade;() Trabalho em Equipe;() Relacionamento Interpessoal (Resolver conflitos, saber ouvir, Capacidade de aprender);

O gestor ressaltou a importância das habilidades, a nota ministrada para todos os itens foi 5. Dessa forma, acredita-se que todas as habilidades tem o mesmo grau de importância. Existem empresas que valorizam mais a proatividade, outras a capacidade de trabalhar em equipe, isso irá depender também do perfil da empresa que contrata, ressalta o gerente.

Gestor RH: Quais as principais dificuldades que os estagiários enfrentaram na realização do processo, segundo a visão da Gerência de RH?

De acordo com o gerente, as dificuldades de adaptação envolveram atividades que necessitam de características como responsabilidade, gestão de emoção e equipes, conhecimento e características como vontade de aprender e ensinar.

Gestor RH: No cenário econômico atual, muitas pessoas estão desempregadas e os jovens são uma faixa da população que mais sofrem. Na sua opinião, quais são as atitudes que os jovens devem tomar para melhorar a sua empregabilidade e enfrentar a crise?

De acordo com o gestor, o trabalhador moderno deve se conhecer mais, saber gerir suas emoções, desenvolver mais habilidades interpessoais. Por exemplo, se você é tímido, trabalhe mais a parte de fala e conversa, se você é antissocial, procure fazer novas amizades e entender a necessidade das relações humanas para a vida/trabalho. Procurar se capacitar com cursos de qualificação e estar “ligado” nas evoluções que ocorrem na sua área de atuação.

Uma pesquisa foi realizada na ACIM, com o responsável pela contratação de estagiários (APENDICE E), com o objetivo de ouvir a instituição e os dados coletados foram organizados abaixo:

Questão ACIM: Quais foram as dificuldades encontradas pelas empresas na contratação de estagiários?

Falta de perfil e conhecimento para a vaga. Muitos candidatos não tinham experiência e as empresas querem com experiência. Infelizmente, existe um contraponto, pois as organizações abrem vaga para estágio, porém, exigem experiência mínima/prévia.

Questão ACIM: Você acha que os conteúdos ministrados na escola estão de acordo com a atividade realizada no estágio? Quais as similaridades e diferenças?

De acordo com o representante da instituição, existem lacunas entre o que é ensinado na escola e o que é executado pelas empresas no mercado de trabalho. Mas não foram citados exemplos.

Questão ACIM: Você acredita que as habilidades interpessoais (Proatividade, Trabalho em equipe e Relacionamento interpessoal) ajudam no processo de estágio?

Essas habilidades são muito importantes, pois contribuem para o exercício da função de forma harmônica. Não se vê o profissional completo sem elas.

Questão ACIM: Dê um valor entre 1 (Menor importância) e 5 (Maior importância) nas habilidades interpessoais abaixo. Analise o grau de importância de cada habilidade para o estágio/mercado de trabalho: () Proatividade; () Trabalho em Equipe; () Relacionamento Interpessoal (Resolver conflitos, saber ouvir, Capacidade de aprender);

5 – proatividade, 5 – Trabalho em equipe e 5 –Relacionamento Interpessoal

Questão ACIM: Quais as principais dificuldades que os estagiários enfrentaram na realização do processo, segundo a visão da ACIM?

Adaptação na empresa: Regras de convivência, responsabilidade e trabalhar com prazos foram algumas dificuldades encontradas.

5.4 Concluindo a pesquisa

A partir da análise dos dados coletados, foram identificados pontos-chaves que são responsáveis pela baixa efetivação no processo de estágio.

Não se pode esquecer que, o processo de estágio, possui a sua dimensão pedagógica, complementar para a preparação do aluno para o mercado de trabalho. Para Souza (2018):

O estágio supervisionado é uma prática pedagógica que tem como propósito mediar a relação entre o ambiente escolar e o ambiente do trabalho, de modo a confrontar aspectos teóricos e práticos vivenciados no cotidiano escolar com aqueles vivenciados no espaço produtivo. Tal confronto visa suscitar reflexões que, uma vez sistematizadas, têm efeito pedagógico complementar à formação para o trabalho (SOUZA, 2018, p. 127).

Para a eficiência desse processo, as questões levantadas no presente trabalho devem ser analisadas sob a proposta de melhorias para todos os envolvidos: Alunos, Instituições de Ensino e Empresas.

O primeiro indicador de destaque são as dificuldades que os empresários enfrentaram no processo de seleção dos estagiários, sobretudo em questões referentes às habilidades humanas, como falta de perfil para a vaga e responsabilidade. A falta de conhecimento e preparo também foi citada pelos empregadores.

Outro indicador importante se refere às dificuldades encontradas pelos alunos no processo de estágio. Ouviram-se os alunos e os empresários e, algumas considerações são necessárias:

- Os empregadores, relataram dificuldade dos estagiários em lidar com situações como cobranças e metas, cumprimento de regras, trabalho sob pressão, responsabilidade, falta de experiência prática e o tempo gasto com o treinamento dos estagiário.
- Os alunos sentiram muita dificuldade em aplicar o conteúdo ministrado na escola no mercado de trabalho; fatores humanos como resolver conflitos e capacidade de aprender e ensinar foram identificados.

O que ficou claro é que existem problemas de adaptação dos estagiários nas empresas envolvendo mais os problemas de fatores humanos, do que os de conhecimento técnico. Diante disso, o processo de estágio não pode ser mecanizado, mas deve ser humanizado e pedagógico. De acordo com Souza (2018):

Portanto, o estágio supervisionado perde seu sentido pedagógico quando é concebido como atividade produtiva ou mesmo como estratégia de ingresso no mercado de trabalho. Da mesma forma que perde seu potencial de formação humana unitária quando é concebido a partir de uma compreensão da relação entre teoria e prática, como se esses dois elementos fossem dissociáveis, como se existisse a possibilidade de separar uma coisa da outra. Pior ainda é quando, ao se estabelecer essa possibilidade, estabelece-se também, entre uma e outra, certa hierarquização, na qual a prática é concebida como uma espécie de elemento catalisador da teoria, na medida em que lhe dá validade ou não (SOUZA, 2018, p. 127-128).

Verificou-se que a maior dificuldade dos estagiários está relacionado as competências e habilidades interpessoais.

Esses indicadores mostram que os candidatos ao estágio não estão preparados e as instituições de ensino poderiam trabalhar questões referentes à forma de processo seletivo com os alunos, oferecendo seminários, dinâmicas de grupo, *workshop* e palestras com gestores de RH e recrutadores de empresas da região.

As habilidades pessoais também devem ser desenvolvidas, através do auxílio de psicólogos ou profissionais de recursos humanos, o que proporcionaria um trabalho mais abrangente em se tratando de integração de saberes. Na seção 3, Morin (2001) afirma que existem saberes que a educação deve integrar nas instituições de ensino. E, esses saberes, podemos incluir as habilidades pessoais. Esse pensamento corrobora com a pesquisa de Andrade (2016), que mostra a valorização das habilidades interpessoais, conhecidas no meio empresarial como *soft skills*, para a contratação de gestores e promoção de funcionários em empresas.

As empresas também devem oferecer ações de *feedback* para os estagiários, fornecendo subsídios para que os mesmos possam se desenvolver tanto na parte pessoal como em aptidão técnica.

Parafraseando Souza (2018), citado anteriormente, o estágio não pode ter um caráter meramente produtivo. No processo de estágio, ambos devem se desenvolver; o aluno através do processo e a empresa com o ganho de colaboradores mais eficientes. A relação de estágio não pode e não deve ser unilateral.

Uma outra observação se faz também na questão sobre as notas para determinadas habilidades interpessoais. A proatividade é menos importante para os alunos, o que, para os empregadores é o mais valorizado. Com isso, percebemos a diferença de valores entre os alunos e as empresas.

É importante que a instituição de ensino apresente aos discentes informações para ingressarem nas organizações empregadoras. Isso possibilitaria uma visão mais detalhada para os alunos envolvidos no processo.

Acredito que por meio dessa linha de ação, os alunos se interessariam mais pelo processo de estágio, pois o processo não é obrigatório para os cursos analisados nesse trabalho.

O presente momento, trabalhou-se com propostas para a melhoria do processo de estágio sob o âmbito de relações humanas e no sentido pedagógico e empírico. Mas identificou-se também variáveis referentes à parte de formação técnica do aluno no processo de estágio.

Alunos, empresários e Gestores de RH concordam que as instituições de ensino poderiam oferecer mais prática contextualizada na formação acadêmica, dando a oportunidade para vivência mercadológica. Alguns entrevistados afirmam que, a grade dos cursos agrega pouco conhecimento de mercado, deixando um espaço entre o que é ensinado e o que de fato se pratica na profissão.

Percebe-se que existe uma disparidade entre a grade curricular e as competências do mercado de trabalho.

Em uma economia capitalista, a inovação é vista como ponto chave na concorrência, é impulsionada pela tecnologia visando otimização de processos e aumento de lucro.

De acordo com Schumpeter (1997):

Em indústrias nas quais ainda há concorrência e grande número de pessoas independentes, vemos antes de tudo o aparecimento singular de uma inovação — em grande parte dos casos em firmas criadas ad hoc — e depois vemos como as firmas existentes a agarram com rapidez e perfeição variáveis, primeiro algumas firmas depois muitas outras (SCHUMPETER 1997, p. 215).

Considero que essa disparidade identificada na grade curricular pode ser minimizada, desde que, empresas e instituições de ensino possam trabalhar em conjunto através de ações extracurriculares que procurem fornecer subsídios para contextualização de conteúdos mercadológicos para os alunos.

De acordo com Martino (2012):

Em outros termos, busca-se, inteligentemente, entre os diversos atores econômico e sociais interessados, as soluções negociadas que permitirão maximizar o interesse social, econômico e ambiental. A essência do enfoque é que construir alianças e parcerias não é apenas uma questão de batalhar por uma sociedade mais justa; é também uma opção racional de construir uma sociedade mais inteligente. (MARTINO, 2012, p. 47)

A capacitação continuada de docentes através de parcerias com o setor privado também é uma alternativa para que os conteúdos ministrados possam ser contextualizados de forma coerente e prática. De acordo com o gestor de RH entrevistado, muitos professores não conseguem transmitir um conteúdo atualizado em virtude da falta de oportunidade para capacitação docente.

As parcerias não devem ser vistas como interferência no setor privado, mas como soluções que irão agregar no processo de ensino aprendizagem. De acordo com Martino (2012, p. 48): “Nesse contexto, é relevante ressaltar a presença das empresas como importantes agentes de promoção do desenvolvimento econômico e do avanço tecnológico, pois são possuidoras de grande capacidade de geração de recursos.”

As dificuldades de adaptação são relatadas muito mais pelos empregadores (60%) do que pelos alunos (13%) e que em torno de 90% dos alunos valorizam o desenvolvimento de habilidades interpessoais. Os empregadores apontam como dificuldade que, apesar de os estagiários possuírem qualificação, falta-lhes prática. E o estágio, é justamente para isso.

As alternativas propostas através desse trabalho são *a priori* soluções que devem ser analisadas com mais estudo e conversas entre as partes, porém, o objetivo desse trabalho é justamente fornecer pistas e indicadores para que o processo de discussão sobre o assunto seja iniciado. Não pretende-se esgotar o assunto através desta obra.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trabalhar o tema “Desempenho dos alunos de ensino profissionalizante que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional” foi um desafio nos dias atuais, pois vivemos em uma sociedade em constante transformação e o desemprego é cada vez mais acentuado pelas crises.

O mundo globalizado atingiu um alto índice de desemprego, em virtude da sofisticação tecnológica, da complexidade das tarefas. A adequação aos momentos de crise é fundamental para que o índice de desemprego possa diminuir. A parceria entre escola e empresas é fundamental para esse processo.

A escola precisa cumprir seu programa curricular, mas, sobretudo, contextualizar e articular o conteúdo com a realidade e com o desenvolvimento das competências socioemocionais e a formação cidadã.

O estágio já não tem a mesma importância para os alunos, pois não tem mais a obrigatoriedade. De acordo com o Plano Plurianual de Gestão (2018-2022), “Atualmente, o Estágio não é obrigatório, com exceção do Curso Técnico em Enfermagem em que o estágio supervisionado faz parte da Organização Curricular[...]”.

Mesmo com o esforço da instituição de ensino em oferecer estágio aos alunos, conforme disposto no Plano Plurianual de Gestão (2018-2022):

[...]há um esforço conjunto da Direção, do Assistente Técnico Administrativo, da Coordenadora de Projetos Responsável pela Coordenação Pedagógica e dos Coordenadores de Curso em estabelecer um bom relacionamento entre escola-empresa e estimular os alunos a realizarem estágios, inserindo-os, assim, no exigente mercado de trabalho, proporcionando-lhes a formação do profissional competente (PPG, 2018-2022, p. 5).

De acordo com o representante da Associação Comercial e Industrial de Mococa, durante entrevista para obtenção de informações sobre o cenário atual do município, a parceria não funciona de forma adequada. Vale ressaltar que essa situação não é culpa de nenhuma das partes, pois parece que o processo de estágio ficou estagnado e perdeu a importância devido a fatores culturais, mas principalmente a fatores econômicos.

A Associação Comercial e Industrial de Mococa tem o objetivo de transformar a economia da cidade, fazendo com que a mesma se torne um polo comercial e tecnológico.

Para que o sonho se transforme em realidade, a entidade está estruturando um projeto denominado de “Centro de Inovação”, cujo principal objetivo é diminuir a distância entre as empresas e as instituições de ensino.

Assim, as instituições envolvidas irão trabalhar com um tipo diferente de parceria, em que as escolas vão desenvolver soluções práticas para as empresas, contextualizando assim, o conhecimento adquirido na escola.

De acordo com o responsável pela idealização do projeto na ACIM, a demanda de vagas de emprego na cidade é por profissionais com experiência entre um ou dois anos na função; motivo este, que as empresas não investem em estagiários a longo prazo, para que os mesmos sejam efetivados futuramente. A preferência é por encontrar a mão de obra especializada.

Através desse projeto, espera-se que o aluno consiga adquirir experiência prática durante o curso e, na conclusão dos estudos, o mesmo tenha a sua vaga garantida na instituição empregadora.

Esse *feedback* vem ao encontro do que diz FREIRE (1996, pág. 43), “ensinar exige saber escutar”. Dessa forma, se as instituições envolvidas estiverem abertas ao diálogo, muitas conquistas no campo educacional e de desenvolvimento econômico irão aparecer.

Por outro lado, a pesquisa mostra que algumas iniciativas foram propostas no cenário municipal, porém, sem sucesso. De acordo com o relato de um empresário entrevistado, foi sugerido a uma determinada instituição de ensino da cidade, a inclusão de uma “filial” da empresa dentro da escola, com o objetivo de capacitar e formar mão de obra. O projeto não obteve sucesso, pois esbarrou-se na burocracia das instituições de ensino, um obstáculo para a execução.

Nesse processo de formação de mão de obra e trabalho com estagiários, “faz-se necessária a boa vontade de ambas as partes”, ressalta o representante da associação comercial.

As escolas devem trabalhar com mais atenção nas habilidades pessoais, disponibilizando ações extracurriculares para que conceitos como relacionamento interpessoal, resiliência, comprometimento e responsabilidade sejam trabalhados de maneira eficiente e eficaz nos alunos, a fim de prepará-los para o mercado de trabalho que possui demanda constante e variável.

Martino (2012) reconhece que as instituições de ensino precisam se adequar a nova realidade; Andrade (2016) também ressalta um cenário empresarial em constante evolução e a demanda por novas competências pessoais; Souza (2018) ressalta as deficiências no processo de estágio, sobretudo sob o aspecto capitalista:

Em decorrência dessa perspectiva, a dinâmica do estágio supervisionado nas instituições de ensino investigadas se desenvolve carente de uma visão unitária do

conhecimento e da gestão desse conhecimento. Justamente por conta do fetiche da prática como elemento norteador do desenvolvimento dessas atividades, sua gestão se dá no sentido de conformar ética e moralmente o estudante às demandas do mercado de trabalho, sempre buscando orientá-los para a empregabilidade, ou seja, para tornarem-se competitivos, na medida em que atendam aos interesses empresariais. (SOUZA, 2018, p. 136)

Diante das evidências apresentadas nessa pesquisa, o diálogo e o comprometimento entre as partes é o ponto chave para que o processo de estágio possa voltar ao seu princípio de fundamento educacional para o mercado de trabalho.

É notável que o cenário econômico contribui para que esses problemas ocorram, originando o desemprego e a existência de poucas vagas para mão de obra preparada e com experiência.

Espero que o presente trabalho possa contribuir como fonte de pesquisa para que os problemas encontrados sejam resolvidos e os alunos possam ser efetivados com mais segurança através do processo de estágio.

REFERÊNCIAS

ACIM. Associação Comercial e Industrial de Mococa. **Estatuto Social**. 2001. Disponível em: <<http://www.acimococa.com.br/v2/estatuto-social>>. Acesso em: 10 mai. 2020.

ANDRADE, Clarisse Soares Leite de. **A influência das soft skills na atuação do gestor: a percepção dos profissionais de gestão de pessoas**. 2016. 125 f. Dissertação (Mestrado). Fundação Getúlio Vargas. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa.

BANDEIRA, Elizabeth Rosa; REIS, Marlene Barbosa de Freitas. **Estágio supervisionado e prática pedagógica: Uma relação Controversa**. Anais do I Semniário sobre docência universitária – Universidade Estadual de Goiás . Inhumas-GO. 2011.

BERGER FILHO, Ruy Leite. **Educação profissional no Brasil: novos rumos**, Revista Ibero Americana, n. 20, mai./Ago.págs. 87-105.1999

BORGES, Carla Juliana Pissinatti **O debate internacional sobre competências: explorando novas possibilidades educativas**. 2010, 139 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, 2010.

BRASIL. **Parecer nº 277 de 7 de dezembro de 2006**. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior.. Nova forma de organização da Educação Profissional e Tecnológica de graduação. Brasília, 2006. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pces277_06.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, Congresso Nacional, 1988. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2020.

BRASIL. **Constituição (1988). Emenda constitucional nº 90**, de 15 de Setembro de 2015. Dispõe da nova redação ao art. 6º da Constituição Federal. Diário Oficial da União, Brasília, 16 de Setembro de 2015.

BRASIL. **Instituto Brasileiro de geografia e estatística - IBGE**. Mococa, 2020a. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/mococa/panorama>>. Acesso em: 23 jun. 2020.

BRASIL. **Instituto brasileiro de geografia e estatística - IBGE**. Mococa, 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>>. Acesso em: 23 jun. 2020.

BRASIL. **Instituto brasileiro de geografia e estatística - IBGE**. Desemprego, 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 01 ago. 2020.

BRASIL **Lei nº 9394. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**, de 20 de dezembro de 1996. Dispõe sobre as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 23 de dezembro de 1996.

BRASIL. **Lei nº 11.788. Lei do Estágio**, de 25 de Setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Diário Oficial da União, Brasília, 26 de Setembro de 2008.

BRASIL. **Ministério da Educação**. Catálogo Nacional de Cursos Técnicos. Brasília, 2016. Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/docman/novembro-2017-pdf/77451-cnct-3a-edicao-pdf-1/file>>. Acesso em: 05 jul. 2020.

BRASIL. **Portal do Ministério da Educação**. Histórico da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil. Disponível em: <[CEETEPS. **Deliberação nº. 3**, de 8 de julho de 2013. Aprova o Regimento Comum das Escolas Técnicas Estaduais do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. Disponível em: < <http://www.portal.cps.sp.gov.br/etec/regimento-comum/regimento-comum-2013.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2020.](http://portal.mec.gov.br/publicacoes-para-professores/30000-uncategorised/68731-historico-da-educacao-profissional-e-tecnologica-no-brasil#:~:text=1927%20%2D%20O%20Decreto%20n%C2%BA%205.241,subvencionadas%20ou%20mantidas%20pela%20Uni%C3%A3o%E2%80%9D.>>. Acesso em: 13 jun. de 2020.</p>
</div>
<div data-bbox=)

DARWIN, Charles. **A origem das espécies, no meio da seleção natural ou a luta pela existência na natureza**. Vol. 1.1859. Tradução do doutor Mesquita Paul. 2003.

DEDECCA, Cláudio S. **Produtividade, emprego e salários na indústria brasileira**. In: XXVII Encontro Nacional de Economia, 1999. Belém. v.3. Anais... ANPEC, 1999.

FÁVERO, Maria de Lourdes de A. **Análise de práticas de formação do educador**. Cidade: editora,1983.

FONSECA, Celso Suckow da. **História do ensino industrial no Brasil**. Rio de Janeiro: Curso de Tipografia e Encadernação da Escola Técnica Nacional.v. 1. 1961.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia – Saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1996.

KAULFUSS, Marco Aurélio. **Vygotsky e suas contribuições para a educação**. 2015. Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT. Itapeva. 6ª Edição.2015. Disponível em: < http://fait.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/CbhpvBukokmetSx_2017-1-21-11-30-48.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2020.

LOCKE, John. **Segundo tratado sobre o governo civil**, 1689. Clube do Livro Liberal, São Paulo: Editora Vozes. 2008.

LORENZI JÚNIOR, David; SIEDENBERG, Dieter Rugar. **Inovações tecnológicas e seus efeitos sobre o nível de emprego no setor industrial**. In: II Seminário Internacional sobre Desenvolvimento Regional Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional Mestrado e Doutorado, Santa Cruz do Sul, RS – Brasil – set./ out. 2004

MACHADO, Lucília Regina de Souza. **Organização da educação profissional e tecnológica por eixos tecnológicos**. Linhas Críticas (UNB – Universidade Federal de Brasília), Brasília, DF, v. 16, n. 30, p. 89-108, jan./jun. 2010.

MARTINO, Mariluci Alves. **A importância das parcerias na educação profissional**, 2012. São Paulo - S.P.

MIGLIACCIO FILHO, Rubens. **Reflexões sobre o homem e o trabalho**: Considerações filosóficas aliadas aos conhecimentos e experiências empresariais ampliam os horizontes da relação homem-trabalho. Revista Administração de Empresas. São Paulo, v. 34, n. 2, págs. 18-32. Mar./Abr. 1994. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/rae/v34n2/a04v34n2.pdf> >. Acesso em: 23 jun. 2020.

MORIN, Edgar. **Resumo: Os sete saberes necessários à educação do futuro**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, Brasília, 2001. Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/EdgarMorin.pdf> >. Acesso em: 15 mai. 2020.

MOURA, João Eduardo; SCHMIDT, Carla Maria. Revista Expectativa. **Estágio supervisionado**: uma análise sobre a evolução das áreas pesquisadas pelos alunos da Unioeste. 2014, Cascavel -PR.

NECAT - Núcleo de Estudo de Economia Catarinense. **Departamento de economia e relações internacionais**. Centro Sócio-Econômico Campus Universitário Trindade Universidade Federal de Santa Catarina. 2020. Valor Adicionado Bruto de Santa Catarina – IBGE. Disponível em: < <https://necat.ufsc.br/valor-adicionado-bruto-de-santa-catarina-ibge/> >. Acesso em: 23 jun. 2020.

NICOLAU, Maria C. C. ; SANTOS, Tássia R. M. **O estágio no processo da formação profissional em serviço social**: dimensão socioeducativa e os desafios à contracorrente, R. Katál., Florianópolis, v. 19, n. 3, p. 380-388, out./dez. 2016

NIEDERAUER, Mariana. A.. **Série Apagão de mão de obra qualificada**. Correio Braziliense, Brasília (DF), 24 jun. 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 12 jul. 2020.

PERRENOUD, Philippe. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

PILLING, Sergio; GÓES, Caroline Gonçalves de. Aula 18 - **Evolução do homem e da civilização humana**. Astrobiologia: Mestrado e Doutorado em Física e Astronomia . Universidade do Vale do Paraíba. São José dos Campos.2016.

PORTAL DO MUNICÍPIO DE MOCOCA (SP). **Prefeitura Municipal**. 2020. Disponível em: <http://portal.mococa.sp.gov.br/cidade/informacoes/?codigoInformacao=4>. Acesso em: 10 jun. 2020.

ROCHA, Termisia. **Aprendizagem e desenvolvimento em Vygotsky**. Revista Athos & Ethos. Patrocínio, MG. 2013. Disponível em: < <http://www.unicerp.edu.br/images/revistascientificas/athosethos/1%20->

%20APRENDIZAGEM%20E%20DESENVOLVIMENTO%20EM%20VYGOTSKY.pdf >. Acesso em: 10 jun. 2020.

RODRIGUES, José. **Celso Suckow da Fonseca e a sua história do ensino industrial no Brasil**. Revista Brasileira de história da educação. n° 4. jul./dez. p.28,2002.

SANTOS FILHO, Agnaldo Pedro. **O estágio supervisionado e sua importância na formação docente**. Revista P@rtes. 2010. Disponível em: <<http://www.partes.com.br/2010/01/04/o-estagio-supervisionado-e-sua-importancia-na-formacao-docente/>>. Acesso em: 02 dez. 2019

SÃO PAULO. PC- **Plano de curso: Técnico em Administração**. 2019. Disponível em: <http://www.etelg.com.br/paginaete/cursos/planos/planocurso/Administra%C3%A7%C3%A3o%20-%20421_CS.pdf>. Acesso em 20 jun. 2020

SÃO PAULO. PC- **Plano de curso: Técnico em Desenvolvimento de Sistemas**. 2018. Disponível em: <http://www.etelg.com.br/paginaete/cursos/planos/planocurso/plano_de_curso_Etim_Desenvolvimento_de_sistemas.pdf>. Acesso em 20 jun. 2020

SÃO PAULO. PPG - **Plano plurianual de gestão da Etec Francisco Garcia (2018-2022)**. Disponível em: < <http://etefgarcia.com.br/site/plano.html> >. Acesso em: 30 jun. 2020.

SÃO PAULO. **Regimento comum das Etecs**. Disponível em: <<http://etefgarcia.com.br/site/regimento.html>>. Acesso em: 30 jun. 2020

SÃO PAULO. **Nossa História**. Etec Francisco Garcia, 2020. História. Disponível em: < <http://etefgarcia.com.br/site/historia.html>>. Acesso em: 20 jun. 2020.

SÃO PAULO. **Missão, visão, valores, objetivos e diretrizes**. Centro Paula Souza. 2020. Disponível em: < <https://www.cps.sp.gov.br/missao-visao-objetivos-e-diretrizes/>>. Acesso em: 10 fev. 2020.

SÃO PAULO. **Sobre o Centro Paula Souza**. Centro Paula Souza. 2020. Disponível em: <<https://www.cps.sp.gov.br/sobre-o-centro-paula-souza/>>. Acesso em: 10 fev. 2020.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, credito, juro e o ciclo econômico. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: Primeiro Volume - Capítulo I a VI, 1776. Nova Cultural, 1988, Coleção "Os Economistas", págs. 17-54.

SOUZA, José dos Santos. **Mediação entre a Escola e o Novo mundo do Trabalho na Formação de Técnicos de Nível Médio**. Revista Trab. educ. saúde [online]. 2018, vol.16, n.1, pp.123-140.

TEIXEIRA, Ana (1998) **Trabalho, tecnologia e educação** – algumas considerações, Revista Trabalho e Educação, UFMG/NET, Belo Horizonte. Págs.161-181. Disponível em: < <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9104/6545>>. Acesso em: 15 jun. 2020.

VIEIRA, Sônia. **Como elaborar questionários**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

WOLLSCHLÄGER, Norbert; REUTER-KUMPMANN, Helga. **Uma história da formação profissional na Europa**: da divergência à convergência. Cedefop - Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional. Revista Europeia – Formação Profissional. Grécia. V. II, n. 32, Maio/Agosto. 2004. Disponível em: <<https://www.cedefop.europa.eu/files/32-pt.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2020.

APÊNDICE A: QUADRO 7 – RESUMO DO MAPEAMENTO BIBLIOGRÁFICO

Palavras chaves	Autor	Título	Fonte	Ano	Modalidade	Tema Pesquisado	Resultados	Contribui para a minha pesquisa S/N?	Motivo?
Estágio 1	Nicolau, Maria Célia Correia and Santos, Tássia Rejane Monte	O estágio no processo da formação profissional em Serviço Social: dimensão socioeducativa e os desafios à contracorrente	SciELO 1	2016	Artigo	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	O artigo expõe algumas reflexões sobre os desafios históricos e contemporâneos relativos ao processo de estágio, parte integrante da formação profissional	S	Conclui que o exercício profissional integra o processo de aprendizagem em um movimento contínuo de reconfiguração e reconstrução do saber, incorporando o novo entre formandos e formadores.
Estágio 2	Rodrigues, Elizabeth Nascimento	Primeiro estágio curricular: relato de experiência	SciELO 2	1995	Artigo	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Relata uma experiência vivenciada pelo estagiário durante estágio curricular.	N	Estagiário no seu primeiro contato com a prática profissional. Artigo escrito por discente.
Estágio 3	Colliselli, Liane et al	Estágio curricular supervisionado: diversificando cenários e fortalecendo a interação ensino-serviço	SciELO 3	2009	Artigo	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Estágio curricular supervisionado, visando destacar as contribuições das práticas e as possibilidades de fortalecimento da integração ensino-serviço.	N	Relações de parceria entre a instituição e empresa, ampliando as possibilidades de integração de ensino serviço. `Curso de Graduação, contexto diferente
Estágio 4	Felício, Helena Maria dos Santos and Oliveira, Ronaldo Alexandre	A formação prática de professores no estágio curricular	SciELO 4	2008	Artigo	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	O estágio curricular, se bem fundamentado, estruturado e orientado, configura-se um melhor profissional	N	Relevância da formação prática e na articulação entre todas as disciplinas do curso de formação. Aborda em específico, a formação de docentes.

Estágio Supervisionado 1	Souza, José dos Santos	Mediação entre a escola e o novo mundo do trabalho na formação de técnicos de nível médio	SciELO 5	2018	Artigo	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Análise a mediação entre a escola e o mundo do trabalho na formação de técnicos de nível médio.	S	Ações e concepções de mediação entre escola e mundo do trabalho, o que corrompe as atividades de estágio supervisionado.
Estágio Supervisionado 2	Milanesi, Irton.	Estágio supervisionado: concepções e práticas em ambientes escolares	SciELO 6	2012	Artigo	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	A prática pedagógica dos estagiários a partir da visão dos professores regentes das escolas-campo	S	Compreensão dos desafios enfrentados na formação docente através da realização do estágio supervisionado. O artigo fala especificamente da formação de professores.
Estágio Nível Técnico 1	Almeida, Ada Maria de	O estudante do ensino médio e técnico e a precarização do trabalho : perspectivas e adaptação : um estudo de caso de jovens estagiários	Unicamp 1	2008	Tese	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Processo de inserção do estudante de ensino médio e da escola técnica no mercado de trabalho por meio de estágios	S	A escola cumpre, ao lado das agências de emprego, um papel ativo de intermediária e agenciadora de estudantes para empresas indicando e encaminhando, para os estágios. Questionamentos importantes surgiram.
Estágio Nível Técnico 2	Martins, Marcos Francisco	A nova regulamentação do ensino técnico : cidadania ou submissão?	Unicamp 2	1999	Dissertação	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Analisa a atual regulamentação do ensino técnico profissional no Brasil, determinada pelo Decreto 2208/97	S	Verificar se o modelo atual desse nível de ensino privilegia ou não a formação de cidadãos

Estágio técnico e mercado de trabalho 1	Valeriano, Maya Damasceno	Jovens Trabalhadores : o estágio como forma de inserção no mundo do trabalho	Unicamp 3	2018	Tese	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Objetivo visa contribuir para as análises acerca das transformações que ocorrem no mundo do trabalho na contemporaneidade e a coesão social e ontológico na produção de significado da vida em sociedade	N	Avaliação de como pensar a atividade de estágio, considerando seu duplo caráter, sendo simultaneamente trabalho e formação.
Ensino Técnico Profissionalizante 1	Cruz, Alexandra Carla Prazeres de Azevedo	A recontextualização dos saberes profissionais de alunos de cursos técnicos profissionalizantes em experiência de estágio	BDTD 1	2015	Dissertação	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Compreender como os conhecimentos dos alunos do Curso de Mecânica são adquiridos na escola e recontextualizados em suas funções desempenhadas durante a atividade curricular de estágio.	S	Evidenciar o que os alunos em experiências de trabalho no estágio recontextualizam seus conhecimentos, dando sentido ao que aprendem.
Ensino Técnico Profissionalizante 2	Furtado Soares Pontes, Ana Paula	O estágio de formação do técnico industrial em empresas flexíveis: (con)formação do trabalhador?	BDTD 2	2007	Dissertação	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Estágio do técnico de nível médio em empresas flexíveis, com o intuito de desvelar a pedagogia fabril presente na experiência formativa.	S	O perfil de técnicos de nível médio que as empresas flexíveis pretendem formar a partir da experiência do estágio guarda correspondência com o setor em que o mesmo atuará
Ensino Técnico Profissionalizante 3	Santos, Suzana Nascimento dos	Contribuições do estágio supervisionado para o desenvolvimento de competências profissionais do jovem – trabalhador: uma análise dos cursos técnicos do IFBA Campus Salvador.	BDTD 3	2017	Dissertação	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Estágio supervisionado obrigatório no curso técnico de nível médio do IFBA, com enfoque no curso de Manutenção Mecânica	S	Lacunas a serem avaliadas e melhoradas quanto ao estágio desenvolvido na instituição, sobretudo em relação à oferta de aulas práticas.

Mercado de Trabalho Profissionalizante 1	Santiago, Letícia Alves Tadeu	Análise dos retornos sociais e privado do ensino profissionalizante no Brasil;	BDTD 4	2015	Dissertação	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Eficácia dos investimentos voltados para o ensino profissionalizante, por meio da comprovação da existência e da magnitude dos retornos sociais e também os privados para o Brasil.	S	Evidências de retornos sociais e privados positivos, além de condições favoráveis a inserção no mercado de trabalho dos egressos do ensino profissionalizante,
Mercado de Trabalho Profissionalizante 2	Barbosa, Vitor Neves	A formação profissional na perspectiva de estudantes do ensino médio profissionalizante	BDTD 5	2017	Dissertação	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Olhar do estudante do Ensino Médio profissionalizante sobre sua formação. Com o objetivo de investigar o grau de satisfação desse aluno com relação à sua futura inserção profissional,	S	Formação técnica se faz necessária a aplicação de formação para o desenvolvimento de habilidades e competências complementares dos alunos e egressos. O
Mercado de Trabalho Profissionalizante 3	Rabelo, Alexandre Marcos Mendes	Acesso ao ensino técnico profissionalizante e seus retornos salariais no Brasil: uma análise a partir de um modelo de sinalização no mercado de trabalho	BDTD 6	2016	Dissertação	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Discussão sobre a educação técnica e profissional, seus modelos de implantação e quais impactos esperar de políticas de fomento a essa qualificação.	S	Modelo teórico diz respeito ao fato de que algumas políticas públicas que buscam ampliar o acesso ao ensino profissional, podem ter efeito reverso, aumentando a desigualdade salarial de quem cursa ensino técnico em relação a quem cursa ensino superior

Mercado de Trabalho Profissionalizante 4	Guimarães, Glauter dos Santos	Mercado de trabalho e educação profissional	BDTD 7	2014	Dissertação	Desempenho dos alunos de Ensino Técnico da Escola Técnica Francisco Garcia, que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.	Avaliar o impacto de ter um curso técnico na renda do trabalho	S	Como principal resultado encontra-se que os indivíduos que frequentaram o curso técnico tiveram um acréscimo em média de 4% na sua renda.
--	-------------------------------	---	--------	------	-------------	---	--	---	---

Fonte: Elaborado pelo autor, 2020.

APÊNDICE B: EVENTOS QUE FORAM FUNDAMENTAIS PARA O ENSINO PROFISSIONALIZANTE NO BRASIL

1927 - O Decreto nº 5.241, de 27 de agosto de 1927, definiu que “o ensino profissional é obrigatório nas escolas primárias subvencionadas ou mantidas pela União”.

1937 - A Constituição Federal promulgada pelo Governo Getúlio Vargas tratou da educação profissional e industrial em seu Art. 129. Enfatizou o dever de Estado e definiu que as indústrias e os sindicatos econômicos deveriam criar escolas de aprendizes na esfera da sua especialidade.

A Lei nº 378, de 13 de janeiro de 1937 transformou as escolas de aprendizes e artífices mantidas pela União em liceus industriais e instituiu novos liceus, para propagação nacional “do ensino profissional, de todos os ramos e graus” (Art. 37).

1942 - O Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942, conhecido como Lei Orgânica do Ensino Industrial, definiu que o ensino industrial será ministrado em dois ciclos: o primeiro ciclo abrange o ensino industrial básico, o ensino de mestria, o ensino artesanal e a aprendizagem; o segundo ciclo compreende o ensino técnico e o ensino pedagógico.

1942 - O Decreto-Lei nº 4.127/42, que estabeleceu as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial, constituída de escolas técnicas, industriais, artesanais e de aprendizagem, extinguiu os liceus industriais, transformou em escolas industriais e técnicas, as quais passaram a oferecer formação profissional nos dois ciclos do ensino industrial.

1942 - Foi criado o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) pelo Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942.

1946 - O Decreto-Lei nº 9.613/46, conhecido como Lei Orgânica do Ensino Agrícola, tratou dos estabelecimentos de ensino agrícola federais.

1946 - Foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac, pelo Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946, bem como a aprendizagem dos comerciários foi regulamentada pelo Decreto-Lei nº 8.621, do mesmo dia 10 de janeiro de 1946.

1946 - A Constituição de 1946 definiu que “as empresas industriais e comerciais são obrigadas a ministrar, em cooperação, aprendizagem aos seus trabalhadores menores, pela forma que a lei estabelecer, respeitadas os direitos dos professores”.

1959 - Foram instituídas as escolas técnicas federais como autarquias, a partir das escolas industriais e técnicas mantidas pelo Governo Federal.

1961 - Em 20 de dezembro foi promulgada a Lei nº 4.024/61. Essa foi a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), passou a permitir que concluintes de cursos de educação profissional, organizados nos termos das Leis Orgânicas do Ensino Profissional, pudessem continuar estudos no ensino superior

1967 - As fazendas-modelo foram transferidas do Ministério da Agricultura para o MEC e passaram a ser denominadas escolas agrícolas.

1968 - A Lei Federal nº 5.540, de 28 de novembro de 1968 permite oferta de cursos superiores destinados à formação de Tecnólogos.

1971 - A Lei nº 5.692/71 definiu que todo o ensino de segundo grau, hoje denominado ensino médio, deveria conduzir o educando à conclusão de uma habilitação profissional técnica ou, ao menos, de auxiliar técnico (habilitação parcial).

1975 - A Lei Federal nº 6.297, de 11 de dezembro de 1975, definiu incentivos fiscais no imposto de renda de pessoas jurídicas (IRPJ) para treinamento profissional pelas empresas.

1978 - As Escolas Técnicas Federais do Paraná, do Rio de Janeiro e de Minas Gerais foram transformadas em Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets), pela Lei nº 6.545, de 30 de junho.

1982 - A Lei nº 7.044/82 reformulou a Lei nº 5.692/71 e retirou a obrigatoriedade da habilitação profissional no ensino de segundo grau.

1991 - O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar) foi criado pela Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991, nos termos do art. 62 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em formato institucional similar ao do Senai e do Senac.

1994 - Foi instituído o Sistema Nacional de Educação Tecnológica, integrado pela Rede Federal e pelas redes ou escolas congêneres dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal. Na Rede Federal houve transformação gradativa das escolas técnicas federais e das escolas agrícolas federais em Cefets.

1996 - Em 20 de dezembro de 1996 foi promulgada a segunda Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), que dedicou o Capítulo III do seu Título VI à educação profissional. Posteriormente esse capítulo foi denominado “Da Educação Profissional e Tecnológica” pela Lei nº 11.741/2008, que incluí a seção IV-A no Capítulo II, para tratar especificamente da educação profissional técnica de nível médio;

1998-2002 - Foram definidas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico, pela Resolução CNE/CEB nº 04/99, com fundamento no Parecer CNE/CEB nº 16/99; em 2002, foram definidas as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional de Nível Tecnológico pela Resolução CNE/CP nº 03/2002, com fundamento no Parecer CNE/CP nº 29/2002.

2004-2008 - A Resolução CNE/CEB nº 1/2004, de 21 de janeiro de 2004, definiu diretrizes nacionais para estágios supervisionados de estudantes de educação profissional e de ensino médio.

A Resolução CNE/CEB nº 1/2005, de 3 de fevereiro de 2005, com fundamento no Parecer CNE/CEB nº 39/2004, de 8 de dezembro de 2004, atualizou as Diretrizes Curriculares Nacionais definidas para o Ensino Médio e para a Educação Profissional Técnica de nível médio.

A Resolução CNE/CEB nº 3/2008, de 9 de julho de 2008, com fundamento no Parecer CNE/CEB nº 11/2008, de 16 de junho de 2008, disciplinou a instituição e a implantação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio – CNCT nas redes públicas e privadas de Educação Profissional”.

2008 - Lei 11.741 introduziu importantes alterações no Capítulo III do Título V da LDB, o qual passou a tratar "da Educação Profissional e Tecnológica", além de introduzir uma nova Seção no Capítulo II do mesmo título, a seção IV-A, quarta "da Educação Profissional Técnica de Nível Médio".

2012 - Foram definidas as atuais Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio, pela Resolução CNE/CEB nº 6/2012 com fundamento no Parecer CNE/CEB nº 11/2012.

201 - Em 25 de junho de 2014 foi sancionada a Lei nº 13.005/2014, que aprovou o novo Plano Nacional de Educação prevê “oferecer, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) das matrículas de educação de jovens e adultos, nos ensinos fundamental e médio, na forma integrada à educação profissional”. E, prevê “triplicar as matrículas da educação profissional técnica de nível médio, assegurando a qualidade da oferta e pelo menos 50% (cinquenta por cento) da expansão no segmento público”.

2017- Lei nº 13.415/2007, que introduziu alterações na LDB (Lei nº 9394/1996), incluindo o itinerário formativo "Formação Técnica e Profissional" no ensino médio. A nova redação da LDB refere-se aos critérios a serem adotados pelos sistemas de ensino em relação à oferta da ênfase técnica e profissional, a qual deverá considerar “a inclusão de vivências práticas de trabalho no setor produtivo ou em ambientes de simulação, estabelecendo parcerias e fazendo uso, quando aplicável, de instrumentos estabelecidos pela legislação sobre aprendizagem profissional”, bem como “a possibilidade de concessão de certificados intermediários de qualificação para o trabalho, quando a formação for estruturada e organizada em etapas com terminalidade” (BRASIL, 1988).

APÊNDICE C: MODELO DE QUESTIONÁRIO ALUNOS

1. Qual o curso que você está fazendo?
2. Quais foram as dificuldades encontradas na realização do estágio?
3. Você acha que os conteúdos ministrados na escola estão de acordo com a atividade realizada no estágio? Quais as similaridades e diferenças?
4. Você acredita que as habilidades interpessoais (Proatividade, Trabalho em equipe e Relacionamento interpessoal) ajudam no mercado de trabalho?
5. Dê um valor entre 1 (Menor importância) e 5 (Maior importância) nas habilidades interpessoais abaixo. Analise o grau de importância de cada habilidade para o estágio/mercado de trabalho:

 Proatividade;
 Trabalho em Equipe;
 Relacionamento Interpessoal (Resolver conflitos, saber ouvir, Capacidade de aprender);

APÊNDICE D: MODELO DE QUESTIONÁRIO EMPREGADOR

1. Quais foram as dificuldades encontradas pela empresa na contratação de estagiários?
2. Você acha que os conteúdos ministrados na escola estão de acordo com a atividade realizada no estágio? Quais as similaridades e diferenças?
3. Você acredita que as habilidades interpessoais (Proatividade, Trabalho em equipe e Relacionamento interpessoal) ajudam no processo de estágio?
4. Dê um valor entre 1 (Menor importância) e 5 (Maior importância) nas habilidades interpessoais abaixo. Analise o grau de importância de cada habilidade para o estágio/mercado de trabalho:

 - () Proatividade;
 - () Trabalho em Equipe;
 - () Relacionamento Interpessoal (Resolver conflitos, saber ouvir, Capacidade de aprender);
5. Quais as principais dificuldades que os estagiários enfrentaram na realização do processo, segundo a visão da empresa?

APÊNDICE E: MODELO DE QUESTIONÁRIO ACIM

1. Quais foram as dificuldades encontradas pelas empresas na contratação de estagiários?
2. Você acha que os conteúdos ministrados na escola estão de acordo com a atividade realizada no estágio? Quais as similaridades e diferenças?
3. Você acredita que as habilidades interpessoais (Proatividade, Trabalho em equipe e Relacionamento interpessoal) ajudam no processo de estágio?
4. Dê um valor entre 1 (Menor importância) e 5 (Maior importância) nas habilidades interpessoais abaixo. Analise o grau de importância de cada habilidade para o estágio/mercado de trabalho:

 Proatividade;
 Trabalho em Equipe;
 Relacionamento Interpessoal (Resolver conflitos, saber ouvir, Capacidade de aprender);
5. Quais as principais dificuldades que os estagiários enfrentaram na realização do processo, segundo a visão da ACIM?

APÊNDICE F: MODELO DE QUESTIONÁRIO GESTOR DE RH

Projeto Mestrado – Tema Proposto: “Desempenho dos alunos de Ensino Profissionalizante que realizam estágio supervisionado e a contribuição para iniciação da carreira profissional.”

Nome do Entrevistado:

Função:

1. O senhor (Gerente) já contratou estagiários do Ensino Médio/Técnico profissionalizante? Cite duas áreas em que esses procedimentos ocorreram?
2. Na prática, após o processo de estágio, os estagiários foram efetivados? Existe alguma estimativa referente a esses dados?
3. Quais foram as dificuldades encontradas pelas empresas na contratação de estagiários?
4. Você acha que os conteúdos ministrados nas escolas Técnicas/Institutos Federais estão de acordo com a atividade realizada no estágio? Quais as similaridades e diferenças?
5. Você acredita que as habilidades interpessoais (Proatividade, Trabalho em equipe e Relacionamento interpessoal) ajudam no processo de estágio?
6. Dê um valor entre 1 (Menor importância) e 5 (Maior importância) nas habilidades interpessoais abaixo. Analise o grau de importância de cada habilidade para o estágio/mercado de trabalho:

 Proatividade;
 Trabalho em Equipe;
 Relacionamento Interpessoal (Resolver conflitos, saber ouvir, Capacidade de aprender);
7. Quais as principais dificuldades que os estagiários enfrentaram na realização do processo, segundo a visão da Gerência de RH?

8. No cenário econômico atual, muitas pessoas estão desempregadas e os jovens são uma faixa da população que mais sofrem. Na sua opinião, quais são as atitudes que os jovens devem tomar para melhorar a sua empregabilidade e enfrentar a crise?

Etec Francisco Garcia

ANEXO A: MINUTA PADRÃO – CONVÊNIO DE ESTÁGIO – ENSINO MÉDIO E TÉCNICO

CONVÊNIO DE CONCESSÃO DE ESTÁGIO
PROFISSIONALIZANTE QUE ENTRE SI CELEBRAM
E O
CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA, POR INTERMÉDIO DA ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL
“FRANCISCO GARCIA”

Pelo presente instrumento, a(o) _____, com sede à _____, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º _____, neste ato representada pelo(a) Senhor(a) _____ doravante designada “Concedente de Estágio” e o Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, autarquia estadual de regime especial, nos termos do artigo 15, da Lei n.º 952, de 30 de janeiro de 1976, associado e vinculado à Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, criado pelo Decreto-Lei de 06 de outubro de 1969, com sede na Praça Cel. Fernando Prestes, 74 - São Paulo, Capital, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º 62.823.257/0001-09, doravante denominado CEETEPS, neste ato representado por **Maria Helena Moreira Morellin RG 15.928.366-8**, Diretor(a) da Faculdade de Tecnologia / Escola Técnica Estadual “Francisco Garcia” com sede no município de Mococa – São Paulo, devidamente autorizado(a) conforme Portaria CEETEPS n.º 76 de 27/05/2002 em consonância com o disposto na Lei Federal n.º 11.788, de 25/09/2008, resolvem celebrar concessão de estágio de complementação educacional, na forma das seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO DO CONVÊNIO

O presente convênio objetiva estabelecer as condições indispensáveis à viabilização de concessão de estágio de complementação educacional junto à Concedente de Estágio aos estudantes matriculados nas Faculdades de Tecnologia e nas Escolas Técnicas do CEETEPS, entendido o estágio como uma atividade de prática profissional que integra o processo de ensino-aprendizagem, configurando uma metodologia que contextualiza e põe em ação o aprendizado.

Site da escola: www.etefgarcia.com.br / www.cps.sp.gov.br

Etec Francisco Garcia

CLÁUSULA SEGUNDA - DO TERMO DE COMPROMISSO

A realização dos estágios dependerá de prévia formalização, em cada caso, do competente TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO, celebrado entre a Concedente de Estágio e o estudante, com interveniência da Instituição de Ensino.

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PLANO DE ESTÁGIO

A Concedente de Estágio para bem atender à finalidade do presente convênio, obriga-se a propiciar ao estudante-estagiário todas as condições e facilidades para um adequado aproveitamento do estágio, cumprindo e fazendo cumprir o Plano de Realização Estágio previamente acordado pelas partes, bem como designando supervisor para acompanhar e auxiliar os estudantes-estagiários.

CLÁUSULA QUARTA – DA CONCESSÃO DE ESTÁGIO

A concessão de bolsa de complementação educacional e/ou outra contraprestação por parte da Concedente de Estágio aos estudantes incorporados em seu Programa de Estágio, bem como a do auxílio-transporte, deverá atender ao disposto no artigo 12 da Lei Federal nº 11.788, de 25/09/2008.

Parágrafo Único – A concessão de estágio não gera qualquer vínculo empregatício, desde que sejam observados os requisitos constantes nos incisos I, II e III do artigo 3º da Lei Federal nº 11.788, de 25/09/08.

CLÁUSULA QUINTA – DA CARGA-HORÁRIA E DURAÇÃO

A jornada de atividades e a carga horária do estágio obedecerão ao disposto nos incisos I e II e parágrafos 1º e 2º do artigo 10 e 11 da Lei Federal nº 11.788, de 25/09/08.

CLÁUSULA SEXTA – DAS OBRIGAÇÕES ESPECIAIS

Além das obrigações assumidas nas demais cláusulas deste Convênio, os partícipes obrigam-se, especialmente, ao seguinte:

I – Obrigações da Concedente de Estágio:

a) celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

Etec Francisco Garcia

- b) indicar um 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;
- c) contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no Termo de Compromisso;
- d) entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho, por ocasião do desligamento do estagiário;
- e) enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6(seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória do estagiário;
- f) garantir ao estagiário o cumprimento das exigências escolares, inclusive no que se refere ao horário escolar;
- g) coadjuvar o CEETEPS, na avaliação final do estudante-estagiário, referente às atividades executadas no decorrer do estágio;
- h) Informar o CEETEPS, nas épocas oportunas, a disponibilidade de vagas referentes à sua programação de estágio de complementação educacional.

II - Obrigações do CEETEPS:

- a) celebrar Termo de Compromisso com a Concedente de Estágio e o educando indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso;
- b) elaborar, em consonância com suas diretrizes internas e as peculiaridades das atividades desenvolvidas pela Concedente de Estágio, a programação técnica do estágio, inclusive definindo previamente os critérios de avaliação do seu desenvolvimento;
- c) comunicar imediatamente à Concedente de Estágio, por escrito, todos os casos de desligamento de estudante-estagiário, em relação ao(s) referido(s) na Cláusula Primeira, seja qual for o motivo, inclusive conclusão de curso;
- d) indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
- e) comunicar à Concedente de Estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

CLÁUSULA SÉTIMA – DA VIGÊNCIA

O presente convênio terá vigência pelo prazo de..... (.....) meses, a contar da data de sua assinatura, podendo ser prorrogado mediante celebração de Termo Aditivo, atendendo o limite máximo de 60 (sessenta) meses.

Site da escola: www.etefgarcia.com.br / www.cps.sp.gov.br

Etec Francisco Garcia

CLÁUSULA OITAVA – DA DENÚNCIA E RESCISÃO

Este convênio poderá, a qualquer tempo, ser denunciado mediante notificação prévia de 60 (sessenta) dias, ressalvada a faculdade de rescisão, desde que comprovado o não cumprimento de qualquer de suas cláusulas.

Parágrafo Único - A extinção do presente Convênio, antes do seu final, fixado na Cláusula Oitava, decorrente de denúncia por qualquer das partes, não prejudicará os estagiários incorporados.

CLÁUSULA NONA - DO FORO

Para solução de quaisquer controvérsias, oriundas da execução deste Convênio, as partes elegem uma das Varas do Foro da Capital do Estado de São Paulo, com renúncia expressa a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

Estando assim justas e acordes, firmam o presente em 03 (três) vias de igual teor e forma, para um só efeito, na presença das testemunhas instrumentais abaixo nomeadas e subscritas.

_____, _____ de _____ de _____

.....

Maria Helena Moreira Morellin

Representante do Centro Estadual de Educação
Tecnológica Paula Souza - CEETEPS

.....

CONCEDENTE DE ESTÁGIO

Empresa:.....

Testemunhas

1. Assinatura:

Nome:

RG.:

2. Assinatura:

Nome:

RG.:

Site da escola: www.etefgarcia.com.br / www.cps.sp.gov.br

Etec Francisco Garcia

ANEXO B: TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO

Pelo presente instrumento, as partes nomeadas, de um lado, _____ com sede na _____ na cidade de _____ Estado de _____, neste ato representada(o) pelos ao final assinados, doravante denominada(o) CONCEDENTE, e, de outro lado, o(a) estudante _____ RG Nº _____, CPF Nº _____, residente à _____ CEP: _____ Bairro: _____ na cidade de _____ Estado de _____, doravante denominado ESTAGIÁRIO(A), aluno(a) regularmente matriculado(a) no (a) _____ módulo/ série da(o) Habilitação / curso _____, de nível médio, da Escola Técnica Estadual "Francisco Garcia", localizada na cidade de Mococa, Estado de São Paulo, doravante denominada INSTITUIÇÃO DE ENSINO, acordam e estabelecem entre si as cláusulas e condições que regerão este TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO.

CLÁUSULA PRIMEIRA: este Termo de Compromisso de estágio está fundamentado na Lei Federal Nº 11.788 de 25 de setembro de 2008.

CLÁUSULA SEGUNDA: Fica compromissado entre as partes que:

- as atividades de estágio a serem cumpridas pelo (a) estagiário (a) serão desenvolvidas das _____ às _____ e das _____ às _____, de 2ª a 6ª feira, totalizando _____ horas por semana.
- a jornada de atividade de estágio deverá compatibilizar-se com o horário escolar do (a) estagiário (a) e com o horário do (a) concedente.
- fica assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.
- este Termo de Compromisso de estágio terá vigência de ____/____/____ a ____/____/____ podendo ser denunciado a qualquer tempo, unilateralmente, mediante comunicado escrito com antecedência mínima de 5(cinco) dias.

Site da escola: www.etefgarcia.com.br / www.cps.sp.gov.br

Etec Francisco Garcia

CLÁUSULA TERCEIRA: No desenvolvimento do estágio ora compromissado, caberá ao (à) concedente

- a. garantir ao estagiário o cumprimento das exigências escolares, inclusive no que se refere ao horário escolar;
- b. proporcionar ao (a) estagiário (a) atividade de aprendizagem social, profissional e cultural compatíveis com sua formação profissional;
- c. proporcionar ao (a) estagiário (a) condições de treinamento prático e de relacionamento humano;
- d. proporcionar à instituição de ensino, subsídios que possibilitem o acompanhamento, a supervisão e a avaliação do estágio;
- e. coadjuvar o CEETEPS, na avaliação final do estudante-estagiário, referente às atividades executadas no decorrer do estágio

CLÁUSULA QUARTA: no desenvolvimento do estágio ora compromissado, caberá ao estagiário (a):

- a. cumprir com todo o empenho e interesse a programação estabelecida para seu estágio;
- b. observar as diretrizes e/ou normas internas do (a) concedente e os dispositivos legais aplicáveis ao estágio;
- c. comunicar à instituição de ensino qualquer fato relevante sobre seu estágio;
- d. elaborar e entregar ao concedente, para posterior análise da instituição de ensino, relatório sobre o estágio, na forma estabelecida por esta última.

CLÁUSULA QUINTA: durante a vigência do estágio serão concedidos mensalmente ao estagiário bolsa e auxílio transporte no valor de R\$ _____ (_____).

CLÁUSULA SEXTA: na vigência regular do presente Termo de Compromisso, o (a) estagiário (a) estará incluído (a) na cobertura de seguro contra acidentes pessoais proporcionada pela apólice nº.: _____ da Companhia _____.

CLÁUSULA SÉTIMA: constituem-se motivo para interrupção automática da vigência do presente Termo de Compromisso de estágio:

- a) a conclusão ou abandono do curso e o trancamento da matrícula;
- b) o não cumprimento do convencionado neste Termo de Compromisso.

Etec Francisco Garcia

CLÁUSULA OITAVA: o presente estágio não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza entre o (a) estagiário (a) e o (a) concedente, nos termos do que dispõe o § 1º do Art. 12 da Lei Nº 11.788 / 2008.

CLÁUSULA NONA: De comum acordo, as partes elegem uma das Varas do Foro da Capital do Estado de São Paulo, renunciando, desde logo, a qualquer outro, por mais privilegiado que seja, para que sejam dirimidas quaisquer questões oriundas do presente instrumento.

E, por estarem de inteiro e comum acordo com os termos ora ajustados, as partes assinam o presente instrumento em 3 (três) vias de igual teor e forma, para um só efeito, na presença das testemunhas também ao final assinadas.

_____, ____ de _____ de _____.

Pelo CONCEDENTE:

ESTAGIÁRIO(A)

(CARIMBO e ASSINATURA)

ASSINATURA

Pela INSTITUIÇÃO DE ENSINO:

(Direção/ carimbo e assinatura)



Secretaria de
Desenvolvimento Econômico

Etec Francisco Garcia

ANEXO C: FICHA DE ACOMPANHAMENTO DE ESTÁGIO

A Ficha de Acompanhamento de Estágio deve ser preenchida e assinada pelo Professor Orientador de Estágio da Etec

 		FICHA DE ACOMPANHAMENTO DE ESTÁGIO	
ALUNO:	_____	RM:	_____
TURMA:	_____	HABILITAÇÃO:	_____
MÓDULO/SÉRIE	_____	ANO:	_____°
PROFESSOR ORIENTADOR DE ESTÁGIO:	_____		
RAZÃO SOCIAL DA	EMPRESA: _____		
ENDEREÇO:	_____		
CIDADE:	_____	ESTADO:	_____
CEP:	_____		
ATIVIDADE PRINCIPAL DA	EMPRESA: _____		
TELEFONE:	_____		
DEPARTAMENTO/SETOR ONDE REALIZA	O ESTÁGIO: _____		
SUPERVISOR DE	ESTÁGIO: _____		
EMAIL DO SUPERVISOR DE	ESTÁGIO: _____		
INÍCIO DO ESTÁGIO:	__/__/__	TÉRMINO DO ESTÁGIO:	__/__/__
TOTAL DE HORAS NO ESTÁGIO:	_____		

RELAÇÃO ENTRE ATIVIDADES DO ESTÁGIO E AS COMPETÊNCIAS DO MÓDULO/SÉRIE

Na tabela a seguir o professor orientador deve verificar a compatibilidade das atividades do estágio em relação às competências do módulo/série (extraídas do Plano de Curso)

ROL DE ATIVIDADES A SEREM REALIZADAS PELO ESTAGIÁRIO	COMPETÊNCIAS DO MÓDULO/SÉRIE

ENTREGA DE RELATÓRIOS PERÍODICOS:

O aluno deve entregar relatórios periódicos, no mínimo semestrais, e um relatório ao final do período do estágio. O professor orientador deverá emitir parecer a respeito dos relatórios, analisando a pertinência das atividades desenvolvidas no módulo/série.

Nº	DATA DE ENTREGA	PARECER
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Assinatura do Professor Orientador
Nome do Professor Orientador

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC FRANCISCO GARCIA

NOME COMPLETO DO ALUNO
HABILITAÇÃO
SÉRIE/MÓDULO

ANEXO D: RELATÓRIO PERIÓDICO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO

CIDADE

MÊS/ANO

NOME COMPLETO DO ALUNO

RELATÓRIO PERIÓDICO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO NA EMPRESA X

Relatório apresentado como parte das exigências do Estágio Supervisionado do curso XXX da Etec XXX.

CIDADE
MÊS/ANO

DADOS DA ESCOLA:

PROFESSOR ORIENTADOR NA ESCOLA:

NOME:

E-MAIL:

IDENTIFICAÇÃO DO CAMPO DE ESTÁGIO**EMPRESA:**

RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA ONDE REALIZA O ESTÁGIO:

ENDEREÇO:

CIDADE:

ESTADO:

CEP:

ATIVIDADE PRINCIPAL DA EMPRESA:

TELEFONE:

DEPARTAMENTO(S)/SETOR(ES) ONDE REALIZA O ESTÁGIO:

DEPARTAMENTO(S)/SETOR(ES):

INÍCIO DO ESTÁGIO: __/__/__ TÉRMINO PREVISTO PARA O ESTÁGIO: __/__/__

SUPERVISOR DE ESTÁGIO DA EMPRESA:

NOME:

FUNÇÃO:

EMAIL:

INTRODUÇÃO:

O aluno deve descrever, em primeira pessoa do singular, de forma clara e objetiva, os objetivos do seu estágio, suas expectativas e como se deu o seu desenvolvimento, considerando o período em que foi desenvolvido.

Atividades desenvolvidas no estágio

Atividades desenvolvidas no período de / / a / /

O estagiário deverá descrever todas as atividades desenvolvidas no período referenciado

ATIVIDADE	DEPTO /SETOR	DIFICULDADES NA REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES

AUTOAVALIAÇÃO DO ESTAGIÁRIO

O estagiário deve considerar seu desempenho no período referenciado

GRAU DE DESEMPENHO: MB=MUITO BOM B=BOM R=REGULAR I=INSATISFATÓRIO NA=NÃO SE APLICA					
Item Avaliado	MB	B	R	I	NA
Qualidade do trabalho: execução dos trabalhos com qualidade, tendo em vista a responsabilidade, participação, aperfeiçoamento contínuo, uso eficiente dos recursos disponíveis e cumprimento de metas	MB	B	R	I	NA
Realiza suas atividades cumprindo as metas estabelecidas em atendimento aos padrões de qualidade esperados					
Apresenta resultados satisfatórios dentro dos prazos estabelecidos					
São capazes de desenvolver as tarefas requeridas, demonstrando as competências necessárias e buscando se aperfeiçoar continuamente					
Apresenta interesse, dedicação e disposição para aprender					
Planejamento e Organização: capacidade de planejar e organizar as ações relativas às atividades, tarefas e os objetivos do estágio na empresa ou instituição; considerar o rendimento e o atendimento de prazos.	MB	B	R	I	NA
Tem clareza das atividades que precisam ser realizadas e demonstram determinação na execução das mesmas					
Demonstra organização no ambiente de trabalho					
Avalia o planejamento das atividades, replanejando sempre que necessário					
Busca orientação em caso de dúvidas					
Iniciativa e Independência: capacidade de apresentar novas soluções por iniciativa própria	MB	B	R	I	NA
Se oferece, voluntariamente, para a realização de novas atividades					
Apresenta pró atividade na resolução de problemas					
Cumpre suas atividades dispensando a constante coordenação dos chefes.					
Sugere ou executa modificações ou inovações, no contexto do estágio, que beneficiem a Empresa.					
Dirige ou coordena atividades , fazendo-se seguir ou atender com naturalidade.					
Competências técnicas: capacidade de mobilizar as competências necessárias para a boa execução das tarefas desenvolvidas.	MB	B	R	I	NA
Apresenta as competências necessárias para a boa execução das tarefas desenvolvidas					
Cooperação e trabalho em equipe: capacidade de manter-se disponível para contribuir com sua ajuda quando solicitada e em sua integração em trabalho de equipe.	MB	B	R	I	NA

Troca experiências com os colegas de trabalho respeitando ideias e opiniões diferentes sem criar atritos					
Demonstram capacidade de interação, cooperação, respeitando as diversidades					
Apresenta disponibilidade para colaborar com a equipe					
Sociabilidade: capacidade de bem se relacionar com as pessoas.	MB	B	R	I	NA
Tratam com cortesia, disponibilidade e respeito os colegas de trabalho, superiores, clientes e fornecedores					
Pontualidade e assiduidade: comparecimento nos horários e dias de trabalho estabelecidos.	MB	B	R	I	NA
Cumprir horário de trabalho com exatidão e seriedade					
Colabora e participa ativamente das atividades e reuniões promovidas pela empresa					
Apresenta resultados dentro dos prazos estabelecidos					
Conduta ética: atitude pautada na legalidade, impessoalidade, senso de justiça, integridade e respeito ao próximo, zelo pelos bens patrimoniais, pelos documentos e fatos referentes aos cargos ou função	MB	B	R	I	NA
Respeita as normas e regulamentos da empresa e as orientações de sua chefia imediata					
Tem responsabilidade em usar adequadamente e em conservar os bens patrimoniais da empresa					
Posicionam-se com impessoalidade diante de situações conflituosas					
Guardam sigilo sobre assuntos de natureza confidencial					

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estagiário deve efetuar uma análise crítica da contribuição do estágio para sua formação profissional, assim como refletir se o aprendizado obtido no curso contribuiu para a realização do estágio.

Cidade, data

Nome e assinatura do estagiário

Nome e assinatura do Professor Orientador de Estágio



Secretaria de
Desenvolvimento Econômico

Etec Francisco Garcia

ANEXO E: FICHA DE AVALIAÇÃO DE ESTAGIÁRIO

A Ficha de Avaliação de Estágio deve ser preenchida e assinada pelo Supervisor de Estágio da empresa

 		FICHA DE AVALIAÇÃO DE ESTAGIÁRIO	
ALUNO: _____	RM: _____		
TURMA: _____	HABILITAÇÃO: _____	ANO: _____	° _____
MÓDULO/SÉRIE _____			
PROFESSOR ORIENTADOR DE ESTÁGIO: _____			
RAZÃO SOCIAL	DA		
EMPRESA: _____			
ENDEREÇO: _____			
CIDADE: _____	ESTADO: _____	CEP: _____	
ATIVIDADE PRINCIPAL	DA	EMPRESA:	
TELEFONE: _____			
DEPARTAMENTO/SETOR	ONDE	REALIZA	O
ESTÁGIO: _____			
SUPERVISOR	DE		
ESTÁGIO: _____	EMAIL: _____		
INÍCIO DO ESTÁGIO: __/__/__ TÉRMINO DO ESTÁGIO: __/__/__ TOTAL DE HORAS NO ESTÁGIO: _____			

GRAU DE DESEMPENHO: MB=MUITO BOM B=BOM R=REGULAR I=INSATISFATÓRIO NA=NÃO SE APLICA					
Item Avaliado	MB	B	R	I	NA
Qualidade do trabalho: execução dos trabalhos com qualidade, tendo em vista a responsabilidade, participação, aperfeiçoamento contínuo, uso eficiente dos recursos disponíveis e cumprimento de metas	MB	B	R	I	NA
Realiza suas atividades cumprindo as metas estabelecidas em atendimento aos padrões de qualidade esperados					
Apresenta resultados satisfatórios dentro dos prazos estabelecidos					
São capazes de desenvolver as tarefas requeridas, demonstrando as competências necessárias e buscando se aperfeiçoar continuamente					
Apresenta interesse, dedicação e disposição para aprender					
Planejamento e Organização: capacidade de planejar e organizar as ações relativas às atividades, tarefas e os objetivos do estágio na empresa ou instituição; considerar o rendimento e o atendimento de prazos.	MB	B	R	I	NA
Tem clareza das atividades que precisam ser realizadas e demonstram determinação na execução das mesmas					
Demonstra organização no ambiente de trabalho					
Avalia o planejamento das atividades, replanejando sempre que necessário					

Busca orientação em caso de dúvidas					
Iniciativa e Independência: capacidade de apresentar novas soluções por iniciativa própria	MB	B	R	I	NA
Se oferece, voluntariamente, para a realização de novas atividades					
Apresenta pró atividade na resolução de problemas					
Cumprir suas atividades dispensando a constante coordenação dos chefes.					
Sugere ou executa modificações ou inovações, no contexto do estágio, que beneficiem a Empresa.					
Dirige ou coordena atividades, fazendo-se seguir ou atender com naturalidade.					
Competências técnicas: capacidade de mobilizar as competências necessárias para a boa execução das tarefas desenvolvidas.	MB	B	R	I	NA
Apresenta as competências necessárias para a boa execução das tarefas desenvolvidas					
Cooperação e trabalho em equipe: capacidade de manter-se disponível para contribuir com sua ajuda quando solicitada e em sua integração em trabalho de equipe.	MB	B	R	I	NA
Troca experiências com os colegas de trabalho respeitando ideias e opiniões diferentes sem criar atritos					
Demonstram capacidade de interação, cooperação, respeitando as diversidades					
Apresenta disponibilidade para colaborar com a equipe					
Sociabilidade: capacidade de bem se relacionar com as pessoas.	MB	B	R	I	NA
Tratam com cortesia, disponibilidade e respeito os colegas de trabalho, superiores, clientes e fornecedores					
Pontualidade e assiduidade: comparecimento nos horários e dias de trabalho estabelecidos.	MB	B	R	I	NA
Cumprir horário de trabalho com exatidão e seriedade					
Colabora e participa ativamente das atividades e reuniões promovidas pela empresa					
Apresenta resultados dentro dos prazos estabelecidos					
Conduta ética: atitude pautada na legalidade, impessoalidade, senso de justiça, integridade e respeito ao próximo, zelo pelos bens patrimoniais, pelos documentos e fatos referentes aos cargos ou função	MB	B	R	I	NA
Respeita as normas e regulamentos da empresa e as orientações de sua chefia imediata					
Tem responsabilidade em usar adequadamente e em conservar os bens patrimoniais da empresa					
Posicionam-se com impessoalidade diante de situações conflituosas					
Guardam sigilo sobre assuntos de natureza confidencial					

Com relação à formação oferecida pelo Centro Paula Souza:

- Está além das expectativas da empresa quanto à formação profissional
- Atende as expectativas da empresa quanto à formação profissional
- Não atende as expectativas da empresa quanto à formação profissional (Neste caso, relate abaixo em quais aspectos o curso não atende às expectativas da empresa)

Comentários:

Com relação ao contato com a escola:

- Estamos satisfeitos com as orientações prestadas pela escola técnica em relação ao processo de estágio
- Estamos parcialmente satisfeitos com as orientações prestadas pela escola técnica em relação ao processo de estágio
- Não estamos satisfeitos com as orientações prestadas pela escola técnica em relação ao processo de estágio

Comentários:

Com relação à orientação de estágio:

- Estamos satisfeitos com o acompanhamento do estagiário pelo Professor Orientador
- Estamos parcialmente satisfeitos com o acompanhamento do estagiário pelo Professor Orientador
- Não estamos satisfeitos com o acompanhamento do estagiário pelo Professor Orientador

Comentários:

Sugestões(apresente quaisquer observações ou sugestões que julgar necessárias para o aprimoramento da formação profissional e comportamental de nossos alunos): _____

Assinatura e carimbo do Supervisor de Estágio

Visto do estagiário

Este documento deve ser preenchido pela empresa / instituição concedente ao término do período de estágio. Este documento deve ser entregue à orientação de estágio juntamente com o Relatório Final de estágio.

ANEXO F: CARTA DE CONCLUSÃO DO ESTÁGIO

(Papel timbrado da empresa)

Local e data

À
Direção da Escola Técnica Estadual _____

Prezado(a) Senhor(a):

Certificamos que o Sr.(a) _____ RG nº _____
realizou estágio na(s) área(s) _____ , perfazendo um
total de _____ horas.

Assinatura do Responsável
Nome e Cargo

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC FRANCISCO GARCIA

NOME COMPLETO DO ALUNO
HABILITAÇÃO
MÓDULO/SÉRIE

ANEXO G: RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO

CIDADE

MÊS/ANO

NOME COMPLETO DO ALUNO

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO NA EMPRESA X

Relatório apresentado como parte das exigências do Estágio
Supervisionado do curso XXX da Etec XXX.

CIDADE
MÊS/ANO

DADOS DA ESCOLA:

PROFESSOR ORIENTADOR DE ESTÁGIO:

NOME:

E-MAIL:

IDENTIFICAÇÃO DO CAMPO DE ESTÁGIO

EMPRESA:

RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA ONDE REALIZA O ESTÁGIO:

ENDEREÇO:

CIDADE:

ESTADO:

CEP:

ATIVIDADE PRINCIPAL DA EMPRESA:

TELEFONE:

DEPARTAMENTO(S)/SETOR(ES) ONDE REALIZA O ESTÁGIO:

DEPARTAMENTO(S)/SETOR(ES):

INÍCIO DO ESTÁGIO: __/__/__ TÉRMINO PREVISTO PARA O ESTÁGIO: __/__/__

SUPERVISOR DE ESTÁGIO DA EMPRESA:

NOME:

FUNÇÃO:

EMAIL:

INTRODUÇÃO:

O aluno deve descrever, em primeira pessoa do singular, de forma clara e objetiva, os objetivos do seu estágio, suas expectativas e como se deu o seu desenvolvimento.

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO ESTÁGIO

Data de início do estágio: / /

Data de término do estágio: / /

Total de horas cumpridas:

O estagiário deverá descrever todas as atividades desenvolvidas no estágio

ATIVIDADE	DEPTO /SETOR	DIFICULDADES NA REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES

AUTO AVALIAÇÃO DO ESTAGIÁRIO

Faça uma avaliação de seu desempenho durante todo o estágio

GRAU DE DESEMPENHO: MB=MUITO BOM B=BOM R=REGULAR I=INSATISFATÓRIO NA=NÃO SE APLICA					
Item Avaliado	MB	B	R	I	NA
Qualidade do trabalho: execução dos trabalhos com qualidade, tendo em vista a responsabilidade, participação, aperfeiçoamento contínuo, uso eficiente dos recursos disponíveis e cumprimento de metas	MB	B	R	I	NA
Realiza suas atividades cumprindo as metas estabelecidas em atendimento aos padrões de qualidade esperados					
Apresenta resultados satisfatórios dentro dos prazos estabelecidos					
São capazes de desenvolver as tarefas requeridas, demonstrando as competências necessárias e buscando se aperfeiçoar continuamente					
Apresenta interesse, dedicação e disposição para aprender					
Planejamento e Organização: capacidade de planejar e organizar as ações relativas às atividades, tarefas e os objetivos do estágio na empresa ou instituição; considerar o rendimento e o atendimento de prazos.	MB	B	R	I	NA
Tem clareza das atividades que precisam ser realizadas e demonstram determinação na execução das mesmas					
Demonstra organização no ambiente de trabalho					
Avalia o planejamento das atividades, replanejando sempre que necessário					
Busca orientação em caso de dúvidas					
Iniciativa e Independência: capacidade de apresentar novas soluções por iniciativa própria	MB	B	R	I	NA
Se oferece, voluntariamente, para a realização de novas atividades					
Apresenta pró atividade na resolução de problemas					

Cumpra suas atividades dispensando a constante coordenação dos chefes.					
Sugere ou executa modificações ou inovações, no contexto do estágio, que beneficiem a Empresa.					
Dirige ou coordena atividades , fazendo-se seguir ou atender com naturalidade.					
Competências técnicas: capacidade de mobilizar as competências necessárias para a boa execução das tarefas desenvolvidas.	MB	B	R	I	NA
Apresenta as competências necessárias para a boa execução das tarefas desenvolvidas					
Cooperação e trabalho em equipe: capacidade de manter-se disponível para contribuir com sua ajuda quando solicitada e em sua integração em trabalho de equipe.	MB	B	R	I	NA
Troca experiências com os colegas de trabalho respeitando ideias e opiniões diferentes sem criar atritos					
Demonstram capacidade de interação, cooperação, respeitando as diversidades					
Apresenta disponibilidade para colaborar com a equipe					
Sociabilidade: capacidade de bem se relacionar com as pessoas.	MB	B	R	I	NA
Tratam com cortesia, disponibilidade e respeito os colegas de trabalho, superiores, clientes e fornecedores					
Pontualidade e assiduidade: comparecimento nos horários e dias de trabalho estabelecidos.	MB	B	R	I	NA
Cumpra horário de trabalho com exatidão e seriedade					
Colabora e participa ativamente das atividades e reuniões promovidas pela empresa					
Apresenta resultados dentro dos prazos estabelecidos					
Conduta ética: atitude pautada na legalidade, impessoalidade, senso de justiça, integridade e respeito ao próximo, zelo pelos bens patrimoniais, pelos documentos e fatos referentes aos cargos ou função	MB	B	R	I	NA
Respeita as normas e regulamentos da empresa e as orientações de sua chefia imediata					
Tem responsabilidade em usar adequadamente e em conservar os bens patrimoniais da empresa					
Posicionam-se com impessoalidade diante de situações conflituosas					
Guardam sigilo sobre assuntos de natureza confidencial					

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estagiário deve efetuar uma análise crítica da contribuição do estágio para sua formação profissional, assim como refletir se o aprendizado obtido no curso contribuiu para a realização do estágio.

Cidade, data

Nome e assinatura do estagiário

Nome e assinatura do Professor Orientador de Estágio