

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

MARIA ROSANE SOARES PEREIRA

ESTÁGIO CURRICULAR NÃO-OBRIGATÓRIO:
limites e perspectivas na formação dos estudantes para o mundo do trabalho

São Luis
2010

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

MARIA ROSANE SOARES PEREIRA

ESTÁGIO CURRICULAR NÃO-OBRIGATÓRIO:

limites e perspectivas na formação dos estudantes para o mundo do trabalho

Dissertação apresentada ao Curso de
Mestrado em Educação da Universidade
Federal do Maranhão para obtenção do
título de Mestre.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Ilzeni Silva Dias

São Luis

2010

Pereira, Maria Rosane Soares

Estágio curricular não-obrigatório: limites e perspectivas na formação dos estudantes para o mundo do trabalho / Maria Rosane Soares Pereira. _ São Luis, 2010.

185 f.

Orientadora: Profª Drª Ilzeni Silva Dias.

Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Maranhão, 2010.

1. Estágio curricular. 2. Educação - Mundo do trabalho. I. Título.

CDU 378.193

MARIA ROSANE SOARES PEREIRA

ESTÁGIO CURRICULAR NÃO-OBRIGATÓRIO:

limites e perspectivas na formação dos estudantes para o mundo do trabalho

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Educação da Universidade Federal do Maranhão para obtenção do título de Mestre.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profª Drª. Izeni Silva Dias (Orientadora)
Doutora em Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. Marcelo Domingos Sampaio Carneiro
Doutor em Ciências Sociais
Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais
Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª. Francisca das Chagas Silva Lima
Doutora em Educação
Programa de Pós-Graduação em Educação
Universidade Federal do Maranhão

Dedico este trabalho a todos os adolescentes e jovens deste País, em especial, àqueles que são excluídos dos direitos a uma educação de qualidade e a um trabalho digno.

Aos meus dois amores, Isabela Cristina, nossa defensora dos direitos humanos e Renata Gabriela, futura integrante dos Médicos sem Fronteiras, mais do que filhas, amigas e companheiras. Quantas alegrias sinto por vocês, por seus corações generosos e preocupados com o próximo. Vocês são em Deus a minha herança.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me fortalece e faz cumprir os desejos do meu coração. A Ele, toda honra glória e louvor. “Nem olhos viram, nem ouvidos ouviram, nem jamais penetrou em coração humano o que Deus tem preparado para aqueles que o amam.” (1 Coríntios, 2, 9).

À Profª. Drª. Ilzeni Silva Dias, que dedicou grande parte de seu tempo em orientar e compartilhar comigo seus conhecimentos, que Deus possa retribuí-la por seu carinho, bondade e amizade.

Aos meus pais, José de Ribamar Pereira e Antonia Soares Pereira, que desde cedo me mostraram a importância de uma boa educação. Hoje reconheço o sacrifício que fizeram quando foi necessário me afastar de vocês para buscar uma educação de qualidade, pois “quem ama não busca seus próprios interesses”.

Aos meus irmãos Ribamar, Tadeu, Regiane, Roseli, Marcos, Márcia e Mauro, por estarem sempre ao meu lado em todos os momentos da minha vida.

Aos meus cunhados e cunhadas, em especial Sheyla Maria, que me acolheu em sua residência durante minha formação, no momento em que me encontrava na condição de estagiária.

Às memórias de Maria das Graças Soares de Oliveira e Izabel Coelho Cunha, que combateram o bom combate, acabaram a carreira e guardaram a fé.

A todos e todas da minha família, meu bem maior e o meu tesouro mais precioso.

Aos professores Dr. Marcelo Domingos Sampaio Carneiro, Drª. Francisca das Chagas Silva Lima e Drª. Maria José Pires Barros Cardozo, que na fase de qualificação ajudaram bastante, com suas substanciais contribuições.

Aos Professores e Professoras do Mestrado em Educação: Drª. Maria da Conceição Brenha Raposo, Dr. Antonio Paulino de Sousa, Drª. Iran de Maria Leitão Nunes, Drª. Adelaide Ferreira Coutinho, Drª. Maria de Fátima Costa Gonçalves, Drª. Diomar das Graças Motta e Dr. César Augusto Castro, por contribuírem para meu aperfeiçoamento teórico-metodológico, através das disciplinas ministradas.

Aos funcionários e estagiários - atuais e egressos - da Fundação Nacional

de Saúde (FUNASA), Coordenação Regional do Maranhão, que me permitiram a realização desta pesquisa, em especial ao Setor de Capacitação de Recursos Humanos, representado por Maria Marlene Sousa Machado, Dalva Helena Martins Campos, Inês Rosa Araújo Torres, Rita Vale Muniz.

A Rosa Maria Pinto e Daniela Coimbra, companheiras da Fundação Nacional de Saúde que lutaram comigo pela realização deste sonho.

A todos os meus amigos e amigas da 9ª turma do Mestrado em Educação pela feliz convivência, em especial, Darlene Silva e Ramon Alcântara.

À Prof. Drª. Maria Alice Melo, Coordenadora do Mestrado, por seu trabalho e dedicação pela causa da educação.

Aos funcionários do Mestrado em Educação, pelo apoio.

Ao pensar a educação na perspectiva da luta emancipatória, não poderia senão restabelecer os vínculos – tão esquecidos – entre educação e trabalho, como que afirmando: digam-me onde está o trabalho em um tipo de sociedade e eu te direi onde está a educação.

Emir Sader (2008)

RESUMO

Este trabalho consta de uma análise do estágio curricular não-obrigatório como espaço que possibilita a unidade teoria e prática. Tem por objetivo compreender de que forma esse ato educativo corrobora com a formação e inserção dos estudantes ao mundo do trabalho. Para materializar este objetivo, a pesquisa definiu, previamente, alguns caminhos que tinham os seguintes eixos norteadores: o estágio não-obrigatório no contexto do trabalho e da educação, considerando as mudanças decorrentes da acumulação flexível e os desdobramentos desse modelo de produção capitalista. Nesse contexto, observou-se as “inovações” advindas da nova Lei dos Estágios nº 11.788-2008, principalmente com relação aos direitos e deveres dos estudantes, o papel das Instituições de Ensino, das Empresas concedentes de estágios e dos Agentes de integração como componentes essenciais desta atividade educativa. O percurso metodológico privilegiou a pesquisa documental e de campo. Analiso o objeto de estudo a partir do método dialético e para sua elaboração contou-se com o aporte teórico de importantes autores como Marx, Gramsci, Boltanskyi e Chiapello, Mézaros, Antunes, Kuenzer, Pochmann, Santos, Oliveira, Reis. Esta pesquisa conclui que o estágio curricular não obrigatório é um importante articulador entre a educação e o mundo do trabalho, agregando aos estudantes condições objetivas de conhecerem a profissão almejada, pois permite a convergência da teoria com a prática em ambientes reais de trabalho, sendo essencial para formar as competências requeridas pelos empregadores públicos e privados. Observou-se que para seu adequado funcionamento, é necessário o cumprimento da Lei dos Estágios e demais regulamentações que o disciplinam, pelos protagonistas desse ato educativo.

Palavras-chave: Estágio. Educação. Mundo do trabalho. Competências.

ABSTRACT

This work is an analysis of the optional internship as a way that allows the union between theory and practice. Has for its objective understand how this educational act helps with the formation and insert the students in the world of work. To materialize this objective, the research previously defined some paths that had the following guiding principles: the optional traineeship in the context of work and education, considering the changes that result from the flexible accumulation of the capitalist model of production; in this context became clear the innovations caused by the Traineeship Law n 11.788-2008 mainly related with the rights and the duties of the students. Still, the role of the education institutions, concessionaires Internship and the integration agents as essential components of this educational activity. The methodological path privileged the documental and field research. Analyze the study object from the dialect method e for its elaboration counted with the theoretic luggage of important authors such as Marx, Gramsci, Boltanskyi e Chiapello, Mézaros, Antunes, Kuenzer, Pochmann, Santos, Oliveira, Reis. This research concluded that the optional traineeship is an articulator element between the education and the world of work, giving the students objectives conditions to know the profession they want, because allows the union of the theory with the practice in real environments of work, being essential to form the skills that are required from the public and private employers. Observed that for its right operation it is necessary the fulfillment of the Traineeship Law and others regulations that discipline it by the part of the social lead actors of this educational act.

Key words: Traineeship. Education. World of work. Skills.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	– Organização do programa de estágio curricular	52
Tabela 1	– Quadro demonstrativo por curso/instituição/local de estágio	100
Figura 2	– Organograma da Fundação Nacional de Saúde	105
Figura 3	– Organização do Distrito Sanitário Especial Indígena	107
Tabela 2	– Relações de Cursos/locais de estágios e atividades desenvolvidas pelos estagiários	114
Tabela 3	– Gastos com estagiários em Reais (R\$)	117

LISTA DE SIGLAS

AIS	- Agentes Indígenas de Saúde
Ascom	- Assessoria de Comunicação
CASAI's	- Casas de Saúde Indígena
CEF	- Caixa Econômica Federal
Cenp	- Centro Nacional de Primatas
CIEE	- Centro de Integração Empresa Escola
Cogest	- Coordenação Geral de Estágios
Dataprev	- Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social
DIEESE	- Departamento Intersindical de Estatística e estudos Socioeconômico
Diesp	- Divisão de Engenharia de Saúde Pública
Direh	- Divisão de Recursos Humanos
DSEI's	- Distritos Sanitários Especiais Indígenas
EEM	- Escola de Enfermagem de Manaus
EJA	- Educação de Jovens e Adultos
EMSI	- Equipe Multidisciplinar de Saúde Indígena
FIEMA	- Federação das Indústrias do Estado do Maranhão
FIES	- Programa de Financiamento Estudantil
Fsesp	- Fundação Serviços de Saúde Pública
FUNASA	- Fundação Nacional de Saúde
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e estatística
IEC	- Instituto Evandro Chagas
IEL	- Instituto Euvaldo Lódi
MEC	- Ministério da Educação e Cultura
MTE	- Ministério do Trabalho e Emprego
MTPS	- Ministério do Trabalho e Previdência Social
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
PEA	- População Economicamente Ativa
PED	- Pesquisa de Emprego e Desemprego
Peti	- Programa de Erradicação do Trabalho Infantil

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
ProJovem - Programa Nacional de Inclusão de Jovem
ProUni - Programa Universidade Para Todos
SIAPE - Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SINE - Sistema Nacional de Emprego
Snabs - Secretarias Nacionais de Ações Básicas de Saúde
Secap - Setor de Capacitação
SUCAM - Superintendência de Campanhas de Saúde Pública
SUS - Sistema Único de Saúde
UEMA - Universidade Estadual do Maranhão
UFMA - Universidade Federal do Maranhão

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.2	Âmbito do problema	17
1.3	Fundamentação teórico-metodológica	23
1.4	Estrutura do trabalho	27
2	O ESTÁGIO NÃO-OBRIGATÓRIO NO ÂMBITO DO MUNDO DO TRABALHO	30
2.1	Os jovens frente ao mundo do trabalho no modelo de produção capitalista	35
2.2	Trabalho e educação: direitos de cidadania para a juventude	39
2.2.1	Cidadania, educação e trabalho	41
2.3	As principais políticas públicas de inserção do jovem no mercado de trabalho	44
2.3.1	Estágio: objetivo, protagonistas e a importância do Termo de Compromisso	49
2.3.1.1	<i>Os Protagonistas dos Programas de Estágio e os papéis de cada um a partir da Lei 11.788/08</i>	52
3	RELAÇÃO DE TRABALHO E EDUCAÇÃO NO CAMPO DO ESTÁGIO MEDIADA PELA LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008	62
3.1	Trabalho: evolução histórica	65
3.2	Uma análise da relação educação e trabalho no capitalismo	70
3.3	Estágio: diferentes vertentes de análises	72
3.3.1	Percurso histórico do instituto do estágio de estudante	79
3.3.2	Análise comparativa entre as leis 6494/1977 e 11.788/2008, apresentando as principais mudanças	83
3.3.3	Fundamentos jurídicos do estágio no Serviço Público Federal	88
4	AS EMPRESAS CONCEDENTES DE ESTÁGIO ENQUANTO ESPAÇO DE FORMAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS: um estudo na Fundação Nacional de Saúde, Coordenação Regional do Maranhão	90
4.1	Delimitação dos sujeitos da pesquisa	99
4.2	Um histórico da Funasa: o compromisso com a saúde pública	102

4.2.1	A Funasa e a política de saúde indígena	106
4.3	Uma análise da política de estágio no setor público	109
4.4	Entre a escola e o mundo do trabalho: as expectativas dos estagiários entrevistados	123
4.5	O estágio como elemento articulador entre o conhecimento e o mundo do trabalho	126
4.6	As Instituições de Ensino nos programas de estágio e sua função mediadora	129
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	133
	REFERÊNCIAS	137
	APÊNDICES	149
	ANEXOS	153

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo consta de uma investigação sobre o estágio curricular não-obrigatório. Tem como principal objetivo verificar de que forma o mesmo contribui para a formação e inserção dos estudantes no mundo do trabalho.

O que me motivou escolher o estágio não-obrigatório como objeto de análise, foi a minha experiência enquanto participante de um estágio, como também, já profissional, Coordenadora de Programa de Estágio, na Fundação Nacional de Saúde (Funasa), Coordenação Regional do Maranhão. Portanto, entender de que forma o estágio não-obrigatório contribui para a inserção dos estudantes no mundo do trabalho constitui a principal questão que a pesquisa se propõe a responder.

Os principais aspectos a serem considerados, inicialmente, em revisão de literatura, dizem respeito às características singulares que envolvem este tipo de contratação atípica do mundo laboral.

Ressalta-se que, a experiência de participar de um programa de estágio somou positivamente na minha vida, tanto pessoal quanto profissional. Através dessa experiência pude aprender, com profissionais, algumas nuances que compõem a realidade de um ambiente de trabalho, e que, geralmente, as instituições de ensino não proporcionam de maneira satisfatória aos seus alunos, isto é, atividades de ordem prática.

Em 1982, ano da conclusão do meu ensino médio, obtive a oportunidade de participar como estagiária de um Banco da esfera pública, no interior do estado. Este processo de contratação foi bastante disputado, havendo na época, uma significativa quantidade de jovens que pleiteavam as duas vagas existentes como estagiários na referida instituição.

Destaco ainda que, a partir desta experiência, comecei a perceber a importância dos programas de estágio na vida de um jovem. A bolsa que recebia me ajudava a colaborar nas despesas familiares. Também amadureci minhas relações interpessoais, posto que precisava conviver com diferentes pessoas, de diferentes faixas etárias.

O fator responsabilidade foi também aperfeiçoado, através das tarefas que desenvolvíamos, pois em se tratando de atividade financeira, se faz necessário muito cuidado em sua execução. As atividades que eu desempenhava eram

basicamente de atendimento ao público e a abertura de contas, porém, todas essas ações eram supervisionadas e só depois ratificadas e concluídas por um funcionário da instituição.

Portanto, participar de um estágio me proporcionou amadurecer em diversos aspectos da minha vida pessoal e profissional, como por exemplo, me administrar melhor financeiramente, pois agora minhas despesas já eram em alguma medida, também responsabilidade minha.

Compartilha-se da perspectiva de Oliveira (2004, p. 145), segundo o qual por mais perfeitas e atualizadas que sejam as instituições escolares, a parte prática de sua aprendizagem não acompanha o mesmo ritmo de uma empresa, onde os postulados da produção e até o de relacionamento humano tem fisionomia própria.

A partir de 1997, coordenando o Programa de Estágio, da Fundação Nacional de Saúde¹, pude constatar que a maioria dos estudantes procura um estágio tentando adquirir a primeira experiência profissional. Outro aspecto que pude observar foi que o programa de estágio ajuda os jovens financeiramente no seu próprio sustento, e muitas vezes de sua família, através do valor concedido pela bolsa de estudo. Não menos significativo para os estudantes, é o contato profissional e social que adquirem na instituição, construindo assim, as primeiras competências profissionais exigidas pelo mundo do trabalho.

Compreende-se que, como ato educativo e de preparação para o trabalho produtivo, o educando merece um destaque especial nesse processo. São por eles e por meio deles que se materializa essa ação. Participando dessa experiência, pretende-se que os estudantes desenvolvam as competências e habilidades requeridas pelas demandas do mundo do trabalho, ou seja: ser criativo, ser comprometido com sua formação continuada, conhecer os processos tecnológicos, especialmente, o domínio da informática, saber trabalhar em equipe, dentre outros (SILVA, 2008).

A propósito, com referência ao problema da pesquisa, o advento de uma nova lei do estágio, nº 11.788/08 (Anexo A), promulgada em 25 de setembro de 2008, introduz uma série de medidas que visam garantir para o estágio a preservação do seu aspecto educativo, bem como, para os estudantes, avanços em

¹ Órgão do Ministério da Saúde que tem por missão cuidar da saúde dos povos indígenas e fazer o saneamento das cidades com até 35.000 mil habitantes. Disponível em www.funasa.gov.br. Acessado em: 15/11/2009.

alguns direitos não previstos nas legislações anteriores. Devido à recente temporalidade dessa lei, espera-se que a pesquisa possa contribuir, revelando novos aspectos que surgiram nos programas de estágios a partir de sua aplicação.

Diante desses argumentos, reconhece-se a importância desse estudo para contribuir na elucidação das questões que envolvem o Instituto do Estágio² e seus diversos atores sociais, a saber: os estudantes, as instituições de ensino e as empresas concedentes onde são formadas as competências profissionais, através da oportunidade que o educando tem de vivenciar, na prática, os conteúdos teóricos dos cursos.

1.2 Âmbito do problema

O estágio³ de estudantes se constitui em um importante espaço de inserção dos jovens no mundo do trabalho, pois através dele, o educando tem a oportunidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos nas instituições de ensino, contribuindo para a construção das competências profissionais requeridas pelo mundo do trabalho, que tem sofrido diversas transformações ao longo dos anos, o que requer da escola e dos estudantes maior preparo para o êxito profissional.

Para Costa (2007, p. 138), não há como negar o impacto que as transformações sociais, como as novas tecnologias, têm produzido na demanda por mão-de-obra, essencialmente em relação aos requisitos de qualificação e de

² O Instituto do Estágio de Estudantes tem contornos jurídicos precisos definidos na nova lei do estágio nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. De acordo com Martinez (2009, p. 15) “[...] os institutos técnicos são analisados no direito brasileiro, através das fontes materiais e formais. As fontes materiais do estágio são as relações jurídicas que aproximam o educando do trabalho com vistas ao aperfeiçoamento da sua formação profissional. Já as fontes formais são as normas que disciplinam a matéria, consideradas hierarquicamente, de cima para baixo, a partir da Constituição Federal.” Tratando-se do Instituto do Estágio tem-se então: Constituição Federal, a lei 11.788/2008, (lei do estágio de estudantes) que proveio do Projeto de Lei 2.419/07 e foi aprovada na Câmara de Deputados em 2008, assim como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9394/1996).

A cartilha esclarecedora sobre a nova a Lei do Estágio emitida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) não é uma fonte formal, mas presta informações úteis sobre a opinião governamental.

³ Estágio é um conjunto de atividades que o estudante desenvolve na comunidade ou nas empresas, relacionado à sua futura área profissional. Ele deve acontecer sob a responsabilidade e coordenação das instituições de ensino. (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2001 apud REIS, 2007, p. 201).

escolarização que, por sua vez, repercutem de forma indiscutível nos sistemas educacionais e de formação profissional.

A intenção desta pesquisa é análise do objeto, buscando outros elementos além do que está colocado pelos agentes que representam o capital, apontando para a existência de “[...] outras redes de significações.” (CORAZZA, 2007, p. 109). No caso dos programas de estágio, pretende-se verificar as contradições e tensões entre o instrumento legal, a Lei nº 11.788/08 e o que se materializa no ato pedagógico e com seus atores sociais.

Assim, busca-se desvelar como se dão as relações entre esses atores sociais em sua realidade concreta, analisando os intervenientes do estágio, enquanto ato educativo, demonstrando que há evidências que apontam, em algumas situações, para a precarização do estágio no mercado de trabalho (SANTOS, 2006).

A instância maior que regulamenta oficialmente o Instituto do Estágio é a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. De acordo com essa lei, em seu artigo 2º, o estágio não-obrigatório, que é o foco da pesquisa, é “[...] aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória”. (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 35). São realizados em empresas públicas e privadas, denominadas instituições concedentes, representadas pelas pessoas jurídicas de direito privado, órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer um dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Esse tipo de estágio também pode ser ofertado por profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus conselhos de fiscalização (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008).

No Brasil, a maioria dos jovens, após concluir seus estudos, depara-se com algumas dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, em decorrência da limitada oferta de vagas e a existência de pálidas políticas públicas de empregabilidade. Estudos de Pochmann (2007b) confirmam essa tendência.

Assim, de acordo com Pochmann (2007b), de 1989 a 1998, pôde-se constatar uma difícil realidade para quem tinha entre 15 e 24 anos de idade. Nessa faixa etária, a quantidade de jovens que ingressaram no mercado de trabalho nos anos 90 (2,3 milhões) é quase igual ao acréscimo de jovens desempregados nesse período. Em 1989, havia um milhão de jovens desempregados; em 1998, esse número pulou para 3,3 milhões. O desemprego juvenil teve um inchaço de 194,8%,

três vezes maior que o desemprego da população em geral.

Fazendo um balanço da situação dos jovens no mercado de trabalho brasileiro de 1995 a 2005, Pochmann (2007a) destaca que a emergência do desemprego estrutural entre jovens torna mais distantes as possibilidades de constituição de trajetórias ocupacionais e de vida apoiadas na ascensão social.

O estudo de Pochmann (2007a) aponta que demograficamente, a parcela de 15 a 24 anos de idade cresceu levemente acima da população total, o país registra entre 1995 e 2005 a presença de um jovem a cada 5,3 brasileiros. Em relação ao desemprego, contata-se que este cresceu muito mais para os jovens do que para as demais faixas etárias. Em 2005, a quantidade de jovens desempregados aumentou quase 107%, enquanto que para o restante da população este aumento foi de 90,5%.

O estudo aponta ainda que, entre os jovens, a situação é ainda mais complexa com relação às mulheres. De 1995 a 2005, a taxa de desemprego feminina passou de 14,1% para 25% (aumento de 77,4%), enquanto a masculina alterou-se de 9,7% para 15,3% (aumento de 57,8%). O fato de o Brasil ter em 2005, um desempregado a cada dez jovens (um a cada quatro jovens do sexo feminino) resultou da baixa capacidade do país gerar posto de trabalho para a população que ingressa no mercado de trabalho, quanto de manter o jovem empregado por um longo período. Ainda de acordo com o estudo desse autor, entre 1995 e 2005 o Brasil criou 17,5 milhões de novas ocupações, mas somente 1,8 milhão foi preenchida por pessoas na faixa de 15 a 24 anos de idade, portanto, a geração do primeiro emprego representou somente 10,6% do total de vagas abertas no país, ou seja, a cada dez novos postos de trabalhos gerados, somente uma ficou para os jovens (POCHMANN, 2007a).

Outro aporte teórico ao debate encontra-se na pesquisa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulada “Tendências Globais de Emprego para a Juventude”, divulgada em agosto de 2010, confirmando que a crise econômica mundial causou um aumento recorde de desemprego entre os jovens. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010).

De acordo com a OIT, a taxa de desemprego juvenil atingiu seu maior nível já registrado e deverá aumentar até o final de 2010. Cerca de 620 milhões de jovens economicamente ativos com idade entre 15 e 24 anos, 81 milhões estavam desempregados no final de 2009, o número mais elevado já registrado. Este número

é de 7,8 milhões de jovens a mais do que o número global registrado em 2007. A taxa de desemprego dos jovens aumentou de 11,9% em 2007 para 13,0% em 2009 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010, p. 1).

Segundo as projeções da OIT, a taxa de desemprego global da juventude deverá continuar a aumentar durante o ano de 2010, para 13,1% seguida para um declínio moderado para 12,7%, em 2011. O relatório também aponta que a taxa de desemprego dos jovens revelou-se mais sensível à crise do que as taxas de adultos, e que a recuperação do mercado de trabalho para homens e mulheres jovens provavelmente ficará atrás das dos adultos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2010).

Diante desse quadro de desemprego entre a população jovem, Branco (2008, p. 135) destaca a necessidade da emergência de políticas públicas voltadas para a imediata inserção de jovens em atividades econômicas e produtivas. Para o autor é necessário instituir-se programas voltados para o primeiro emprego e outros que procurem associar a geração de trabalho e renda para a população jovem, condicionando a escolarização desta.

Interessa-nos salientar aqui, a importância da participação dos jovens em programas de estágio, pois, por meio dele, os educandos adquirem a experiência prévia. Há que se considerar ainda, que a falta dessa experiência constitui-se em um dos grandes obstáculos para a inserção desse grupo no mercado de trabalho (BRANCO, 2008).

Na primeira década do século XXI, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e estudos Socioeconômico (DIEESE) (2010a), o Brasil apresentou crescimento econômico resultado de desempenho do setor exportador, combinado com significativa participação do mercado interno. Essa dinâmica promoveu mudanças importantes em um quadro histórico de profundas desigualdades social, sobretudo a partir de 2003.

Ainda de acordo com o DIEESE (2010b), estima-se que, entre 2003 e 2009, foram criados mais de 12 milhões de empregos formais. As informações da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) mostram que em abril de 2010 o nível de ocupação aumentou 0,7%, com a criação de 131 mil ocupações, simultaneamente ao crescimento da População Economicamente Ativa (PEA) (130 mil pessoas) resultou na mencionada estabilidade do contingente de desempregados.

Para o Departamento Intersindical de Estatística e estudos Socioeconômico (2010a, p. 2):

Esse conjunto de resultados positivos no mercado de trabalho decorre de uma intencionalidade presente na estratégia de desenvolvimento. Permanecem, entretanto, desafios históricos e estruturais no mercado de trabalho brasileiro, destacando-se alto desemprego, os baixos rendimentos, a informalidade e a rotatividade

Com base nessas premissas, propõe-se como objetivo geral da pesquisa⁴, analisar a importância do estágio caracterizado pela Lei nº 11.788/08, como não-obrigatório para a formação dos futuros profissionais egressos das instituições de ensino. Da mesma forma, as relações que se estabelecem no processo de aprendizagem e os resultados dessa ação para os estudantes, a sociedade e o mundo do trabalho, serão abordadas.

O movimento da pesquisa (CORAZZA, 2007) se constitui através dos objetivos específicos que agora se enunciam: verificar como as mudanças na organização do trabalho, resultantes da mundialização do capital⁵, além de outros, interferem no acesso dos estudantes ao mundo do trabalho, e qual a importância dos programas de estágio neste contexto. Leva-se em consideração que as mudanças advindas do padrão pós-fordista de organização do trabalho, associada às mudanças tecnológicas, transformam também as exigências na formação das competências dos trabalhadores para o mercado de trabalho.

Como desdobramento da pesquisa, destaca-se também, analisar as relações de exploração⁶ no âmbito do estágio. Embora reconhecendo o estágio como importante ferramenta de colocação dos jovens no mercado de trabalho, a pesquisa investiga como os estudantes, por necessidades econômicas, são levados muitas vezes a aceitar propostas das instituições concedentes que se desvirtuam das orientações legais. No mesmo sentido, Oliveira (2004, p. 48) destaca que:

⁴ Na condição de pesquisadora, nossa intenção é superar a pseudoconcreticidade e compreender a essência do fenômeno estudado (KOSIK, 1976, p. 15-16).

⁵ De acordo com Antunes (2007, p. 34): “Desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado e destruição da natureza em escala globalizada tornaram-se traços constitutivos dessa fase da reestruturação produtiva do capital.”

⁶ Relação de exploração entendida como atividades que não possuem caráter educativo e sim de emprego e que, portanto, descumprem as determinações legais. A este respeito ver Santos (2006), Josviak e Bley (2009).

Os obstáculos ao emprego dos jovens (15 a 24 anos) aumentaram nos últimos anos. Há atualmente uma quantidade desproporcional de jovens que sofrem um desemprego de longo prazo e se vêem obrigados a exercer trabalhos precários. [...]. Em consequência, muitos jovens abandonam o mundo do trabalho (ou nem conseguem nele entrar) e passam a aumentar o número de desempregados. Os jovens socialmente desfavorecidos são os mais afetados, com o que se perpetua o círculo vicioso da pobreza e da exclusão social.

Feitas as análises, passou-se a observar o papel das instituições enquanto espaço de formação das competências⁷ para o mundo do trabalho. Juntamente com a visão do estágio na ótica dos sujeitos sociais envolvidos - estudantes, escola, empresa - procedeu-se a estruturação do objeto, buscando compreender sua dinâmica. Assim, na construção do conhecimento sobre o objeto da pesquisa, verificou-se como o estágio, que é um dos primeiros contatos dos estudantes com o mundo relacionado às profissões, corrobora ou não com a formação e a inserção destes no mundo do trabalho.

Entender essa realidade, interpretar e desvendar seus elementos não são tarefas fáceis, visto que sua composição ocorre através das determinantes sociais, políticas e econômicas. Assim é mister para a pesquisa a compreensão dessa dinâmica, pois seus aspectos são múltiplos e interdependentes. Como descrito por Bachelard (2008, p. 17), “[...] o conhecimento do real é luz que sempre projeta algumas sombras. Nunca é imediato e pleno. As revelações do real são recorrentes.”

Da mesma forma, Frigotto (2006, p. 133) compreende que: “O desvendamento do real nas suas múltiplas determinações não se dá por ‘verdades’ prontas, mas pela produção da verdade do real cada vez mais global, abrangente, ainda que sempre passível de ampliação e superação.”

Assim, a pesquisa científica verificará - no movimento teoria empiria - a validade das hipóteses que estão no entorno do objeto. Do ponto de vista de Corazza (2007, p. 109) “[...] somente nessa condição de insatisfação com as significações e verdades vigentes é que ousamos tomá-las pelo avesso, e nelas investigar e destacar outras redes de significações.”

⁷ Competências na definição de Zarifian (1996, p. 56) como “[...] capacidade que os trabalhadores têm de enfrentar situações e acontecimentos próprios de um campo profissional guiados por uma inteligência prática do que está ocorrendo e coordenando-se com outros atores para mobilizar suas próprias capacidades.”

1.3 Fundamentação teórico-metodológica

Procura-se compreender o objeto de estudo a partir das contribuições teóricas e metodológicas da dialética materialista. A opção pelo materialismo histórico dialético, formulado por Marx (2008), se deu pelas características do meu objeto de pesquisa, pois na análise dos programas de estágio, categorias como juventude, trabalho⁸, classes sociais, ideologia, contradição, totalidade, movimento e, ainda, uma percepção crítica da sociedade capitalista, foram se destacando.

Corazza (2007, p. 121) aponta nesse processo, que “[...] não escolhemos, de um arsenal de métodos, aquele que melhor nos atende, mas somos escolhidos [...] pelo que historicamente é possível de ser anunciado.” Como aporte teórico dessa análise, buscou-se a contribuição em importantes autores como Marx (2008), Meszáros (2004), Marx e Engels (1989), Gramsci (1991), Kosik (1976), Bachelard (2008), Bourdieu (1983), Boltanski e Chiapello (2009).

Para tratar especificamente do objeto de estudo - o estágio curricular não-obrigatório - foi fundamental a contribuição de Kuenzer (2002), Pochmann (2009), Josviask e Bley (2009), Santos (2002), Martinez (2009), Oliveira (2009), Reis (2007) e Fonseca (2009); e ainda, a análise das Leis e Decretos que dão fundamentação legal aos programas de estágio, em especial a Lei dos estágios nº. 11.788, de 25 de setembro de 2008. Também contribuiu na elaboração desse trabalho, estudos de organismos internacionais como a OIT e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

Em síntese, a presente escolha teórica encontra-se ancorada na concepção de que a formação dos estudantes para o mundo do trabalho se produz em uma sociedade capitalista, marcada por profundas contradições e desigualdades. Corroborando com essa perspectiva, Meszáros (2004) aponta que o processo de mundialização do capital resulta na concentração de riquezas nas mãos de cada vez menos grupos e pessoas, produzindo um aumento da pobreza e da miséria, principalmente, nos países periféricos ou ditos de terceiro mundo.

Dados apresentados por Meszáros (2004, p. 23) nos dão a dimensão dessas desigualdades:

⁸ Juntamente à sua relação com a formação humana e profissional.

Nos anos 60, havia 30 pobres na base da pirâmide socioeconômica para cada rico no topo dessa estrutura. Hoje, contamos 74 pobres para cada rico. No ano 2015, a previsão é que essa relação alcance 100 pobres para cada rico no mundo. Essa é uma previsão oficial das Nações Unidas.

Acrescenta-se que o trabalho, a educação e a participação política são importantes dimensões da vida social. Porém, são direitos que, nessa sociedade, não ocorrem com justiça e universalidade⁹. A educação é essencial ao desenvolvimento econômico e social, na medida em que se materializa de maneira justa e igualitária para todos. Porém, sua real atuação tem sido a de servir a lógica da mundialização do capital, tornando-se uma mercadoria. A mesma então,

[...] deve ser pensada como um bem, submetidas às regras diferenciais da competição. Longe de ser um direito do qual gozam os indivíduos, dada sua condição de cidadão, deve ser transparentemente estabelecida como uma oportunidade que se apresenta aos indivíduos empreendedores, aos consumidores “responsáveis”, na esfera de um mercado flexível e dinâmico (o mercado escolar). (GENTILI, 1998, p. 19).

No modo de produção capitalista, os jovens que possuem condições financeiras para adquirirem uma boa formação educacional, a priori, encontrarão melhores condições de competir por uma boa vaga no mercado de trabalho, pois eles têm acesso a professores capacitados, bons livros, à tecnologia, estudo de uma ou mais língua estrangeira.

Por outro olhar, depara-se com aqueles jovens que vivem em precárias condições de vida. Sua escola é igualmente marcada por grandes problemas de ordem estrutural e física, seus professores são mal remunerados e desmotivados pelas condições de trabalho. Suas famílias, de baixa renda, não possuem condições de proporcionar-lhes o acesso aos elementos materiais como livros, cursos e tecnologia, deixando-os em desvantagem em relação à competição pelas melhores vagas no mercado de trabalho.

As análises de Pochmann (2007c, p. 66) confirmam esse fato, quando revelam que “[...] em um mercado de trabalho que se estreita e tem comportamento dinâmico, os empregos mais nobres foram sendo preservados para os segmentos de mais altas rendas.”

De forma similar, Oliveira (2004), argumenta que a participação dos jovens no mercado de trabalho guarda uma estreita relação com as condições econômicas das famílias. Segundo o autor, esse é o fator decisório quanto à

⁹ “É o que mostram a injusta distribuição não só de renda como também dos bens culturais e os índices da desigualdade social, que permanecem até hoje.” (SEVERINO, 2007, p. 300).

possibilidade da continuação do percurso educacional por parte do jovem ou, se, pelo contrário, este haverá de abandoná-lo para gerar renda para sua própria sobrevivência.

No campo educacional, essas desigualdades se refletem nas condições de ingresso e permanência destes alunos, ao competitivo e restrito mercado de trabalho. Pode-se vislumbrar essa situação, de acordo com Schwartzman e Reis (2005, p. 158):

O papel diferenciador e seletivo da educação se acentua pela grande heterogeneidade dos sistemas educacionais do país. Se todos os jovens tivessem acesso ao mesmo tipo de educação e pudessem concluir a educação secundária em igualdade de condições, teríamos uma situação de igualdade de oportunidades, mesmo com um mercado restrito. No entanto, a qualidade da educação oferecida pelas escolas públicas, que predominam nos níveis fundamental e médio, é extremamente variada, sendo que as melhores escolas são as particulares, só acessíveis a famílias de renda média e alta. A má qualidade da educação pública acentua seu papel como mecanismo de inclusão/exclusão social, situação que necessita ser analisada com profundidade.

Parte-se do pressuposto de que as desigualdades sociais são justificadas por uma ideologia burguesa, enquanto “consciência falsa, equivocada, da realidade” (MARX; ENGELS, 1989, p. 18). A intenção desse modelo ideológico é propagar a ideia de que todos os indivíduos teriam igual oportunidade na vida, estas oportunidades seriam fruto do esforço, mérito e da dedicação de cada pessoa para conseguir um lugar de destaque, ficando os sujeitos sociais com o ônus de serem responsáveis por seus sucessos ou fracassos. Essa concepção ideológica é ancorada na teoria do capital humano onde:

O mérito é definido em termos de talentos individuais e motivação para suportar privações iniciais, como longos anos de escolaridade, antes de galgar os postos de elite. O modelo de concorrência perfeita não admite direitos adquiridos e dominação, pois supõe-se que o somatório das decisões feitas, frutos das aspirações pessoais, resultará num equitativo equilíbrio de poder. (FRIGOTTO, 2006, p. 61).

Essa mesma ideologia, porém, mascara o fato de que as condições de vida, trabalho e educação são dadas por um processo histórico de desigualdades e que, portanto, não depende exclusivamente do indivíduo fracassar ou ascender na sociedade capitalista, mas sim, das condições sociais e econômicas, estabelecidas numa sociedade de classe. Como destaca Frigotto (2005, p. 72) a pesquisa tem

[...] a tarefa de evidenciar como essas noções se articulam à forma que vem assumindo o capitalismo tardio, o qual globaliza a fragmentação e a exclusão das maiorias, e que pretende convencer os excluídos de que eles são os culpados por sua exclusão.

Contudo, esse movimento não é estático, pelo contrário, é dinâmico. A contradição como condição essencial da dialética traz em sua gênese o movimento e a mudança, onde o homem é visto como um potencial instrumento para a transformação e a superação dessas contradições. Igualmente, numa percepção dialética, baseada no pensamento gramsciano, a educação, enquanto instrumento político, pode servir tanto para a manutenção dessas desigualdades, quanto ser canal para sua superação.

Essas perspectivas indicam a natureza contraditória da educação, explicitada por Gramsci, que é ao mesmo tempo um instrumento estratégico de dominação nas mãos da classe dominante, e também um instrumento estratégico de libertação por parte da classe dominada, uma vez que, mediante seus intelectuais orgânicos, ela pode lançar no âmbito da sociedade civil sua contra-ideologia (GRAMSCI, 1991).

Acrescenta-se a compreensão do método dialético materialista na pesquisa, descrito por Marx (2008, p. 28): “[...] a investigação tem de apoderar-se da matéria, em seus pormenores, de analisar suas diferentes formas de desenvolvimento e de perquirir a conexão íntima que há entre eles.”

Compreendendo o movimento dialético existente na sociedade e entre seus atores sociais, estudam-se as partes do objeto, estabelecendo suas ligações com o todo. Os sujeitos da pesquisa, os estagiários, são vistos como elementos que fazem parte de um todo, ou seja, da sociedade capitalista. Nesse sentido, segundo Kosik (1976, p. 42),

[...] a compreensão dialética da totalidade significa não só que as partes se encontram em relação de interna interação e conexão entre si e com o todo, mas também que o todo não pode ser petrificado na abstração situada por cima das partes, visto que o todo se cria a si mesmo na interação das partes.

Assim, como para a dialética tudo está em permanente movimento, compreende-se que os fatos ocorrem através de uma intervenção, seja ela de ordem implícita ou explícita. Pádua (2006, p. 22) ressalta que “[...] evidentemente, esta determinação não é mecânica, é complexa, estrutural, e se dinamiza nas relações existentes entre os níveis da própria estrutura social, ou seja, o econômico, o

jurídico-político e o ideológico.”

Para analisar estas dimensões, em face do caráter proeminente dos valores econômicos próprios do sistema capitalista, é importante para a pesquisa a percepção deste movimento de forças antagônicas. Reafirmando a compreensão desses fatores determinantes e condicionantes no programa de estágio, bem como a necessidade de estudá-los como elementos fundamentais para a apreensão do real, coaduno com as análises de Raposo (2006, p. 15) que destaca que, na perspectiva dialética, a interação entre o todo e as partes, teoria e prática, sujeito e objeto, é de fundamental importância, pois entender esta interação de forma mecânica compromete o resultado a que se pretende chegar na produção do conhecimento científico.

No que se refere a pesquisa de campo, ressalta-se que se realizou observação e análise de documentos oficiais do Programa de Estágio da instituição pesquisada, e quanto aos sujeitos da pesquisa (os estagiários, supervisores de estágio, fiscal de estágio, representante da Direh/Funasa e representante da Cogest/UFMA) tiveram suas opiniões e perspectivas direcionadas através de entrevista semi-estruturada (Apêndice B) e transformadas em relatos, sendo os mesmos apresentados em ordem sequencial, para que possa ser preservado a identidade pessoal de cada um, conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A). Nesse sentido, as entrevistas foram gravadas e transcritas buscando conhecer o entendimento de cada um deles sobre os diversos aspectos pesquisados.

1.4 Estrutura do trabalho

Focaliza-se a discussão no estudo do estágio não-obrigatório. Utiliza-se essa oportunidade para analisar os problemas com os quais se convive na prática profissional e tenta-se buscar respostas para os mesmos. A partir das insatisfações com o já sabido, fugindo da esfera das opiniões, do senso comum, questionando *pari passu*, realidade e teoria, constrói-se o objeto de pesquisa.

Nesse sentido, coloca-se em suspenso aspectos da realidade, me distanciando da prática e assumindo meu papel como pesquisadora. Para Bachelard

(2008, p. 18),

[...] é justamente esse sentido do problema que caracteriza o verdadeiro espírito científico. Para o espírito científico, todo conhecimento é resposta a uma pergunta. Se não há pergunta, não pode haver conhecimento científico. Nada é evidente. Nada é gratuito. Tudo é construído.

Na perspectiva da construção do objeto de estudo, fruto das minhas problematizações, pretende-se verificar a contribuição do estágio curricular não-obrigatório e suas conexões com o mundo do trabalho. Trata-se de algo no qual me encontro envolvida, uma vez que fui estagiária e administrei por dez anos um programa de estágio no serviço público federal. A propósito, compartilho da opinião de Gonçalves (2008, p. 29), quando afirma que “[...] a pesquisa me dá consciência de que estou inserida numa complexa rede de sociabilidade que me faz sujeito e objeto da própria pesquisa.”

Dessa forma, essa dissertação encontra-se estruturada nos seguintes capítulos: O primeiro é a introdução, que apresenta o objeto de estudo e o porquê de sua escolha, o âmbito do problema, os objetivos gerais e específicos, a fundamentação teórica e metodológica e, por último, apresenta a estrutura do trabalho.

No segundo capítulo, faz-se uma análise do estágio curricular não-obrigatório no âmbito do mundo do trabalho, frente ao modelo de produção capitalista. Destaca-se ainda, as principais políticas públicas de empregabilidade para a juventude, o objetivo e os protagonistas do programa de estágio e os novos papéis de cada um a partir do advento da nova lei do estágio nº 11.788/08. Também a responsabilidade de cada uma das partes envolvida nesse processo: os estagiários, as instituições de ensino, as empresas concedentes e os agentes de integração.

O terceiro capítulo intitula-se Relação de trabalho e educação no campo do estágio, mediada pela Lei nº 11.788 de 2008, em que se apresenta uma evolução histórica do conceito de trabalho, uma análise da relação trabalho e educação no capitalismo, o estágio apresentado de diferentes vertentes de análises, e ainda, o percurso histórico do instituto do estágio. Nesse mesmo capítulo, apresentam-se os fundamentos jurídicos do estágio no serviço público federal, uma vez que a pesquisa foi realizada na Fundação Nacional de Saúde/MS.

O quarto capítulo traz a pesquisa de campo intitulada: As empresas concedentes de estágio enquanto espaço da formação das competências: um

estudo na Funasa/MA. Neste, delimita-se os sujeitos da pesquisa, analisando especialmente as categorias formação e inserção dos estudantes para o mundo do trabalho através do estágio curricular não-obrigatório. Também se apresenta um histórico da instituição e a política de estágio no setor público. Ainda neste contexto, analisam-se as Instituições de ensino como mediadoras dos programas de estágio.

O quinto e último capítulo consta da conclusão seguida das referências bibliográficas.

2 O ESTÁGIO NÃO-OBRIGATÓRIO NO ÂMBITO DO MUNDO DO TRABALHO

Parte-se do pressuposto de que as mudanças advindas do padrão pós-fordista de organização do trabalho, associadas às mudanças tecnológicas, determinam também as exigências na formação das competências dos trabalhadores para o mundo do trabalho.

Antunes (1997) denomina essas mudanças de metamorfose do trabalho e ressalta que estas trazem como conseqüência principal para a classe que vive do trabalho¹⁰ a perda de direitos, pois de acordo com o autor “[...] direitos e conquistas históricas são substituídos e eliminados dos meios de produção.” (ANTUNES, 1997, p. 16).

Constata-se, ainda, que o desenvolvimento tecnológico é um dos determinantes para o desemprego estrutural. De acordo com Antunes (2007, p. 33) “[...] há também, em escala mundial, uma ação destrutiva contra a força humana de trabalho, que tem enormes contingentes precarizados ou mesmo à margem do processo produtivo, elevando a intensidade de desemprego estrutural.” Portanto, o fortalecimento da mundialização do capital trouxe graves conseqüências para o mundo do trabalho, pois enfraqueceu a classe trabalhadora, gerando desemprego e exclusão.

Dessa forma, a crise do capital da década de 70 acelerou o processo de globalização no final do século XX e início do século XXI e, esta, ao ultrapassar as barreiras das nações, deixa para trás centenas de desempregados. Por outro lado, a reestruturação produtiva (modernização das empresas com novas tecnologias e microeletrônica) foi o caminho percorrido por muitas organizações para se manterem competitivas no mercado, jogando centenas de trabalhadores para fora do processo produtivo, aumentando também, o desemprego estrutural.

Frigoto (1998, p. 13) aponta que “[...] o desemprego estrutural deste fim de século demarca não apenas o aumento do exército de reserva, mas especialmente o excedente de trabalhadores, ou seja, a não necessidade, para a produção, de milhões de trabalhadores.”

¹⁰ “[...] compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho e são despossuídos dos meios de produção.” (ANTUNES, 2005, p. 48-49).

Nesse contexto de profundas mudanças, os trabalhadores que já estavam inseridos no mundo do trabalho passavam a competir uns com os outros para não serem jogados na periferia da produção como resultado do enxugamento das empresas decorrente do novo modelo de acumulação flexível: o Toyotismo.¹¹

Aqueles que ainda não faziam parte do mundo do trabalho, que é o caso dos estagiários, também entram nesta disputa, porém possuem uma desvantagem, que é a falta de experiência e a falta de competências que são adquiridas exclusivamente no processo de trabalho.

Nesse sentido, as dificuldades encontradas pelos trabalhadores formais são também as mesmas que encontram os estudantes egressos das escolas de nível médio e superior. Ao concluir seus estudos, os jovens vêm-se diante do seguinte dilema: não conseguem emprego por não possuir experiência e não as adquirem porque o mercado não oferece oportunidade para um trabalhador desprovido das competências essenciais.

Vale dizer, a esse respeito, que se trata de um discurso burguês e falacioso, pois a qualificação em si, não garante facilidade de acesso ao emprego. Mesmo os jovens que são considerados qualificados esbarram nas dificuldades impostas a todos os trabalhadores pela atual crise do capital. Portanto, não se pode pensar a educação apenas a partir da preparação dos indivíduos para o mercado de trabalho, uma vez que o mercado não absorve todos os indivíduos, tidos como qualificados.

Nesse sentido, estudo de Kober (2004, p. 9) aponta que não há uma relação direta entre qualificação e emprego. De acordo com a autora, para que se estabeleça uma relação entre a educação e uma maior possibilidade de inserção no mercado de trabalho, precisa-se considerar também os aspectos políticos e econômicos dessa relação.

Pode-se dizer que este consenso ideológico, dúbio, ocorre por meio da aglutinação da relação educação-emprego em torno da noção de empregabilidade, ou seja, quanto melhor a escolaridade, mais facilidade teria o indivíduo de se empregar.

¹¹ Para Antunes (2002, p. 42) as principais características do toyotismo são: produção muito vinculada à demanda; ela é variada e bastante homogênea; fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariada de funções; tem como princípio o just in time, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção e funciona segundo o sistema de kanban, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque que, no toyotismo, devem se mínimo.

Ainda de acordo com a autora, não se trata de desmerecer o valor da educação para os benefícios individuais e sociais, nem de negar a existência da relação entre escolaridade e emprego, porém de reconhecer que por si só, isso não é suficiente para a inserção no mercado de trabalho (KOBBER, 2004, p. 10).

Para reafirmar esta linha de pensamento, recorre-se a uma citação de Tanguy (1999, p. 2-3) para a qual

Considerar o diploma como a principal característica que determina o acesso ao emprego equivale a desconhecer que este atua de modo diferente segundo a pertença social, cultural (à qual está fortemente vinculado), das redes familiares ou locais, etc. [...] as relações entre formação e emprego se estabelecem ao cabo de uma cadeia na forma de redes, não de relações lineares.

Assim, Tanguy (1999) esclarece que a relação entre formação e emprego não pode ser isolada dos conjuntos das relações que definem as condições de inscrição dos jovens na massa assalariada.

Porém, o que presenciamos são os indivíduos sendo os responsáveis por sua qualificação e, conseqüentemente, por seu emprego ou desemprego, como se esta condição dependesse exclusivamente deles. Pode-se sempre ouvir nos meios de comunicação a frase: há emprego pra todos, o que faltam são pessoas qualificadas.

De acordo com Paiva (1991), no debate sobre as relações entre produção e qualificação, encontramos algumas invariáveis. A maioria dos autores enquadra a questão de acordo com três fases históricas do capitalismo: artesanato, manufatura e indústria

Nesse sentido, quatro teses fazem referência à qualificação média do trabalhador, no capitalismo contemporâneo:

- a) primeira: Tese de desqualificação – o capitalismo contemporâneo não estaria conduzindo à passagem à terceira fase, mas se reproduzindo, mantendo as características da transição do artesanato à manufatura no que concerne às exigências de qualificação de força de trabalho;
- b) segunda: Tese de requalificação – defendida pelos defensores do capitalismo monopolista de estado e por aqueles que vêem de forma positiva o desenvolvimento tecnológico e seus efeitos sobre o trabalho e a vida dos homens, considera que o capitalismo contemporâneo (a automação, o consumo de massa etc.) exigiria a elevação da

- qualificação média da força de trabalho;
- c) terceira: Tese da polarização das qualificações – aparece combinada com qualquer das outras três e afirma que o capitalismo moderno necessita somente de um pequeno número de profissionais altamente qualificados, enquanto a grande massa de trabalhadores se veria frente a um processo de desqualificação;
- d) quarta: Tese da qualificação absoluta e da desqualificação relativa - afirma que o capitalismo contemporâneo necessita de homens mais qualificados em termos absolutos (a qualificação média se elevaria), enquanto a qualificação relativa, considerando-se o nível de conhecimento atingidos pela humanidade, se reduziria se comparada com épocas pretéritas (PAIVA, 1991, p. 23- 24).

De acordo com a autora, é em torno dessas posições, baseadas em diferentes níveis e aspectos do processo de trabalho no capitalismo contemporâneo, que ocorrem as discussões à cerca da qualificação.

Tratando-se do início da vida profissional, estudos apontam que a juventude é um dos segmentos sociais mais penalizados pela crise estrutural do capital. Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), publicado no guia do estudante informa que “[...] a crise golpeia de forma especialmente dura a juventude. A previsão da OIT, é que o número de jovens desempregados aumentaria entre 11,6 milhões e 17,7 milhões de jovens entre 2008 e 2009.” (O COLAPSO..., 2010, p. 146).

Com relação ao primeiro emprego, o jovem depara-se com grandes dificuldades para ser inserido no mundo do trabalho, por falta de vagas e pela grande competitividade entre os trabalhadores formais. Portanto, os programas de estágio, que tem seus contornos jurídicos definidos na Lei 11.788/08 se apresentam como um instrumento de vital importância nesse objetivo.

Concorda-se com Arruda (2002, p. 72) quando diz que uma nova relação de trabalho e educação deve “[...] articular dialeticamente a prática com a teoria, o fazer com o saber, o agir com o pensar, condição indispensável para a formação de sujeitos autônomos eficientes e criativos.

Esse entendimento é compartilhado por Oliveira (2004, p. 155) quando considera que o instituto do estágio, sendo realizado dentro dos objetivos estabelecidos na Lei, pode romper o círculo vicioso que dificulta a obtenção do

primeiro emprego do recém-formado que “[...] não é admitido por não ter experiência, e não se empregando, não a adquire.” E ressalta, ainda que: “A comprovação de um estágio pode ser a diferença que facilita a inserção em um mercado de trabalho restrito, muito competitivo e exigente.” (OLIVEIRA, 2004, p. 155).

Ainda de acordo com esse autor, o estágio, sendo uma complementação prática da aprendizagem, mas que se realiza no “ambiente de trabalho”, faz a ponte entre as duas modalidades – instituições especializadas e ambiente de trabalho - como preconizado no art. 40 da Lei 9.394.96.¹²

No depoimento abaixo, pode-se ver compartilhada a mesma perspectiva, pois o estagiário buscou

[...] fazer um estágio principalmente pela experiência, para conhecer as rotinas administrativas e os trâmites legais dos processos de trabalho. Uma coisa é a teoria, outra coisa é aplicar a teoria na prática. O estágio abre as portas para o mercado de trabalho, pois se conhece mais a área profissional, a realidade. Esta primeira experiência profissional é importante para ingressar no mercado de trabalho. (Relato 1, 2010).

Tratando do reflexo da globalização da economia sobre as relações no mundo do trabalho, Dupas (2001, p. 151) acrescenta que, além da questão do desemprego, essa mudança de paradigma levou ao brutal crescimento do setor informal, afetou a qualidade do trabalho em termos de nível de estabilidade de renda auferida e dos esquemas de proteção social.

Ainda de acordo com Dupas (2001), são os países periféricos que mais sofrem as mudanças de paradigma no trabalho, consequências do capitalismo global. Referindo-se aos jovens – com relação ao primeiro emprego – ressalta: “No Brasil atual, para um jovem-qualificado ou não, em busca de seu primeiro trabalho, sua maior possibilidade de emprego será no setor informal, sem os decorrentes direitos trabalhistas.” (DUPAS, 2001, p. 57-58). Assim, para sobreviver a esse quadro de desemprego, a juventude encontra como alternativa o mercado informal, empregos temporários e com baixa qualidade.

Para o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) ([ca. 2009], p. 11) “[...] o estágio, além de promover as atividades dentro da linha de formação do estagiário, possibilita também o desenvolvimento de habilidades e competências,

¹² Art 40, da lei 9394.96 “A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.” (CARNEIRO, 2010, p. 324).

hoje tão solicitadas pelo mercado de trabalho.” E seriam as seguintes:

- a) capacidade de liderança;
- b) capacidade de assimilação;
- c) versatilidade/flexibilidade;
- d) senso crítico;
- e) autoconfiança;
- f) iniciativa;
- g) comunicação oral e escrita;
- h) argumentação;
- i) inteligência emocional;
- j) autodidatismo.

Da perspectiva da entrada dos jovens no mercado de trabalho, pesquisas apontam que uma parcela importante das ocupações, termina sendo deslocada durante o processo de preenchimento, em direção a trabalhadores adultos já testados e portando experiência anterior (ABRAMO; BRANCO, 2008).

2.1 Os jovens frente ao mundo do trabalho no modelo de produção capitalista

Nesse estudo, destaca-se a importância do trabalho na vida dos jovens e a colaboração dos programas de estágio para inseri-los nesse contexto. Porém, reconhece-se que as transformações ocorridas no mundo do trabalho geraram uma crise de desemprego de forma geral, que atinge com maior frequência os jovens.

Tomando como referência o conceito de trabalho em Marx e Gramsci, Arruda (2002, p. 68-69) enfatiza que para Marx o trabalho é considerado uma atividade produtiva, prática no manejo dos instrumentos essenciais a todos os ofícios. Ainda segundo Arruda (2002), Marx exclui toda oposição entre cultura e profissão, formação intelectual e espiritual associada à formação técnica e científica. O homem é considerado em sua totalidade ou omnilateralidade.

Gramsci (1967, p. 141) nos diz que “[...] o trabalho é a própria forma de o ser humano participar ativamente na vida da natureza a fim de transformar e socializar.” E defende uma “[...] escola única de cultura geral e humanística, formativa, que considere justamente o desenvolvimento da capacidade de trabalhar

de forma manual (técnica, industrialmente) e o da potencialidade do trabalho intelectual.” (GRAMSCI, 1967, p. 141).

De acordo com Arruda (2002), pode-se evidenciar quatro dimensões para a categoria trabalho em Gramsci. Primeiro, a natureza relacional do trabalho que leva conseqüentemente a reconhecer nele (no trabalho) o próprio modo de ser do homem. Segundo, para além de sua dimensão de atividade produtiva social, verificam-se também outras dimensões: políticas, culturais, estéticas e artísticas.

A terceira dimensão é a da subjetividade do trabalho, ou seja, por meio do trabalho o homem produz sua subjetividade. Por fim, essas dimensões: natureza relacional, modo de ser do homem, e subjetividade apontam para uma concepção de trabalho não compartimentalizadora e nem reducionista do ser humano.

Ao contrário, na relação trabalho e homem, “esse deve ser concebido como um ser em processo pluridimensional que vai se construindo por meio de seu viver e fazer e que vive ao mesmo tempo as várias dimensões de sua realidade; corpórea, mental, intelectual, intuitiva afetiva e espiritual.” (ARRUDA, 2002, p. 69).

O trabalho é a forma que o homem encontra para modificar a natureza e seus elementos e se relacionar com os outros. Essa relação homem-trabalho é modificada quando entra nesse contexto outro sujeito, ou seja, o capitalista dono dos meios de produção e comprador da sua força de trabalho.

Nas formas rudimentares de produção, era visível o poder que o trabalhador possuía, pois era ele que dominava os instrumentos de produção. Com o nascimento da indústria, o trabalhador perde esse poder que é assumido pela máquina. Assim, é a tecnologia que dita o tipo de trabalhador necessário ao mercado e este se vê refém de seus ditames. Como aponta Marx (2008, p. 491):

O instrumento de trabalho, ao tomar a forma de máquina, logo se torna concorrente do próprio trabalhador. A auto-expansão do capital através da máquina está na razão direta do número de trabalhadores cujas condições de existência ela destrói.

Historicamente, as modificações na sociedade e no modo de produção capitalista produzem determinantes para o mundo do trabalho e aos trabalhadores. O modelo de produção denominado taylorista/fordista que prevaleceu na grande indústria durante todo século XX, tinha como forma predominante o trabalho repetitivo, a produção em série de mercadoria para atender a demanda do mercado.

Como exemplifica Antunes (2007, p. 36) esse binômio “[...] baseava-se na produção em massa de mercadoria, que se estruturava a partir de uma produção

mais homogeneizada e enormemente verticalizada.”

Nesse cenário, o trabalhador ainda possui certo poder de negociação com os donos dos meios de produção. Evidencia-se a presença do Estado de bem-estar social (welfare state), caracterizado principalmente pelas políticas de proteção do estado aos trabalhadores nas áreas de saúde, educação e segurança.

Verifica-se assim, a presença do Estado entre o capital e trabalho mediando suas relações. Da análise desenvolvida por Carmo (2004, p. 59), o Estado de bem-estar social serviu como “[...] uma rede de proteção contra os rigores e excessos concorrenciais. O consenso reinante na época falava da incapacidade de a política liberal dar conta das graves questões sociais.”

É importante registrar, que o Brasil não viveu o Estado de bem-estar social, porém foram implantadas algumas políticas sociais que ajudaram o capital a avançar em seu desenvolvimento. Franzoi (2006, p. 33) explica que no caso do Brasil, o mercado de trabalho nunca se tornou “um pilar de direitos”, como nos países avançados e que pouco foram os setores que conheceram um conjunto de direitos ligados ao trabalho, como por exemplo, os setores bancários e metalúrgicos. Por outro lado, o Welfare State, se consolidou nos países de capitalismo avançado, sendo o resultado das lutas sociais dos trabalhadores.

O esgotamento do taylorismo/fordismo contribuiu com o surgimento de um novo modelo de produção, o Toyotismo. A crise do capital e este modelo de produção, no contato desta crise, trouxeram graves consequências em termos sociais para os trabalhadores, posto que, ambos, provocaram grandes transformações no mundo do trabalho. Destacam-se como sendo as mais importantes: o aumento do desemprego, a precarização do trabalho, o crescimento do trabalho informal, o rebaixamento salarial, o trabalho temporário e com tempo parcial

Destaca-se também neste contexto de mudanças, o desmonte do Estado de bem-estar social, o que abalou a estabilidade e os direitos dos trabalhadores e contribuiu para a desestruturação do mercado de trabalho, bem como as políticas macroeconômicas e o enfraquecimento dos sindicatos, em consequência do aumento do desemprego e o ataque empresarial à negociação centralizada (LEITE, 2003).

Dessa forma, instala-se um Estado mínimo, neoliberal que promove a perda dos direitos sociais dos trabalhadores. Flexibilidade passa a ser a palavra-

chave nesse contexto. Esse novo modelo de acumulação capitalista, denominado acumulação flexível é, de acordo com Harvey (2003, p. 140):

[...] marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego, no chamado setor de 'serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas (tais como a Terceira Itália, Flandes, os vários vales e gargantas do silício, para não falar da vasta profusão de atividades dos países recém industrializados)

Como analisa Silva (2009) somos obrigados a conviver numa conjuntura constantemente contraditória: de um lado o enorme crescimento da produtividade e da incorporação de novas tecnologias, principalmente da microeletrônica e da informática na organização da produção; de outro, a eliminação de postos de trabalho, levando à crescente exclusão de um número cada vez maior de trabalhadores (as) no mercado de trabalho, especialmente os jovens, muito deles, em busca ainda do primeiro emprego.

Tratando das metamorfoses da questão social, e neste contexto sobre a função integradora da empresa, Castel (2008, p. 517) afirma que existe um antagonismo entre o capital e trabalho, através de dois mecanismos de flexibilização; a subcontratação, caracterizada pela flexibilização externa, com destaque para a contratação de mão-de-obra mais barata em países periféricos.

O segundo mecanismo, a flexibilização interna, se dá quando a empresa prepara seu quadro de pessoal para enfrentar situações diversas. Ocorre que, ao usar deste tipo de flexibilização, a empresa exclui os "menos aptos".

Nesse cenário, Castel (2008, p. 519) aponta que a empresa é "[...] uma máquina de excluir" e o faz de duas maneiras, "[...] no seio da própria empresa, pois a corrida à eficácia e a competitividade acarreta a desqualificação dos menos aptos." Segundo, "[...] elevando o nível das qualificações exigidas para admissão, ela desmonetiza uma força de trabalho antes mesmo que tenha começado a servir." (CASTEL, 2008, p. 519).

Com relação à problemática do emprego, o autor ressalta o fato da perda de hegemonia do trabalho por tempo determinado, para os contratos atípicos onde os jovens são os mais atingidos. Para o autor, ocorre hoje com relação ao trabalho:

uma desestabilização dos estáveis, instalação na precariedade e um déficit de espaços no mercado de trabalho. Segundo o autor, os jovens são os mais prejudicados, dessa forma, “[...] a empresa falha igualmente em sua função integradora em relação aos jovens.” (CASTEL, 2008, p. 527).

É neste cenário de profundas transformações do mundo do trabalho, onde impera a incerteza de um futuro profissional, que milhares de jovens procuram diariamente um espaço laboral, e na maioria das vezes, não o encontram. Em função deste fato é que o Estado, como regulador das políticas sociais, sob a égide das políticas neoliberais, elabora e executa algumas ações que visam inserir os jovens no mundo do trabalho.

Nesse contexto, a exemplo de órgão público, destaca-se a Caixa Econômica Federal (CEF) que em convênio com o Ministério da Educação e Cultura (MEC), dá um importante passo para inserir os jovens de renda mais baixa em seu programa de estágio. De acordo com o portal do Ministério da Educação e Cultura (2010), a CEF dá prioridade a alunos bolsistas do Programa Universidade Para Todos (ProUni) para fazerem estágio em suas unidades, possuindo em maio de 2010, 1,655 mil estudantes bolsistas, distribuídos nos 26 estados e no Distrito Federal.

De acordo com o Ministério de Educação e Cultura (2010), um protocolo assinado entre o Ministério da Educação e a Presidência da Caixa, em fevereiro de 2008, assegura aos estagiários direitos que estão definidos no cumprimento de 25 horas semanais (cinco horas por dia) receber bolsa mensal de R\$ 581,00 (quinhentos e oitenta e um reais), auxílio transporte de R\$ 66,00 (sessenta e seis reais), recesso remunerado a cada doze meses de atividades e redução da jornada de trabalho em dias de provas na Faculdade.

O exposto acima sinaliza que a CEF, já promove em seu programa de estágio os direitos emanados da lei 11.788/08.

2.2 Trabalho e educação: direitos de cidadania para a juventude

A categoria juventude é analisada pelos autores de diferentes perspectivas. Para Bourdieu (1983) a juventude é apenas uma palavra que não tem

sustentação se observada das diferentes maneiras de inserção dos componentes desta categoria etária na estrutura da sociedade.

Para Abramo (2008, p. 41), tal como foi consolidada no pensamento sociológico, a juventude “nasce” na sociedade moderna ocidental como um tempo a mais de preparação (uma segunda socialização) para a complexidade das tarefas de produção e a sofisticação das relações sociais que a sociedade industrial trouxe. Ainda de acordo com a autora, é preciso falar de juventudes, no plural, e não de juventude no singular, para destacar as desigualdades que atravessam esta condição.

Como assinala Leite (2008, p. 153), a juventude é uma fase convencionada à etapa de vida entre 15 e 24 anos de idade, sendo marcada por três processos essenciais à configuração da vida adulta; a partida da família de origem, definição e início da vida profissional e por fim, a formação de outra família.

Entretanto, Abramo (2008) alerta para a necessidade de sempre relativizar tais marcos, uma vez que as histórias pessoais, condicionadas pelas diferenças e desigualdades sociais de muitas ordens, produzem trajetórias diversas para os indivíduos concretos. Nesse sentido, existe a juventude rica, a pobre, a que possui oportunidades e a que não as possui, sendo inapropriado homogeneizar um corte etário tão diversificado.

De acordo com Fortuny (1999), as Nações Unidas consideram jovens pessoas entre 15 e 24 anos de idade, porém esta faixa etária varia muito de país a país. Estima-se em mais de um bilhão o número de jovens em todo o mundo. Destes, 600 milhões estão no mercado de trabalho. Entretanto, mais de um jovem em cada dez encontra-se sem emprego, o que significa aproximadamente 60 milhões de jovens desempregados, enquanto outros têm empregos eventuais e de baixa qualidade.

A especialista do Programa de Emprego da OIT, afirma que a taxa de desemprego dos jovens é muito mais alta do que a dos adultos, o que pode ser confirmado em dados da pesquisa Ibase/Polis, realizada em 2006, que revela a situação dos jovens do Brasil:

26% só trabalham; 33% só estudam; 13,4% trabalham estudam e 27% **não trabalham e não estudam**. Ainda de acordo com a pesquisa, em 34 milhões de jovens de 15 a 24 anos, cerca de 10 milhões estão excluídos e relegados à marginalidade, pouco menos que isso apenas trabalham e vêem suas chances de ascender na sociedade muito reduzidas. (ROGGERO, 2010, p. 36, grifo nosso).

Nessa perspectiva, Baron (2009, p. 163) afirma que:

Na vida do jovem o trabalho ganha relevância como primeiro processo de inserção formal no mundo adulto. Esse delicado momento de transformação precisa ser visto como algo muito além da formação de mão- de- obra produtiva. É, sobretudo um processo de educação e de aprendizagem para o convívio social

Esse entendimento fortalece uma perspectiva da relação trabalho- educação, onde esta proporcione não apenas os meios para o ingresso dos Jovens no mundo do trabalho, mas também seja a responsável por sua humanização, formando o caráter, os aspectos morais e éticos necessários a uma boa convivência.

2.2.1 Cidadania, educação e trabalho

De acordo com o dicionário de filosofia, ser cidadão é pertencer a uma comunidade política (ABBAGNANO, 2007). Dessa forma, os cidadãos devem usufruir dos direitos humanos que se dividem em civis, por exemplo, direito à vida, a expressão e a propriedade; direitos políticos – direito à função eleitoral, à associação em partidos políticos e por fim, os direitos sociais que representam direitos ao estudo, ao trabalho, à saúde, lazer etc.

Quanto ao direito social ao trabalho, sabe-se que este é assegurado por Lei. A carta magna do Brasil, já em seu artigo 1º, estabelece os cinco fundamentos do Estado Brasileiro. São eles: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, o pluralismo político e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (SABATOVSKI; FONTOURA, 2006).

De acordo com Pinho (2002, p. 62):

O trabalho e a livre iniciativa foram identificados como fundamentos da ordem econômica estabelecidas no Brasil, ambos considerados indispensáveis para o adequado desenvolvimento do Estado brasileiro. Esses dois fatores revelam o modo de produção capitalista vigente. A Constituição pretende estabelecer um regime de harmonia entre capital e trabalho.

No Capítulo II, artigo 6º - Dos Direitos Sociais – Lê-se que: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta constituição.” (SABATOVSKI; FONTOURA, 2006, p.

14).

Ainda com relação ao direito social ao trabalho, Santos (2006, p. 28) esclarece que a Constituição Federal apresenta-os separando em duas ordens: individuais e civis. Os direitos dos trabalhadores em suas relações individuais de trabalho encontram-se no art 7º, e tem por objetivo melhorar sua condição de vida social. São direitos expressamente elencados e direitos previstos, ou seja, que ainda não foram alcançados.

Os direitos civis dos trabalhadores encontram-se enumerados nos artigos de 8º a 11º e são aqueles em que os trabalhadores exercem coletivamente ou no interesse de uma coletividade: os direitos de associação profissional ou sindical, o direito de greve, o direito de substituição processual, o direito de participação e o direito de representação classista¹³. É, portanto, obrigação do Estado proporcionar aos trabalhadores os direitos assegurados e previstos na Constituição Federal do Brasil de 1988.

Contudo, é necessário que se faça uma reflexão quanto ao alcance dos direitos sociais pelos cidadãos brasileiros, especialmente os mais pobres. Com a emergência das políticas neoliberais, uma grande parcela da população vê-se diante da exclusão dos direitos sociais, que se apresentam de maneira clara através destas políticas, onde o Estado minimiza suas ações para com o bem estar do cidadão, dificultando a classe trabalhadora o acesso aos direitos, capazes de mudar e projetar esse segmento social para uma condição de vida mais digna.

Corroborando essa afirmativa, Del Pino (2002, p. 73), esclarece que o caráter mínimo do Estado se apresenta na deteriorização das políticas sociais, na incapacidade de conter o desemprego em massa, na baixa aplicação de recursos públicos para a educação e a saúde, na contenção de gastos com os servidores públicos, ou seja, em um conjunto de medidas tomadas de forma autoritária, muitas em descumprimento da própria constituição e sempre em prejuízo do conjunto da nação.

Em outras palavras, a negação de direitos leva a juventude a viver situações precárias, portando sendo sujeitos excluídos de direitos. Sem boas escolas, cultura, lazer, saúde, é obrigada a submeter-se a trabalhos precários sem o devido amparo da legislação trabalhista. Esta situação produz um impacto negativo

¹³ Em 9.12.1999 foi promulgada a Emenda Constitucional nº 24, que alterou dispositivos da CF/88 pertinentes à representação classista na Justiça do Trabalho, extinguindo-a (SANTOS, 2006, p. 28).

na vida dos jovens, que sem a proteção merecida do Estado “[...] são deixados à própria sorte, já que a entrada e permanência no mercado de trabalho ainda se encontram débeis.” (VELASCO, 2008, p. 197).

Ainda de acordo com Velasco (2008, p. 197) as políticas públicas para a juventude, “[...] constituem inserções precárias, temporárias e insuficientes do ponto de vista de combate ao desemprego, demonstrando sua ineficácia para dar resposta isoladamente à integração das juventudes brasileiras ao mundo do trabalho.”

Com relação ao direito à educação, a Constituição Federal, em seu artigo 205, diz que a educação é um direito de todos e dever do Estado e da família e deve ser promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (SABATOVSKI; FONTOURA, 2006).

Tratando-se das políticas educacionais, o cenário também é pouco favorável aos filhos da classe trabalhadora. Muitos deles são obrigados a abandonar os estudos e adentrar precocemente no mercado de trabalho. Estudo de Pochmann (2004, p. 231-232) constata que:

[...] os jovens filhos dos pobres no Brasil encontram-se praticamente condenados ao trabalho como uma das poucas condições de mobilidade social. Porém, ao ingressar muito cedo no mercado de trabalho, o fazem com baixa escolaridade, ocupando as vagas de menor remuneração disponíveis, quase sempre conjugadas com posição de subordinação no interior da hierarquia do trabalho. O contrário parece ocorrer para os filhos de pais de classe média e alta, que possuem, em geral, condições de financiar a inatividade, elevando a escolaridade e postergando o ingresso no mercado de trabalho. Assim, terminam por obter acesso às principais vagas disponíveis, com maior remuneração e em postos de direção no interior da hierarquia do trabalho.

Sader (2009, p. 17) com propriedade ressalta que:

Ao pensar a educação na perspectiva da luta emancipatória, não poderia senão restabelecer os vínculos – tão esquecidos – entre educação e trabalho, como que afirmando: digam-me onde está o trabalho em um tipo de sociedade e eu te direi onde está a educação. Em uma sociedade do capital, a educação e o trabalho se subordinam a essa dinâmica, da mesma forma que em uma sociedade em que se universalize o trabalho – uma sociedade em que todos se tornem trabalhadores somente aí se universalizara a educação.

Dessa forma, há um hiato entre o estabelecido na legislação brasileira e o que realmente se materializa na prática em relação às ações do Estado, na forma de políticas públicas, especialmente entre os jovens que são, conforme já citado anteriormente, um dos segmentos afetados pelas políticas neoliberais. Para

aprofundar essa afirmativa, é que este estudo analisa as ações do estado no que se refere às políticas de empregabilidade destinadas à juventude.

2.3 As principais políticas públicas de inserção do jovem no mercado de trabalho

Como já se afirmou nesse trabalho, o jovem é um segmento social que precisa ser considerado pelo Estado, através de políticas públicas, no sentido de inseri-lo no meio econômico e social. Assim, passa-se, agora, a verificar como o Estado Brasileiro, ampara e recepciona os jovens no ingresso ao mundo do trabalho, tomando como suporte a Constituição Federal, a relação trabalho e educação, os direitos sociais, a legislação regulamentadora dos programas de estágio, a Lei 11.788/08 e o cenário da globalização.

De acordo com Velasco (2008, p. 187),

[...] somente a partir de 1990 é que os jovens no Brasil entram para a agenda pública, um movimento que não tem especificidade nacional, uma vez que no mundo inteiro, incluindo a América Latina, em anos anteriores, passa a reconhecer nos jovens a qualidade de público demandante de políticas.

Nesse sentido, as políticas públicas de colocação dos jovens no mercado de trabalho coadunam-se com a necessidade de inserção deste segmento ao mundo do trabalho. De acordo com Velasco (2008, p. 189) “[...] o censo de 2000 registra no país 34 milhões de jovens, transformados em sujeitos demandantes de políticas públicas.” Para Abad (2008) as políticas públicas são também instrumentos de governabilidade democrática para as sociedades.

Portanto, embora o país venha somando esforços através das políticas públicas de profissionalização dos jovens, essas ações não são suficientes para incluir a quantidade deles aptos a ingressarem no mercado de trabalho.

No entendimento de Brinhosa (2003, p. 40), as políticas sociais brasileira que são estruturadas, com base nas relações de trabalho, estão política, social e economicamente vinculadas e definidas pelas relações sociais e internacionais de produção. Nesse sentido, para análise das políticas, deve-se levar em consideração o modo de produção capitalista e a existência do conflito entre capital e trabalho.

Rogerro (2010, p. 27) defende o mesmo ponto de vista, afirmando que o momento contemporâneo não admite mais ingenuidade no campo educacional. Para a autora, não é mais possível pensar que as políticas educacionais estejam desassociadas dos interesses econômicos, pelo contrário é correto afirmar-se que elas visam atendê-los diretamente, com a finalidade última de formar trabalhadores capazes de acompanhar as mudanças na organização do trabalho.

Para inserir os jovens numa profissionalização, o Estado brasileiro adota algumas políticas públicas de preparação e formação das competências para o mercado de trabalho que de maneira sucinta, passa-se a explicitar, de acordo com Josviask (2009, p 44-47):

- a) **a aprendizagem profissional:** regulamentada pela Lei 10.097/2000 alterou os artigos 428 a 433 da CLT. Sobre a aprendizagem, revigorou o processo de inserção no mundo do trabalho e trouxe inovações que facilitaram a inclusão dos adolescentes, na condição de aprendizes. Em seguida, a Lei 11.180/05 alterou a idade máxima para 24 anos, incluindo nos programas de aprendizes, os jovens;
- b) **o trabalho educativo:** é previsto no art. 68, do Estatuto da Criança e do Adolescente e dispõe que a atividade educativa deve sobrepor-se à laboral, podendo ser desenvolvidas por instituições governamentais ou não governamentais. Na prática essas ações são efetivadas através de oficinas de teatro, artesanato, dança, coral, esporte, início à profissionalização, etc;
- c) **a escola de fábrica:** este programa foi instituído pela Medida Provisória nº 251/05, convertida na Lei 11.180/05, abrange adolescentes e jovens entre 16 e 24 anos, que tenham renda per capita de até um salário mínimo e meio e estejam matriculados na rede pública regular de ensino ou na modalidade de educação de jovens e adultos, prioritariamente no ensino médio, tendo a concessão de bolsa - auxílio de até R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais);
- d) **o ProJovem:** Programa Nacional de Inclusão de Jovem foi instituído pela Medida provisória nº 238/05. Localiza-se no âmbito da Secretaria Nacional de Juventude e destina-se aos jovens entre 18 e 24 anos que tenham concluído a quarta série, mas não concluíram a oitava série do ensino fundamental e não tenham vínculo empregatício. Tem por

objetivo a elevação do grau de escolaridade para a conclusão do ensino fundamental. Está voltado à profissionalização, pretende estimular a prática solidária, o exercício da cidadania e a intervenção na realidade local. Este programa fornece ao jovem que dele participa o auxílio de R\$ 100,00 (cem reais) mensais.

De acordo com Josviask (2009, p. 46),

[...] em ambas as hipóteses anteriormente citadas, da escola da fábrica e do ProJovem, e ainda no caso da jornada ampliada de programas como o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Peti) ou contra-turno escolar fundado no trabalho educativo não poderá em hipótese alguma haver a preponderância do laboral sobre o pedagógico, sob pena de desvirtuamento.

De acordo com Melo e Branco (2009, p. 59), “O ProJovem foi lançado para criar oportunidades de superação de dificuldades do segmento juvenil entre 15 e 24 anos que se encontra em situação de vulnerabilidade social.”

e) **o primeiro emprego:** é outra expressiva ação do governo federal para proporcionar aos jovens uma profissionalização. Os Consórcios da Juventude criados pela Lei nº 10.748/2003 e Decreto nº 5.199/2004, que versam sobre o primeiro emprego, são destinados aos jovens com idade entre 16 a 24 anos, que não tenham tido vínculo empregatício anterior, sejam membros de famílias com renda mensal per capita de até meio salário mínimo, havendo a profissionalização com a garantia de pagamento ao jovem de bolsa de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), por no máximo seis meses e, posteriormente, a sua inclusão no mundo do trabalho. Nas análises de Josviask (2009), o Primeiro Emprego não obteve sucesso, tendo sido recentemente extinto, o que fortaleceu o ProJovem.

No Maranhão, o Governo do Estado, re-edita o programa Primeiro Emprego em 2009, com a denominação “Viva meu primeiro emprego”. De acordo com o site oficial do governo o Programa “[...] se destina a jovens de 18 a 24 anos que não tenham tido emprego com carteira assinada. Estes devem se enquadrar nas exigências das empresas conveniadas no programa.” (MARANHÃO, 2010, p. 1).

Terão prioridade os jovens que já estiverem cadastrados no Sistema Nacional de Emprego (SINE), na Secretaria de Estado do Trabalho.

Outra exigência para integrar o Programa é que o candidato tenha ensino médio completo, curso de qualificação profissional, como por exemplo: informática,

operador de telemarketing, auxiliar de administração, vendas, etc.

A adesão ao Programa refere-se aos municípios de São Luís, São José de Ribamar, Paço do Lumiar, Imperatriz, Caxias, Timon, Codó, Bacabal, Açailândia, Pinheiro, Santa Inês, Chapadinha, Barra do Corda, Balsas, Zé Doca, Pedreiras e Presidente Dutra .

Ainda de acordo com o site, são obrigações do Governo do Estado: pagar bolsa aos estagiários durante três meses no valor de R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais) e seguro contra acidentes. Já as empresas, além de proporcionarem o estágio, pagarão o vale transporte ao bolsista. Ao final do estágio a Secretaria do Trabalho anotarà na carteira do trabalho a ocupação exercida durante o período (MARANHÃO, 2010).

f) **aprendiz legal:** foi Implementado pelo CIEE em parceria com a Fundação Roberto Marinho. É um programa de aprendizagem voltado para a preparação e inserção dos jovens no mundo do trabalho e apóia-se na Lei 10.097/2000, a Lei da Aprendizagem (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2009).

A metodologia do Aprendiz Legal privilegia o desenvolvimento de competências a partir de uma abordagem interdisciplinar do conhecimento. Podem ser aprendizes jovens de 14 a 24 anos que estejam cursando o ensino fundamental ou o ensino médio, a remuneração é de um salário mínimo. A jornada de trabalho é definida em até 6 horas diárias para aprendizes que estejam cursando o ensino fundamental e até 8 horas para aqueles que já completaram esse nível de ensino.

A lei determina que as empresas destinem de 5% a 15% de seus quadros para a contratação de aprendizes. Quanto aos direitos trabalhistas, o aprendiz terá direito a 13º salário e a todos os benefícios concedidos aos demais empregados. Suas férias coincidirão com as escolares, sendo vedado o parcelamento. O contrato é com prazo determinado e com duração de no máximo dois anos (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2009).

g) **o estágio:** também é considerado uma política pública de inserção dos jovens no mercado de trabalho. É no direito brasileiro um “contrato-ponte”, um contrato que une a escola e a empresa, um ensino que se complementa no ambiente de trabalho, ou seja, um potencial instrumento de colocação dos jovens no mundo do trabalho (OLIVEIRA (2009, p. 22).

Nesse sentido, o Instituto do estágio regido pela lei 11.788/08 tem esse objetivo, pois delimita um

Ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo dos educandos que estejam freqüentando 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 de jovens e adultos. (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 1).

Assim, verifica-se a preocupação e o interesse do legislador em preservar para o estágio seu caráter essencialmente pedagógico, uma vez que este se constitui em um espaço de formação dos estudantes, que possibilita a unidade teoria e prática.

Porém, este é um movimento muitas vezes contraditório, pois com a globalização e a competição acirrada por uma vaga, os estudantes se vêem muitas vezes sujeitados a estágios que se desvirtuam dos seus aspectos legais. Como os custos para contratação dos estagiários são menores em relação aos trabalhadores formais, algumas instituições concedentes e empregadores usam do estágio para contratação de mão-de-obra barata e subempregos (SANTOS, 2006).

Esse determinante imposto pela crise do capital leva o estudante a submeter-se a contratos de estágio que contrariam a lei e as normas regulamentadoras. Martins (2009, p. 19), ao apresentar as vantagens e desvantagens que envolvem o Instituto do estágio, descreve em relação às primeiras que:

- a) a escola tem a oportunidade de dar ensino prático ao aluno, sem custo da parte prática desenvolvida na empresa;
- b) o estudante adquire experiência prática no campo de trabalho, mesmo ainda fazendo o curso. Tem a oportunidade de aprender para aplicar na sua profissão. Pode até posteriormente ser contratado pela empresa concedente;
- c) a empresa passa a contar com pessoa que está se qualificando profissionalmente, porém sem serem reconhecidos direitos trabalhistas e sem qualquer encargo social incidente sobre os pagamentos feitos ao estagiário. O custo, portanto, é muito menor;
- d) o trabalhador recebe um valor que o ajuda a pagar a escola ou ajuda-o no orçamento familiar.

Por outro lado, Martins (2009), aponta como principal desvantagem o fato de o trabalhador ser muitas vezes explorado pela empresa concedente e representar subemprego.

O presente estudo analisa as diversas ações do Estado para inserir os jovens no ambiente laboral, ressaltando, neste contexto, a importância dos programas de estágio.

Assim, procura apresentá-lo como fator de agregação do jovem ao mundo do trabalho. Reconhece seus limites e possibilidades, especialmente quanto às oportunidades, tão desiguais numa sociedade de classe. Porém, constata que o educando pode obter no estágio, uma oportunidade real de ingresso no mercado de trabalho, sendo aproveitado como empregado na própria empresa em que estagiar.

2.3.1 Estágio: objetivo, protagonistas e a importância do Termo de Compromisso

O objetivo do estágio curricular não-obrigatório é proporcionar aos estudantes instrumentos que facilitem sua passagem do sistema educacional para o mundo do trabalho. Para que se formalize o estágio, constrói-se uma relação entre o estagiário, as instituições de ensino e as empresas concedentes.

As instituições de ensino podem se assim o desejarem, contar com os serviços dos Agentes de Integração de Estágio¹⁴. No Brasil, igualmente no Maranhão, os dois maiores são o Instituto Euvaldo Lódi (IEL), pertencente ao Sistema FIEMA e o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). Em relação ao CIEE, Nascimento e Sousa (2001, p. 43) apresentam os dados referentes ao ano 2000, os quais dão a dimensão de um programa de estágio para estudantes:

- a) foram atendidos, pessoalmente nas sedes dos CIEEs integrantes do sistema nacional: 558 mil estudantes;
- b) colocados em estágio: 285 mil estudantes;
- c) inscritos nos bancos de dados: 550 mil estudantes;

¹⁴ De acordo com a Lei 11.788/08 em seus artigos 5º e 6º. Os agentes de integração têm como papel identificar as oportunidades de estágio ajustando suas condições de realização, fazendo o acompanhamento administrativo, encaminhando a negociação de seguros contra acidentes pessoais e cadastrando os estudantes. Também selecionando os locais de estágio e organizando o cadastro das concedentes das oportunidades de estágio.

- d) convocados: 1,5 milhão de estudantes;
- e) concedidas: 1,9 milhão de bolsas–auxílio pagas aos estudantes;
- f) vagas abertas para estágio: 246 mil;
- g) conveniadas: 110 mil empresas;
- h) preparados e treinados para estágio: 195 mil estudantes.

Já o IEL Núcleo Regional do Maranhão, foi fundado em 07 de setembro de 1970. Criado como entidade integrante do sistema Federação das Indústrias do Estado do Maranhão (FIEMA), atuando na relação Universidade/Indústria (INSTITUTO EUVALDO LODI, 2010).

Martinez (2009, p. 148, grifo nosso) ressalta ainda que, a relação que se estabelece no estágio entre a empresa e o estudante, não é de emprego, pois sua

[...] natureza jurídica é essencialmente escolar; o trabalho, que no estágio se realiza, é ato educativo porque, também nele, as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento profissional, pessoal e social do educando **devem prevalecer sobre os aspectos produtivos.**

Essa relação tripartite é formalizada através de um documento denominado Termo de Compromisso, onde são estabelecidos os direitos e obrigações das partes signatárias. De acordo com Martinez (2009, p. 47) termo de compromisso é “[...] uma convenção específica formalizada que exterioriza o acordo entre certas pessoas físicas e jurídicas com vistas à prestação de serviços por parte de um aluno que pretende estudar e ao mesmo tempo trabalhar numa empresa.”

O Termo de Compromisso é um acordo tripartite celebrado entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino. Nesse sentido, deverá “[...] prever as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso e à etapa e modalidade de formação escolar do estudante, e ao horário e calendário escolar.” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2009, p. 17).

Segundo Martinez (2009, p. 51) os principais elementos constantes do termo de compromisso são (Anexo B):

- a) identificação e qualificação das partes signatárias;
- b) definição das responsabilidades civis, trabalhistas e previdenciárias;
- c) alcance do estágio;
- d) área educacional e laboral do estágio (curso a ser freqüentado e atividade a ser exercitada);

- e) duração do contrato de estágio¹⁵;
- f) duração da jornada e horário de trabalho;
- g) períodos de descansos;
- h) data do início e do término do compromisso assumido;
- i) causas que suspendem e rescindem o avençado;
- j) recesso anual;
- k) valor das bolsas de estudos;
- l) quanto do auxílio transporte ou menção do meio de transporte oferecido pela empresa;
- m) identificação de apólice de seguro pessoal;
- n) benefícios trabalhistas do art. 12 da Lei de Estágio do Estudante;
- o) identificação do professor orientador e do supervisor profissional;
- p) direitos e deveres relativos ao regime de higiene, medicina e segurança do trabalho;
- q) eventuais obrigações ou direitos previdenciários (entre os quais a possibilidade de filiação, como facultativo);
- r) foro de eleição;
- s) data e assinatura.

Pode-se perceber, que esse instrumento se configura no rol de ações determinadas para cada uma das partes. É também através dele, que os órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), observam se estão sendo cumpridos pelas partes, os acordos estabelecidos.

Como esclarece Oliveira (2009), formaliza-se um compromisso entre o estagiário, a instituição de ensino e a empresa, com base em um plano de atividades. Esse plano materializa a extensão ao ambiente de trabalho do projeto pedagógico desenvolvido nas disciplinas do currículo escolar.

¹⁵ De acordo com o art 11 da 11.788/08, o prazo máximo de duração de um estágio é de dois anos, para o mesmo concedentes, exceto quando se tratar de estagiário com deficiência (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 37), que pode permanecer na condição de estagiário enquanto durar a condição de estudante, ou seja, até a conclusão do curso.

2.3.1.1 Os protagonistas dos Programas de Estágio e os papéis de cada um a partir da lei 11.788/08

Outro aspecto importante da pesquisa é caracterizar os atores sociais envolvidos e suas responsabilidades no instituto do estágio. Oliveira (2004, p. 147), esclarece que no direito brasileiro o estágio é considerado uma relação de trabalho triangular, pois envolve essencialmente: o estagiário; a escola, como interveniente obrigatória, e a entidade acolhedora também denominada instituição concedente, conforme Figura 1.

Organização dos Programas de Estágio



Figura 1 – Organização do programa de estágio curricular
Fonte: Elaboração própria a partir da Lei nº 11.788/08

Os atores sociais que participam de um programa de estágio representam importantes segmentos da sociedade e interesses diversos. A representação da classe empresarial e governamental se dá por meio das instituições concedentes de estágio. Os aspectos pedagógicos da formação, por sua vez, são representados pelas instituições de ensino.

Por fim, os agentes de integração proporcionam aos educandos o acesso ao estágio, através do cadastramento e encaminhamento dos mesmos aos diversos

campos e atividades, de acordo com o estabelecido entre o educando e as partes concedentes do estágio.

Com relação às instituições concedentes, Roesch (1996, p. 15) enfatiza que o estágio deve somente “[...] verificar-se em unidades ou áreas que tenham condições de proporcionar experiências práticas na linha de formação, devendo o estudante [...] estar em condições de estagiar, de acordo com o definido pela respectiva instituição de ensino.”

Ressalta-se que alguns objetivos, conforme explicita ainda Roesch (1996, p. 22-23) são alcançados nessa experiência proporcionada pelo estágio, dentre as quais:

- a) aplicar na prática os conhecimentos teóricos aprendidos no curso;
- b) avaliar a possibilidade de sugerir mudanças nas organizações;
- c) enfrentar problemas reais nas organizações;
- d) experimentar a resolução real de problemas com uma responsabilidade limitada;
- e) avaliar o mercado de trabalho;
- f) aprofundar sua área de interesse;
- g) testar sua habilidade de negociação.

A partir dessa compreensão, passa-se a elencar os papéis de cada uma das partes envolvidas nesse processo, bem como as inovações introduzidas pela Lei nº 11.788/08.

Assim, as Instituições de Ensino, juntamente com as partes concedentes do estágio podem, a seu critério, solicitar os serviços dos agentes de integração que, nos programas de estágio, são agentes auxiliares do processo, pois fazem o intercâmbio entre os estudantes e as empresas concedentes.

Na Fundação Nacional de Saúde, nosso lócus de pesquisa, o agente de integração responsável pelo intercâmbio entre a Instituição e os estudantes, é o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). Por este motivo, passa-se a caracterizar com mais exatidão o mesmo.

Segundo publicação da entidade, o CIEE possui 40 anos de experiência e é uma das maiores e mais tradicionais instituições no País, voltada para o desenvolvimento de jovens profissionais.

São 40 anos de existência, promovendo a efetiva aproximação entre os mundos do saber e do fazer. A experiência, além de agregar valor aos programas realizados e possibilitar o contínuo aprimoramento, concede ao CIEE uma visão de futuro, reforçando seu papel como verdadeira entidade do 3º. Setor. Instituição não governamental, sem fins lucrativos, filantrópica e mantida pelo empresariado nacional, o Centro de Integração Empresa Escola – CIEE é hoje uma das maiores ONGs do País. (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, [ca. 2009], p. 5).

Sua missão institucional é “[...] oferecer à comunidade soluções que contribuam para a capacitação profissional dos estudantes, visando à sua integração ao mercado de trabalho.” (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, [ca. 2009], p. 6).

O CIEE como agente de integração se responsabiliza pela administração de programas de estágio, desde a captação de oportunidades, até o acompanhamento. Também atua como um facilitador e agilizador na busca de estratégias que permitam aos futuros profissionais desenvolver seu potencial competitivo. Os estudantes podem fazer seu cadastro, no CIEE pessoalmente, pela Internet, em plantões nas próprias escolas, em feiras e eventos específicos e ainda nos postos CIEE de atendimento aos estudantes.

Nesse sentido, entrevista realizada no Departamento de Supervisão da Unidade de Operação do Maranhão, o Centro apresenta os seguintes dados para o mês de maio de 2010:

- a) 1,7 mil estudantes em campos de estágios em empresas públicas e privadas;
- b) existem no banco de dados, 8 mil estudantes cadastrados nas mais diversas áreas do conhecimento, de níveis médio e superior, aguardando uma oportunidade de estágio;
- c) são 400 (quatrocentas) empresas públicas e privadas maranhenses cadastradas com esse agente de integração;
- d) surgem em média 180 (cento e oitenta) novas vagas de estágio por mês.

No primeiro trimestre de 2010, o número de estagiários do CIEE em todo país é 8,3% superior ao registrado no mesmo período do ano passado – 157,7 mil contra 141,5 mil. Segundo o CIEE, a boa fase econômica por que passa o Brasil também alavanca os estágios, sendo o setor de tele serviços uma das atividades que mais rapidamente reagem às flutuações do mercado (ECONOMIA..., 2010).

Tratando-se das contratações de estagiários no serviço público, é

importante observar que, de acordo com a nova lei dos estágios, os órgãos públicos que contratarem agentes de integração deverão fazê-lo observando a mesma legislação da norma geral de licitação (Lei nº 8666/1993).

Dessa forma, os agentes de integração têm as seguintes atribuições de acordo com § 1º, do artigo 5º, da lei 11.788/08:

- I – Identificar oportunidades de estágio;
- II – Ajustar suas condições de realização;
- III – Fazer o acompanhamento administrativo;
- IV – encaminhar negociações de seguros contra acidentes pessoais;
- V – cadastrar os estudantes.

§ 2º É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3º Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para as realizações de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração. (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 2).

Durante o desenvolvimento da pesquisa, a Fundação Nacional de Saúde realizou uma nova licitação a nível nacional, para a contratação da prestação de serviço de admissão de estagiários de nível médio e superior, sendo escolhido o Instituto Euvado Lódi (IEL) como agente de integração. O contrato tem prazo de um ano podendo ser renovado por até 60 meses.¹⁶

A contratante (FUNASA) pagará pelos serviços, a nível nacional, um valor total estimado em R\$ 55.859,28 (cinquenta e cinco mil, oitocentos e cinquenta e nove reais e vinte e oito centavos). E o valor será pago ao Agente de Integração de acordo com a demanda de cada unidade da instituição, observando-se os limites máximos de vagas disponíveis.

O objeto do contrato é:

[...] a contratação de Agente de Integração, com a finalidade de admitir estagiários na condição de estudantes de educação superior, de ensino médio ou de educação especial vinculados à estrutura do ensino público e particular, conforme especificações constantes do edital e seus anexos, partes integrantes e indissociáveis deste Contrato. (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2010, p. 1).

Outro fator relevante dessa pesquisa é apresentar a participação e interveniência das instituições de ensino como condição *sine qua non* para a

¹⁶ Contrato 38/2010 – Funasa.

realização de estágios curriculares nas modalidades obrigatórios e não-obrigatórios.

De acordo com a nova lei do estágio, as instituições de ensino exercem um papel fundamental para o êxito do estágio de seus educandos, pois são as responsáveis e têm a obrigação de zelar e observar os seguintes aspectos, determinados no art. 7º da Lei 11.788/08:

- I – celebrar termo de compromisso;
- II – avaliar as instalações das partes concedentes do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
- III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
- IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;
- V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estágio para outro local em caso de descumprimento de suas normas;
- VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educando;
- VII – comunicar a parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realizações de avaliações escolares ou acadêmicas. (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 2).

No parágrafo único do artigo supracitado determina-se que:

O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do artigo 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meios de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante. (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 3).

Na Funasa, os contratos de estágio de estudantes do nível médio de ensino são celebrados com a vigência de um ano. Após esse período, realiza-se uma avaliação de desempenho que, caso seja positiva, resultará na renovação do estágio do estudante por mais um ano. Esse processo se dá por meio de termo aditivo. Já para os estudantes de nível superior, os contratos são feitos a cada seis meses, acompanhando a periodicidade de matrículas nos estabelecimentos de ensino superior.

É facultado às instituições de ensino e as partes cedentes de estágio contratar agentes de integração, pois o estágio pode ser celebrado diretamente entre elas, porém, em ambos os casos, é necessária e obrigatória a celebração do termo de compromisso.

Destaca-se ainda, a autorização para que profissionais liberais de nível superior, regularmente inscritos em seus respectivos conselhos de classe, possam contratar estagiários, desde que atendam as mesmas exigências impostas às pessoas jurídicas de direito privado e aos órgãos públicos.

As determinações legais para as instituições concedentes estão definidos no artigo 9º da Lei 11.788/08 e respectivos incisos, quais sejam: celebrar termo de compromisso, ofertar instalações adequadas ao educando para o desenvolvimento da aprendizagem social, profissional e cultural, contratar para o estagiário seguro contra acidentes pessoais e, ao final do estágio, entregar termo de realização contendo resumidamente as atividades desenvolvidas e a avaliação recebida (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA ESCOLA, 2008 p. 35)

Cabe ainda destacar, que as instituições concedentes, bem como os profissionais liberais, devem manter a disposição para eventual fiscalização, o documento que comprove a relação de estágio, ou seja, o termo de compromisso.

Segundo Niskier e Nathanael (2006, p. 129):

O estágio não pode ser apreciado apenas por sua interface pedagógica, como se pudéssemos de fato separar o pedagógico do vivencial. Além de vinculada a natureza e aos fins de um curso, seja técnico, médio ou superior, veio ele, ao longo do tempo, incorporando aos seus conceitos mais dois aspectos, que devem ser integralmente considerados: de um lado, o laboral, e de outro o social.

Nesse sentido, faz-se necessário que cada um dos atores sociais que dele participa, efetivamente cumpra com as responsabilidades a eles designadas através das ações que se apresenta com base em Reis (2007, p. 214-215). Assim, são responsabilidades das Instituições de Ensino:

- a) estabelecer uma política de estágio para os cursos da Instituição;
- b) fornecer ao aluno estagiário, sempre que solicitado, o atestado de matrícula;
- c) comunicar à entidade concedente dados necessários sobre o aluno estagiário;
- d) organizar os planos de estágios coerentes com o plano de curso e as necessidades e exigências do mercado de trabalho;
- e) criar situações de operacionalização do estágio, na escola e junto às empresas;
- f) celebrar convênios com empresas para a realização de estágios;
- g) captar as oportunidades de estágio junto às empresas, cadastrar e divulgar as ofertas conseguidas, aos estudantes;
- h) promover os ajustes entre escolas/estudantes/empresas visando às melhores condições de realização de estágio;

- i) elaborar e formalizar o Instrumento Jurídico (Acordo de Cooperação e Termo de Compromisso);
- j) providenciar a formalização das disposições legais para a realização do estágio;
- k) providenciar assinatura de convênios com as entidades concedentes de estágio;
- l) providenciar a assinatura do termo de compromisso de estágio, como interveniente, entre estudante e entidade concedente;
- m) conhecer as atividades profissionais e a situação do mercado de trabalho relativa às áreas profissionalizantes de seus cursos;
- n) atualizar, sempre que necessário, o perfil profissional em função das mudanças do mercado e sugestões de entidades concedentes e estagiários;
- o) atender e orientar o aluno quanto ao estágio: opções profissionais, mercado de trabalho, atividades específicas de cada área, obrigatoriedade do cumprimento de atividade, carga horária, relatórios, acompanhamento etc;
- p) acompanhar o aluno no desenvolvimento de estágio e dar-lhe assistência nos eventuais problemas que surgirem nesse período de trabalho;¹⁷
- q) avaliar os resultados do estágio juntamente com o aluno e a entidade concedente.

Vê-se, portanto, que a responsabilidade das instituições de ensino não se limita apenas ao aspecto formal do contrato de estágio, através da assinatura do termo de compromisso. São ações complexas e que exigem dessas instituições um compromisso para com seus educandos através das ações acima especificadas.

Em entrevista com a representante da Coordenação Geral de Estágios (Cogest), da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), em relação à supervisão da Instituição de ensino aos graduandos em estágios obrigatórios e não-obrigatórios, obteve-se o seguinte esclarecimento:

¹⁷ A supervisão deve ocorrer através do acompanhamento do professor orientador e por Supervisor da parte concedente, que avaliarão o estagiário através dos relatórios de atividades, que devem ser apresentados em cada período não superior de 06 (seis) meses (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 32).

É feita de maneira *on.line* e presencial. No estágio não-obrigatório é feita principalmente *on line* através de relatório, pois a UFMA não possui pessoal suficiente para acompanhamento presencial. As visitas às empresas concedentes são feitas de maneira esporádica.

Tratando-se de estágio curricular obrigatório, é feita *in loco* através de supervisão docente. (Relato 1/Cogest/UFMA, 2010).

Aprofundando a reflexão acerca da importância das instituições de ensino para o êxito nos programas de estágio, Oliveira (2004, p. 154) aponta que sendo o estagiário aluno da instituição de ensino, cabe a ela, não somente encaminhá-lo, mas também fazer um acompanhamento das reais condições em que o estágio se desenvolve.

Toma-se como referência a visão da representante da Cogest/Ufma. Para a coordenação, o estágio é um complemento indispensável na formação dos estudantes para o mundo do trabalho. Nesse contexto,

O estágio é o componente finalizador da formação. A inter-relação teoria prática que se dá no estágio é fundamental para melhorar as vivências profissionais, para melhorar o perfil do futuro profissional. (Relato 2/Cogest/UFMA, 2010).

Com relação aos estagiários¹⁸, principal agente do Instituto de estágio, necessário se faz que cumpram as seguintes atribuições:

- a) providenciar e entregar toda documentação necessária para a elaboração do termo de compromisso;
- b) cumprir integralmente o plano de estágio proposto para o curso que realiza: atividades, carga horária, relatórios e demais exigências;
- c) respeitar as normas estabelecidas pela Instituição de Ensino e pela entidade concedente no desenvolvimento total do estágio;
- d) ter sempre uma atitude responsável diante do estágio agindo condignamente na Instituição de Ensino e na entidade concedente, mantendo o sigilo absoluto das informações cuja divulgação não for autorizada;
- e) assinar o Termo de Compromisso de Estágio juntamente com a entidade concedente, tendo como interveniente a Instituição de Ensino;
- f) elaborar, bimestralmente e na conclusão do estágio, relatório para a

¹⁸ Estagiário é a pessoa física que presta serviço subordinados à concedente, mediante intervenção da instituição de ensino, visando à sua formação profissional (MARTINS, 2009, p. 29). A idade mínima para ingresso de estagiários é de 16 anos, conforme Emenda Constitucional 20/98, de 15 de dezembro de 1998, publicado no D.O.U., de 18 de dezembro de 1998 (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a, p. 43).

comprovação das atividades e horas cumpridas. Os relatórios deverão ser entregues ao coordenador, supervisor ou orientador de estágio das instituições de ensino (REIS, 2007).

Na mesma direção, são responsabilidades das empresas que concedem seus espaços para estágio:

- a) assumir em parceria com a Instituição de Ensino e o estagiário sua responsabilidade na educação e formação dos futuros profissionais, concedendo-lhes oportunidade de estágio, exercendo assim, a sua função social;
- b) respeitar o contexto básico da profissão e programas de estágio preestabelecidos pela Instituição de Ensino, ao conceder a oportunidade da prática profissional ao estagiário;
- c) proporcionar ao aluno estagiário condições compatíveis com o currículo, programa e calendário do curso;
- d) comunicar à Instituições de Ensino, sempre que solicitado, informação sobre o aluno;
- e) fornecer subsídios que permitam a elaboração dos relatórios periódicos do estágio;
- f) manter um bom relacionamento com o estagiário e a Instituição de Ensino, para que os objetivos comuns da atividade de estágio possam ser alcançados;
- g) comunicar à Faculdade, Universidade ou Escola, qualquer alteração ou interrupção no estágio, seja por motivo da própria entidade concedente ou do estagiário, para que as providências cabíveis sejam tomadas;
- h) solicitar, sempre que necessário, a presença do coordenador do estágio para discussão e solução de problemas comuns;
- i) conceder à Instituição de Ensino, oportunidade de acompanhamento do estagiário na empresa, sempre que houver necessidade;
- j) fornecer relatórios de avaliação do estagiário;
- k) assinar Instrumentos jurídicos e/ou convênios com a instituição de ensino, respeitando as disposições legais e obrigatórias sobre o estágio (REIS, 2007).

Estes são compromissos que as instituições concedentes devem assumir com os alunos e as instituições de ensino para favorecer a aprendizagem através de

situações reais de trabalho. Nesse sentido, o aluno não pode substituir a mão-de-obra das empresas, pois não são empregados, mas sim, jovens buscando formar as competências no ambiente de trabalho, através de atividades práticas. Vale destacar também, que é obrigação da empresa colocar à disposição do estudante um funcionário (supervisor) para acompanhá-lo em suas atividades.¹⁹

Portanto, para que o estágio possa se configurar em um processo educativo, com o objetivo de proporcionar ao estudante atividades práticas para a sua formação, é necessário que cada uma das partes cumpra com suas responsabilidades, conforme listadas acima.

Há que se acrescentar que o estudante, na condição de estagiário, precisa estar mobilizado com sua Instituição de Ensino, buscando conhecer a legislação, seus direitos e deveres, para que tenha condições objetivas de assegurar para o estágio seu aspecto educativo e de preparação para o trabalho produtivo.

¹⁹ Conforme preconizado na 11.788/2008, Art 9º, inciso III “[...] indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente.” (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 35).

3 RELAÇÃO DE TRABALHO E EDUCAÇÃO NO CAMPO DO ESTÁGIO MEDIADA PELA LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008

A globalização da economia produziu o fenômeno do desemprego estrutural, cada vez mais presente na sociedade de mercado. Esse é responsável pelo acirramento da fome e da miséria em todo o mundo e também por uma alta competitividade entre os trabalhadores.

Destaca-se que o advento da sociedade burguesa é marcado por fortes contradições. O avanço observado nas mais diversas áreas de conhecimento e o vertiginoso desenvolvimento tecnológico produziu um volume de riquezas incomensurável. Não obstante, essa riqueza concentrou-se nas mãos de poucos, configurando uma das faces mais perversas do modo de produção capitalista: a apropriação privada da riqueza produzida coletivamente, o que por sua vez, tem como consequência o acirramento das desigualdades sociais.

E é neste contexto que, Santos e Mesquida (2007, p. 70) afirmam que:

A humanidade produziu e produz heranças culturais, porém, numa sociedade dividida em classes, a educação, a cultura são distribuídas desigualmente, ou seja, são apropriadas apenas por uma minoria; assim, a maioria desapropriada tem negado o seu acesso à cultura, à estética e à educação. Para construir uma sociedade mais justa é preciso garantir acesso dos trabalhadores e excluídos do trabalho aos bens culturais, materiais, espirituais que a humanidade produz.

Para Santos e Mesquida (2007), o papel do conhecimento científico na perspectiva do materialismo histórico é desvelar a realidade, mostrar as desigualdades, as disparidades e as diferenças de interesses entre as classes, mas, também, dar condições a todos os seres humanos de se humanizarem, isto é, de viverem com dignidade.

Assim, pode-se afirmar que grande parte da população mundial usufrui dos benefícios dos conhecimentos produzidos. Porém, por outro olhar, deparamo-nos com aqueles para os quais esses benefícios simplesmente não chegam, pois são privados do mínimo necessário para uma sobrevivência digna, que se adquire principalmente através do trabalho.

De acordo com relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) (2010), a América Latina figura como a região mais desigual do planeta. Dos 15 países mais desiguais do mundo, 10 estão na América

Latina. O dado mais preocupante apontado pelo estudo é o de que as desigualdades têm tendido a se perpetuar através das gerações.

Essa conjuntura se deve ao fato de vários fatores prejudiciais ao desenvolvimento humano afetarem mais de uma geração e prejudicarem o desenvolvimento das pessoas em seus primeiros estágios de vida. A saber: problemas de má nutrição nos primeiros estágios da infância ou de precário acesso à educação são preponderantes para determinar a qualidade de vida das pessoas. Infelizmente, crianças muitas vezes não conseguem escapar do nível de vida baixo do qual seus pais desfrutaram, e acabam, quase deterministicamente, sendo expostos a péssimas condições de vida.

Também é importante frisar que o caráter geracional ajuda a determinar as oportunidades que cada pessoa vai ter na sua trajetória. Portanto, as chances que cada indivíduo tem de conseguir galgar certos sucessos também são fortemente influenciados pelas condições a que teve acesso, devido à qualidade de vida que seus pais tiveram, e puderam lhe oferecer.

No Brasil, país com terceiro maior índice de Gini (que mede a desigualdade social do mundo), isso é muito perceptível. As diferenças sociais fazem com que uma parcela significativa fique privada do perfeito desenvolvimento de suas capacidades e, portanto, não consiga se inserir de forma satisfatória no competitivo mercado de trabalho. Assim, as pessoas provenientes das camadas menos abastadas da população ficam legadas a situações de subemprego, com baixos salários e condições de trabalho precarizados (PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO, 2010).

Já que as famílias mais pobres geralmente não contam com a possibilidade de investir na educação de seus filhos, elas acabam nutrindo um círculo vicioso de subformação em suas famílias. Essas crianças, ao crescerem, não vão ter conseguido adquirir o conhecimento suficiente para concorrer de igual para igual com os filhos da classe média e alta pelas melhores vagas nas universidades, e pelos melhores empregos.

Como política pública de colocação dos jovens no mundo do trabalho, o estágio tem a capacidade de servir como instrumento de inserção dos jovens no mercado. Porém, deve-se considerar que as desigualdades preponderantes na sociedade também se refletem no mundo profissional e, conseqüentemente, nas relações de estágio.

A perspectiva que se adota nessa pesquisa é a de procurar compreender a dinâmica do instituto do estágio em seus múltiplos aspectos, jurídicos, políticos e ideológicos. Dessa forma, uma questão de fundamental importância para este trabalho científico é verificar como se materializa a relação de educação e trabalho no âmbito do estágio.

Nesse sentido, verifica-se que os estágios não-obrigatórios podem ser também, portas de entrada para a precarização do trabalho, pois os custos para a contratação de estagiários são minimizados em relação aos trabalhadores formais. Isso se dá devido ao fato de aqueles não serem cobertos pela legislação trabalhista, ficando apenas as empresas concedentes com a obrigação de fornecer o pagamento de uma bolsa-auxílio, vale transporte e o seguro conta acidentes pessoais.²⁰

Essa realidade é vantajosa para o capital, pois fortalece a relação de exploração e conflito entre capital e trabalho, deixando em desvantagem os jovens que precisam de um trabalho e, assim como os trabalhadores formais, estão vulneráveis à exploração e precarização.

Portanto, a precarização observada no âmbito do emprego pode se verificar também nos programas de estágio, pois os estudantes, ao buscarem essa primeira oportunidade, são algumas vezes levados a participar de atividades que se desvirtuam das orientações legais, caracterizadas principalmente por substituição de mão-de-obra nas empresas.

O mais grave deste fato é que, por necessidades econômicas, os educandos são reféns dessas situações. De acordo com Josviask (2009, p. 47) o estágio é uma espécie de profissionalização “[...] a despeito das fraudes verificadas e da substituição de mão-de-obra vedada pela Lei.” Assim, pode-se afirmar que, na relação de trabalho que se estabelece no âmbito do estágio não-obrigatório, tem-se a exploração, como um viés de análise.

²⁰ Definido no Capítulo III, inciso IV, da lei 11.788 que determina “[...] contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 35).

3.1 Trabalho: evolução histórica

Landini e Monfredini (2005, p. 47), apresentando uma evolução histórica da estrutura organizativa do trabalho, ressaltam que inicialmente o trabalho ocorria por meio da troca entre os diferentes ramos de produção, pela produção interna a cada grupo ou comunidade, e pela troca de seu excedente.

Com a divisão entre campo e cidade, as formas de relação entre os diferentes produtos, passaram a ser estabelecidas em torno da produção excedente, ou seja, na produção externa, voltadas ao atendimento das necessidades de outros grupos ou comunidades.

O comércio, o intercâmbio entre as cidades e a evolução das relações comerciais entre nações vão determinar mudanças nas formas de organização do trabalho e produção. Neste contexto surge a classe dos comerciantes e dos proprietários.

O trabalho passa, então, a ser cada vez mais coletivo baseado na divisão social do trabalho e na distinção entre meios de produção e produtores. Assim, a crescente divisão do trabalho com tarefas cada vez mais parciais, incrementava a produtividade e levava ao embrutecimento dos homens individuais, subjugando-os à lógica do trabalho coletivo, parcial e fragmentado.

Essa condição está por sua vez associada à produção de máquinas e equipamentos que, cada vez mais, destacarão a divisão do trabalho com o objetivo de aumentar a produtividade. Novas formas de organização do trabalho, incorporando novas tecnologias evidenciam cada vez mais, a divisão e fragmentação do trabalho, cujo princípio é a produção coletiva, que agrega um conjunto de trabalhadores individuais e parcelares.

A lógica subjacente é a exploração do trabalho por meio do incremento do tempo de trabalho excedente, ou seja, da mais-valia, que consolida o modo de produção capitalista.

Para se entender o modo atual de produção capitalista, recorre-se a Chauí (2000), quando resalta que até os anos 1970, a sociedade capitalista era orientada por dois princípios: Keynesiano, caracterizado pela intervenção do Estado na economia por meio de investimentos e endividamentos para distribuição da renda e promoção do bem estar social, e no princípio fordista de organização industrial.

De acordo com Chauí (2000, p. 29-31) os principais traços do capitalismo hoje podem ser assim enunciados:

- a) o desemprego tornou-se estrutural, deixando de ser acidental ou expressão de uma crise conjuntural, pois a forma contemporânea do capitalismo, não opera por inclusão de toda a sociedade no mercado de trabalho e de consumo, mas por exclusão;
- b) o monetarismo e o capital financeiro tornaram-se o coração e o centro nervoso do capitalismo, ampliando a desvalorização do trabalho produtivo e privilegiando a mais fetichizada das mercadorias: o dinheiro;
- c) a terceirização, ou seja, o aumento do setor de serviços tornou-se estrutural, deixando de ser um suplemento à produção visto que, agora, a produção não mais se realiza sob a antiga fábrica fordista, mas opera por fragmentação e dispersão de todas as esferas e etapas da produção, com a compra de serviço no mundo inteiro. Como consequência desaparecem todos os referenciais materiais que permitiam à classe operária perceber-se e lutar enquanto classe social, posto que se enfraqueceu ao se espalhar nas pequenas unidades terceirizadas ao redor do planeta;
- d) a ciência e a tecnologia tornaram-se forças produtivas, deixando de ser mero suporte do capital para se converter em agente de sua acumulação. Consequentemente, mudou o modo de inserção dos cientistas e técnicos na sociedade, uma vez que se tornaram agentes econômicos diretos, e a força e o poder capitalista, encontram-se no monopólio do conhecimento e da informação;
- e) diferentemente da forma Keynesiana e social-democrata que definia o estado como agente econômico para a regulação do mercado e agente fiscal que emprega a tributação para promover investimento nas políticas de direitos sociais, agora, o capitalismo dispensa e rejeita a presença estatal não só no mercado, mas também nas políticas sociais. As privatizações tanto de empresas quanto de serviços públicos também se tornaram estruturais;

- f) a transnacionalização da economia torna desnecessária a figura do Estado nacional como enclave territorial para o capital e dispensa as formas clássicas do imperialismo, de sorte que o centro econômico, jurídico e político-planetário encontra-se no FMI e no Banco Mundial. Estes operam com um único dogma, proposto pelo grupo fundador do neoliberalismo, qual seja: estabilidade econômica e corte do déficit público;
- g) por fim, a distinção entre países do primeiro e terceiro mundo tende a ser substituída pela existência, em cada país, de uma divisão entre bolsões de riqueza absoluta e de miséria absoluta, isto é, a polarização de classe aparece como polarização entre a opulência absoluta e a indigência absoluta.

Boltanski e Chiapello (2009, p. 42) definem o “espírito do capitalismo” como sendo “[...] o conjunto de crenças associadas à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, legitimando os modos de ação e as disposições coerentes com ela.”

Ainda, na visão de Boltanski e Chiapello (2009, p. 84):

Na qualidade de ideologia dominante, o espírito do capitalismo tem, em princípio, a capacidade de permear o conjunto das representações mentais próprias de determinada época, de infiltrar-se nos discursos políticos e sindicais, de fornecer representações legítimas e esquemas de pensamentos a jornalistas e pesquisadores, de tal modo que sua presença é ao mesmo tempo difusa e geral.

Historicamente, o primeiro espírito do capitalismo surge no final do século 19, e centra-se “[...] na pessoa do burguês empreendedor e na descrição dos valores burgueses.” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 49). Sua segunda caracterização encontra-se no “[...] pleno desenvolvimento entre os anos 30 e 60. A tônica aí recai menos sobre o empresário individual e mais sobre a organização.” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 50).

Já no seu “terceiro espírito”, o capitalismo contemporâneo, “[...] deverá ser isomorfo, a um capitalismo ‘globalizado’, que põe em prática novas tecnologias.” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 52).

Frigotto (2002) explica que desde o século XVIII, em quase todas as sociedades o trabalho é regulado pelas relações sociais capitalistas. Segundo o autor, é dessa relação social assimétrica que se constituem as classes sociais

fundamentais; o capitalista, donos dos meios de produção e os trabalhadores que dispõe apenas da venda de sua força de trabalho para sobreviver. Dessa relação surge o trabalho/emprego e o trabalho assalariado.

Nesse sentido, no modo de produção capitalista, o trabalhador é ele mesmo uma mercadoria, pois “[...] é a única capaz de incorporar um valor maior às demais mercadorias que coletivamente produz.” (FRIGOTTO, 2002, p. 17).

Portanto, o capitalista é o dono dos meios de produção e o comprador da força de trabalho. Da associação dessas duas coisas decorre a produção capitalista (HUBERMAN, 1986). Forças produtivas (maquinaria, instrumentos) mais força de trabalho (relação de produção que se estabelece entre os homens) constituem o modo ou a forma de produção da sociedade capitalista.

Kuenzer (2002b, p. 37) analisa que o “[...] produto é propriedade do capitalista, não do produtor que só recebe o valor diário de sua força de trabalho, que corresponde aos meios necessários à sua subsistência, ou seja, que garante a sua reprodução como assalariado.”

Por sua vez, Collin (2008, p. 141) enfatiza que a força de trabalho é uma mercadoria como as outras, do ponto de vista do capitalista e ela a paga pelo seu valor. Nesse sentido,

[...] ela lhe custa ao equivalente do tempo de trabalho necessário à sua produção, por exemplo, quatro horas do equivalente tempo de trabalho social médio. Estas quatro horas representam o valor dos produtos necessários à manutenção da força de trabalho (alimentação, moradia, sustento dos filhos), que participam também da reprodução da força de trabalho.

Sob esta perspectiva, segundo Sandroni (1999) o valor de uma mercadoria é determinado pelo tempo de trabalho socialmente necessário para produzi-la. Sem trabalho, as coisas não teriam nenhum valor de troca e não poderiam ser mercadorias. Entre as mercadorias existentes na produção capitalista, a mais importante é a força de trabalho que seu proprietário, o trabalhador, é obrigado a vender ao capitalista em troca de um salário.

Para Marx (2008), os pressupostos do trabalho são exclusivamente humanos. Em célebre passagem de O Capital, lê-se que:

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colméia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo de trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. (MARX, 2008, p. 211).

Assim, o trabalho é concebido como atividade criadora, consciente e livre, onde o homem se afirma e se reconhece. É a partir do trabalho, que o ser humano se distingue de todas as formas pré-humanas (MARX, 2008).

Nessa mesma sintonia, na perspectiva de Antunes (2005), o ser social que é dotado de consciência, tem previamente estabelecida a configuração que quer imprimir ao objeto do trabalho no ato de sua realização.

O trabalho mostra-se então “[...] como momento fundante da realização do ser social, condição para sua existência; é, por isso, ponto de partida para a humanização do ser social.” (ANTUNES, 2005, p. 68).

Para Braverman (1978) três condições básicas configuram-se no trabalho e nas forças de trabalho do modo de produção capitalista. A primeira delas é a de que os trabalhadores são separados dos meios com os quais a produção é realizada e a elas só tem acesso vendendo sua força de trabalho. Portanto, estabelece-se uma separação entre os que possuem os meios de produção, ou seja, o capitalista, e os que têm apenas sua força de trabalho para vender, os assalariados.

A segunda, os trabalhadores estão livres de constrições legais, pois são livres para usar sua força de trabalho. Isso quer dizer que o assalariado não é obrigado a aceitar as condições a ele impostas, porém, não as aceitando, perde o seu trabalho que, aliás, está sendo esperado por milhares de outros trabalhadores que se encontram no “exército industrial de reserva”.²¹

Já com referência a terceira, Braverman (1978) destaca que o propósito do emprego do trabalhador passa a ser uma extensão da unidade do capital que pertence ao empregador, que nesse processo atua como um capitalista. O processo de trabalho se estabelece a partir das condições de venda da força de trabalho pelo trabalhador e sua compra pelo empregador.

²¹ Este exército de reserva existe normalmente na forma de uma determinada quantidade de trabalhadores desempregados (SANDRONI, 1999, p. 92).

3.2 Uma análise da relação educação e trabalho no capitalismo

Após a análise da relação do capital-trabalho no modo de produção capitalista, faz-se necessário destacar neste estudo, alguns aspectos que são importantes para entendermos como se constrói a relação entre a educação do trabalhador e o sistema produtivo. Portanto, configura-se como um dos objetivos desta pesquisa o estudo das relações que se estabelecem entre a escola e as empresas através dos programas de estágio.

Estudos de Kuenzer (2002b, p. 46) demonstram que a escola no modo de produção capitalista se constitui de um sistema dual. Nesse sentido, existem dois tipos de pedagogia: uma para a classe operária, onde os trabalhadores são formados para executarem as funções práticas, e outra, para os intelectuais, que exercerão as funções de planejamento.

A autora destaca que o capitalismo opera uma cisão entre a teoria e a prática, fazendo surgir dois tipos de ensino destinados a reproduzir as condições de expansão do capital.

Assim, há uma pedagogia para ensinar a teoria e uma pedagogia para ensinar o conteúdo do trabalho ao trabalhador separada da educação como um todo. Mesmo assim, elas não se dão de um único modo, revestindo-se de características diferentes em função do fim a que se destinam. Para a maioria da força de trabalho, ligadas à tarefa de execução, a pedagogia do trabalho assume as características de um ensino “prático” e parcial de uma tarefa fragmentada, ministrado no próprio trabalho e em instituições especializadas de formação profissional. Este aprendizado, pelo seu próprio caráter fragmentário, não possibilita ao trabalhador a elaboração científica de sua prática, reproduzindo as condições de sua dominação pela ciência a serviço do capital. (KUENZER, 2002b, p. 48).

Por outro lado, para aqueles que são preparados às funções de planejamento e controle, em atividades de maior prestígio social, o ensino do trabalho,

[...] se faz por meio da apreensão sistematizada do conteúdo científico do trabalho, em níveis médios e superiores de escolaridade, porém desvinculada da prática cotidiana do exercício profissional. Contudo, é a aquisição deste saber sistematizado e elaborado cientificamente que permite aos profissionais de níveis mais altos o domínio do trabalho em favor do capital, pela compreensão de sua prática e do planejamento e controle externo à sua própria ação. (KUENZER, 2002b, p. 48).

Examinando, ainda, a função da escola no modo de produção capitalista, e o papel que ela exerce na manutenção das desigualdades sociais, Cunha (1980),

ao fazer a leitura da obra de Baudelot e Establet, destaca que na reprodução das relações sociais de produção, o aparelho escolar é um produto histórico, produto do capitalismo, entendido como modo de produção capitalista, ou seja, aquele onde ocorrem as relações capitalistas de produção.

Para Baudelot e Establet apud Cunha (1980, p. 25):

[...] as relações sociais de produção capitalista não são um dado da sociedade, mas, ao contrário, um produto das lutas de classe que, pelo próprio dinamismo, reproduzem essas relações. Cada classe social não reproduz a si mesma a partir de algum processo mecânico, endógeno.

Nessa relação social de produção, o aparelho escolar ocupa um lugar importante, posto que ele se destaca ao inculcar a ideologia dominante sobre a base de formação da força de trabalho.

Assim:

A contribuição do aparelho escolar nas relações sociais de produção se dá essencialmente na divisão social do trabalho em trabalho manual x trabalho intelectual; pela inculcação da ideologia burguesa e essas duas massas, de forma diferente em cada qual, pela formação técnica da força de trabalho conforme as necessidades do capital. Tudo isso, por um só mecanismo, o das práticas escolares. (CUNHA, 1980, p. 25).

A rigor, pode-se dizer, parafraseando Arruda (2002), que a educação no sistema capitalista é funcional, utilitária e unilateral. Assim, consolida-se na cabeça dos educandos os divórcios característicos da própria divisão de trabalho do capital mundial, ou seja, entre a escola e a sociedade, entre trabalho intelectual e trabalho manual, entre saber erudito e saber popular, entre o individual e o social, entre a ciência e a técnica, entre a necessidade e a liberdade, entre decisão e execução entre teoria e prática.

Arruda (2002) considera que a escola é o mais importante aparelho ideológico do estado, pois através da educação os trabalhadores são levados à “servidão voluntária”, por meio da domesticação. Isto ocorre devidos aos processos de subjetivação no plano cultural, social e político e também psicológico, que são usados para persuadir o trabalhador a aceitar sua situação como natural e inevitável, ou para persuadi-lo com promessas sempre adiadas de um futuro de abundância, ou seja, para que se conforme com a estreiteza do trabalho humano negado enquanto modo de existir, afirmado apenas enquanto modo de subsistir – prolongamento da máquina e objeto do capital.

3.3 Estágio: diferentes vertentes de análises

Na análise da dinâmica do programa de estágio não-obrigatório, dentro do sistema capitalista brasileiro, evidenciam-se importantes leituras sobre os muitos significados desse Instituto. Uma dessas vertentes trata da questão da exploração dos estudantes por parte das empresas concedentes.

Nesse sentido, o capital apoderar-se-ia da força de trabalho dos estudantes, visando obter o lucro contratando-os, de maneira irregular. Portanto, em relação aos seus objetivos, bem como às suas funções e finalidades, autores se posicionam de maneira divergente. Reis (2007, p. 22) oferece uma visão desfavorável para o estágio: “[...] o estagiário efetivamente não exerce a função para o qual foi contratado, laborando, assim, como autêntico empregado, a custos módicos.”

Nessa direção, os estudos de Santos (2006, p. 50) apontam que “[...] o contrato de estágio, nesses tempos modernos de globalização da economia, falta gritante de postos de trabalho, dinamicidade do processo produtivo, encontra-se desnaturado.”

Por outro lado, as análises de Bianchi, Alvarenga e Bianchi (2003) ressaltam que se o estágio for executado dentro dos objetivos propostos pela legislação e pelas instituições de ensino, ele se configurará como um importante instrumento para a consolidação profissional dos estudantes, trazendo resultados benéficos para a sociedade, assim

[...] o estágio, quando visto como uma atividade que pode trazer imensos benefícios para a aprendizagem, para a melhoria do ensino e para os estagiários, no que diz respeito a sua formação, certamente trará resultados positivos. Estes se tornam ainda mais importantes quando se tem consciência de que as maiores beneficiadas serão a sociedade e, em especial, a comunidade a que se destinam profissionais egressos da universidade. (BIANCHI; ALVARENGA; BIANCHI, 2003, p. 8).

É importante demonstrar outra dimensão positiva. Estudos de Niskier e Nathanael (2006) apontam que a função do estágio é complementar o conhecimento adquirido em sala de aula, vivenciando na prática o saber teórico proveniente do currículo do curso.

De forma semelhante, a própria legislação em vigor determina que o estágio se configure com um vínculo educativo-profissionalizante, que deve fazer

parte do projeto pedagógico do curso e do processo formativo do educando. Portanto, a tarefa primordial desse Instituto é proporcionar ao estagiário [...] “uma ampla cobertura de direitos capazes de assegurar o exercício da cidadania e da democracia no ambiente de trabalho.” (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2009, p. 7).

Por outro lado, não podemos falar de exploração sem falar dos condicionantes econômicos e sociais que as produz. Em relação ao trabalhador estagiário, encontra-se na exploração de sua mão-de-obra, que se transforma em subemprego aberto e disfarçado (SANTOS, 2006).

Não se trata, obviamente, de generalizar ou minimizar a importância dos programas de estágio, posto que se defenda a perspectiva, que este se constitui em um importante fator de agregação dos jovens ao mundo do trabalho. Entretanto, vale destacar a existência de possíveis situações inadequadas de contratação de estagiários, pelas empresas concedentes.

Os estudos de Santos (2006) são um importante referencial para entendermos como os estudantes são muitas vezes explorados em programas de estágio. O autor aponta diversos determinantes, que se apresenta de forma sucinta:

- a) o uso do trabalho estudantil em muitas organizações ultrapassa 20% (vinte por cento) da mão-de-obra direta, onde o único ônus para o contratante é, às vezes, o pagamento de uma bolsa trabalho ou bolsa auxílio. O único custo obrigatório pela legislação é o seguro contra acidentes pessoais, revelando-se, portanto, esta força de trabalho bastante atrativa e economicamente viável, mesmo havendo inúmeras ações trabalhistas nos tribunais brasileiros;
- b) a ocorrência de inúmeras intervenções do Ministério Público do Trabalho, crescentes multas administrativas aplicadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho, o aumento do ajuizamento de reclamações de diversos setores da sociedade, o que prova “[...] que há muito tempo, o trabalho do estagiário vem fazendo parte das atividades fim das organizações, encontrando-se perfeitamente integrado às equipes e ao processo produtivo.” (SANTOS, 2006, p. 24).

Em nosso texto, procura-se mostrar que para limitar o uso abusivo dessa força de trabalho, a Lei 11.788/2008 estabeleceu novas diretrizes para contratação,

e ampliou os direitos dos estudantes como, por exemplo: direito a vale-transporte, obrigatoriedade de a concedente pagar bolsa-auxílio nos casos dos estágios não-obrigatórios, recesso após um ano de estágio na mesma empresa.

Entretanto, Santos (2006) observa que, ainda sob as determinações da Lei 6.494/77, já havia no Brasil algumas empresas e entidades públicas que estendiam alguns direitos dos empregados e servidores aos estudantes com contratos de estágio, e exemplifica:

FININVEST (Férias remuneradas ao final de um ano); NEW HOLLAND (1/3 salário e férias anuais); WRITE MARTNS (férias anuais e gratificações de natal de fim de ano); CLARIANT (férias remunerada a cada seis meses); DOW QUIMICA (licença remunerada após um ano de estágio); MICROSOFT BRASIL (férias remuneradas após um ano de estágio). O Ministério Público do estado do Mato Grosso do Sul oferece férias remuneradas de 30 dias, após o primeiro ano de exercício na função de estagiário e licenças remuneradas para tratamento de saúde, casamento, ou luto e período de 30 dias no caso de estagiária parturiente. (SANTOS, 2006, p. 45).

No mesmo sentido, o Banco do Brasil, uma das maiores instituições do país a oferecer estágio, oferece aos estudantes: “[...] bolsa-auxílio a título de remuneração de 1/3 do salário base da categoria; vale alimentação de 22 tíquetes por mês; faltas abonadas; descanso de 15 minutos.” (MARTINS, 2009, p. 7).

Ainda com referência às práticas de precarização de mão-de-obra e subemprego nos programas de estágio, Santos (2006) esclarece que o Ministério do Trabalho, ao longo dos anos, tem alertado várias empresas, entidades e órgãos públicos que vem se aproveitando do estágio para suprir suas carências de pessoal e redução de custos, aplicando-lhes sanções pecuniárias.

De acordo com o capítulo V, Art. 15, § 1º, da Lei 11.788, as Instituições públicas ou privadas que praticam essas irregularidades estão sujeitas à aplicação de sanções, bem como, se reincidirem na irregularidade, ficarão impedidas de receber estagiários em seus quadros por dois anos (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008).

Os procedimentos para execução dos programas de estágio são expressos em lei, sendo um conjunto de direitos e garantias, que estabelece as normas para seu funcionamento. Nesse sentido, os estágios obrigatórios e não-obrigatórios não criam vínculo de qualquer natureza com a parte concedente, desde que sejam observados os seguintes requisitos, conforme Art 3º, da lei 11.788/08:

- I - matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, de educação especial e dos anos finais de educação de jovens e adultos e atestados pelas instituições de ensino;
- II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente de estágio e a instituição de ensino;
- III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso. (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRES-ESCOLA, 2008, p. 31-32).

Evidentemente, qualquer descumprimento dos incisos deste artigo ou das obrigações contidas no termo de compromisso, caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente de estágio, para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Diante de tal perspectiva, faz-se pertinente apresentar algumas decisões alcançadas em Tribunais do Trabalho, onde ficou evidenciada a descaracterização do Instituto do estágio. Ressalte-se que estas decisões foram tomadas pelos operadores do Direito, na vigência da Lei 6.494/77.

Vínculo de emprego. Estágio regulamentado pela Lei 6.494/77. Nos termos da Lei 6.494/77, para que se reconheça a validade do contrato de estágio, faz-se necessário que esse estágio esteja inserido no programa didático do curso frequentado pelo aluno e que haja por parte da entidade de ensino o regular acompanhamento das atividades desenvolvidas pelo estagiário a fim de seja possível aferir a adequação aos currículos, aos programas e calendários escolares. Demonstrados nos autos que essas exigências não foram atendidas, resta desvirtuadas a natureza da relação havida, impondo-se o reconhecimento da existência de uma verdadeira relação de emprego entre o autor e o banco contratante (Ac. Um. Da 3ª T. do TRT da 12ª R. – RO 003292002-019-12-00-0 – Rel. Juíza Lília Leonor Abreu – j. 30-7-2003 – DJ SC 7-8-2003, p. 174 – ementa oficial. (OLIVEIRA, 2009, p. 16).

Estágio. Vínculo empregatício. Não restaram comprovados os pressupostos estabelecidos pela Lei 6.494/77, já que não havia qualquer professor da faculdade acompanhando estágio da Reclamante, sendo seu trabalho acompanhado pelo supervisor de vendas. Portanto, configurado os pressupostos do art. 3º da Consolidada. Recurso de Revista não conhecido. (Ac. un. da 2ª T. do TST – RR 466.180/98.8 – 1ª R. Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes – j. 13-3-2002 – DJU 1 5-4-2002, p. 576 – ementa oficial. (OLIVEIRA, 2009, p. 15).

Percebe-se, portanto, um claro entendimento dos aplicadores do direito no que diz respeito à distinção entre emprego e estágio. Em jurisprudência específica, citada por Oliveira (2009, p. 8) onde são apresentados os requisitos para o estágio, lê-se que:

O diferenciador entre estágio e relação de emprego é que naquele o objetivo principal é a complementação do ensino escolar. O estagiário busca aplicar em situações concretas o que aprende na escola, razão pela qual a atividade do estagiário tem de estar relacionada com o seu currículo escolar, sob pena de ser reconhecida a nulidade de contratação. TRT 15ª Região – ROPS 0238-2005-132-15-00-9 (1475/06 2ª C. - Rel. Juíza Regina Dirce Gago de Farias Monegatto – DOE SP 20.01.2006, p. 26.

A despeito de aspectos desfavoráveis a esse Instituto, como os expostos supracitadamente, pode-se afirmar que este se constitui em um importante espaço de formação dos educandos para o mundo do trabalho, favorecendo, para os estudantes e as instituições de ensino, uma preparação do caráter pedagógico e social.

Como também já mencionado, para preservar o estágio como ato educativo, é fundamental a ação fiscalizadora das instituições de Ensino, portanto,

A instituição de ensino, atuando como agente regulador do estágio tem o dever legal de fiscalizar o correto cumprimento das atividades didático-pedagógicas a serem desenvolvidas no processo, consignadas no instrumento jurídico de formalização do estágio. (VIDOTTI, 2004, p. 154).

Neste mesmo sentido, aos Agentes de Integração que encaminharem estudantes a estágios que não se enquadrem dentro da legislação, lhes caberá responsabilidade solidária, tal qual às instituições de ensino pela descaracterização do estágio.

Levando em consideração o fato do não cumprimento da Lei por algumas empresas concedentes de estágio, Oliveira (2004) esclarece que todas as leis são passíveis de serem deturpadas e não há quem ignore que a do estágio é amplamente desrespeitada, porém que a mesma conta com recursos institucionais para obviar os abusos.

Oliveira (2009, p. 15-16) cita como exemplo dessa realidade, uma estudante de nível superior, do Curso de Ciências Econômicas que foi contratada para desempenhar suas atividades num call center, caracterizando assim uma discrepância entre o aprendizado prático e o acadêmico. Neste caso, os juízes do TRT da 3ª Região, da 8ª Turma, decidiram que houve

[...] configuração do vínculo de emprego. Embora tenha restado comprovado nos autos a formalização do contrato de estágio, nos moldes previstos da lei 6.494/77, com interveniência expressa da instituição de ensino, ficando demonstrado que a autora, estudante do Curso de Ciências Econômicas, foi contratada para desempenhar atividade de atendimento call center, não resta dúvida de que o serviço realizado não lhe proporcionou experiência prática de formação profissional, nem complementou o ensino e aprendizagem teóricos, restando configurado, portanto, o vínculo de emprego entre as partes, porque desvirtuado o caráter teleológico da lei supracitada. (Ac. da 8ª T. do TRT da 3ª R. – mv, no mérito – RO 1.064/03 – Rel. Juiz Paulo Maurício Ribeiro Pires – j. 12-3-2003 – DJ MG 22-3-2003, p. 20. ementa oficial).

Conforme aponta Oliveira (2004, p. 154), os fiscais do Ministério do Trabalho tem sua atuação restrita ao trabalho que se faz em regime de emprego. Entretanto podem, através de “fiscalização extrínseca”, verificar a existência de qualquer desvirtuamento do estágio, que passa então “[...] a ser um regime de trabalho camuflado, impondo-se o cumprimento das normas trabalhistas pertinentes.”

Em se tratando da questão da fiscalização, Cardoso e Lages (2007, p. 10)²² demonstram que, no Brasil, o sistema de relações do trabalho “[...] oferece incentivos importantes para que a legislação trabalhista não seja cumprida, ou que o seja de maneira muito peculiar.” De acordo com os autores, porém, uma norma só existe no processo de fazer-se valer. Tratando-se da lei do estágio, pode-se deduzir que a mesma só provocará os efeitos desejados se produzir validade e faticidade.

A validade da norma jurídica consiste “[...] com os procedimentos decorrentes de sua produção e interpretação (papel dos órgãos legislativos, da administração, dos tribunais.)”. Já a faticidade ou legitimidade da norma “[...] pode ser definida como a probabilidade de que ações e expectativas de ação de capital, trabalho e Estado se adequarão à norma.” (CARDOSO; LAGES, 2007, p. 17-18).

Examinando mais especificamente a questão da fiscalização, torna-se importante apresentar o modelo de relatório utilizado pelos fiscais do Ministério do Trabalho, que são anexados aos autos de infração, quando comprovada a descaracterização do estágio (Anexo C). O Modelo encontra-se em Reis (2007, p. 259-260) e refere-se a estágio de estudante de ensino superior com realização de atividades não relacionadas ao curso e/ou ausência de supervisão (acompanhamento e avaliação).

²² Para um estudo mais específico do desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil, sugerimos consultar a obra de Adalberto Cardoso e Telma Lages, *As Normas e os Fatos*, Editora FGV, 2007.

Ainda nesse contexto de desvirtuamento do programa de estágio e seu desvirtuamento como contratação de mão-de-obra barata e subemprego, Reis (2007, p. 60, grifo do autor) adverte que:

Ao estudarmos a figura do estágio de estudantes (que é uma espécie de trabalho) devemos consignar que o desvirtuamento da utilização do trabalho do estagiário se converte, por força legal, em trabalho subordinado (empregado), uma vez que, nesta relação estão presentes todos os elementos fático-jurídico da relação de emprego, que é espécie de relação de trabalho: prestação de trabalho por pessoa física a outrem ou **pessoalidade**; não eventualidade ou **habitualidade**, pois do trabalhador rotulado de estagiário e exigida a presença diária no trabalho, inclusive mediante controle de frequência, para efeito de aferição de comparecimento; **onerosidade**, ou seja, repasse do pagamento como contraprestação ao trabalho e **subordinação**, vez que há prestação de trabalho sob controle de preposto do empreendimento, e se diferencia pelo objetivo do estágio que é proporcionar experiência prática na linha de formação.

Entende-se que a nova legislação de estágio (Lei 11.788/08) apresenta elementos concretos para combater este problema, através de fiscalização, pois em seu capítulo V, artigo 15, § 1º e 2º, encontram-se definidas as normas para aplicações de sanções às empresas que desobedecerem as determinações legais:

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

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

§ 2º A penalidade de que trata o §1º deste artigo limita-se á filial ou agência em que foi cometida a irregularidade. (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 38).

Portanto, para que as determinações emanadas da Lei possam se materializar na prática é necessário a atuação dos órgãos competentes governamentais, essencialmente o Ministério do Trabalho e Emprego e as Instituições de Ensino, a fim de zelarem pelo cumprimento da lei. A esse respeito, Reis (2007, p. 24) confirma que “[...] a escola tem papel importante de coordenação e responsabilidade do estágio. Não se renuncia a deveres.”

Reis (2007, p. 24) faz uma crítica para essa instituição quando diz que “[...] as escolas não sabem nada, assinam convênios sem ler, sem observar a lei. E ainda não sabem que os estudantes fazem nos estágios.” O depoimento do estagiário transcrito a seguir confirma esse fato quando, referindo-se ao acompanhamento por parte das instituições de ensino, relata que:

Falta mais interesse pela instituição e por parte do Agente de integração, que ficou me devendo informações mais detalhadas do processo de estágio, essas instituições só se preocupam com a parte burocrática, com a simples assinatura de contrato (leia-se termo de compromisso) e não se importam em verdadeiramente cumprir o que está escrito. É inconcebível que um estágio possa se desenvolver sem a interação entre escola e empresa, o jeito é estudar e aprender por conta própria, aprender a andar com os próprios pés, não dá para ficar esperando por elas. (Relato 2, 2010).

A despeito destes problemas, tem-se o advento de uma nova lei do estágio que procura assegurar para o estagiário, direitos não previstos nas legislações anteriores. Como analisa Fonseca (2009, p. 28), a lei recentemente promulgada visa coibir os desvirtuamentos do estágio, estabelecendo diretrizes que já vinham sendo delineadas pela atuação do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

Ainda de acordo com Fonseca (2009, p 29), mesmo anteriormente à Lei supracitada, já havia a necessidade de coibir-se o desvirtuamento do estágio, denominando-o como um “[...] contrato excepcional que é e que, por isso mesmo, dispensa o vínculo laboral.”

Acredita-se que os direitos emanados da nova lei irão diminuir os casos em que se aproveita do estudante para contratar mão-de-obra a custos mais baixos.

3.3.1 Percurso histórico do instituto do estágio de estudante

Tomando como referência mais especificamente o Instituto do Estágio, entendido nesse estudo, enquanto o estágio em si, apresenta-se os elementos que o constitui, iniciando por conceituá-lo de acordo com Oliveira (2009, p. 5):

Tem-se no estágio um agente de integração que proporciona ao estudante instrumentos que facilitem sua passagem do ambiente escolar para o mundo do trabalho. Essa transição ajuda a caminhar com segurança na carreira profissional escolhida. É um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando.

Portanto, para sua execução, formaliza-se um compromisso entre o estagiário, a instituição de ensino e a empresa, baseado em um plano de atividades que materializa a extensão ao ambiente de trabalho, proposto pelo projeto pedagógico do curso, desenvolvido nas disciplinas do currículo escolar.

O estágio é um ato educativo que faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando. Traz um conjunto de ações em termos teóricos e práticos, instruindo o educando na construção da profissão almejada.

O plano de atividades do estagiário, elaborado mediante acordo entre as três partes (educando, parte concedente e instituição de ensino) será incorporado ao termo de compromisso por meios de termos aditivos, à medida que for avaliado progressivamente, o desempenho do estudante.

Os documentos que fornecem subsídios ao controle do estágio são:

- a) termo de compromisso (assinado entre escola, empresa, estudante ou representante) e, facultativamente, com o agente de integração;
- b) apólice de seguro (obrigatória);
- c) convênio entre a empresa e o agente de integração (facultativo);
- d) convênio de concessão de estágio (facultativo);
- e) controle de jornada (diária, semanal) e de gozo do recesso;
- f) controle do cumprimento das normas de segurança e de medicina do trabalho em relação ao estagiário;
- g) declaração semestral de matrícula e frequência do aluno;
- h) documentos internos designando o supervisor (indicando a qualificação técnica);
- i) relatórios semestrais (no mínimo) do supervisor da empresa (obter o ciente do professor orientador);
- j) cópia de atividade feita pelo aluno (se possível, com visto do professor e do supervisor);
- k) plano de atividade;
- l) calendário escolar;
- m) termo de realização do estágio ao término deste;
- n) reserva de 10% das vagas para estagiário portador de deficiência.

(OLIVEIRA, 2009, p. 14-15).

Os estágios são cumpridos durante o curso e devem proporcionar aos estudantes treinamento prático em sua formação profissional, desenvolvendo atividades de caráter educativo, cultural e técnico científico. Também devem favorecer o contato dos educandos com situações reais e cotidianas do ambiente de trabalho.

Nesse sentido, o estágio tem por objetivo proporcionar o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho, direcionando ao aprendizado de capacidades reconhecidas na atividade profissional e ao encaminhamento de ideias no contexto curricular e aprimorar o conhecimento de seus direitos de cidadania.

Para apresentar a evolução histórica do instituto do estágio, na perspectiva legal e normativa, a pesquisa baseou-se nos estudos de Santos (2006), Oliveira (2004), Vidotti (2004), Martins (2009), Reis (2007) e Martinez (2009).

O Decreto nº 20.294, de 12 de agosto de 1931, estabeleceu no art. 4º que a Sociedade Nacional da Agricultura, mediante acordo com o Ministério da Agricultura, admitiria, nas escolas, alunos estagiários, recebendo dotação por aluno matriculado (MARTINS, 2009).

As Leis Orgânicas do Ensino Industrial Decreto-Lei 4.073/42 faziam referência a “trabalhos escolares”, como instrumento de formação e de complementação do ensino.

Martins (2009) esclarece que não havia uma regra legal tratando do estágio, havia somente a Portaria nº 1.002, de 29 de setembro de 1967, baixada pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, Jarbas Passarinho. Esta Portaria disciplinava a relação entre as empresas e os estagiários, no que diz respeito aos seus direitos e obrigações.

Em seu artigo 3º, determinava que “[...] os estagiários contratados através de bolsa de complementação educacional não terão, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as empresas, cabendo a estas apenas o pagamento da bolsa, durante o período do estágio.” (MARTINS, 2009, p. 4).

Reis (2007) apresenta um percurso histórico do estágio de estudantes, no ordenamento jurídico brasileiro e os seus principais períodos na formação deste Instituto. Assim, a Portaria 1.002,²³ de 29 de setembro de 1967, do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) foi o marco inicial da relação entre as empresas e os estagiários com relação aos seus direitos e obrigações.

Em sequência, tem-se as seguintes determinações legais: “O Decreto 66.546, de 11.05.1970, instituiu a coordenação do projeto integração, destinada a implementação de estágios práticos para estudantes de ensino superior de áreas prioritárias.” (REIS, 2007, p. 195). Posteriormente, a Lei 5.692, de 11.08.1971,

²³ Art. 1º. Fica instituída nas empresas a categoria de estagiário a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial (REIS, 2007, p. 194).

determinou: “[...] regras sobre as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, prevendo estágio como forma de cooperação entre empresa e escola já estabelecendo a inexistência de vínculos empregatícios.” (REIS, 2007, p. 195).

Em 1972, o decreto 69.927 estabeleceu o programa bolsa de trabalho que tinha como objetivo:

[...] proporcionar a estudantes de todos os níveis de ensino oportunidade de exercício profissional em órgãos ou entidades públicas ou particulares nos quais possam incorporar hábito de trabalho intelectual ou desenvolver técnicas de estudo e de ações nas diferentes especialidades. (REIS, 2007, p. 195).

Já o Decreto 75.778, de 26.05.1975, “[...] dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal.” (REIS, 2007, p. 195).

Em 1977, o estágio foi regulamentado através da lei 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que de maneira minuciosa “[...] dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo e dá outras providências.” (REIS, 2007, p. 195).

De acordo com Martinez (2009), a Lei 6.494/77 regulamentada pelo Decreto 87.497/82 foi a primeira norma legal que definiu o estágio, sendo modificada pela Lei 8.859/94, através do Art 6º, da MP nº 2.164-41/01 e revogada pela 11.788/08. A Lei 6.494/77, “[...] por ser muito genérica e imatura, permitiu a prática de muitos abusos.” (MARTINEZ, 2009, p. 16).

Como antecipava Santos (2006, p. 12) “O instituto do estágio, embora recepcionado pelo nosso Estado democrático de Direito, precisa ser urgentemente discutido e revisto.” Assim, depois de tramitar no Congresso Nacional, foi sancionada pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, a Lei 11.788/08, revogando a Lei 6.494/77.

Desse modo, Martinez (2009, p. 13), apresentando a Lei 11.788/08 (Lei dos estágios), esclarece que depois de 32 anos da primeira regulação do estágio através da portaria MTPS nº 1.002 de 1967, esta nova legislação, vem com a firme intenção de regulamentar o estado jurídico dos jovens estudantes, que procuram no estágio um espaço de aperfeiçoamento dos conhecimentos escolares em atividades práticas nas empresas.

De acordo com o autor, a lei estabelece ainda o papel das instituições de ensino e das partes concedentes e os direitos e deveres para as partes nesta forma

de contratação atípica do mundo laboral.

Com relação à Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei 9.394/96, o artigo 82 passa a vigorar com a seguinte redação “Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.” (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 40). O parágrafo único deste artigo foi revogado,²⁴ desta forma, a nova lei retoma para a esfera federal a responsabilidade de disciplinar o instituto do estágio.

A nova Lei do estágio é de autoria do Senador Osmar Dias (PDT-PR) e insere várias medidas que visam garantir para o estágio a preservação do seu aspecto educativo, bem como, para os estudantes, avanços em alguns direitos não previstos nas legislações anteriores. Para o Senador,

O Brasil deu um grande passo para o desenvolvimento. Qualificar o jovem é investir num futuro promissor. A nova lei dos estágios prepara os jovens para os desafios do trabalho e garante mão-de-obra qualificada para as organizações. A modernização da lei do estágio vai garantir vagas para mais de 2 milhões de jovens no mercado de trabalho. Teremos menos violência, mais emprego e mais cidadania numa ação integrada com as empresas. (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 56).

Como analisa Fonseca (2009), a Lei recentemente promulgada visa coibir os desvirtuamentos, para fortalecer o estágio enquanto ato educativo. Esta nova ordem legal, traz consigo uma grande expectativa para os envolvidos neste processo, sendo mais um instrumento para contribuir na formação profissional dos jovens estudantes e no desenvolvimento do país como um todo.

3.3.2 Análise comparativa entre as leis 6494/1977 e 11.788/08, apresentando as principais mudanças

De acordo com Martinez (2009) a Lei 6.494/77 foi a norma legal que vigorou de dezembro de 1977 a 25 de setembro de 2008, e que regulamentou o

²⁴ Art. 82 - parágrafo único da Lei 9394/96 “O estágio realizado nas condições deste artigo não estabelecem vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, estar segurado contra acidentes e ter a cobertura previdenciária prevista na legislação específica.” (CARNEIRO, 2010, p. 506).

período de estágio nas empresas. De modo geral, desfez todas as disposições anteriores. Em seu art 6º determinava que deveria ser regulamentada em 30 dias, mas o decreto que a regulamentou somente foi publicado cinco anos depois, ou seja, em 1982, através do Decreto 87.497/82.

A Lei 6.494/77, regulamentou o estágio, a possibilidade de bolsa de estudo, o seguro pessoal e a inexistência de vínculo empregatício. Não foi muito clara a respeito dos documentos exigidos, obrigando o governo federal a implementá-la com o decreto regulamentador.

Revogada pela 11.788/08, os efeitos da Lei 6.494/77 continuaram a ser produzidos até que vencesse o último contrato de estágio celebrado sob sua vigência. Importante ressaltar que já abordava a possibilidade do vínculo empregatício. Quanto à jornada de estágio, apenas dizia que ela deveria ser compatível com o horário escolar do educando, permitindo assim, que os estudantes permanecessem em estágios por até oito horas, prejudicando, sobremaneira suas atividades acadêmicas.

Para corrigir esse aspecto negativo, e visando proteger o estudante para que este não sofra prejuízo das atividades escolares, passando muitas horas no ambiente laboral, em relação à carga horária, a lei 11.788/08 define as seguintes:

- a) 4 (quatro) horas diárias e vinte semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;
- b) 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) semanais no caso de estudante do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular;
- c) nos períodos de verificação de aprendizagem, nas avaliações, a carga horária deverá ser reduzida, pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 36-37).

Quanto à duração do tempo de estágio não havia regulamentação, podia ser por todo curso. Vale destacar que na vigência da 11.788/08 o tempo máximo de estagio é de dois anos, exceto quando se tratar de estudante com deficiência, que, aliás, não eram contemplados. Para estes estudantes, o estágio poderá exceder os dois anos, desde que o mesmo se encontre regularmente matriculado (CENTRO DE

INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008).

A lei 6.494/77, art. 5º, parágrafo único, não dispunha de regras sobre o recesso anual, ficando a cargo dos estudantes e das instituições concedentes acordar com relação a uma espécie de férias anuais dos estagiários. Não fazia referência à necessidade de acompanhamento da instituição de ensino através do professor orientador, e não previa também a necessidade da supervisão através de funcionário da empresa.

Já aludia aos agentes de integração em seu art 8º, e não admitia qualquer cobrança do educando para se cadastrar e participar de programa de estágio. Não mencionava os estudantes estrangeiros, que só passaram a participar de estágio depois do decreto regulamentador nº 87.497/82.

Esse decreto, através do seu artigo 2º, definia o currículo escolar como

[...] as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situação real de vida e de trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob a responsabilidade e coordenação da Instituição de ensino. (REIS, 2007, p. 196).

Na vigência da Lei 6.494/1977, já havia a exigência da compatibilidade entre o curso do educando e as atividades desenvolvidas no estágio, posto que seu artigo 1º, § 3º, determinava que “[...] os estágios devem propiciar complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.” (REIS, 2007, p. 196).

A Lei 11.788/08 revogou a 6.494/77 no que concerne à legislação sobre o estágio de estudantes. Martins (2009, p. 89) considera que a nova lei do estágio é mais moderna do que a anterior, pois traz regras mais atualizadas da experiência prática do estágio, é mais detalhista, faz previsão de várias hipóteses que não eram previstas na 6.494/77, além de ser mais complexa.

Quanto ao perfil do candidato a estágio podem ser contratados estudantes de ensino fundamental na modalidade profissional de Educação de Jovens e Adultos (EJA), estudantes de nível médio e superior de ensino. Estudantes de outras nacionalidades matriculados em cursos superiores no Brasil, com visto de permanência válido estão autorizados a realizar estágio.

Com relação aos estudantes, a nova lei do estágio traz uma série de medidas como forma de garantir para o estágio a preservação do seu aspecto

educativo, que se encontram disciplinadas nos artigos 10 a 14 (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008).

Assim, para combater a contratação irregular de estagiários, estabelece além da bolsa-estágio ou outra forma de contraprestação, também a obrigatoriedade de concessão compulsória de vale transporte, como também o direito a recesso remunerado de trinta dias após um ano de estágio em uma mesma instituição concedente. Essas medidas, que aumentam os custos para a contratação, deverão diminuir os casos em que se aproveitam do estágio para contratar mão-de-obra de baixo custo.

A Legislação de saúde e segurança no trabalho também se aplica ao estudante, sendo de responsabilidade das instituições concedentes sua implantação. O estagiário pode, se assim o desejar, contribuir para a previdência social através do seguro facultativo.

A legislação inova também ao permitir a contratação, como estagiários, de estudantes estrangeiros e regularmente matriculados em cursos superiores no país. Inclui, ainda, a determinação de que 10% das vagas de estágio nas empresas sejam concedidas à pessoas com deficiência²⁵, importante fator para a inclusão desse segmento na sociedade. Essa determinação vai ao encontro da política de cotas, já determinadas com relação ao número de empregados admitidos nas empresas.

Com relação ao tempo de estágio, cai o período mínimo de um semestre letivo e instaura-se o máximo de dois anos na mesma empresa ou órgão público concedente. No entanto, existe uma importante exceção, a saber, tratando-se de estudantes com deficiência, conforme já dito anteriormente, os mesmos poderão permanecer no programa de estágio até a conclusão do curso, ou seja, quando se extingue a condição de estudante.

Martins (2009, p. 59) esclarece “[...] que os deficientes poderão fazer estágio por mais de dois anos, visto que a lei não estabeleceu o período máximo de duração do estágio, sendo considerado, então, o período de duração do curso.”

Com referência às instituições de ensino, existe a obrigatoriedade da designação de um professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio e a exigência de apresentação periódica de um relatório, contendo as principais

²⁵ Assim o exige a nova visão que se tem de inclusão da pessoa portadora de deficiência em todos os setores da sociedade (OLIVEIRA, 2004, p. 147).

atividades desenvolvidas no estágio.

Segundo Martinez (2009) o professor orientador é um educador da instituição que possui grande conhecimento da matéria desenvolvida no curso, que acompanhará os alunos em todos os aspectos pedagógicos.

Em relação ao perfil dos contratantes, também denominados instituições concedentes, poderão contratar estagiários profissionais de nível superior devidamente registrado em seus conselhos de classe. Significa que os contadores, psicólogos, advogados e outras categorias que se enquadrem neste perfil estão habilitados a contratar estagiários.

É obrigatória aos contratantes a designação de um supervisor para cada dez estagiários e enviar uma avaliação semestral para a Instituição de ensino de um resumo das atividades. Ao próprio estudante as Instituições concedentes deverão também apresentar um relatório final do desempenho na empresa. O planejamento, execução, acompanhamento e a avaliação do programas de estágio, pelas Intuições de Ensino e Empresas concedentes, se dão através da elaboração de relatórios e tornou-se uma obrigação legal.

Visando coibir abusos na contratação de estagiários, a Lei 11.788/08 determina em seu artigo 17, que o número máximo de estagiários, em relação ao quadro de pessoal²⁶ das entidades concedentes, deverá atender as seguintes proporções:

- I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;
- II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados; até 2 dois estagiários;
- III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;
- IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20 (vinte por cento) de estagiários. (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008, p. 39).

Conforme Martins (2009, p. 25), a ideia do número máximo de estagiários tem por objetivo evitar a transformação de empregos em estágios para não criar vínculo trabalhista e diminuir o custo da empresa. Pretende ainda, evitar que a empresa substitua mão-de-obra permanente por estagiários, com custo mais barato, porém, estas limitações não se aplicam aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

Num contexto geral, o estágio é um importante período na formação profissional dos estudantes e não pode ser considerado emprego ou substituição de

²⁶ De acordo com Martins (2009, p. 25) “[...] considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento de estágio.”

mão-de-obra nas empresas. Para que seus verdadeiros objetivos possam ser alcançados, é necessário o engajamento de todos os segmentos que fazem materializar este ato educativo.

Portanto, os estudantes, como sujeitos de direitos, amparados pela lei 11.788/08, devem conhecê-la para que possam efetivamente encontrar no estágio um espaço a mais para a consolidação de uma futura profissão.

3.3.3 Fundamentos jurídicos do estágio no Serviço Público Federal

Da perspectiva legal e normativa, o estágio no Serviço Público Federal tem como regra geral a Lei do Estágio, Lei nº 11.788/08, que dispõe sobre o estágio de estudantes tanto nos serviços públicos quanto privados. Importante notar, que após a publicação desta Lei, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, elaborou Normas e Portarias para os procedimentos operacionais, que deverão ser adotados pelas Unidades de Recursos Humanos no âmbito do serviço público federal.

A orientação normativa nº 07, de 30 de outubro de 2008, dispõe sobre a aceitação de estagiários no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Determina em seu artigo 1º que se deve:

Estabelecer orientação aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil – SIPEC, quanto à aceitação de estagiários de nível superior, ensino médio, de educação profissional, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de jovens e adultos na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, 2008, p. 1).

Em seu artigo 2º, define o estágio como obrigatório e não-obrigatório, sendo que o obrigatório “[...] somente será realizado sem ônus para os órgãos e entidades.” (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, 2008, p. 1). Também estabelece que “[...] 10% das vagas serão destinadas para estudantes com deficiência compatível com o estágio a ser realizado.” (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, 2008, p. 2). Identifica-se nessa orientação normativa, uma total convergência ao estabelecido pela Lei 11.788/08.

Destaca-se o artigo 21 que diz “[...] o estudante de nível superior contemplado pelo Programa Universidade para Todos (ProUni) e Programa de Financiamento Estudantil (FIES) terá prioridade para a realização de estágio.” (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, 2008, p. 4)

Dirigido aos estudantes egressos do ensino médio da rede pública ou da rede particular na condição de bolsistas integrais, com renda per capita familiar máxima de três salários mínimos, o ProUni tem por objetivo proporcionar o acesso desses alunos ao ensino superior. Portanto, para atender as orientações normativas, os órgãos públicos federais deverão priorizar em seus estágios, estudantes oriundos das circunstâncias citadas.

A Portaria 313²⁷, de 14 de setembro de 2007, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, é outro instrumento regulador do estágio no serviço público federal. Estabelece em seu artigo 1º que:

Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, podem aceitar, como estagiários, pelo prazo máximo de 24 meses, alunos regularmente matriculados e com frequência em cursos de educação superior, ensino médio, educação profissional de nível médio ou de educação especial, vinculados à estrutura do ensino público e privado do país. (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, 2007, p. 1).

As alterações feitas pela portaria 467, de 31 de dezembro de 2007, no Art. 3º, dizem respeito, entre outros, ao número de estagiários em cada órgão ou entidade, que não poderá ser superior a 20% do total da lotação aprovada para as categorias de nível superior e 10% para as de nível médio, observada a dotação orçamentária, e ainda, a reserva de vagas para os estudantes com deficiência, que deverão ser compatíveis com o estágio a ser realizado (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, 2007, p. 1).

²⁷ Alterada pela Portaria 467, de 31 de dezembro de 2007.

4 AS EMPRESAS CONCEDENTES DE ESTÁGIO ENQUANTO ESPAÇO DE FORMAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS: um estudo na Fundação Nacional de Saúde, Coordenação Regional do Maranhão

O objetivo deste capítulo é contribuir para o entendimento da dinâmica do estágio curricular não-obrigatório, na perspectiva da formação e inserção dos estudantes na realidade profissional. Propõe-se através de material empírico, responder as seguintes questões:

- a) De que forma o estágio corrobora, ou não, na formação das competências e na inserção dos estudantes para o mundo do trabalho?
- b) Qual o papel das Instituições Concedentes de estágio nesse processo?
- c) Qual a atuação das Instituições de Ensino no percurso da formação e da inserção dos estudantes em estágios?

Para responder a estas questões, realizaram-se entrevistas com os protagonistas do programa de estágio na Fundação Nacional de Saúde, Coordenação Regional do Maranhão, escolhida como lócus da pesquisa. A população pesquisada é composta por: estagiários oriundos de diferentes cursos e instituições de ensino, supervisores de estágio, o fiscal do programa de estágio e representantes dos Recursos Humanos. Representando as Instituições de Ensino, entrevistou-se o responsável pelo estágio de uma instituição pública de ensino superior.

Para melhor compreensão da proposta desse capítulo, faz-se necessário caracterizar a instituição concedente de estágio. Optou-se por descrever a história da Fundação Nacional de Saúde (Funasa), que tem mais de cem anos de serviços de saúde pública prestada à comunidade, principalmente combatendo endemias, que assolaram e ainda assolam parte da população brasileira.

Finalizando essa análise, após já termos feito neste trabalho uma discussão teórica do estágio no setor privado, apresentam-se suas características no serviço público federal. Para tanto, apóia-se nos resultados obtidos junto aos atores sociais do processo.

Também se faz uma discussão sobre o modelo das competências no campo educacional e empresarial, a aplicação deste conceito na gestão de pessoas, apresentando suas características específicas no serviço público federal.

Evidenciando o caráter de interdependência e complementaridade entre conhecimentos, habilidades e atitudes e a aplicação conjunta destas três dimensões em torno de um objetivo (DUTRA, 2009), verifica-se como no contexto do estágio de estudantes, se constroem as competências profissionais para o mundo do trabalho.

Para materializar essa ideia, apresenta-se um debate teórico acerca da noção de competência, que é objeto de estudo da sociologia do trabalho e da educação.²⁸ O estágio de estudantes insere-se nesse contexto como um importante espaço de formação das competências. Portanto, entende-se nesse estudo que são nas instituições concedentes que os alunos aprimoram seus conhecimentos, através de atividades de ordem prática.

A partir desta compreensão, o estágio constitui-se como um ato educativo, proporcionando aos estudantes a oportunidade de colocar em prática os conhecimentos teóricos adquiridos nos cursos. Esse processo percebe-se relevante diante das constantes transformações ocorridas no mundo do trabalho no Brasil, especialmente nas décadas de 80 e 90. Estas são marcadas por um novo modelo de acumulação, que exige novas competências e habilidades requeridas pelas profissões e pelas novas demandas do mundo de trabalho.²⁹

Silva (2008) destaca que esse novo padrão de acumulação capitalista assenta-se em dois grandes eixos, quais sejam, a adoção de novas tecnologias que se utilizam da microeletrônica no processo de produção e de circulação de mercadorias, bem como na adoção de novas formas de organização e gestão da produção inspiradas no toyotismo, que requerem uma produção ativa do trabalhador no processo de trabalho.³⁰

Em tal conjuntura, não é somente o aprendizado técnico que importa para o êxito nas práticas, quer sejam produtivas, educativas ou políticas. Além do saber (conhecimentos), é necessário também o fazer, ou seja, a ação mobilizada para agir com autonomia e iniciativa no local de trabalho. Do ponto de vista de Tomasi (2004, p. 9) “[...] a competência na atualidade, diz respeito aos empregadores, aos

²⁸ Para Fidalgo e Fidalgo (2007) a lógica das competências tem ocupado espaço privilegiado no campo das discussões da Sociologia do Trabalho e da educação.

²⁹ De acordo com Silva (2008, p. 65), “[...] são apresentadas como exigências para ingresso e permanência no mercado de trabalho habilidades, tais como: capacidade de pensamento autônomo, uso do raciocínio lógico, criatividade, responsabilidade e compromisso, capacidade de estar constantemente informado e atualizado, capacidade de aprender constantemente, facilidade de adaptar-se às mudanças, domínio das diferentes formas de comunicação, etc.”

³⁰ Autonomia e iniciativas são as principais características desse tipo de trabalhador (ZARIFIAN, 2003).

empregados e desempregados, como também, aos jovens a procura da primeira oportunidade de trabalho.”

A partir dessa ótica, a educação ocorre nos diversos espaços da vida social, superando a ideia de escolaridade. Dessa forma, por meio do estágio os estudantes ultrapassam os muros escolares e começam a vislumbrar uma possível carreira profissional. De acordo com Kuenzer (2000, p. 30), esse conceito de educação “[...] incorpora o conceito de trabalho, reconhecendo a sua dimensão pedagógica e a necessidade da educação escolar vincular-se ao mundo e a prática social.”

A propósito, Kuenzer (2002a) compreende o conceito de competência como a capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos às experiências de vida e laborais, vivenciadas.

Embora os conhecimentos estejam integrados às competências, com elas não se confundem. Kuenzer (2002a, p. 11) questiona a ideia de desenvolvimento de competência centrada na escola para entendê-la como

O lugar de aprender a interpretar o mundo para poder transformá-lo, a partir do domínio das categorias de método e de conteúdo que inspirem e que se transformem em prática de emancipação humana.
[...] o lugar de desenvolver competências, que por sua vez mobilizam conhecimentos, mas que com eles não se confundem, é a prática social e produtiva.

Dessa forma, o depoimento do estagiário confere legitimidade ao argumento de Kuenzer (2002a), senão vejamos:

O estágio permite colocar em prática o conhecimento adquirido na sala de aula no decorrer do curso. Além disso, possibilita ao aluno ir além dos conhecimentos obtidos na faculdade, pois somente na prática, ou seja, na vivência diária pode-se aperfeiçoar os ensinamentos. (Relato 3, 2010).

A autora defende ainda a perspectiva de que proclamar a escola como responsável pelo desenvolvimento de competências resulta em mais uma forma, sutil, mas extremamente perversa, de exclusão dos que vivem do trabalho e têm na escola a única possibilidade de acesso ao conhecimento socialmente produzido. (Kuenzer 2002a)

Délors (2006) sinaliza que a educação deve proporcionar ao educando uma formação integral, composta pelos conhecimentos e a aplicabilidade destes na vida prática. Deve ainda, desenvolver nos indivíduos o exercício de conviver e do

aprender a ser, ou seja, promover uma formação holística do educando.

Percebe-se, desse modo, que as instituições concedentes de estágio quando disponibilizam seus espaços aos estudantes, futuros profissionais, e proporcionam a estes, a relação teoria e prática, contribuem para formação, das competências. Franzoi (2006, p. 128) considera que:

A profissionalização de um indivíduo, ou o processo pelo qual alguém se torna profissional, não se dá apenas na esfera da formação: só pode se completar na esfera da inserção no mercado de trabalho. Isso se explica por dois motivos: em primeiro lugar, pelo fato de que o próprio conhecimento, para se constituir como tal, precisa da teoria e também da prática, pela qual o sujeito reconstrói esse conhecimento a partir de situações concretas. Assim, o conhecimento só se completa no exercício da atividade que lhe corresponde. Em segundo lugar, ser profissional significa desempenhar a atividade para qual se recebeu a formação.

As instituições concedentes disponibilizam espaços de aprendizagem em situações reais de trabalho, visando à convergência da teoria com a prática. Pode-se verificar esta relação em empresas públicas ou privadas, autárquicas e fundacionais, que aceitem em seus quadros estudantes na condição de estagiários, favorecendo a estes, a construção das competências.

Para Zarifian (2003, p. 137) competência

[...] é a tomada de iniciativa e responsabilidade do indivíduo em situações profissionais com as quais ele se confronta.

[...] é uma inteligência prática das situações, que se apóia em conhecimentos adquiridos e os transforma à medida que a diversidade das situações aumenta.

[...] é a faculdade de mobilizar rede de atores em volta das mesmas situações, de compartilhar desafios, de assumir áreas de responsabilidade.

E ainda, conforme Zarifian (2008, p. 68): “A competência é ‘o tomar iniciativa’ e ‘o assumir responsabilidade’ do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara.”

Zarifian (2003) apresenta aquisição das competências como sendo capaz de promover a autonomia e a iniciativa aos trabalhadores, uma vez que estes podem mobilizar suas próprias competências para resolver as situações adversas no local de trabalho. Para Zarifian (2003), a competência é uma nova maneira de qualificação, ainda emergente. Não há distinção conceitual entre os termos, a não ser para dizer que o modelo de competência, especifica hoje, de nova maneira, a construção da qualificação.

Por outro lado, o conceito de autonomia traz na empresa uma nova definição das relações de poder, dos campos legítimos de ação e da maneira de

definir as regras de trabalho. Condiciona e solicita a mobilização da competência. Ser autônomo não é apenas definir suas próprias regras de ação. É agir por si mesmo, resolver por si mesmo.

Com relação ao conceito de iniciativa, segundo Zarifian (2003), ela é a competência em si mesma, em ação, o engajamento dos sujeitos, não em relação a regras, mas em relação a um horizonte de efeitos: a competência é a iniciativa sob a condição de autonomia; é determinar um começo em uma área de indeterminação. Assim, a tomada de iniciativa por parte do trabalhador mobiliza dois tipos de recursos:

- a) recursos internos pessoais, que o indivíduo adquiriu e que solicita e desenvolve em certa situação;
- b) recursos coletivos, trazidos e colocados à disposição pela organização.

Dessa forma, tem-se na iniciativa do trabalhador, o elemento central para a formação das competências (ZARIFIAN, 2003).

Sabe-se, no entanto, que o educando em sua condição individual, não pode ser responsabilizado por sua formação, como preconizado pelas políticas neoliberais, que remetem aos indivíduos seus êxitos ou fracassos. Numa sociedade de classe, marcada por profundas contradições e desigualdades, a priori, os que possuem melhores condições econômicas terão melhores oportunidades, tanto no campo educacional quanto profissional.

Observa-se, como argumenta Fidalgo e Fidalgo (2007, p. 19), sobre o modelo da competência, que esta noção torna-se então, uma das peças chaves para compreender o fortalecimento do processo de individualização, na medida em que se percebe cada vez mais corrente o discurso da culpabilização dos trabalhadores pelo fracasso no mercado de trabalho, responsabilizando-os pelas condições de venda de sua força de trabalho.

Há, neste momento, a evidência de que

[...] a competência, por abstrair essas múltiplas determinações da atividade humana, pode resgatar uma compreensão essencialista do trabalho, cujo centro, ao invés de ser o posto de trabalho, desloca-se para o sujeito abstraído das relações sociais. (RAMOS, 2006, p. 69).

Ramos (2006), em sua publicação, *Pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?* ressalta que a nova gestão do trabalho, ao fazer uma transposição do modelo de qualificação para o da competência, promove a perda de direitos, especialmente os conquistados a nível coletivo, e leva para a

individualidade e subjetividade do trabalhador o êxito nos posto de trabalho.

No campo pedagógico, Maia e Jimenez (2004, p. 107) colocam que “[...] o modelo de competência apontaria não para a aprendizagem de conteúdos e habilidades, mas para o aprender a aprender.”

De acordo com Cardozo (2008) no plano educacional o modelo pedagógico centrado na competência expressou-se inicialmente no ensino técnico profissionalizante e, posteriormente, passou a ser adotado implícita e explicitamente na educação em geral.

Contudo, em suas análises, Zarifian (2003), no campo do trabalho e Perrenoud (1999), no campo da educação, apontam para uma ressignificação das potencialidades humanas e para o desenvolvimento de pessoas mais capazes de se adaptarem à contínua metamorfose social.

Na perspectiva da Educação profissional e tecnológica³¹, o argumento é o de que a vinculação entre educação e trabalho, na perspectiva da laboralidade é vital para se entender o conceito de competência, como “[...] a capacidade pessoal de articular os saberes (saber, saber fazer, saber ser e conviver) inerentes a situações concretas de trabalho.” (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA, 2008, p. 298).

Desse modo, através do estágio, os jovens adquirem a experiência prática e desenvolvem suas competências. Também são levados a conhecer os processos de trabalho em situações reais, permitindo assim, a apropriação de um saber laboral ou saber prático (*savoir-faire*). Portanto, o estágio de estudantes é um aliado dos educandos neste importante momento de afirmação na vida profissional.

Para o representante da Divisão de Recursos Humanos da Funasa/Core-MA:

O estágio como parte integrante do processo formativo, contribui para a formação do futuro profissional, por que permite ao estudante aplicações práticas de seus conhecimentos teóricos, motivando seus estudos e, ao mesmo tempo, possibilitando maior assimilação, inclusive das disciplinas em sala de aula. (Relato 1/Direh/Funasa, 2010).

Com base nessa compreensão da relação escola e mundo do trabalho, concorda-se com Enguita (2005, p. 24, tradução nossa), quando diz que a preparação para o trabalho abrange essencialmente dois aspectos: a qualificação e a disciplina. No sistema educacional são adquiridos conhecimentos, destrezas e

³¹ Parecer CNE-CEB 16-99

atitudes, gerais e específicas, que são de aplicabilidade direta e indireta na vida produtiva. Também se adquire atitudes, disposição e formas de comportamento que permitem a integração na estrutura social da produção.³²

Com objetivo de compreender a transição entre a saída do sistema educacional e a inserção na vida profissional, apresenta-se abaixo a visão da Coordenação Geral de Estágios da UFMA. Para a esse segmento: “O estágio colabora de forma imensa, integrando o aluno nas estruturas organizacionais do trabalho.” (Relato 3/Cogest/UFMA).

Para Chiavenato (2004), a era da informação colocou o conhecimento como o recurso organizacional mais importante, fazendo do capital intelectual uma riqueza organizacional. O setor público também vem incorporando esta perspectiva na gestão de pessoas.

Segundo Brandão e Guimarães (2001), as competências agregam valor econômico e valor social aos indivíduos e às organizações, na medida em que contribuem para consecução de objetivos organizacionais e expressam o reconhecimento social sobre a capacidade de determinada pessoa.

O representante da Divisão de Recursos Humanos da Funasa/Core-MA, tratando do mesmo tema, analisa que:

A política de estágio da Instituição vem sendo muito importante, até pelo fato de termos consciência dessa disciplina curricular e também, sabendo-se que é instituída por legislação específica, a Lei 11.788/2008. Na verdade, considera-se o estágio como uma atividade de aprendizagem social, profissional e cultural. Nossa Instituição tem procurado proporcionar aos estudantes durante sua permanência em nossas dependências, uma participação efetiva de situações reais de vida e trabalho de seu meio, permitindo a esses estudantes um universo de atividades e aplicativos, para que ao cumprir todo o estágio tenham se apropriados dos conhecimentos recebidos na Instituição. (Relato 2/Direh/Funasa, 2010).

De acordo com Menezes e Amaral (2010), as organizações buscam a maximização do aproveitamento das capacidades individuais de seus colaboradores, por meio do desenvolvimento de suas competências, ou seja, do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes em conformidade com os objetivos estratégicos organizacionais.

³² Extraído de: Enguita (2005, p. 24) “La preparación para el trabajo comprende fundamentalmente dos aspectos: cualificación y disciplina. En el sistema educativo, se adquieren, por un lado, conocimientos destrezas, aptitudes etc., generales e y específicas que luego son de aplicación directa o indirecta en la actividad productiva; por otro, las actitudes, disposiciones, formas de comportamiento etc. que permiten integrarse sin demasiados roces en la estructura social de La producción (la empresa, el mercado etc.).”

Para os autores, os colaboradores veem no conhecimento o sinônimo de empregabilidade, o que faz com que a responsabilidade pelo desenvolvimento das competências seja compartilhada entre indivíduo e organização.

Segundo o representante da Divisão de Recursos Humanos da Funasa/Core-Ma, os estudantes têm construído, no estágio, as competências e habilidades requeridas pelo mundo do trabalho, com o desenvolvimento de atividades práticas. Do seu ponto de vista:

O estágio é mais um passo importante que o Governo Federal deu a esses jovens estudantes e promissores profissionais de amanhã, pois é através dele que os alunos conseguem perceber e/ou dar maior importância aos conteúdos ministrados dentro da sala de aula, pois o estudante está vendo na prática onde e como pode utilizar os conceitos e teorias trabalhadas, enriquecendo muito seu conhecimento e conseqüentemente sua formação profissional. (Relato 3/Direh/Funasa, 2010).

Amaral (2006) destaca que a moderna gestão de pessoas assenta-se em um tripé estratégico: a gestão por competências, a democratização das relações de trabalho para gerar ambientes adequados à inovação e a qualificação intensiva das equipes de trabalho, incluindo o uso de tecnologia da informação.

Nesse sentido, tratando-se do serviço público federal, pode-se inferir que estágio de estudante vai ao encontro do objetivo de formar as competências profissionais³³ dos estudantes, solicitadas pelas transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas, que exigem um trabalhador competente.

No bojo desse objetivo, os futuros trabalhadores, hoje estudantes, anseiam e buscam um lugar no mercado de trabalho, pois as mudanças tecnológicas provocam índices alarmantes de desemprego, também entre as jovens gerações.

Dessa forma, cabe a contribuição de Rogerro (2010) quando analisa pesquisas sobre o perfil do jovem brasileiro realizadas pela Criterium Assessorias em Pesquisas (2003), IBASE/Polis (2006), UNESCO/ANPEd/MEC/Secretaria da Juventude(2006) e Dossiê MTV (2005 e 2008) e destaca os seguintes aspectos:

- a) os jovens do Brasil precisam de trabalho. E, nesse quesito, preocupam os: pouca oferta de vagas; dificuldade para conseguir o primeiro

³³ De acordo com o parecer CNE/CEB 16/99 que trata das diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional de nível técnico, a competência profissional se manifesta quando constitui, articula e mobiliza valores, conhecimentos e habilidades para a resolução de problemas, não só rotineiros, mas também inusitados em seu campo de atuação profissional (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA, 2008, p. 298).

emprego; enfrentar, na entrada do mercado de trabalho, preconceitos por serem jovens e inexperientes;

- b) os medos dos jovens incluem não conseguir uma boa formação e um bom trabalho, além da preocupação com o acesso aos serviços de saúde e previdência social (ROGERRO, 2010, p. 35).

Conclui-se, a partir das diferentes concepções de competências apresentadas, que uma real possibilidade de que os educandos se tornem competentes encontra-se em uma educação que os capacite não apenas para o mercado de trabalho, mas também e, essencialmente, para a vida em sociedade. Nesse contexto, são fundamentais políticas públicas que fomentem ações que realmente possam se reverter em sucesso profissional para os jovens.

A esse respeito, parece pertinente a advertência de Singer (2008) quando diz que os jovens brasileiros irão à luta por um Brasil melhor, desde que obtenham as bases materiais mínimas de sobrevivência. Assim, “[...] esta deveria ser a prioridade zero de qualquer programa público para a juventude, porque o futuro do país pode vir a depender dele.” (SINGER, 2008, p. 35).

A criticidade desejada num projeto e numa prática educativa, na perspectiva libertadora, nos leva a concluir que, para que ocorra a autonomia dos indivíduos, é necessário que as condições objetivas sejam dadas, permitindo assim, o florescimento das potencialidades individuais e coletivas em todos os espaços da vida social.

Entende-se que o até agora apresentado responde ao primeiro questionamento acima proposto. Interessa a este estudo avançar na perspectiva de responder às duas últimas questões, quais sejam:

- a) Qual o papel das Instituições Concedentes de estágio na formação das competências e na inserção dos estudantes para o mundo do trabalho?
- b) Qual a atuação das Instituições de Ensino no percurso da formação e da inserção dos estudantes em estágios?

4.1 Delimitação dos sujeitos da pesquisa

No processo de análise das trajetórias de formação e inserção dos estudantes no mundo do trabalho, realizou-se a pesquisa em dois momentos. No primeiro, todos os estagiários de nível superior que estão atualmente no programa de estágio da Funasa foram entrevistados.

No segundo momento, para verificar a categoria inserção, fez-se um recorte com 10 (dez) estagiários do biênio 2005/2006, portanto, que já deixaram o programa de estágio há quatro anos, para verificar se os mesmos já estão inseridos no mundo de trabalho e de que forma o estágio colaborou nessa inserção.

Assim, a primeira população enfocada, nesse trabalho, engloba treze estagiários, de cursos superiores, assim distribuídos: 01 do Curso de Enfermagem; 01 de Arquitetura e Urbanismo; 01 de Engenharia Ambiental; 03 de Direito; 02 Tecnologias de Desenvolvimento de Sistemas; 01 de Sistema de Informação; 01 de Nutrição; 01 de Pedagogia; 01 de Administração de Empresas e 01 de Comunicação Social Jornalismo. Portanto, treze estagiários representam 100% dos estagiários de nível superior.

Desse quantitativo, em relação ao gênero, seis são homens e sete são mulheres. Suas idades estão situadas na faixa etária dos 21 aos 27 anos. Todos, exceto uma, são solteiros e vivem com seus pais.

A Tabela 1 apresenta os tipos de Instituições de Ensino, em públicas e privadas, onde os estudantes estão realizando suas graduações, assim como os locais de estágio na Funasa/Core-MA.

CURSO	INSTITUIÇÃO DE ENSINO	LOCAL DE ESTÁGIO	QUANTIDADE
Arquitetura e Urbanismo	PUBLICA ESTADUAL	DIESP	01
Tecnologia de Desenvolvimento de Sistema	PRIVADA (X)	DSEI	01
Tecnologia de Desenvolvimento de Sistema	PRIVADA (X)	Setor de Informática da FUNASA	01
Sistema de Informação	PRIVADA (X)	DSEI	01
Enfermagem	PRIVADA (X)	CASAI (São Luis)	01
Engenharia Ambiental	PRIVADA (X)	DIESP	01
Direito	PRIVADA (X)	Gabinete da DIREH	01
Direito	PRIVADA (X)	PGF	01
Nutrição	PRIVADA (Y)	CASAI (Imperatriz)	01
Administração	PRIVADA (X)	SOCOM	01
Comunicação Social - Jornalismo	PRIVADA (Z)	ASCOM	01
Pedagogia	PRIVADA (W)	SECAP	01
Direito	PRIVADA (X)	DIREH	01
Total			13

Tabela 1 – Quadro demonstrativo por curso/instituição/local de estágio
Fonte: Funasa/DIREH/SECAP/MA

Quanto à origem dos estagiários e suas respectivas Instituições de Ensino, os dados apresentados revelam que 92,3% desses são provenientes das instituições privadas, sendo apenas 1 (um) aluno de uma instituição de ensino superior pública.

Mesmo não havendo impedimento legal, para que praticamente todos os estagiários sejam de instituições privadas, nos chamou atenção o fato do desequilíbrio na distribuição das vagas, pois há uma orientação para que seja dada prioridade ao estágio no serviço público para alunos provenientes de instituição pública de ensino, bem como do FIES e Prouni.

Essa orientação faz-se através dos seguintes instrumentos legais:

a) Portaria 313, de 14 de setembro de 2007, artigo 3º, § 1º. “[...] os

estudantes de nível superior contemplados pelo Programa Universidade para Todos (Prouni) e Programa de Financiamento Estudantil (FIES), terão prioridades para realização de estágios (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, 2007, p. 1) (Anexo D);

- b) Orientação Normativa nº 7, de 30 de outubro de 2008, que estabelece em seu artigo 21 determinação de igual teor: “O estudante de nível superior contemplados pelo Programa Universidade para Todos (Prouni) e Programa de Financiamento Estudantil (FIES) terão prioridades para realização de estágios.” (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, 2008, p. 4) (Anexo E).

Entretanto, o que se pode verificar, no momento da pesquisa, foi que nenhum dos estagiários da Funasa fazia parte do corpo discente da Universidade Federal do Maranhão (UFMA) ou dos programas federais citados.

A responsável pela fiscalização do estágio (fiscal do contrato)³⁴ aponta alguns fatores que tem contribuído na configuração desse quadro: Os estudantes encaminhados pelo Agente de Integração têm sido prioritariamente de instituições privadas E, além disso, a UFMA exige da parte concedente, além do encaminhamento dos estudantes pelo agente de integração, que seja feito um convênio diretamente com a Universidade.

Com o advento da Lei 11.788/08, a Universidade Federal do Maranhão padronizou os procedimentos de admissão de estudantes de cursos de graduação nas instituições concedentes de estágio. Destaca-se que quando o estágio for realizado fora da UFMA é obrigatória a formalização de um Termo de Convênio (Anexo F), termo aditivo de convênio e termo de compromisso, estabelecido no artigo 15º, inciso II, da Resolução 684-2009/CONSEPE-UFMA (UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, 2009, p. 6).

Para a Coordenação de Estágio da UFMA (Cogest) isso se faz necessário para que a Universidade possa exercer um maior controle e acompanhamento de seus estudantes em estágio. Há que se ressaltar ainda que tal imposição encontra-se inteiramente respaldada na referida resolução e nas demais orientações do

³⁴ Servidor designado como representante da Administração, para fiscalizar o cumprimento das obrigações mútuas consignadas nos respectivos contratos (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006b, p. 57).

estágio no serviço público federal.

Para findar este impasse, faz-se necessário que seja firmado um convênio entre a concedente (Funasa) e a Instituição de Ensino (UFMA) o que favorecerá aos estudantes, acesso ao conhecimento na área do estágio no serviço público federal, aumentando suas condições objetivas de escolherem uma futura carreira profissional.

Como consequência, haverá um equilíbrio na distribuição das vagas sendo realizada de maneira mais igualitária e proporcionando aos estudantes das instituições públicas, a chance de conhecerem o importante papel desenvolvido pela Fundação Nacional de Saúde, e nele contribuir, através do estágio, com o desenvolvimento de atividades ligadas às suas áreas de formação.

4.2 Um histórico da Funasa: o compromisso com a saúde pública

A Fundação Nacional de Saúde (Funasa) é um órgão vinculado ao Ministério da Saúde e tem como missão: “Promover a inclusão social por meio de ações de saneamento ambiental e de ações de atenção integral a saúde dos povos indígenas, com excelência na gestão em consonância com o Sistema Único de Saúde (SUS).” (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a, p. 7).

Em 1988, entre as diretrizes políticas consolidadas no cenário nacional, pela nova Constituição, estavam os fundamentos de uma radical transformação do sistema de saúde brasileiro, impulsionada pelo consenso da sociedade, em seus diversos segmentos, diante da total inadequação do sistema vigente à época.

A partir desta realidade, baseando-se nas propostas da 8ª Conferência Nacional de Saúde, realizada em 1986, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu, pela primeira vez, de forma relevante uma seção sobre a saúde, expressa na seção II – Da saúde, art 196, que diz:

A saúde é direito e dever do Estado, garantida mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças e outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (SABATOVSKI; FONTOURA, 2006, p. 97).

O artigo 197 estabelece que os serviços de saúde podem ser executados de forma direta ou descentralizada. O artigo 198 traz como inovação importante a

determinação de que o atendimento à saúde deverá ser feito através de um sistema único e descentralizado (o SUS) com a participação da comunidade.

Dessa forma, estabelece as diretrizes de organização da saúde pública no Brasil, ao determinar que as ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes:

- I - descentralização, com direção única em cada esfera de governo;
- II - atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais;
- III - Participação da comunidade.³⁵ (SABATOVSKI; FONTOURA, 2006, p. 98).

A Funasa faz parte do Sistema Único de Saúde (SUS) e foi instituída pelo Decreto 100, de 16 de abril de 1991, resultou da incorporação da Superintendência de Campanhas de Saúde Pública (SUCAM) e da Fundação Serviços de Saúde Pública (Fsesp). Absorveu também, atividades das extintas Secretarias Nacionais de Ações Básicas de Saúde (Snabs) e dos Programas Especiais de Saúde, além daquelas relacionadas à área de informática do SUS, até então desenvolvida pela Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social (Dataprev) (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a).

Da Sucam, a Fundação herdou a experiência e os conhecimentos acumulados, ao longo de várias décadas, de atividade de combate às Endemias de transmissão vetorial, que transformaram a Sucam no órgão de maior inserção rural no país. Sua estrutura operacional estava presente em todos os estados brasileiros (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a).

Não há localidade no interior do Brasil, por mais remota, que não tenha sido periodicamente visitada por guardas da Sucam. Esta tinha como finalidade o controle ou a erradicação de grandes endemias no Brasil.³⁶, desenvolvendo quatro programas de controle de doenças: Doença de Chagas, Malária, Esquistossomose e Febre Amarela e cinco campanhas contra a Filariose, o Tracoma, a Peste, o Bócio Endêmico e as Leshimanioses (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a).

A SUCAM foi legítima herdeira de um dos mais antigos modelos de organização de saúde pública do Brasil, denominado sanitarismo campanhista. Esse modelo teve como premissa a revolução pasteuriana (alusão ao cientista francês

³⁵ Através dos Conselhos Municipais de Saúde, com a representatividade da comunidade.

³⁶ Para conhecer sobre estas doenças endêmicas consultar o site do ministério da saúde: www.saude.gov.br

Louis Pasteur) e foi implementado pelo médico-sanitarista Oswaldo Cruz, na primeira década do século XX (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a).

Da Fsesp, a contribuição é representada por seu pioneirismo na associação das ações preventivas às de assistência curativa e de saneamento básico, desenvolvendo e consolidando métodos e experiências: de organização de sistemas locais de saúde; de municipalização de sistemas públicos de abastecimento de água; de tecnologias simplificadas e adaptadas à realidade local, voltadas para a promoção de melhorias sanitárias, e de fluoretação de água voltada ao consumo humano.

Nascida no auge da 2ª guerra mundial, a Fsesp tinha a missão de montar infra-estruturas sanitárias nas áreas onde existiam matérias-primas de interesse estratégico. Atuava em regiões despovoadas e extremamente pobres, como os interiores do nordeste e da Amazônia. Durante sua existência, chegou a atuar em 600 municípios, operando cerca de 861 unidades básicas de saúde (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a).

Manteve, ainda, o Instituto Evandro Chagas (IEC) que possuía o principal laboratório de investigação em arbovirose no país e desenvolvia inúmeros projetos de investigação científica no campo da virologia. Dele faziam parte o Centro Nacional de Primatas (Cenp), a Escola de Enfermagem de Manaus (EEM) que preparava profissionais de enfermagem para os quadros da fundação Sesp e região amazônica.

A Snabs e a Sneps, mesmo dispondo de reduzido quadro de pessoal técnico e atuando apenas ao nível central nacional, puderam implantar e implementar importantes programas de saúde pública, por meio do trabalho de coordenação com secretarias estaduais de saúde e instituições técnico-científica diversas, os quais a Funasa recebeu como legado (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a).

A Funasa é dirigida por um Presidente, auxiliado por um Diretor executivo e pelos Diretores dos Departamentos de Planejamento e Desenvolvimento Institucional, de Administração, de Saúde Indígena e Engenharia de Saúde Pública. Como é possível visualizar no organograma (Figura 2).

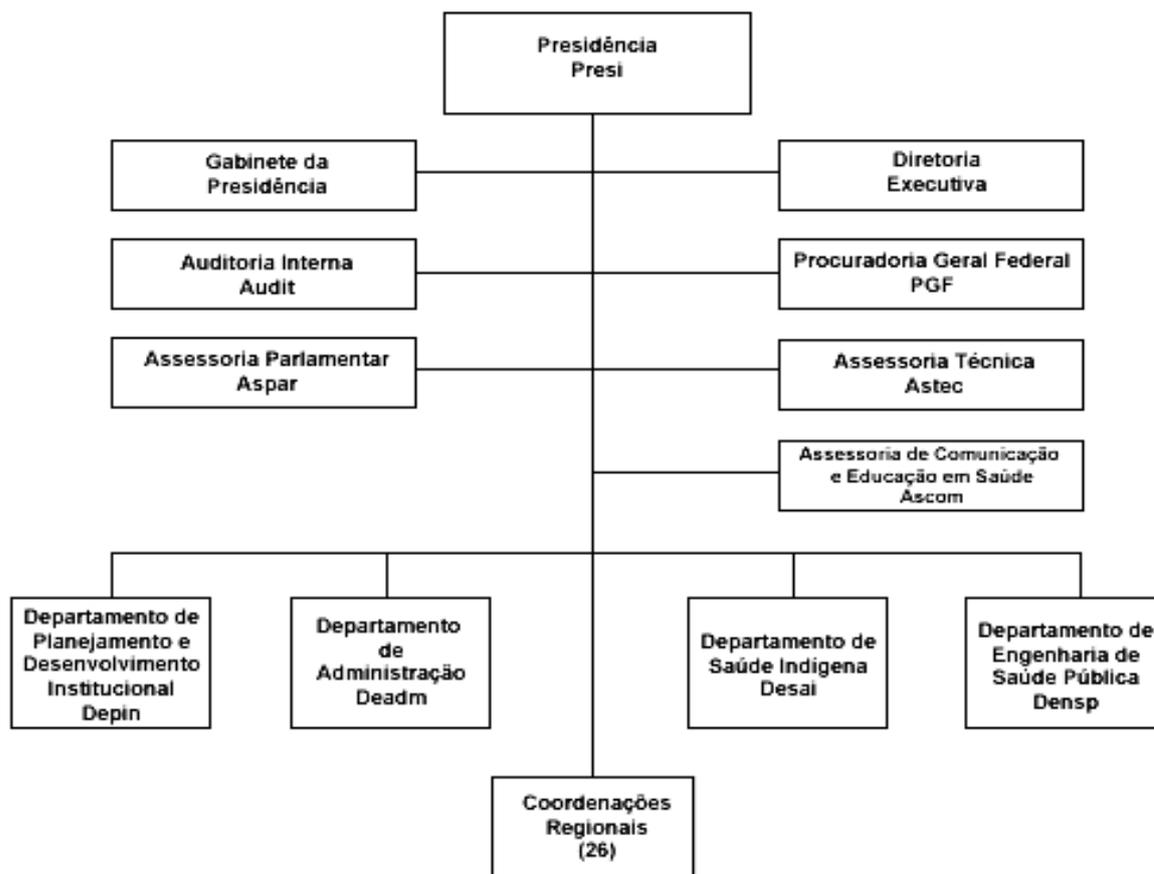


Figura 2 – Organograma da Fundação Nacional de Saúde
 Fonte: Fundação Nacional de Saúde (2006a, p. 6).

Atua de forma descentralizada, com uma Coordenação Regional em cada Estado, com estrutura técnico-administrativa para promover, supervisionar e orientar as ações de saneamento ambiental e engenharia de saúde pública para prevenção e controle de doenças e de atenção à saúde dos povos indígenas.

Com o processo de descentralização, a Funasa cedeu para Estados, Distrito Federal e Municípios a quase totalidade dos bens móveis, alocados para execução das ações de assistência e epidemiologia e controle de doenças, em todas as 26 Coordenações Regionais, bem como mais de 26 mil servidores.³⁷

³⁷ Os servidores foram cedidos aos estados e municípios, porém seus vencimentos e todos os direitos trabalhistas são garantidos pelo governo federal.

4.2.1 A Funasa e a política de saúde indígena

Em agosto de 1999, o Governo Federal transferiu da Fundação Nacional do Índio (Funai) para a Funasa a responsabilidade pela execução das ações de promoção, proteção e recuperação da saúde de toda a população indígena, estimada, na época, em 360 mil índios.

A política de saúde indígena, tem como propósito garantir aos povos indígenas o acesso a atenção integral à saúde, de acordo com os princípios e diretrizes do SUS, contemplando a diversidade social, cultural, geográfica, histórica e política de modo a favorecer a superação de fatores que tornam essa população mais vulnerável aos agravos à saúde de maior magnitude e transcendência entre os brasileiros, reconhecendo a eficácia de suas práticas curativas e o direito desses povos à sua cultura (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a).

Para o alcance dos propósitos da política de Saúde Indígena, são estabelecidas diretrizes que devem orientar a definição de instrumentos de planejamento, implementação, avaliação e controle das ações de atenção à saúde dos povos indígenas.

A organização dos serviços de atenção à saúde dos povos indígenas é feita na forma de Distritos Sanitários Especiais (DSEI's) e pólos-base, na esfera local, onde a atenção primária e os serviços de referência se situam.

Assim, foram estabelecidas as seguintes diretrizes:

- a) preparação de recursos humanos para atuação em contexto intercultural;
- b) monitoramento das ações de saúde dirigidas aos povos indígenas;
- c) articulação dos sistemas tradicionais indígenas de saúde;
- d) promoção de uso adequado e racional de medicamento;
- e) promoção de ações específicas em situações especiais;
- f) promoção da ética na pesquisa e nas ações de atenção à saúde, envolvendo comunidades indígenas;
- g) promoção de ambientes saudáveis e proteção da saúde indígena; e ;
- h) controle social (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a).

O atual modelo de organização de serviços de saúde dos povos indígenas corresponde ao Subsistema de Atenção à Saúde Indígena, no âmbito do

SUS, caracterizando assistência diferenciada, regionalizada e hierarquizada. O serviço de saúde encontra-se organizado na forma de Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEI), situado em 24³⁸ estados brasileiros em articulação com o Sistema Único de Saúde e atende às seguintes condições:

- a) considera os próprios conceitos de saúde e doença da população indígena e os aspectos intersetoriais de seus determinantes;
- b) deve ser construído coletivamente, a partir de um processo de planejamento participativo; e
- c) possui instâncias de controle social em todas as esferas de gestão (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a).

O Dsei corresponde a uma unidade organizacional da FUNASA e deve ser entendido como “uma base territorial e populacional sob responsabilidade sanitária claramente identificada (Figura 3). (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a, p. 125).



Figura 3 - Organização do Distrito Sanitário Especial Indígena
Fonte: Fundação Nacional de Saúde (2006a).

Como modelo de organização de serviço de saúde indígena, é orientado para um espaço étnico-social dinâmico, geográfico, populacional e administrativo bem delimitado. Contempla um conjunto de atividades técnicas, administrativas e gerenciais necessárias à prestação de assistência, visando a medidas

³⁸ A exceção dos Estados do Piauí e Rio Grande do Norte, que não possuem população indígena.

racionalizadoras e qualificadas de atenção à saúde e das práticas sanitárias.

Cada Distrito, conta com uma rede de serviço de saúde dentro do seu território, integrada e hierarquizada, com complexidade crescente e devidamente articulada com a rede do SUS. A assistência e promoção à saúde é realizada nas próprias comunidades indígenas pelos Agentes Indígenas de Saúde (AIS)³⁹ (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a).

Seguindo o fluxo de organização dos serviços de saúde, as comunidades indígenas contam com outra instância de atendimento, que são os pólos-bases, os quais se constituem na primeira referência para os AIS que atuam nas aldeias. Podem estar localizados numa comunidade indígena ou num município de referência. Nesse último caso, corresponde a uma unidade básica de saúde já existentes na rede de serviço daquele município.

Cada pólo-base cobre um conjunto de aldeias e sua equipe além de prestar assistência à saúde, realiza a capacitação e supervisão dos AIS. Está estruturada como unidade básica de saúde conta com a atuação de uma Equipe Multidisciplinar de Saúde Indígena (EMSI) composta por Médico, Enfermeiro, Dentista e Auxiliar de Enfermagem (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006a).

Por fim, as Casas de Saúde Indígena (CASAI's), que embora assim denominadas, não executam ações médicos-assistenciais, funcionando basicamente como locais de recepção e apoio entre a aldeia e a rede de serviços do SUS, encontrando-se localizadas em municípios de referência e algumas nas capitais dos estados. A estrutura dessas Casas⁴⁰ vem sendo readequada, de modo a atender às especificidades de saúde indígena, facilitando o acesso da população a um ou mais distritos sanitários, bem como ao atendimento secundário e/ou terciário de saúde.

A propósito, no Maranhão, as Casai's de São Luis e Imperatriz contam com duas estagiárias, sendo uma do curso de Enfermagem e outra do curso de

³⁹ O Agente Indígena de Saúde (AIS) é um índio (a) morador (a) da comunidade, preparado e treinado pela FUNASA e tem as seguintes atribuições: acompanhamento do crescimento e desenvolvimento infantil; acompanhamento de gestantes; atendimento padronizado aos casos de doenças mais frequentes (infecções respiratórias, diarreia e malária); acompanhamento de pacientes crônicos, primeiros socorros, promoção à saúde e prevenção de doenças de maior prevalência, acompanhamento da vacinação e acompanhamento e supervisão a tratamento de longa duração.

⁴⁰ As principais atividades desenvolvidas nas CASAI são: agendamento para os serviços especializados requeridos, alojamento a índios que necessitem continuarem o tratamento após alta hospitalar, até o momento que passem a ter condições de retornar à aldeia; suporte a exame e tratamentos especializados, prestação de serviço de tradução para os que não falam português e viabilização de retorno à respectiva aldeia, mantendo a articulação contínua com o correspondente Dsei de origem. (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAUDE, 2006 a).

Nutrição, respectivamente. Eis o relato de uma delas:

[...] No caso do estágio de nutrição na Casai de Imperatriz a aprendizagem ocorre diariamente, tanto no que diz respeito às culturas indígenas atendidas no local, como acerca da própria prática do nutricionista, as afetivas atribuições do nutricionista exercidas no período de estágio trazem benefícios mútuos, tanto para as populações indígenas atendidas, quanto para mim, enquanto estagiária. (Relato 4, 2010).

A estagiária agrega ainda outros elementos à sua explicação:

No decorrer de um ano de estágio, várias foram as atividades desenvolvidas para a promoção da saúde dos povos indígenas atendidos, dentre elas destacam-se a avaliação nutricional de criança menores de 5 anos e gestantes, acompanhamento nutricional das populações acima mencionadas, suplementação alimentar de crianças com diagnóstico nutricional de baixo peso, muito baixo peso e risco nutricional, maior variedade no cardápio oferecido e a inserção de produtos típicos das tradições alimentares indígenas, como por exemplo, bolo de milho, mandioca, dentre outros. (Relato 5, 2010).

Com base nesses depoimentos, pode-se verificar uma boa articulação entre os conhecimentos teóricos e a prática desenvolvida no programa de estágio, Há que se ressaltar também, que essas avaliações favoráveis feitas pelos estagiários, comprovam a eficácia do estágio, para a formação profissional dos estudantes.

4.3 Uma análise da política de estágio no setor público

Como já citado, para tratar do estágio no setor público, optou-se pela Funasa como espaço empírico da pesquisa. Nessa instituição, a Divisão de Recursos Humanos, através do Setor de Capacitação, é a responsável pela contratação, desligamento, treinamento, ambientação e acompanhamento dos estudantes durante o estágio.

De acordo com a Norma Interna do Programa de Estágio, compete à Divisão de Recursos Humanos, juntamente com o Setor de Capacitação, as seguintes atribuições, dentre outras:

- a) efetuar levantamento anual de oportunidades de estágio, devendo encaminhá-lo a Coordenação-Geral de Recursos Humanos;
- b) avaliar a real necessidade de vagas de estágio por unidade;

- c) administrar os conflitos porventura existentes entre estagiários e supervisores e/ou Chefe da Unidade onde se realiza o estágio em conjunto com os fiscais, Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Coordenador Regional;
- d) promover a ambientação dos estagiários em relação às atividades e estrutura organizacional das Coordenações Regionais;
- e) gerenciar e executar o Programa de Estágio na sua jurisdição em conjunto com o Agente de Integração e a Instituição de Ensino;
- f) realizar o treinamento introdutório, no mínimo semestralmente, sobre as atividades da Funasa e outras informações úteis a formação profissional do estagiário (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006b, p. 17).

Após permissão para a realização da referida pesquisa, apresentei-me ao setor responsável pelo gerenciamento do programa de estágio, onde me dirigi ao fiscal do programa do estágio. Nesse sentido, é um funcionário que administra os aspectos operacionais e de ordem pedagógica. Suas atribuições são dentre outras:

- a) executar, fiscalizar, supervisionar e responsabilizar-se por todas as atividades do Programa de estágio na sua área de jurisdição;
- b) controlar o quantitativo de estagiários para que não ultrapasse o autorizado pelo Departamento de Administração;
- c) zelar para que as atividades de estágio observem as etapas e prazos estipulados pela legislação em vigor e pela Coordenação Geral de Recursos Humanos;
- d) manter em arquivos os documentos relativos a cada estagiário e os programas de estágio por cinco anos;
- e) fiscalizar o cumprimento das cláusulas contratuais firmadas entre a Funasa e o Agente de Integração (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006b, p. 31).

A partir desse momento, começou-se a proceder à análise dos documentos oficiais do estágio, como Portarias, Decretos, Norma Interna do Programa de Estágio, assim como verificou-se as pastas individuais dos estagiários. Dessa forma, deu-se início à realização das entrevistas aos sujeitos da pesquisa. Optou-se pelas entrevistas não estruturadas por que:

A entrevista não estruturada, também chamada entrevista em profundidade, em vez de responder à pergunta por meio de diversas alternativas pré-formuladas, visa obter do entrevistado o que ele considera os aspectos mais relevantes de determinado problema: a sua descrição de uma situação em estudo, por meio de uma conversa guiada, pretende-se obter informações detalhadas que possam ser utilizadas em uma análise qualitativa. A entrevista não estruturada procura saber que, como e por que algo ocorre, em lugar de determinar a frequência de certas ocorrências, nas quais o pesquisador acredita. (RICHARDSON, 2009, p. 208).

O representante da Divisão de Recursos Humanos, analisando o papel desse segmento institucional no âmbito do estágio não-obrigatório, expressou-se da seguinte maneira:

É de vital importância no crescimento desses jovens. Tanto na teoria como na prática, pois os Recursos Humanos, em parceria com as unidades concedentes desenvolve um importante papel na questão de incentivar, supervisionar e acompanhar os estudantes. Cabe ressaltar que para isso contamos com o Setor de Capacitação, que é o principal motivador de todas essas ações, tem como foco buscar novos talentos e colocá-los em suas respectivas áreas de acordo com o perfil de cada um. (Relato 4/Direh/Funasa, 2010).

Na ótica do responsável pela fiscalização e coordenação do estágio: “Os estagiários têm conseguido desenvolver satisfatoriamente as atividades a eles atribuídas, pois raramente são desligados por aproveitamento insatisfatório.” (Relato 1/Fiscal).

A dimensão do acolhimento dos estudantes quando da chegada destes à Instituição ocorre através de um momento de ambientação, onde se fazem conhecer o local do estágio, o supervisor e demais funcionários, as atividades que irão desenvolver, a hierarquia do órgão e todas as informações necessárias para o desenvolvimento do estágio.

As informações oficiais nos dão conta de que, em 1998, a Coordenação Regional do Maranhão implantou seu Programa de Estágio através de um levantamento das oportunidades de estágio por setor da Instituição e encaminhou esse levantamento à Presidência da Instituição, que autorizou a contratação dos mesmos, a nível local.

Especialmente no campo de estágio da Funasa, elencam-se os principais instrumentos que o disciplinam: a Portaria 441, de 11 de junho de 1997, que aprovou o Programa Institucional de Estágio Curricular padronizando os métodos e procedimentos administrativos, referentes à concessão de estágio nas Unidades Organizacionais da Funasa.

Nesse sentido, o programa de estágio dessa Instituição pública federal foi

preparado em 1996 e, em 11 de julho de 1997 foi publicada no suplemento do Boletim de Serviço da Funasa – Bs nº. 28, a Portaria nº 441, disciplinando os procedimentos necessários para a realização de estágios e regulamentando a matéria.

Entretanto, alguns fatores, entre eles a carência de pessoal para acompanhar e executar o projeto, além da falta de recursos financeiros, impediram a implementação do programa de imediato em todas as unidades da Funasa.

Assim, a operacionalização do programa de estágio iniciou-se em 1997, na Presidência da Instituição, localizada em Brasília-DF, sendo estendida às Coordenações Regionais no segundo semestre de 1998.

O objetivo do estágio nesta instituição é

[...] proporcionar ao estudante a complementação da aprendizagem. Será planejado, executado, acompanhado e avaliado em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, constituindo-se em instrumento de integração, de aperfeiçoamento técnico, cultural, científico e de relacionamento humano. (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006b, p. 11).

A Portaria nº 12, de 28 de janeiro de 2009, publicado no Boletim de Serviço nº 005, de 30 de janeiro de 2009, do Departamento de Administração da Fundação Nacional de Saúde, estabelece o número máximo de vagas de estágio no âmbito das Unidades da Federação. Para os estudantes de nível médio são 572 (quinhentos e setenta e duas) vagas. Já para os estudantes de nível superior, são 362 (trezentos e sessenta e duas), havendo em todo país, 934 (novecentos e trinta e quatro vagas) (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2009).

O programa de estágio da Instituição já funciona há doze anos e proporciona aos discentes de instituições públicas e privadas, dos níveis de ensino médio e superior um espaço para atividades ligadas ao mundo do trabalho.

São contratados estudantes das mais diversas áreas do conhecimento, desde que o curso guarde uma estreita relação com as atividades que irão desenvolver na Instituição e façam parte do projeto pedagógico. A fiscal do programa esclarece que: “Nosso quadro de estagiários é formado de aluno de vários cursos, como por exemplo: Direito, Nutrição, Engenharia, Jornalismo etc.” (Relato 2/Fiscal, 2010).

A delimitação do programa ressalta que: “[...] somente poderão ser aceitos estudantes de cursos que estejam relacionados diretamente com as

atividades, programas, planos e projetos desenvolvidos pela Unidade onde se realizará o estágio.” (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006b, p. 11).

É o caso, por exemplo, do Curso de Enfermagem, onde o estagiário desenvolve as seguintes atividades constantes no Termo de Compromisso e sob supervisão na CASAI de São Luis:

- a) realizar procedimentos de enfermagem;
- b) organizar agendas de consultas;
- c) prestar assistência aos pacientes;
- d) cuidado e orientação aos pacientes;
- e) fazer acompanhamento dos serviços de enfermagem;
- f) identificar doenças, pelas descrições dos sintomas;
- g) preencher resultados de exames laboratoriais;
- h) fazer admissão de pacientes.

Ao se manifestar sobre o estágio que desenvolve na Casa de Saúde Indígena (CASAI) o entrevistado destacou que:

Contribuirá bastante na minha formação, pois só de estagiar ali na prática junto com pacientes, realizando a função de cuidar e orientar sobre sua saúde é gratificante, sem falar que há uma troca de conhecimentos culturais muito grande, onde tudo parece ser algo novo e interessante. (Relato 6, 2010).

Considera-se, portanto, que “[...] as pessoas atuam como agentes de transformação de conhecimentos, habilidades e atitudes em competências entregues para a organização (DUTRA, 2009, p. 31). Assim, apresenta-se uma síntese das atividades que os estagiários desenvolvem, sob supervisão (Tabela 2).

Curso	Local de Estágio	Atividades Desenvolvidas
Direito	Assessoria Jurídica do Setor de Recursos Humanos	Prestar subsídios às ações ajuizadas contra a FUNASA; analisar e dar andamento a acórdãos, dar andamento em processos diversos, arquivar autos, processos e documentos em geral.
Administração de Empresas	Setor de Comunicação e Protocolo	Expedição de malotes, conferência de documentos expedidos e enviados, confecção de processos, protocolo de correspondência, arquivamento e desarquivamento de documentos.
Pedagogia	Setor de Capacitação	Elaborar projetos de capacitação, aplicar dinâmica de grupo nas capacitações, elaborar material educativo, auxiliar nas atividades do programa de estágio, digitar documentos em geral.
Direito	Procuradoria Geral Federal	Auxiliar na elaboração de minutas de pareceres e das respostas de solicitação da Advocacia Geral da União (AGU).
Engenharia Ambiental	Divisão de Engenharia de Saúde Pública	Auxiliar nas análises de projetos de saneamento básico, analisar orçamentos financeiros de projetos de saneamento básico, atualizar dados no sistema de gerenciamento (SIGESAN), atualizar dados no sistema de convênios (SISCON).
Direito	Setor de Recursos Humanos (assuntos jurídicos)	Análise e movimentação de processos administrativos; auxiliar junto a AGU-PGF-TCU e em processos referentes à pensão alimentícia e aposentadoria, análise processo de convênio de cessão de servidores.
Tecnologia de Desenvolvimento de Sistema.	Departamento de Informática da FUNASA	Teste de programas, suporte para usuário e cliente na utilização dos softwares, instalação, configuração e manutenção de micro-computadores, instalação de <i>Switches</i> , formatação de micros e manutenção do sistema operacional.
Arquitetura e Urbanismo	Departamento de Engenharia de Saúde Pública	Acompanhar a avaliação de projetos de reforma predial, realizar levantamento de layout para projeto lógico, digitalizar plantas, auxiliar na elaboração de projeto de acessibilidade do prédio, auxiliar na elaboração de orçamento de reforma na Sede da Coordenação Regional – MA.
Comunicação Social-Jornalismo	Assessoria de Comunicação Social	Analisar malas diretas recebidas, analisar as peças promocionais, auxiliar na manutenção de <i>websites</i> , auxiliar na redação de matérias para jornal interno.
Nutrição	CASAI - Imperatriz	Analisar desempenho ou funcionamento da cozinha, conferir estoque de mercadorias básicos, examinar a distribuição das refeições e o pré-preparo dos alimentos, orientar funcionários sobre limpeza e higiene da cozinha, auxiliar na organização de serviços de nutrição e dietética, auxiliar no estoque de mercadorias, estruturar cardápios semanais, fazer visita a pacientes, adequar quantidade ou qualidade às necessidades nutricionais do paciente, organizar reuniões, visitas e palestras.

Tabela 2 - Relações de Cursos/locais de estágios e atividades desenvolvidas pelos estagiários
 Fonte: Funasa/Direh/Secap/MA

Verifica-se que no serviço público federal, no âmbito da realidade pesquisada, não há uma relação de “exploração” dos estagiários nos mesmos moldes de alguns segmentos do setor privado. Pode-se constatar essa realidade através das observações⁴¹ que fizemos em que os estagiários não extrapolam suas cargas horárias, são acompanhados por supervisores da Instituição e desenvolvem atividades compatíveis com seus cursos de graduação. Além disso, recebem bolsa-auxílio e vale transporte, são cobertos por seguro contra acidentes pessoais e, por fim, usufruem do recesso remunerado.

Há que se acrescentar que com relação ao procedimento metodológico das observações, foram realizadas durante os meses de junho e julho de 2010 e seus principais aspectos foram: as atividades desenvolvidas, o relacionamento com os supervisores e demais funcionários da instituição, a presença ou não das instituições de ensino no acompanhamento dos estagiários, a satisfação e empenho dos estudantes, e ainda, questões de ordem burocráticas que envolvem este Instituto.

Em relação à política de estágio da Instituição, parte significativa dos estagiários entrevistados considera-na positiva, o que pode ser vislumbrado nos depoimentos a seguir:

A Funasa demonstra comprometimento com a política de estágio, conforme a nova regulamentação de estágio, a Lei 11.788/08, seguindo suas mudanças e adaptando-se, o que resulta em respeito e valorização dos estudantes. (Relato 7, 2010).

Concernente a política de estágio, há um enfoque na prática profissional do estagiário, exercido através de um ótimo acompanhamento geral, pela fiscalização de estágio, exteriorizadas especialmente, através de reuniões, medida que facilita a comunicação e interatividade entre instituição de estágio e a nós, estagiários. (Relato 8, 2010).

A Funasa é um espaço excelente porque forma nos estagiários desenvolvimento pessoal e profissional, tendo em vista a construção da autonomia e profissionalismo. Quem passa por aqui é muito bem visto em toda sociedade. Sinto-me grata por ter passado por este lugar. (Relato 9, 2010).

Há acompanhamento não só por parte do setor responsável pelo estágio, mas por todos os demais servidores, que nos auxiliam na prática profissional. (Relato 10, 2010).

⁴¹ Para Richardson (1999, p. 82) “[...] com relação aos procedimentos metodológicos, as pesquisas qualitativas de campo exploram particularmente as técnicas de observação e entrevista devido à propriedade com que estes instrumentos penetram na complexidade de um problema.”

Na segunda situação, encontram-se os estagiários entrevistados que divergem dessa perspectiva positiva em relação à política de estágio, como é possível identificar em suas falas:

Acho que deixa a desejar, é necessário um maior controle das atividades dos estagiários, um acompanhamento mais de perto por parte dos orientadores. É necessário fixar as atividades que os estagiários devem exercer nessas atividades, que devem ser compatíveis com o curso do estagiário para que este tenha o máximo de aproveitamento. (Relato 15, 2010).

Acho que é necessário se repensar como está sendo gerenciada essa importante atividade que é fundamental para a formação de profissionais mais competentes e preparados aqui na Funasa. (Relato 16, 2010).

Eu acho que os estagiários deviam ter mais atenção e serem tratados como estagiários e não como efetivos da empresa. (Relato 17, 2010).

A partir desses depoimentos, pode-se inferir que o programa de estágio é também um forte aliado para minimizar o déficit de pessoal técnico-administrativo do órgão, devido a pouca contratação de pessoal pelo governo federal, através de concursos públicos. Este fato produz uma reflexão sobre uma questão importante – o desvio dos objetivos do estágio como ato educativo - que deve ser evitado, pois implicarão em prejuízo na formação dos estudantes.

Vale ressaltar, que de forma alguma, o estagiário, após concluir o estágio, passará à condição de funcionário. Nesse sentido, a Norma Interna, adverte: “[...] o estagiário, em momento algum, sob qualquer pretexto, terá vinculação empregatícia com a administração Pública Federal, conforme o art 4º da lei 6494, de 7, de dezembro de 1977, publicada no D.O.U ., de 9 de dezembro de 1977.” (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006b, p. 29).

A Fundação Nacional de Saúde, Coordenação Regional do Maranhão possui atualmente 39 estagiários, sendo 14 de nível superior e 25 de nível médio. O horário de estágio foi estabelecido em 20 ou 30 horas para os dois níveis de ensino.

Os estagiários do nível de ensino médio com carga horária de 20 horas recebem bolsa mensal de R\$ 203,00 (duzentos e três reais). Já para a carga horária de 30 horas o valor da bolsa é de R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais). Em ambos os casos, o auxílio transporte é no valor de R\$ 132,00 (cento e trinta e dois reais).

Já os estagiários de nível de ensino superior, com carga horária de 20 ou 30 horas, recebem respectivamente, R\$ 364,00 (trezentos e sessenta e quatro reais) e R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais). O valor do auxílio transporte também é de R\$ 132,00 (cento e trinta e dois reais).

O pagamento das bolsas de estudo⁴² aos estagiários é feita através do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE). Para o representante da folha de pagamento da Funasa, através deste sistema, que também paga os funcionários públicos federais, o governo pode monitorar o número de estagiários que possui, bem como os gastos com os programas de estágio.

A Orientação Normativa nº 7, de 30 de outubro de 2008, que orienta sobre a aceitação de estagiários no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece em seu artigo 25 e 26 respectivamente que:

Art. 25. As unidades de Recursos Humanos manterão atualizadas no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), o número total de estudantes aceitos como estagiários de nível superior e médio.

Art. 26. As despesas decorrentes da concessão de bolsa de estágio e do auxílio transporte só poderão ser autorizadas se houver prévia e suficiente dotação orçamentária constante do orçamento do órgão onde se realizar o estágio. (MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, 2008, p. 5).

Obedecendo a estes parâmetros, os gastos da Funasa/Maranhão com estagiários nos meses de março, abril e maio de 2010, foram os seguintes (Tabela 3):

	Número de Estagiários	Gastos com as bolsas	Gastos com vale transporte	Gastos com recessos remunerados	Total do mês (R\$)
Março	40	11.102,87	4.590,00	1.144,00	16.836,87
Abril	39	10.907,76	4.956,00	503,00	16.366,76
Maio	38	11.097,44	4.524,00	710,66	16.332,10
Valor Total					49.535,73

Tabela 3 - Gastos com estagiários em Reais (R\$)

Fonte: Funasa/Core-MA/Direh/Sapag

As oscilações nos valores devem-se ao fato dos desligamentos e admissões que ocorrem durante o mês e também no número de estudantes usufruindo do recesso remunerado. É importante ressaltar que todos os estagiários são cobertos por seguro contra acidentes pessoais definido no Termo de Compromisso de Estágio durante a vigência do referido termo, em conformidade com a apólice.

⁴² É o nome tradicionalmente atribuído ao montante que uma empresa fornece ao estagiário, qualquer que seja ele, inclusive o da Lei 11.788/08 (MARTINEZ, 2009).

Em decorrência da Lei 11.788/08, a Instituição já proporciona aos estudantes, após um ano de estágio, recesso de trinta dias, definido em comum acordo com os supervisores e chefes de seções. Por outro lado, faz-se necessário avançar ainda em alguns aspectos, dentre eles, cumprir com o percentual dos 10% das vagas para estudantes com deficiência, havendo assim, a necessidade de uma adaptação do prédio para receber adequadamente esse segmento social.

O desenvolvimento das atividades é acompanhado por um supervisor da instituição. É um servidor que possui nível superior e mesma formação que a do estudante. Por exemplo, um estudante de Engenharia Civil terá como supervisor um Engenheiro Civil da Instituição, estagiário de Pedagogia será supervisionado por um Pedagogo, e assim, sucessivamente.

A Norma Interna estabelece as atribuições dos supervisores:

- a) apresentar ao estagiário a estrutura e funcionamento da Unidade, bem como os servidores com quem irá desenvolver o estágio;
- b) explicar a relação entre as atividades discentes com as da unidade;
- c) proporcionar orientação técnica e atitudinal-comportamental ao estagiário;
- d) avaliar o desempenho do estagiário trimestralmente, em caso de desligamento, ou conclusão de estágio de acordo com o relatório de atividade e desempenho de estágio;
- e) assinar a folha de frequência do estagiário e encaminhá-la ao Recursos Humanos;
- f) participar de reuniões de acompanhamento do estágio juntamente com os Recursos Humanos;
- g) encaminhar ao Recursos Humanos qualquer ocorrência relativa ao estágio que possa inviabilizá-lo ou implicar no desligamento do estagiário (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006b).

Um exemplo deste último caso é se ocorrer o trancamento ou abandono da matrícula na Instituição de Ensino, o estagiário terá obrigatoriamente que ser desligado, pois uma vez cessada a condição de estudante, extinguir-se-á também a de estagiário (FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, 2006b).

Depoimento de um supervisor de estágio do Curso de Comunicação Social/Jornalismo destaca os seguintes aspectos nessa função:

O estágio é importante porque desenvolve nos estudantes as habilidades de trabalhar em equipe, a responsabilidade e as relações humanas. As avaliações são feitas através de reuniões com o Setor de Capacitação. Na área de Comunicação Social, os estudantes desenvolvem atividades ligadas à divulgação da imagem da Instituição, através de reportagens dos principais fatos ocorridos, participando da elaboração da pauta do jornalismo junto ao supervisor. (Relato 1/Supervisor, 2010).

Conclui dizendo: “Os direitos emanados da nova Lei, como recesso, aumento no valor da bolsa e vale-transporte valorizou os estudantes e aumentou o interesse destes pelo estágio no serviço público federal.” (Relato 2/Supervisor, 2010). Já para o supervisor da Divisão de Engenharia de Saúde Pública, no estágio:

Os estudantes se apropriam das técnicas de engenharia e fazem parte das atividades de análise de projetos e elaboração de projetos de arquitetura. Vejo o estágio de maneira bastante positiva, pois o estudante antes de se formar já está ligado ao mundo do trabalho. (Relato 3/Supervisor, 2010).

O depoimento do supervisor da Casai/São Luis, coaduna com esta perspectiva:

Considero o estágio importante, porque agrega valores e conhecimentos aos estudantes. Na área de saúde indígena existe uma grande dificuldade em conseguir um estágio remunerado. O estudante desenvolve na CASAI atividades supervisionadas de acompanhamento a pacientes e também tarefas na área burocrática. (Relato 4/Supervisor, 2010).

Repete-se aqui, que a supervisão dos estagiários também é responsabilidade das Instituições de Ensino, que deverão colocar um professor orientador para acompanhar os estudantes. A este respeito, percebe-se que o acompanhamento ainda não é feito de maneira satisfatória.

Pode-se confirmar esse fato, através das entrevistas realizadas com os 13 (treze) estagiários de nível superior. Perguntados: A sua Instituição de Ensino acompanha você no estágio não-obrigatório, de que forma? Do quantitativo, somente 3 (três) responderam positivamente, correspondendo a 23%, conforme depoimentos:

Meu supervisor de estágio da instituição de ensino considera muito válida esta experiência e sempre está a indagar-me sobre o estágio, auxiliando-me para a superação dos obstáculos. (Relato 18, 2010).

Apesar do Curso de Comunicação Social, habilitação Jornalismo, não ter obrigatoriedade de estágio curricular, a faculdade faz um acompanhamento periódico através do setor de estágio. (Relato 19, 2010).

Sim, acompanha através de relatórios. (Relato 20, 2010).

Pelo que expõe o último entrevistado, percebe-se a utilização dos relatórios enquanto recursos pedagógicos adotados pelas Instituições de Ensino para o acompanhamento de seus estudantes estagiários. De acordo com Reis (2007, p. 264), os relatórios além de descrever as atividades ocorridas durante a execução do estágio, devem também analisar, concluir e apresentar sugestões para o aperfeiçoamento dessas atividades e adequação ao currículo escolar. São entregues na coordenação ou supervisão de estágio da Instituição de Ensino, após o término do período do estágio, contendo:

- a) ficha de identificação dos estagiários;
- b) características da Entidade concedente;
- c) relatórios mensais;
- d) avaliação e conclusão;
- e) relação das tarefas desempenhadas durante o estágio;
- f) declaração ou informativo da entidade concedente atestando a veracidade das tarefas realizadas;
- g) ficha de aproveitamento profissional na entidade concedente;
- h) fichas de anotações ou observações dos coordenadores ou supervisores da entidade de ensino.

Entretanto, dez dos entrevistados, o que corresponde a 77%, declararam que não recebem o acompanhamento adequado por parte da Instituição de Ensino, a não ser quando da assinatura do Termo de Compromisso. Esse percentual dos entrevistados que responderam negativamente reforça a necessidade de se estimular e cobrar um maior envolvimento das instituições de ensino.

Para um dos estagiários entrevistados:

De certa forma a minha instituição de ensino não é muito diferente das outras, isso significa dizer que ela não tem esse acompanhamento direto com todos os alunos quando se trata de estágio não-obrigatório, mas quando o aluno passa esse estágio para curricular obrigatório a Universidade passa a ser informada de como está sendo executado esse estágio pelo aluno e isso ocorre por meio de relatórios entregues ao seu orientador e vistoriado pelo supervisor que se encontra na empresa. (Relato 21, 2010).

O conjunto de depoimentos apresentados abaixo, além de outros fatores, indica a necessidade de um maior compromisso das Instituições de Ensino no acompanhamento de seus estudantes em estágio não-obrigatório, visto que os estagiários entrevistados, ao serem questionados quanto a esse acompanhamento, responderam negativamente a essa questão.

Não acompanha. Somente se prestam a arquivar o Termo de compromisso, fazendo-o constar da ficha do aluno. (Relato 22, 2010).

Nenhum acompanhamento. (Relato 23, 2010).

Não, na verdade não sei o porquê, talvez por falta de compromisso com os alunos, ou por adotarem uma política de estágio dessa forma. (Relato 24, 2010).

Não há um acompanhamento, simplesmente a única participação da Instituição se resumiu a assinatura do termo de estágio, desrespeitando assim a lei 11.788. (Relato 25, 2010).

Minha faculdade deixou um pouco a desejar no estágio não-obrigatório por que não teve a preocupação em saber através de relatórios como seu estudante está sendo preparado na prática. (Relato 26, 2010).

Sobre a instituição de ensino no acompanhamento do estagiário, algo que eu acho muito errado é a falta de acompanhamento ao estagiário, para ver se realmente o aluno está exercendo sua função de estagiário de acordo com seu curso de forma correta e eficaz, algo que só o corpo docente pode fazer para melhorar ainda mais. Só assim irá ver as necessidades e tentar melhorar para obter êxito na sua carreira e ser um bom profissional no futuro. (Relato 27, 2010).

O enfoque dado por Vidotti (2004) é de que os programas de estágio devem levar em conta os currículos, programas e calendários escolares. Para o autor, em razão disso, a responsabilidade da aprendizagem escolar é da instituição de ensino, que para tanto definirá a oportunidade de inserção do estágio na programação didático-pedagógica, carga horária, duração e jornada do estágio, nas condições necessárias para caracterização e definição de estágios e na sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação.

Por parte da fiscalização da Funasa, tem-se o seguinte depoimento: “A Funasa faz a avaliação do estágio nas reuniões com os supervisores. As instituições de ensino geralmente não fazem avaliações. Não há fiscalização por parte das organizações governamentais.” (Relato 3/Fiscal, 2010).

Esses resultados apontam claramente para a necessidade de um maior empenho das instituições de ensino para com seus estudantes em estágios não-obrigatórios, através de um acompanhamento pelas visitas, relatórios e outros instrumentos de que disponham para supervisionar de maneira efetiva seus estudantes, como determina a Lei 11788/08.

Em relação à política de estágio da Funasa, é previsto no Termo de Compromisso, em sua cláusula 3ª, que as Instituições de Ensino deverão:

- a) aprovar o estágio de que trata o presente instrumento, considerando as condições de sua adequação à proposta pedagógica do curso, à etapa

- e modalidade de formação escolar do estagiário e ao horário e calendário escolar;
- b) aprovar o Plano de atividade do estágio que consubstancie as condições/requisitos suficientes à exigência legal de adequação a etapa e modalidade da formação escolar do estagiário;
 - c) avaliar as instalações da concedente;
 - d) indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
 - e) comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo as datas de realizações das avaliações escolares ou acadêmicas.

Portanto, o que preconiza o Termo de Compromisso deve ser cumprido pelas partes, pois são determinações emanadas da nova lei do estágio. Com referência ao último quesito exposto, a informação das datas de avaliações deve ser repassada à parte concedente de estágio, para que o estagiário tenha o direito estabelecido na Lei 11.788/08, art. 10, § 2º, que determina se a instituição de ensino adotar verificações periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária de estágio será reduzido à metade (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA, 2008).

Em relação à parte concedente de estágio, esta pesquisa constatou a satisfação de 92,3% dos estagiários com o programa de estágio da Fundação Nacional de Saúde. Outrossim, dos 13 (treze) entrevistados, apenas 1 (um) se mostrou insatisfeito, conforme seu depoimento:

De fato, realmente não sei, o estágio que realizo aqui não tem nenhum acompanhamento na área que atuo, e o trabalho que realizo aqui não condiz com o aprendizado na minha instituição de ensino superior, pois estas atividades eu já praticava antes mesmo de iniciar a faculdade. Além de não aprender algo de que possa me empenhar, as melhorias das quais tenho almejado na área, em minha estadia na Funasa, não serão aplicados devidos a vasta burocracia [...]. Dessa forma, não tenho certeza de que o estágio irá contribuir em minha carreira, talvez pelo nome que a Instituição impunha, porém nada além disso. (Relato 28, 2010).

Esse depoimento se constitui uma exceção ao fato do estágio contribuir para a formação profissional. Em entrevista com o estagiário, perguntei-lhe por que continuava a participar do estágio, se não via nessa atividade condições objetivas para o aprimoramento profissional. Percebeu-se que nesse caso, o valor da bolsa era o fator determinante em sua permanência no estágio.

Para Chauí (2008), as nossas escolhas éticas se dão no campo do possível. Se não podemos escolher o que nos acontece, assim mesmo, segundo a autora, podemos escolher o que fazer diante da situação que nos foi apresentada.

A maneira como se faz a leitura desse depoimento aponta para o destaque dado por Viddotti (2004, p. 149-150), segundo o qual “[...] a inserção do estudante no ambiente de trabalho se faz com fins educacionais e não para atender à eventual demanda de mão-de-obra do empresário, órgão público ou instituição de ensino.”

Vale ressaltar ainda, que “[...] em hipótese alguma poderá o estudante substituir mão-de-obra permanente da parte concedente de estágio, haja vista que o caráter de sua prestação de serviço é puramente didático-pedagógico.” (VIDOTTI, 2004, p. 150).

Podem-se considerar alguns caminhos que minimizem ou findem situações como a apresentada: maior envolvimento da instituição de ensino, principalmente no acompanhamento e avaliação; por parte da concedente, implementar instrumentos que viabilizem um *feedback* com os estudantes para que possam solucionar os problemas existentes; já o aluno, conhecer seus direitos e deveres e o papel do estágio para sua formação pessoal e profissional.

Ante ao exposto, é de se convir que a operacionalização deste conjunto de responsabilidades se efetivará à medida que as instituições responsáveis assumirem de fato seus papéis nos programas de estágio não-obrigatórios, vendo neles uma oportunidade de aprimorar a formação dos alunos e de prepará-los para o mundo do trabalho.

4.4 Entre a escola e o mundo do trabalho: as expectativas dos estagiários entrevistados

Do quantitativo dos sujeitos entrevistados, somam-se ainda, mais dois aspectos destacados nos depoimentos. O primeiro deles refere-se à questão da experiência. Observou-se que 84,6% - o que equivale a 11 (onze) dos 13 (treze) entrevistados - destacaram a experiência como o primeiro fator motivador que os levaram a participar de um programa de estágio.

Os entrevistados, como se verificou pela análise das entrevistas, dizem ter procurado fazer um estágio não-obrigatório principalmente para adquirir experiência, o que segundo eles, facilitará a entrada no mercado de trabalho. Comprova-se este fato com os depoimentos abaixo:

Busquei fazer um estágio, principalmente pela experiência para conhecer as rotinas administrativas e os tramites legais dos processos de trabalho. Uma coisa é a teoria, outra coisa é aplicar a teoria na prática. (Relato 29, 2010).

O estágio abre as portas para o mercado de trabalho, pois se conhece mais a área profissional, a realidade. Esta primeira experiência profissional é importante para ingressar no mercado de trabalho. (Relato 30, 2010).

A aprendizagem ocorre para ambas as partes, por isso o estágio influencia positivamente na formação acadêmica do aluno, tendo em vista que o acadêmico adquire experiência e já desponta para o mercado de trabalho com um diferencial, pois muitos são os conhecimentos adquiridos na prática. Além da questão técnica, desenvolve-se a capacidade de lidar com outras pessoas, fortalecendo a parte cognitiva do aluno e os relacionamentos interpessoais. O estágio é uma oportunidade singular na vida do acadêmico, que ajuda na formação de um profissional capacitado e seguro. (Relato 31, 2010).

Com certeza esse estágio irá contribuir tanto na formação como na inclusão no mercado de trabalho, pois um estágio na Funasa é sempre bem vindo por outras empresas. (Relato 32, 2010).

Além de ser um diferencial no currículo, serão importantes os conhecimentos práticos, uma vez que desenvolvo meu estágio diretamente como o setor jurídico, na Procuradoria Geral Federal (PGF) desta fundação. Aqui vejo uma oportunidade de concretizar toda uma gama de conhecimentos teóricos adquiridos na faculdade, o que certamente fará diferença para o meu futuro profissional. (Relato 33, 2010).

Essa perspectiva é compartilhada por Martins (2009), quando ratifica que o estágio é considerado um ato educativo escolar, sendo uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa.

Outro aspecto de extrema relevância que deve ser ressaltado é a questão financeira. Dessa forma, do quantitativo dos entrevistados, 2 (dois), o que corresponde a 15,4%, declararam que sua primeira motivação foi o valor da bolsa, que contribui em suas despesas pessoais e com os próprios gastos da formação; veio em segundo lugar a experiência profissional e interpessoal.

Pode-se inferir que os gastos com a educação fazem com que os estudantes procurem um estágio também para receber uma bolsa auxílio, que vem somar-se ao orçamento familiar. Os depoimentos dos estagiários mostram a contribuição do estágio nesse aspecto: “O estágio ajuda nas minhas despesas pessoais, principalmente na compra de livros.” (Relato 34, 2010). E também, “O

valor que recebo da bolsa é importante para ajudar nas minhas despesas pessoais e da minha formação.” (Relato 35, 2010).

Além da valorização da experiência e da questão financeira, destaca-se neste estudo que todos os estagiários consideraram o estágio um importante momento de aprimorar aspectos comportamentais e de personalidade, tais como: as relações humanas no trabalho; motivação; a responsabilidade; a iniciativa; a determinação e o compromisso com a formação.

Verificou-se ainda uma percepção positiva dos estagiários entrevistados com relação ao estágio ter a capacidade de articular a teoria e a prática no ambiente de trabalho.

Pois a articulação da teoria com a prática profissional é uma grande ajuda em busca do conhecimento, sem falar no exercício da prática forense. Além disso, o estágio colabora diretamente para a experiência profissional, como por exemplo a postura no ambiente de trabalho e o reconhecimento de habilidades própria do profissional do direito. Pelo fato tanto da experiência profissional como interpessoal que se adquire através do relacionamento com os colegas da instituição. (Relato 36, 2010).

Uma vez que aprendemos com os nossos erros a termos responsabilidade, motivação, iniciativa, determinação e acima de tudo compromisso. Estes conhecimentos contribuirão muito, principalmente daqui para frente, ou em qualquer fase da minha vida, seja ela profissional ou pessoal, propiciando assim a finalidade do estágio que é o aprendizado. (Relato 37, 2010).

Como se pode observar nos depoimentos acima, os jovens reconhecem a importância das competências e habilidades práticas, o que é bastante valorizado no mundo do trabalho. Conforme Niskier e Nathanael (2006) o estágio além de integrar o aluno aos procedimentos ligados ao mundo do trabalho, aprimora a disciplina, o senso de hierarquia, de cumprimento das normas, a convivência corporativa, o trabalho em grupo, a liderança e a criatividade. Para esse entrevistado,

Apesar de recebermos o conhecimento científico na academia o estágio é a fundamentação prática deste aprendizado. Através do estágio é possível intensificar, ou melhor, aprimorar o conhecimento recebido no primeiro momento, dentro da sala de aula. (Relato 38, 2010).

Sob esse ponto de vista, na concepção da fiscalização do programa de estágio, “a função deste é possibilitar ao estudante conhecimento prático das funções profissionais, preparando-o para a competitividade no mercado de trabalho”. (Relato 4/Fiscal, 2010). Para Gílio (2000, p. 97) o trabalhador que não estiver minimamente instrumentalizado estará, automaticamente, excluído do mercado de trabalho.

Todos os estagiários entrevistados ressaltaram que o estágio ajuda no

desenvolvimento das competências técnicas, como conhecimento da linguagem informática, domínio da área específica do conhecimento, hábito de organização no trabalho, conhecimentos específicos na área de saúde pública e a operação de novos equipamentos e sistemas.

Em relação à formação das competências, destacaram que

O estágio proporciona uma capacitação profissional, uma vez que para o futuro pedagogo as atividades aqui desenvolvidas enriquecem a formação. Também, serve para “quebrar as barreiras”, pois muitos pensam que o pedagogo só desenvolve suas atividades em salas de aula, sendo um diferencial a experiência numa empresa pública federal. (Relato 39, 2010).

O estágio irá contribuir bastante na minha inserção no mercado de trabalho, por ser um ramo de trabalho novo, por isso há um destaque maior neste ramo, onde terei uma visão mais ampla sobre a saúde indígena. (Relato 40, 2010).

Pelas análises das entrevistas, pode-se perceber que os estagiários buscam, principalmente, agregar à sua formação habilidades cognitivas e comportamentais, tais como; a responsabilidade, a atenção, a participação, a motivação, a estabilidade emocional, o dinamismo e a organização no trabalho; além de conhecimentos técnicos ligados aos cursos, como aspectos fundamentais proporcionados aos estudantes no programa de estágio.

4.5 O estágio como elemento articulador entre o conhecimento e o mundo do trabalho

Como já foi assinalado anteriormente, nesse estudo, procura-se identificar de que forma o estágio corrobora para a inserção dos estudantes no mercado de trabalho. É fato que a falta de experiência dos candidatos se constitui em um obstáculo para a população mais jovem.

Na perspectiva de identificar o papel do estágio para inserção no mundo do trabalho, realizaram-se entrevistas semi-estruturadas com egressos do programa de estágio do biênio 2005/2006, considerando que o período máximo para a realização do estágio é de 24 meses. As entrevistas foram gravadas e transcritas, cujos pontos importantes foram sublinhados a seguir.

Foram entrevistados 10 (dez) profissionais, formados nos seguintes

cursos: Pedagogia, Engenharia Civil, Direito, Farmácia-Bioquímica e Serviço Social. Os egressos responderam se já estão inseridos no mercado de trabalho e de que maneira o fato de participar de um estágio não-obrigatório ajudou-os nessa inserção.

O profissional da área de Engenharia Civil, que estagiou na Divisão de Engenharia de Saúde Pública, expressou-se da seguinte maneira:

Sim, me ajudou muito. Na Divisão de Engenharia da Funasa pude conhecer melhor a profissão, me apropriar (conhecer) os processos de melhorias sanitárias e implantação de saneamento básico desenvolvido pela Instituição. Pude visitar obras em andamento e ver na prática, a teoria que aprendi no curso. Hoje, estou numa Empresa de Engenharia Civil, que atua no mercado maranhense, na condição de Engenheiro. (Egresso 1 - Curso de Engenharia Civil, 2010).

Outros depoimentos que também apresentam sinais de convergência do estágio não-obrigatório ao mundo do trabalho são os descritos abaixo:

O estágio possibilitou adquirir conhecimentos em um campo de atuação do meu curso de graduação, através de treinamentos, o que acrescentou ao meu currículo, sendo um diferencial quando entrei no mercado de trabalho. (Egresso 2 - Curso de Farmácia-Bioquímica, 2010).

O estágio ajudou bastante pelos conhecimentos adquiridos e o contato com os profissionais. Hoje exerço a função de Engenheiro Civil em uma empresa privada, que supervisiona o Programa de Aceleração do Crescimento (PAC). Considero que foi muito importante para o acesso ao mercado de trabalho ter participado do estágio na Funasa. (Egresso 3 - Curso de Engenharia Civil).

Pode-se perceber então, na fala desses profissionais que já fizeram parte de estágio não-obrigatório, que esse tipo de atividade quando bem orientada pode trazer benefícios, tanto para a empresa concedente, que conta com os conhecimentos técnico-científicos adquiridos nas Instituições de ensino, como em contrapartida, proporcionar ao educando um espaço para vivenciar situações reais do mundo do trabalho.

Para Bianchi, Alvarenga e Bianchi (2003) quando o estágio previsto para o estudante é bem direcionado, acompanhado e executado de acordo com a Lei, representa papel decisivo na formação profissional. Do ponto de vista de pesquisadora e de profissional que acompanhou os estudantes citados nas entrevistas em seus percursos de formação profissional, sente-se um grande contentamento em vê-los obter êxito na vida profissional, num país onde poucos jovens têm a mesma oportunidade.

Apresenta-se ainda, um depoimento de um egresso do Curso de Pedagogia, que fez seu estágio no Setor de Capacitação de Recursos Humanos da

Funasa. Ressalta-se que enquanto Fiscal do Programa de Estágio e também no papel de Supervisora, acompanhou-se todo o processo, desde a seleção, bem como nos dois anos que a mesma permaneceu na condição de estagiária.

Perguntado, de que maneira o estágio colaborou para sua inserção no mercado de trabalho? Obteve-se a seguinte resposta:

O estágio foi essencial para meu desenvolvimento profissional, pois me ajudou no sentido de trabalhar com o público, desenvolvimento de projetos e acompanhar capacitações em todo o seu processo. Hoje, atuo na minha área de formação, sou supervisora de programas do MEC, trabalho na elaboração de projetos do MEC e acompanho ações pedagógicas no interior do Estado, tais como: capacitações, planejamento com os docentes da rede municipal de ensino e orientação na execução de projetos que são liberados pelo MEC. (Egresso 4 - Curso de Pedagogia).

Os dados deste estudo demonstram que dentre os 10 (dez) egressos entrevistados, 8 (oito) já estão inseridos no mundo do trabalho e consideram que de alguma forma, o estágio não-obrigatório realizado na Funasa foi importante aliado na capacitação para a realidade profissional. Pela análise das entrevistas, verificou-se que 1 (um) ainda não conseguiu emprego e mais um encontra-se participando de outro estágio, também no serviço público federal. Na visão daquele, o estágio não-obrigatório foi complemento indispensável para a formação, o que foi ratificado em seu depoimento:

O estágio foi determinante para que eu pudesse decidir a área profissional que eu gostaria de atuar, que é a Saúde Ocupacional. É um processo que contribuiu bastante para a minha formação, pois pude colocar em prática o que aprendi na Universidade. Durante o estágio, pude ter uma noção de como funciona a Instituição, qual é a atribuição do Assistente Social no que diz respeito à área de saúde. Também posso afirmar que foi uma experiência única, pois a contribuição de todos os profissionais do setor foi bastante significativa. Ainda não estou atuando no mercado de trabalho, mas sei que quando surgir a oportunidade estarei preparada para assumir o papel do profissional na instituição, pois o estágio funciona como um treinamento para que o estudante aprenda as atribuições que são específicas de cada profissão. (Egresso 5 - Curso de Serviço Social).

Baseando-se nos depoimentos dos egressos, pode-se concluir que existe uma real tendência de que o estágio não-obrigatório forneça condições objetivas ao estudante, para que este, ao ingressar no mundo do trabalho na carreira escolhida, o faça com melhor capacitação. Assim, entende-se que essa modalidade de estágio constitui-se importante elo na transição do sistema educacional e a entrada no ambiente profissional.

4.6 As Instituições de Ensino nos programas de estágio e sua função mediadora

Em consonância com o apresentado anteriormente, este trabalho enfoca prioritariamente a articulação entre o estágio curricular não-obrigatório e o mundo do trabalho. Leva em consideração a importância da formação, do ponto de vista da correlação teoria e prática.

Reconhece ainda as instituições de ensino superior como o locus privilegiado, em que ocorre a formação de recursos humanos especializado para atender aos mais diversos segmentos sociais. Nesse sentido, Carneiro (2010) afirma que a universidade moderna desempenha quatro funções essenciais:

- a) formar profissionais;
- b) oferecer educação em nível avançado;
- c) realizar estudos, pesquisas e investigação científica, voltadas para o desenvolvimento;
- d) funcionar como Instituição Social.

O autor esclarece ainda que, com base nessas funções, a Universidade procura construir respostas alternativas aos grandes desafios da sociedade contemporânea, marcada por profundas desigualdades sociais. Ainda para Carneiro (2010, p. 330-331) o conjunto dessas funções encontra respaldo no Artigo 43 da Lei 9.394/96, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nos incisos I a VI, nos quais estão demarcadas as finalidades da educação superior:

- I – estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
- II – formar diplomados nas diferentes áreas do conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;
- III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;
- IV – promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações e de outras formas de comunicação;
- V – suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
- VI – estimular os conhecimentos dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à

comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade.

Tem-se claro, então, a importância das instituições de ensino superior, públicas e privadas, na formação das gerações, no sentido que lhe dá Luckesi et al. (2005, p. 41):

[...] formando profissionais de alto nível tecnológico e fazendo ciência, a Universidade deve ser o lugar por excelência do cultivo do espírito, do saber, e onde se desenvolvem as mais altas formas de cultura e da reflexão [...]. Isto quer dizer que a Universidade é, por excelência, razão concretizada, inteligência institucionalizada, daí ser, por natureza, crítica, porque a razão é eminentemente crítica.

Nesse contexto, a função de formar profissionais articula diretamente as Universidades com os programas de estágio não-obrigatórios. Estes se compõem de estudantes das mais diversas áreas do conhecimento, que na condição de aprendizes, ligados às Instituições de Ensino, ultrapassam suas fronteiras e vão à busca da complementação do saber, pela riqueza de possibilidades da prática nos mais diversos ambientes de trabalho.

Para a representante da Cogest/UFMA, na relação entre a formação e o mundo do trabalho: “O estágio é a ferramenta mais positiva e mais adequada porque confronta e articula a teoria e a prática em situações reais de trabalho.” (Relato 4/Cogest/UFMA, 2010).

De acordo com Oliveira (2009, p. 21) o estágio “[...] deve visar o aprendizado de competências próprias da atividade profissional ou a contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento para a vida cidadã e para o trabalho em geral.”

Para a Coordenação de Estágio da Universidade Federal do Maranhão, todo estágio agora é curricular, sendo um obrigatório e outro não-obrigatório. Segundo a Cogest/UFMA, o estágio obrigatório é um requisito para diplomação do aluno, além de ter uma carga horária definida de 10 a 20% da grade curricular de cada curso. A outra modalidade de estágio curricular, o estágio não-obrigatório “[...] é aquele definido como tal no projeto pedagógico do curso.” (UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, 2010).

A regulamentação dos estágios curriculares nos cursos de graduação da Universidade Federal do Maranhão deu-se através da Resolução 684-CONSEPE, de 07 de maio de 2009. A referida regulamentação em seu art. 1º, diz que “[...] estágio é um componente curricular integrante do projeto pedagógico dos cursos de graduação e constitui um eixo articulador entre teoria e prática que possibilita ao

estudante a interação entre formação acadêmica e o mundo do trabalho.” E em seu parágrafo único, estabelece que “[...] o estágio é atividade acadêmica específica e supervisionada desenvolvida no ambiente de trabalho, e visa preparar o estudante para a vida cidadã e para o trabalho.” (UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, 2009, p. 2).

São objetivos específicos do estágio, estabelecidos no art. 2º da Resolução 684/2009:

- a) possibilitar ao estudante a ampliação de conhecimentos teóricos e práticos em situações reais de trabalho;
- b) proporcionar ao estudante o desenvolvimento de competências e habilidades práticas e os aperfeiçoamentos técnicos, científicos e culturais, por meio da contextualização de conteúdos curriculares e do desenvolvimento de atividades relacionadas, de modo específico ou conexo, com sua área de formação;
- c) desenvolver atividades e comportamentos adequados ao relacionamento sócio profissional (UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, 2009).

O Art. 3º delimita a natureza do estágio de estudantes em obrigatório ou não-obrigatório, sendo ambos os casos registrados no histórico escolar do estudante. De acordo com a resolução em epígrafe:

§ 1º Estágio Obrigatório é aquele definido como tal no projeto pedagógico do curso, com carga horária específica indispensável à integralização curricular, constituindo requisito para colação de grau e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio Não-Obrigatório é aquele previsto no projeto pedagógico do curso sem carga horária pré-fixada, desenvolvido como atividade opcional e complementar à formação profissional do estudante. (UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO, 2009, p. 2).

Para a Cogest, a UFMA já vinha revendo a prática de estágio, pois “[...] era visto apenas como uma necessidade para colação de grau dos alunos. Outro formato era para atender a situação socioeconômica dos alunos considerados carentes dentro da Universidade.” (Relato 5/Cogest/UFMA, 2010). E ainda, destacou que:

Com o advento da Lei 11.788/08 houve uma mudança de concepção a partir da resolução nº 684-CONSEPE, que regulamenta a prática de estágio nos cursos de graduação. Essa resolução foi resultado do trabalho de um grupo de profissionais, que também contribuiu, através dos Fóruns, na elaboração da própria Lei junto ao Ministério do Trabalho e da Educação (Relato 6/Cogest/UFMA, 2010).

A UFMA instituiu, em 2009, a regulamentação de estágio e a Coordenação Geral de Estágios (Cogest), “que tem como atribuição definir as políticas de estágio da Universidade, no sentido de deliberar suas práticas. Nesse sentido, vem trabalhando nas mudanças de ordem operacionais do estágio.” (Relato 7/Cogest/UFMA, 2010).

A realização deste estudo permitiu transitar pelos segmentos que compõem o programa de estágio não-obrigatório, ou seja, os estudantes, os agentes de integração, as instituições concedentes e as instituições de ensino, que são em última instância, as provedoras da matéria-prima para a execução desse ato educativo.

Entende-se que é de fundamental importância para se compreender a organização dos programas de estágio não-obrigatório conhecer o papel dos atores sociais, incluindo suas obrigações, deveres e área de atuação, para que fomente aos estagiários sua adequada inserção no mundo do trabalho. Nesse sentido, tentou-se apresentar a perspectiva de cada uma das partes que constitui esse ato educativo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa dissertação significa mais um passo com o objetivo de se compreender a configuração e a execução dos programas de estágio curricular não-obrigatório, no sentido de ser um articulador entre o sistema educacional e o mundo do trabalho. Assim, um importante elemento desta análise foi realizado a partir do advento da Lei 11.788/08, que busca assegurar para o estágio seu aspecto educativo. Não possui a pretensão de esgotar o assunto, mas de servir para novas e profícuas discussões.

Optou-se pela realização deste estudo, pelo fato do estágio ter permeado minha realidade pessoal e profissional, na condição de estagiária e fiscal do programa de estágio. Neste, foi possível verificar suas contribuições, especialmente para os jovens de classe social menos favorecida que, participando desta atividade na Fundação Nacional de Saúde do Maranhão, aprendiam os princípios fundamentais da ética profissional e da própria maneira de atuar no ambiente de trabalho.

Poder-se-ia observar também o impacto positivo na auto-estima dos jovens, pois com o valor recebido pela bolsa cobriam algumas despesas pessoais. Assim, constatou-se que os jovens que participam do programa de estágio o consideram importante aliado para inseri-los no ambiente laboral. Não obstante, verificou-se que ainda são necessários alguns avanços para garantir que os estudantes tenham condições objetivas de aprimorar seus atributos profissionais e comportamentais através desse ato educativo.

Dessa forma, iniciam-se as conclusões ratificando a necessidade de fortalecimento de ações governamentais voltadas para a juventude, para que estas possam, se não evitar, pelos menos diminuir o número de jovens em situação de risco, bem como expostos ao subemprego, desemprego e trabalhos precarizados. Com efeito, defende-se que o estágio é um elo entre os sistemas educacionais e os ambientes de trabalho, e que esta experiência pode resultar numa vaga de trabalho para o estagiário, em se tratando de instituições concedentes privadas.

O desafio para os atores sociais que compõem os estágios não-obrigatórios está lançado. Compete a cada um deles rever e atualizar permanentemente suas atuações. Tratando-se das Instituições de Ensino como

mediadoras do processo, parecem claras suas funções, sendo que a principal delas está no acompanhamento constante dos seus estudantes estagiários.

Do ponto de vista legal e normativo que permeia toda a organização do Instituto de Estágio, têm-se várias regulamentações que promovem seu adequado funcionamento. Porém, as leis não podem, por si só, garantir o êxito desse processo.

Para que produzam efeitos práticos, suas determinações necessitam se reverter em ações que devem ser operacionalizadas pelos partícipes dessa atividade educativa. Desse modo, poder-se-á fortalecê-la, garantindo o cumprimento, de fato e de direito, da Lei dos estágios nº 11.788/08 e demais orientações legais.

Reforçar-se ainda que a referida Lei não exime as instituições de ensino de acompanharem seus estudantes quando se tratar de estágios não-obrigatórios, pois é nesta modalidade que se verifica a proliferação do subemprego dos jovens com o nome de “estágio”. Portanto, uma das propostas dessa pesquisa foi a discussão do estágio não-obrigatório como instrumento de precarização da mão-de-obra e redução de custos, no cenário do desemprego estrutural.

Nesse sentido, ratifica-se que o objetivo do estágio é pedagógico, pois ele é um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante. Integra, portanto, o itinerário formativo e obrigatoriamente faz parte do projeto pedagógico do curso. É um período que o estudante dispõe para o aprimoramento de suas competências produtivas, educativas e políticas.

No encontro entre a política de estágio da instituição pesquisada e os estagiários, pode-se perceber uma interação positiva, pois o jovem ao chegar à Funasa, na condição de estagiário, começa a vislumbrar uma futura carreira profissional, tendo elementos concretos para seguir a profissão almejada. Por outro lado, a Instituição, ao conceder seus espaços para estágio além de cumprir com sua função social, passa a contar com um arsenal de criatividade, renovação, conhecimento, disposição e, por que não dizer, a alegria que faz parte da condição juvenil.

Para tanto, o Ministério do Trabalho e Emprego adverte que estágio somente pode verificar-se em empresas concedentes que ofertem instalações que proporcionem ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e

cultural, observando o estabelecido na legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho (art. 14 da Lei 11.788/08).

Conclui-se ainda, sobre a importância da Lei estudada como instrumento de controle do estágio, no sentido de coibir práticas abusivas de contratação dessa mão-de-obra estudantil. Nesse contexto, é fundamental que as instâncias governamentais atuem de maneira efetiva na fiscalização de programas de estágio não-obrigatório em empresas públicas e privadas.

Tais reflexões nos levam a propor alguns caminhos, que passam essencialmente pelo viés de um engajamento de fato das Instituições de ensino, no sentido não só de encaminhar o estudante ao estágio não-obrigatório, mas, essencialmente acompanhar esse percurso da formação, intervindo quando necessário.

Mereceu destaque nesse estudo as convergências e as divergências do estágio em relação aos seus atores sociais. Como para o materialismo histórico-dialético o homem é síntese de múltiplas determinações, verificou-se uma heterogeneidade de perspectivas em relação aos seus protagonistas, sendo que, de maneira geral, a pesquisa detectou sinais de convergência deste ato educativo frente ao mundo do trabalho.

Tratando-se da questão inclusiva, a nova legislação de estágio dá um importante passo para inserir pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, reservando 10% das vagas para esse segmento social e também proporcionando que estes permaneçam na condição de estagiários durante todo o curso.

Para que esse princípio seja colocado em prática, faz-se necessário a adoção de um novo paradigma, onde as pessoas com deficiências tenham a oportunidade de colocar em prática seus potenciais criativos e usufruam dos direitos garantidos a todos os cidadãos. Nesse sentido, registra-se que, a instituição concedente pesquisada ainda não cumpre satisfatoriamente essa determinação legal. Assim, dentre as várias possibilidades, torna-se fundamental uma adaptação física do prédio, bem como capacitação de Recursos Humanos para atender essa demanda institucional e legal.

A Instituição pesquisada (Funasa/MA) merece destaque por sua função social e por disponibilizar seu espaço laboral para atividades práticas de estudantes oriundos dos mais diversos cursos e Instituições de ensino, pois muitos deles já se encontram no mercado de trabalho e reconhecem o importante apoio institucional

recebido.

Não obstante as adversidades circunscritas ao programa de estágio não-obrigatório e a necessidade de superá-las, a realização desse estudo permite-nos concluir que esse ato educativo tem contribuído de maneira efetiva para a formação e inserção dos estudantes no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 4 ed. São Paulo: UniCamp, 1997.

_____. **O caracol e sua concha:** ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 9 reimp. São Paulo: Boitempo editorial, 2007.

_____. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio. **A cidadania negada:** políticas de exclusão na educação e no trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 35-48.

ARRUDA, Marcos. A articulação trabalho-educação visando uma democracia integral. In: GOMEZ, Carlos Minayo et al. **Trabalho e conhecimento:** dilemas na educação do trabalhador. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 61-74.

AMARAL, Helena Kerr. Desenvolvimento de competências e servidores na administração pública brasileira. **Revista do Serviço Público**, Brasília, DF, n. 57, v. 4, p. 549-563, out./dez. 2006.

ABAD, Miguel. Crítica política das políticas de juventude. In: FREITAS, Maria Virginia de; PAPA, Fernanda de Carvalho (Orgs.). **Políticas públicas:** juventude em pauta. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008. p. 13-32.

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ABRAMO, Helena Wendel. Condição juvenil no Brasil contemporâneo. In: ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni (Orgs.). **Retratos da juventude brasileira:** análises de uma pesquisa nacional. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2008. p. 37-72.

ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni (Orgs.). **Retratos da juventude brasileira:** análises de uma pesquisa nacional. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2008.

BARON, Tereza de Guadalupe. Aprendizagem profissional: política de inclusão produtiva. In: JOSVIAK, Mariane; BLEY, Regina Bergamashi (Orgs.). **Ser aprendiz!** aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTR. 2009. p. 155-165.

BACHELARD, Gaston. **A formação do espírito científico:** contribuição para uma psicanálise do conhecimento. Tradução de Estela dos Santos Abreu. 8. reimp. Rio de Janeiro: Contraponto, 2008.

BIANCHI, Ana Cecília de Moraes; ALVARENGA, Marina; BIANCHI, Roberto. **Manual de orientação:** estágio supervisionado. 3. ed. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2003.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo.** Tradução de Ivone C. Benedetti. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRANCO, Pedro Paulo Martoni. Juventude e trabalho: desafios e perspectivas para as políticas públicas. In: ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni (Orgs.). **Retratos da juventude brasileira:** análises de uma pesquisa nacional. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2008. p. 129-148.

BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. Competências profissionais relevantes à qualidade no atendimento bancário. **Revista de Administração Pública**, v. 35, n. 6, p. 61-81, Nov./dez. 2001.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no século XX. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. São Paulo: Editora Guanabara, 1978.

BRINHOSA, Mário César. A função social e pública da educação na sociedade contemporânea In: LOMBARDI, José Claudinei (Org.). **Globalização, pós-modernidade e educação.** 2. ed. rev. e ampl. Campinas, SP: Autores Associados, 2003. p. 39-60.

BOURDIEU, Pierre. **Questões de sociologia.** Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **As normas e os fatos:** desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

CARDOZO, Maria José Pires Barros. A produção flexível e a formação do trabalhador: o modelo da competência e o discurso da empregabilidade. In: Sousa, Antonia de Abreu et al. (Orgs.) **Trabalho, capital mundial e formação dos trabalhadores**. Fortaleza: Editora Senac Ceará, 2008. p. 163-181.

CARMO, Paulo Sérgio do. **O trabalho na economia global**. 2. ed. reform. São Paulo: Moderna, 2004.

CARNEIRO, Moacir Alves. **LDB fácil**: leitura crítico-compreensiva, artigo a artigo. 17. ed. atual. e ampl. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. 7. ed. Tradução de Iraci D. Poletti. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA. **Aprendiz legal**: bom para o jovem, melhor para a empresa. 2009. folder.

_____. **Guia prático para entender a nova lei do estágio**. 3 ed. atual. e rev. São Paulo: CIEE, 2008.

_____. **Saiba tudo sobre o CIEE**: especial para as instituições de ensino. São Paulo: CIEE, [Ca. 2009].

CHAUÍ, Marilena. **Convite à Filosofia**. 13. ed. 7. impres. São Paulo: Ática, 2008.

_____. Ideologia neoliberal e universidade. In: OLIVEIRA, Francisco de; PAOLI, Maria Célia (Orgs.). **Os sentidos da democracia**: políticas do dissenso e hegemonia global. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000. p. 27-51.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

COLLIN, Denis. **Compreender Marx**. Tradução de Jaime Clasen. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

CORAZZA, Sandra Maria. Labirintos da pesquisa, diante dos ferrolhos. In: COSTA, Marisa Vorraber (Org.). **Caminhos Investigativos I**: novos olhares da pesquisa em educação. 3. ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2007. p. 104-127.

COSTA, Luciano Rodrigues. A crise do fordismo e o embate entre qualificação e competências: conceitos que se excluem ou que se complementam? **Revista de Ciências Sociais**, n. 26, p. 127-142, abr. 2007.

CUNHA, Luis Antonio. **Uma leitura da teoria da escola capitalista**. Rio de Janeiro: Achiamê, 1980.

DELORS, Jacques. **Educação**: um tesouro a descobrir. Relatório para a Unesco de Comissão Internacional sobre a Educação para o século XXI. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

DEL PINO, Mauro. Política educacional, emprego e exclusão social. In: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio (Orgs.). **A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 65-88.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICO (DIEESE). **Mercado de trabalho brasileiro**: evolução recente e desafios. São Bernardo do Campo, 10 abr. 2010, 2010a. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 20 jun. 2010.

_____. SISTEMA PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO. **Abril de 2010**: desemprego relativamente estável. 2010b. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>>. Acesso em: 20 jun. 2010.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social**: pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

DUTRA, Joel de Souza. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2009.

ECONOMIA alavanca estágios: reaquecimento estimula parceiros do CIEE a ampliar programas de formação de novos talentos. **Revista Agitação**, São Paulo, v. 16, n. 92, p. 24-25, mar./abr. 2010. Seção Balanço.

ENQUITA, Mariano Fernández. El Marxismo y la Educación: un balance. In: ALMEIDA, Malu (Org.). **Políticas educacionais e práticas pedagógicas**: para além da mercadorização do conhecimento. São Paulo: Alínea, 2005. p. 21-33.

FIDALGO, Nara L. R.; FIDALGO, Fernando. Reflexos sociais da lógica de competências: o processo de individualização em foco. In: FIDALGO, Fernando;

OLIVEIRA, Maria Auxiliadora Monteiro; FIDALGO, Nara Luciene Rocha. **Educação profissional e a lógica das competências**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007. p. 17-70.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O direito à profissionalização: da teoria à prática. In: JOSVIK, Mariane; BLEY, Regina Bergamashi (Orgs.). **Ser aprendiz!** aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTR, 2009. p. 25-37.

FORTUNY, Mary Angels. **Desemprego juvenil: tendências e desafios**. Fórum Jovem século XXI: Educação, Formação Profissional e Empregabilidade, 1999. Disponível em: <<http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 23 jul. 2010.

FRANZOI, Naira Lisboa. **Entre a formação e o trabalho: trajetórias e identidades profissionais**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

FRIGOTTO, Gaudêncio. A dupla face do trabalho: criação e destruição da vida. In: FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria (Orgs.). **A experiência do trabalho e a educação básica**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p. 11-27.

_____. Estruturas e sujeitos e os fundamentos da relação trabalho e educação. In: LOMBARDI, José Claudinei; SAVIANI, Demerval; SANFELICE, José Luis (Orgs.). **Capitalismo, trabalho e educação**. 3. ed. São Paulo: Autores Associados, 2005. p. 61-74.

_____. **A produtividade da escola improdutiva: um (re) exame das relações entre educação e estrutura econômico-social e capitalista**. 8 ed. São Paulo: Cortez, 2006.

FRIGOTTO, Gaudêncio (Org.). **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE. **100 anos de Saúde Pública: a visão da FUNASA**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2006a.

_____. **Contrato nº 38/2010 – Funasa**. 2010.

_____. **Memorando circular nº 02/Coder/ Cgerh/Deadm, de 2 de fevereiro de 2009**. 2009.

FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE. **Norma interna do programa de estágio:** normas e procedimentos. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2006b. Coleção cadernos de Recursos Humanos. v. IV.

GÌLIO, Ismael. **Trabalho e educação:** formação profissional e mercado de trabalho. São Paulo: Nobel, 2000.

GENTILE, Pablo. **A falsificação do consenso:** simulacro e imposição na reforma educacional do neoliberalismo. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

GONÇALVES, Maria de Fátima da Costa. **A invenção de uma rainha de espada:** reatualizações e embaraços na dinâmica política do Maranhão dinástico. São Luis: EDUFMA, 2008. Coleção Dissertação e Teses do CCSO/UFMA.

GRAMSCI, Antonio. **A concepção dialética da história.** 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1991.

_____. **La formación de los intelectuales.** México: Grijalbo, 1967.

HARVEY, David. **Condição pós moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 12. Ed. São Paulo: Loyola, 2003.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem.** 21. Ed. rev. São Paulo: LTC, 1986.

INSTITUTO EUVALDO LODI. **IEL Maranhão:** parceiro de sua empresa no desenvolvimento de talentos e gestão de competências. 2010. Folder.

JOSVIK, Mariane. Políticas públicas e aprendizagem: a participação do Ministério Público do trabalho na construção de políticas para profissionalizar jovens no Paraná. In: JOSVIK, Mariane; BLEY, Regina Bergamashi (Orgs.). **Ser aprendiz!** aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTR. 2009. p. 39-59.

JOSVIK, Mariane; BLEY, Regina Bergamashi (Orgs.). **Ser aprendiz!** aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTR. 2009.

KUENZER, Acácia Z. Conhecimento e competência no trabalho e na escola. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v. 28, n. 2, p. 3-11, ago. 2002a. Disponível em: <<http://www.senac.br/BTS/boltec282a.htm>>. Acesso em: 30 maio 2010.

_____. **Ensino médio e profissional: as políticas do Estado neoliberal**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2000.

_____. **Pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2002b.

KOSIK, Karel. **Dialética do concreto**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

KOBER, Cláudia Matos. **Qualificação profissional: uma tarefa de Sísifo**. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

LANDINI, Sonia Regina; MONFREDINI, Ivanise. A educação na lógica de mercado: algumas questões sobre o sujeito e sua formação. In: ALMEIDA, Malu (Org.). **Políticas educacionais e práticas pedagógicas: para além da mercadorização do conhecimento**. Campinas, SP: Alínea, 2005. p. 48-66.

LEITE, Márcia de Paula. **Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais**. São Paulo: Editora Fundação Abramo, 2003.

LEITE, Elenice Moreira. Juventude e trabalho: criando chances, construindo cidadania. In: FREITAS, Maria Virgínia de; PAPA, Fernanda de Carvalho (Orgs.). **Políticas públicas juventude em pauta**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2008. p. 153-172.

LUCKESI, Cipriano Carlos et al. **Fazer universidade: uma proposta metodológica**. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

MAIA, Osterne; JIMENEZ, Susana Vasconcelos. A chave do saber: um exame crítico do novo paradigma educacional concebido pela ONU. In: JIMENEZ, Susana Vasconcelos; RABELO, Jackiline (Orgs.). **Trabalho, educação e luta de classes**. Fortaleza: Brasil Tropical, 2004. p. 100-111.

MARANHÃO (Estado). **Viva meu primeiro emprego**. 2010. Disponível em: <<http://www.ma.gov.br/primeiroemprego>>. Acesso em: 15 jan. 2010.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **O estágio profissional em 1420 perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Estágio e relação de emprego**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. 25. ed. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008. Livro primeiro; o processo de produção do capital. v. I.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. São Paulo: Livraria Martins Fontes, 1989.

MELO, Maria Alice; BRANCO, Liduina Maria da C. Castelo. Os egressos do ProJovem em São Luis: quem são esses sujeitos? In: DUARTE, Marisa Ribeiro Teixeira (Org.). **Palavras de jovens sobre o ProJovem**: estudos com egressos e a formação de pesquisadores em avaliação de programas educacionais. Belo Horizonte: Escritório de Histórias, 2009. p. 57-73.

MENEZES, Ronald Amaral; AMARAL, Mirian Maia do. Educação corporativa mediando racionalidades e flexibilizando organizações. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 1, p. 39-49, jan./abr. 2010.

MÉSZÁROS, I. **“Education Beyond Capital”**. Conferência proferida no Fórum Mundial de Educação. Porto Alegre, 2004 (mimeo).

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. **Caixa dá prioridade a bolsistas ao selecionar seus estagiários**. 2010. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br>>. Acesso em: 24 maio 2010.

_____. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Educação profissional e tecnológica**: legislação básica: rede federal. 7. ed. Brasília, DF: MEC, 2008.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO. **Orientação normativa nº 7, de 30 de outubro de 2008**. Disponível em: <http://www.agu.gov.br/sistemas/site/PaginasInternas/download/espacoagu/estagio_profissional/Orientacao_Normativa_7.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2010.

_____. **Portaria nº 313, de 14 de setembro de 2007**. Disponível em: <http://srh.unb.br/extra/boletim_servicos/portaria_mp_2007_313.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei 11.788.2008**. Brasília, DF: MTE, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; SOUZA, Paulo Nathanael Pereira de. **O estágio dos estudantes do ensino médio**. Brasília, DF: CIEE, 2001.

NISKIER, Arnaldo; NATHANAEL, Paulo. **Educação, estágio e trabalho**. São Paulo: Integrare, 2006.

O COLAPSO do emprego. **Revista Atualidades: vestibular + Enem**, São Paulo, v. 10, p. 146-149, abr. 2009. Seção Economia/Trabalho.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Estágio, trabalho temporário e trabalho de tempo parcial**. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e profissionalização do jovem**. São Paulo: LTr, 2004.

_____. Trabalho e profissionalização do jovem. In: JOSVIK, Mariane; BLEY, Regina Bergamashi (Orgs.). **Ser aprendiz!** aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTR. 2009. p. 17-23.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Tendências globais de emprego para a juventude – 2010**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/news/news_184.php>. Acesso em: 26 jul. 2010.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini de. **Metodologia da pesquisa: abordagem teórico-prática**. Campinas: Papyrus, 2006.

PAIVA, Vanilda. Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional. In: DIAS, Fernando Correia et al. **Ensino das humanidades: a modernidade em questão**. São Paulo: Cortez, 1991. p. 19-103. Cadernos SENE 2.

PERENOUD, Philippe. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

PINHO, Rodrigo César Rebelo. **Teoria geral da constituição e direitos fundamentais**. 3. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2002.

POCHMANN, Márcio. **A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual e as perspectivas do jovem no mercado de trabalho brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Publisher Brasil, 2007a.

_____. O desafio de uma nova geração. **Caderno Temático**, Jornal da Unicamp, n. 382, Campinas, 2007b.

_____. Desempregados do Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2007c. p. 59-73.

_____. Juventude em busca de novos caminhos no Brasil. In: NOVAES, Regina; VANNUCHI, Paulo. **Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abamo, 2004. p. 217-241.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Informe regional sobre desarrollo humano para América Latina y el Caribe 2010: actuar sobre el futuro: romper la transmisión intergeneracional de la desigualdad**. San José: PNUD, 2010.

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** 3. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

RAPOSO, Maria da Conceição Brenha. O método dialético: subsídios para sua apreensão. In: SOUSA, Antonio Paulino de (Org.). **Teoria crítica, educação e formação profissional**. São Luís: EDUFMA, 2006. p. 11-19.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009.

REIS, Jair Teixeira dos. **Relações de trabalho: estágio de estudantes**. Curitiba: Juruá, 2007.

ROESCH, S. M. A. et al. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisa, projetos, estágios e trabalhos de conclusão**. São Paulo: Atlas, 1996.

ROGERRO, Rosemary. Pensando uma educação para o desenvolvimento sustentável: a questão dos jovens do Brasil. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 1, p. 27-38, jan./abr. 2010.

SABATOVSKI, Emilio; FONTOURA, Iara P. (Orgs.). **Constituição Federal 1988**. 12. ed. atualizada até a emenda constitucional 52. Curitiba: Juruá, 2006.

SADER, Emir. Prefácio. In: MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 15-18.

SANDRONI, Paulo. **O que é mais-valia**. São Paulo: Brasiliense, 1999.

SANTOS, Juscelino Vieira. **Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado**. São Paulo: LTr, 2006.

SANTOS, Maria do Socorro dos; MESQUIDA, Peri. **As matilhas de Hobbes: o modelo da pedagogia por competência**. São Bernardo do Campo: Editora Universidade Metodista de São Paulo, 2007.

SCHWARTZMAN, Simon; REIS, Elisa P. Pobreza e exclusão. In: GACITÚA-MARIÓ, Estanislao; WOOLCOCK, Michael (Orgs.). **Exclusão social e mobilidade no Brasil**. Brasília, DF: IPEA; Banco Mundial, 2005. p. 147-180.

SEVERINO, Antonio Joaquim. Fundamentos éticos-políticos educação no Brasil de hoje. In: LIMA, Júlio César França (Org.). **Fundamentos da educação escolar do Brasil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2007. p. 289-319.

SILVA, José Humberto da. **Os filhos do desemprego: jovens itinerantes do primeiro emprego**. Brasília, DF: Liber Livro, 2009.

SILVA, Mônica Ribeiro da. **Currículo e competência: a formação administrada**. São Paulo: Cortez, 2008.

SINGER, Paul. A Juventude como coorte: uma geração em tempos de crise social. In: ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni. **Retratos da juventude brasileira: análises de uma pesquisa nacional**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2008. p. 27-35.

TANGUY, Lucie. Do sistema educativo ao emprego. Formação: um bem universal? Revista Educação & Sociedade, Campinas, SP, v. 20, n. 67, p. 48-69, ago. 1999. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 4 jul. 2010.

TOMASI, Antônio . Qualificação ou competência? In: TOMASI, Antônio (Org.). **Da qualificação à competência: pensando o século XXI**. Campinas, SP: Papyrus, 2004. p. 143-160.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO. **Atenção estagiários!** fiquem atentos. 2010. Disponível em: <<http://www.ufma.br/noticias/noticias.php?cod=8360>>. Acesso em: 7 jun. 2010.

_____. **Resolução nº 684-CONSEP, de 07 de maio de 2009**. Disponível em: <http://www.proen.ufma.br/sigs/admin/fotos/303/Resolucao_Consepe_684.pdf>. Acesso em: 12 maio de 2010.

VELASCO, Erivã Garcia. Juventudes e políticas públicas de trabalho no Brasil: a qualificação profissional e a tensão entre preferência e individualização. In: SILVA, Maria Ozanira da Silva e; YAZBEK, Maria Carmelita (Orgs.). **Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. 2 ed. São Paulo:Cortez; São Luis, MA: FAPEMA, 2008. p. 187-201.

VIDOTTI, Tarcio José. **Introdução à formação técnico-profissional**. São Paulo: LTr, 2004.

ZARIFIAN, Philippe. **O modelo da competência e suas conseqüências sobre os ofícios profissionais**. Seminário Internacional de Educação profissional, Trabalho e Competências. Rio de Janeiro: CIET, 1996.

_____. **O Modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas**. Tradução de Eric Roland René Heneault. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2003.

_____. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. 3. reimp. Tradução de Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 2008.

APÊNDICES

Apêndice A – Termo de consentimento livre e esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PROGRAMA DE POS GRADUAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

ORIENTADORA. Profa. Dra. Ilzeni Silva Dias

ENDEREÇO: UFMA MESTRADO EM EDUCAÇÃO – CAMPUS DO BACANGA

Pesquisadora: Maria Rosane Soares Pereira

Nome da Instituição Pesquisada: Fundação Nacional de Saúde – Coordenação Regional do Maranhão.

Eu, -----abaixo assinado, declaro, após ter sido esclarecido e entender as explicações que me foram dadas pela pesquisadora responsável, que concordo em participar da pesquisa que irá analisar a importância do estágio curricular não-obrigatório para a formação e inserção dos jovens ao mundo do trabalho, no âmbito do Serviço Público Federal, tendo como referencial de análise a FUNASA-CORE_MA, a partir de informações coletadas em formulário específico, não havendo nesse sentido risco ou desconforto a minha pessoa.

Fico também ciente de que está garantido qualquer esclarecimento que se fizer necessário durante o desenvolvimento da pesquisa. Fui esclarecido (a) ainda, que tenho liberdade de me recusar a participar ou retirar esse consentimento sem penalidade ou prejuízos de qualquer natureza, que tenho garantia de sigilo sobre minha identidade e que não haverá nenhum custo decorrente da minha participação na pesquisa.

São Luis, Maranhão,

de agosto de 2010

Assinatura do pesquisador

Assinatura do participante

Apêndice B – Roteiro de entrevista semi-estruturada

Roteiro para entrevista semi-estruturada com questões fechadas e abertas, aplicada aos estagiários, fiscal do estágio, representante de RH e supervisores

1. Nome (opcional): _____
 2. Curso: _____
 3. Instituição de ensino: _____
 4. Instituição concedente do estágio: _____
 5. Modalidade de estágio curricular:
 - () obrigatório () não obrigatório
 6. Caso seja obrigatório, qual o valor da bolsa R\$ _____
 7. Recebe outro tipo de incentivo pela empresa? Quais _____
-
8. Qual o motivo principal que o/a levou a participar de um estágio?
 - () para adquirir experiência
 - () Para receber uma bolsa auxílio
 - () Ajudar financiar os estudos
 Outros: _____
8. Como você avalia o acompanhamento da instituição de ensino no estágio
 - () ótima () boa () Regular () inexistente
 9. Como você avalia o acompanhamento do estágio pela instituição concedente
 - () ótima () boa () regular () inexistente
 10. Na perspectiva de um futuro profissional, você acha que o estágio realizado na Funasa te ajudará a conseguir uma vaga no mercado de trabalho?
 - () sim () não, por quê? _____
-
-

11. A Funasa aceita como estagiários apenas estudantes da área de saúde? E quais os critérios técnicos de recrutamento dos estudantes/estagiários? _____

12. Os estagiários têm conseguido desenvolver satisfatoriamente todas as atividades a eles atribuídas. Como é feita essa avaliação pela Funasa e pelas instituições de ensino?

13. Como você avalia a política de estágio na Funasa? _____

14. Como é feita a fiscalização por parte dos órgãos governamentais? _____

15. Na sua concepção qual a função do estágio (função social da empresa ou necessidade de substituição de pessoal)? _____

ANEXOS

Anexo A – Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008

LEI N.º 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.

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

O Presidente da República,

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando 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.

§ 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.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação

superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

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

I – matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

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

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Art. 4º A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Art. 5º As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

§ 1º Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

I – identificar oportunidades de estágio;

II – ajustar suas condições de realização;

III – fazer o acompanhamento administrativo;

IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;

V – cadastrar os estudantes.

§ 2º É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3º Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

CAPÍTULO II DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

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

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

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

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

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.
Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados

convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3º desta Lei.

CAPÍTULO III DA PARTE CONCEDENTE

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

I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

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

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

CAPÍTULO IV DO ESTAGIÁRIO

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É 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.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do

estágio.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

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

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

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

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e

de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Art. 18. A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições.

Art. 19. O art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

.....

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

.....

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.” (NR)

Art. 20. O art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.
Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Revogam-se as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

Brasília, em 25 de setembro de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

André Peixoto Figueiredo Lima

Este texto não substitui o publicado no DOU de 26.9.2008

Anexo B – Modelo de Termo de Compromisso



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PRÓ-REITORIA DE ENSINO

TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO

Pelo presente instrumento particular, as partes abaixo qualificadas firmam entre si o presente Termo de Compromisso de Estágio, em obediência à Lei nº 11.788/2008 e conforme o disposto pela **Resolução N° 684-CONSEPE, de 07 de maio de 2009**, mediante as cláusulas e condições que se seguem:

I- INSTITUIÇÃO FORMADORA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA), Instituição Federal de Ensino Superior, vinculada ao Ministério da Educação, criada por meio da Lei 5.152, de 21/10/1966, com sede e foro legal em São Luis, Estado do Maranhão, Praça Gonçalves Dias, nº 351, Centro, inscrita no CNPJ sob o número 06.279.103/0001-19, neste ato representado (a) pelo Coordenador (a) de Estágio do Curso de

Nome: Matrícula UFMA:.....SIAPE:.....

Portaria/Ordem de Serviço:..... E-mail:
.....Telefone:.....

Endereço:

Celular:.....

II- INSTITUIÇÃO CONCEDENTE

Nome da Concedente:Telefone:

CNPJ:.....Setor de

Estágio:.....Telefone:.....

Endereço:.....

Nome do Responsável:.....

Cargo/Função:.....Celular:.....

E-mail: Conselho de Fiscalização:N° do

Registro:.....

III- ESTUDANTE / ESTAGIÁRIO

Nome Completo: Matrícula UFMA:.....
 Curso:Habilitação/ Modalidade:.....Período Letivo:.....
 Turno do Curso:.....Previsão de Conclusão do Curso:..... N° do Convênio:.....
 Endereço:.....Telefone/celular:..... E-mail:.....

CLÁUSULA 1ª

A finalidade do estágio é proporcionar ao estudante as condições necessárias ao desenvolvimento de suas competências em situação real de trabalho, através de experiência prática em sua área de formação, preparando-o para a vida cidadã e o trabalho, nos termos contidos no Plano de Atividades anexo e parte integrante e inalienável deste Termo de Compromisso.

CLÁUSULA 2ª

O estágio será desenvolvido de acordo com a modalidade abaixo especificada:

I-OBRIGATÓRIO

Setor:.....Telefone:.....
 Responsável pelo Setor: Telefone:.....
Jornada de Atividades:
 Duração:Início:...../...../..... Término:...../...../..... Etapas nº..... CH/Total:.....
 Coordenador de
 Estágio:.....Telefone.....
 Supervisor
 Docente:.....Telefone.....
 Supervisor Técnico:
Telefone.....
Dados da Apólice de Seguros:
 Empresa.....N° da Apólice:..... Validade.....

II- NÃO-OBRIGATÓRIO

Setor:.....Telefone:.....
.....

Responsável pelo Setor:Telefone:.....

Jornada de Atividades:

Carga Horária: Diária:() Semanal:()

Auxílio: () Bolsa () Transporte () Outros () Saúde Alimentação ()

Coordenador de Estágio:.....Telefone:.....

Supervisor Técnico:Formação:.....

Cargo:..... Telefone:..... E-mail:

Dados da Apólice de Seguros:

Empresa..... Nº da Apólice.....Validade:.....

CLÁUSULA 3ª

A realização de **estágio não-obrigatório** está condicionada aos seguintes requisitos:

§ 1º As partes têm ciência de que a carga horária não poderá ultrapassar: 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, assim como, asseguram que as atividades desenvolvidas são definidas no plano de atividades de estágio.

§ 2º O horário de estágio deve ser compatível com o horário do turno de funcionamento do curso.

§ 3º A duração do estágio não poderá exceder 2 (dois) anos, podendo ser rescindido por qualquer uma das partes por escrito, com antecedência de 10 (dez) dias, resguardando o estagiário em fase de conclusão de curso.

§ 4º Quando do desligamento do estagiário, a concedente deve encaminhar à instituição de ensino um instrumento legal que comprove a realização do estágio, contendo as atividades desenvolvidas e a avaliação de desempenho nos períodos, com vista do estudante.

§ 5º O estagiário deve receber benefícios relacionados ao auxílio transporte, bem como bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 6º É facultativa a concessão de benefícios relacionados a alimentação, saúde e outros .

§ 7º É assegurado ao estagiário recesso de 30 (trinta) dias quando a duração do estágio for igual ou superior a 1 (um) ano, preferencialmente no período das férias acadêmicas.

§ 8º No caso em que o estágio for inferior a 1 (um) ano o recesso será concedido de maneira proporcional.

§ 9º Em ambos os recessos, integral ou proporcional, o estudante deverá receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

CLAUSULA 4ª

No caso de *estágio obrigatório*, a contratação do seguro de acidentes pessoais em favor do estagiário é de responsabilidade da UFMA, e no caso de *estágio não-obrigatório* é de responsabilidade da CONCEDENTE.

CLÁUSULA 5ª

Em qualquer das formas de estágio, o estagiário estará submetido à supervisão realizada pelo Coordenador de Estágio e/ou Supervisor Docente da FORMADORA e pelo Supervisor Técnico da CONCEDENTE.

CLÁUSULA 6ª

São obrigações do **ESTAGIÁRIO**:

- a) Cumprir com empenho e interesse as atividades estabelecidas no *Plano de Atividades de Estágio*;
- b) Apresentar o *Relatório de Atividades* ao Supervisor Docente e Supervisor Técnico no final de cada etapa de *Estágio Obrigatório*;
- c) Desempenhar as atividades nos locais e horários definidos no *Plano de Atividades de Estágio*;
- d) Cumprir as normas e regulamentos da FORMADORA e da CONCEDENTE, bem como outras eventuais recomendações do Supervisor Técnico, desde que ajustadas no presente documento;
- e) Responder por perdas e danos decorrentes da inobservância das leis e regulamentos ou das constantes do presente documento;
- f) Apresentar a FORMADORA, semestralmente, relatório de atividades, em caso de *estágio não-obrigatório*;
- g) Elaborar o *Plano de Atividades de Estágio* a cada seis (6) meses, em acordo com as partes envolvidas, em caso de *estágio não-obrigatório*;
- h) Comunicar por escrito a FORMADORA sobre qualquer irregularidade ocorrida no estágio;
- i) Cumprir as orientações, as normas e os regulamentos da CONCEDENTE e manter sigilo sobre as informações e dados a que tiver acesso em razão das atividades desempenhadas;
- j) Apresentar a CONCEDENTE, bimestralmente, documentos que comprovem sua frequência regular;
- k) Comunicar imediatamente a CONCEDENTE a ocorrência de qualquer das situações acadêmicas, tais como: abandono, trancamento ou cancelamento da matrícula, transferência para outro curso ou para outra instituição de ensino.

CLÁUSULA 7ª

As partes concordam que:

- I – Qualquer alteração deste termo somente será válida se efetuada por escrito, firmada pelas partes, através de seus representantes legais;
- II – Nenhuma das partes será responsabilizada pelo não cumprimento de qualquer das disposições deste termo se o inadimplemento for decorrente de força maior;
- III – Fica vedado a qualquer das partes, sem expressa anuência da outra, transferir ou ceder, a qualquer título, os direitos e obrigações assumidos neste termo;
- IV – Fica certo e ajustado que nenhuma das partes tem poderes para representar a outra, a qualquer título ou sob qualquer pretexto;
- V – Não fica estabelecida por este instrumento qualquer responsabilidade solidária ou subsidiária, sendo que cada parte responderá exclusivamente por seus atos, na medida de sua participação;

VI – Os instrumentos abaixo relacionados constituem parte integrante deste Termo de Compromisso de Estágio:

- a- Plano de Atividades de Estágio por etapa ou semestre letivo;
- b- Relatório de Atividades por etapa ou semestre letivo;
- c- Relatório Final de Estágio.

CLÁUSULA 8ª

Para dirimir qualquer questão que se originar deste instrumento jurídico e que não possa ser resolvida amigavelmente, as partes elegem o foro da Justiça Federal, na Seção Judiciária de São Luis, Estado do Maranhão.

E assim, por estarem de inteiro e comum acordo com as condições e dizeres deste termo de compromisso, as partes o assinam em 3 (três) vias, cabendo a primeira à instituição de ensino, a segunda à instituição concedente e a terceira o estagiário.

São Luis, de de 20____

FORMADORA	CONCEDENTE
Nome:..... Função:..... Assinatura:.....	Nome:..... Função:..... Assinatura:.....
ESTUDANTE / ESTAGIÁRIO:	TESTEMUNHAS
Nome:..... RG N°:..... Assinatura:.....	Nome:..... RG N°:..... Assinatura:.....

Anexo C - Modelo de Relatório de Fiscalização

RELATÓRIO FISCAL

ANEXO AO AUTO DE INFRAÇÃO N. _____ DO QUAL FAZ PARTE INTEGRANTE

Através de fiscalização realizada no estabelecimento da empresa ----- constatei a efetiva prestação de trabalho subordinado pelas pessoas relacionadas no auto de infra supra, com as características da relação de emprego previstas no art. 3º da Consolidação das Leis do trabalho.

Embora tenha a empresa autuada a formalização de uma relação de estágio com os trabalhadores em questão, prevalece o fato da existência de uma autentica relação de emprego, a teor do art. 9º. Da Consolidação das Leis do Trabalho que declara nulos de plenos direitos atos que desvirtuem a aplicação de seus preceitos, como é o caso presente.

Com efeito, o trabalho prestado **pessoalmente** pelos trabalhadores constantes do auto de infração consistia em ... (descrever com detalhes possíveis as atividades do trabalhador, mencionando, se for o caso, que tais atividades ao idênticas às prestadas por empregados atuais ou por empregados que foram demitidos para a substituição pelos ora denominados “estagiários”, atividade esta realizada com evidente **habitualidade**, pois do empregado rotulado de estagiário é exigida a presença diária no trabalho, inclusive mediante controle de frequência, para efeito de aferição de comparecimento e repasse do pagamento como contraprestação ao trabalho que é feito através de interposta pessoa jurídica (Agente de Integração ou Instituição de Ensino), consolidando-se a **onerosidade** da relação empregatícia.

Por sua vez, revela-se absolutamente clara a subordinação na relação existente, vez que há mera prestação de trabalho segundo as ordens do empregador ou seu preposto, sem a participação plena da escola e da empresa no acompanhamento, planejamento, execução e avaliação das atividades profissionais de conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, conforme

obriga o § 3º, do art. 1º. Da Lei 6494/77.

(acrescentar os seguintes tópicos, quando efetivamente constatados na ação fiscal)

A descaracterização do estágio no caso vertente também se revela pelos seguintes tópicos:

- o horário da realização do estágio não se mostra compatível com as atividades escolares, já que o estudante cumpre a jornada de ----- horas, estuda no bairro----- e reside no bairro -----ocupando todo o seu dia entre trabalho/sala de aula e deslocamentos, sem tempo para os estudos e atividades extraclasse;

- Não há responsabilidade da Instituição de ensino quanto à coordenação, supervisão e avaliação do estágio, tampouco a identidade cedente (empresa) possui algum responsável pelo acompanhamento do estágio e orientação ao estagiário visando proporcionar-lhe experiência prática na sua linha de formação;

Não há Plano de Estágio ou normatização expedida pela Instituição de Ensino estabelecendo duração, jornada, sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação de estágio;

O estabelecimento possui -----empregados e -----estagiários, sendo certo que até o mês de -----/----- antes da contratação dos supostos estagiários, possuía a empresa em seus quadros -----empregados, o que demonstra inequivocamente a mera substituição de mão-de-obra mediante desvirtuamento do estágio;

Por fim, a ausência do caráter de complementação de ensino e da aprendizagem resta patente e objetiva, na medida em que os trabalhadores mencionados no auto de infração são estudantes de ensino profissional superior, mas desempenham, na prática atividades que não guardam nenhuma relação com o aprendizado teórico, ou seja, está sendo cursado.....(mencionar o curso superior) e realizadas pelos estudantes atividades completamente desconexas do ensino teórico, conforme acima detalhadas, o que se incompatibiliza com a figura atípica do estágio, pois não há, evidentemente, qualquer complementação prática do processo

de aprendizagem quando as atividades realizadas na empresa pelos trabalhadores em questão em nada se relacionam com o curso superior em que estão matriculados.

A presença de todos os elementos da relação de emprego (pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação), aliada a falta de caráter de complementação necessária ao processo de ensino-aprendizagem na atividades dos trabalhadores em questão, pois inexistente complemento do aprendizado teórico, por ensinamentos eminentemente prático, torna nítida a existência de vínculo empregatício entre os mencionados trabalhadores, e a empresa, tornando exigível o registro na forma do art 41, *caput* da Consolidação das Leis do Trabalho, ônus do qual não se desincumbiu o empregador, ensejando o presente auto de infração.

Anexo D – Portaria 313, de 14 de setembro de 2007

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO
GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA Nº 313, DE 14 DE SETEMBRO DE 2007

(alterada pela Portaria nº 467, de 31 de dezembro de 2007)

O MINISTRO DE ESTADO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, considerando o disposto na Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e tendo em vista a necessidade de atualizar e consolidar os procedimentos operacionais adotados pelas unidades de recursos humanos para a aceitação, como estagiários, de alunos regularmente matriculados e com frequência em cursos de educação superior, ensino médio, de educação profissional de nível médio ou de educação especial, vinculados à estrutura do ensino público e privado do País, resolve:

Art. 1º Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, podem aceitar, como estagiários, pelo prazo máximo de vinte e quatro meses, alunos regularmente matriculados e com frequência em cursos de educação superior, ensino médio, de educação profissional de nível médio ou de educação especial, vinculados à estrutura do ensino público e privado do País.

Parágrafo único. O estágio, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino e controlado pela unidade de recursos humanos do órgão ou entidade solicitante, será planejado, executado, acompanhado e avaliado em conformidade com os currículos e deverá propiciar complementação de ensino e aprendizagem aos estudantes, constituindo-se em instrumento de iniciação ao trabalho, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.

Art. 2º Somente poderão ser aceitos estudantes de cursos cujas áreas de formação estejam relacionadas diretamente com as atividades, programas, planos e projetos desenvolvidos pelo órgão ou entidade nos quais se realizar o estágio.

Parágrafo único. Na hipótese de estudante de ensino médio não profissionalizante, deverá ser verificada a possibilidade de realização do estágio, levando-se em consideração as atividades, programas e planos de trabalho do órgão ou entidade.

Art. 3º O número de estagiários em cada órgão ou entidade não poderá ser superior a vinte por cento do total da lotação aprovada para as categorias de nível superior e a dez por cento para as de nível médio, observada a dotação orçamentária, reservando-se, desse quantitativo, cinco por cento das vagas para estudantes portadores de deficiência, compatível com o estágio a ser realizado. [\(Redação dada pela Portaria MP nº 467, de 31.12.2007\)](#)

§1º Os estudantes de nível superior contemplados pelo Programa Universidade para Todos - ProUni e Programa de Financiamento Estudantil - FIES terão prioridade para realização de estágio.

§2º Aos estudantes portadores de deficiência é assegurado o direito de participar do programa de estágio, cujas atividades sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, reservando-se 5% das vagas por órgão e entidades, nos termos do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

§3º No caso de o órgão ou a entidade não possuir lotação aprovada, o quantitativo de estagiários, de níveis superior e médio, corresponderá ao somatório de cargos comissionados, funções de confiança, acrescido do número de servidores requisitados não ocupantes de cargos em comissão, nos mesmos percentuais previstos no caput deste artigo.

Art. 4º Para a caracterização e definição do estágio curricular é necessária a celebração de contrato ou convênio entre instituições de ensino ou agentes de integração, públicos ou privados, e os órgãos e entidades da Administração Pública

Federal direta, autárquica e fundacional, observadas as normas aplicáveis aos respectivos instrumentos. [\(Redação dada pela Portaria MP nº 467, de 31.12.2007\)](#)

Parágrafo único. No convênio poderá ser incluída cláusula para custeio das despesas necessárias à realização de seu objeto, especificado o valor referente à taxa de administração.

Art. 5º A realização do estágio curricular não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza e dar-se-á mediante Termo de Compromisso celebrado entre o estudante e o órgão ou entidade, com a interveniência obrigatória da instituição de ensino ou do agente de integração, no qual deverá constar, pelo menos:

- I - identificação do estagiário, do curso e seu nível;
- II - qualificação e assinatura dos subscreventes; [\(Redação dada pela Portaria MP nº 467, de 31.12.2007\)](#)
- III - as condições do estágio;
- IV - indicação expressa de que o Termo de Compromisso decorre de contrato ou convênio; [\(Redação dada pela Portaria MP nº 467, de 31.12.2007\)](#)
- V - menção de que o estágio não acarretará qualquer vínculo empregatício;
- VI - valor da bolsa mensal;
- VII - carga horária semanal de vinte ou trinta horas distribuídas nos horários de funcionamento do órgão ou entidade e compatível com o horário escolar; [\(Redação dada pela Portaria MP nº 467, de 31.12.2007\)](#)
- VIII - a duração do estágio, será de no máximo quatro semestres letivos obedecido o período mínimo de um semestre;
- IX - obrigação de apresentar relatórios bimestrais e final ao dirigente da unidade onde se realizar o estágio, sobre o desenvolvimento das tarefas que lhe forem cometidas;
- X - assinaturas do estagiário e responsável pelo órgão ou entidade e pela instituição de ensino;
- XI - condições de desligamento do estagiário; e
- XII - menção do contrato ou convênio a que se vincula. [\(Redação dada pela Portaria MP nº 467, de 31.12.2007\)](#)

Art. 6º O estudante de nível superior ou de nível médio perceberá bolsa de estágio de R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais) e R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais) equivalentes a trinta horas semanais, respectivamente, a partir de 1º janeiro de 2008. [\(Redação dada pela Portaria MP nº 467, de 31.12.2007\)](#)

§1º - Será considerada, para efeito de cálculo do pagamento da bolsa, a frequência mensal do estagiário, deduzindo-se os dias de faltas não justificadas, salvo na hipótese de compensação de horário.

§2º - A despesa decorrente da concessão da bolsa só poderá ser autorizada se houver prévia e suficiente dotação orçamentária constante do orçamento do órgão ou entidade onde se realizar o estágio.

§3º O valor da bolsa previsto no caput deste artigo será reduzido em trinta por cento no caso da jornada de vinte horas. [\(Incluído pela Portaria MP nº 467, de 31.12.2007\)](#)

Art. 7º Ocorrerá o desligamento do estudante do estágio curricular:

I - automaticamente, ao término do estágio;

II - a qualquer tempo no interesse e conveniência da Administração;

III - depois de decorrida a terça parte do tempo previsto para a duração do estágio, se comprovada a insuficiência na avaliação de desempenho no órgão ou entidade ou na instituição de ensino;

IV - a pedido do estagiário;

V - em decorrência do descumprimento de qualquer compromisso assumido na oportunidade da assinatura do Termo de Compromisso;

VI - pelo não comparecimento, sem motivo justificado, por mais de cinco dias, consecutivos ou não, no período de um mês, ou por trinta dias durante todo o período do estágio;

VII - pela interrupção do curso na instituição de ensino a que pertença o estagiário; e

VIII - por conduta incompatível com a exigida pela Administração.

Art. 8º Uma vez atendidas as condições específicas de realização e avaliação de desempenho do estágio, o órgão ou entidade encaminhará à instituição de ensino o

certificado de estágio, juntamente com os relatórios bimestrais e final, apresentados pelo estagiário e avaliados pelo supervisor do estágio.

Parágrafo único. Não será expedido certificado na hipótese em que o estudante não obtiver aproveitamento satisfatório ou no caso de desligamento antecipado causado pelo estagiário.

Art. 9º O supervisor do estágio será o chefe da unidade em que o estagiário estiver desenvolvendo suas atividades, desde que possua nível de escolaridade superior à do estagiário, que controlará sua frequência mensal e a encaminhará à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade onde se realizou o estágio.

Parágrafo único. Na hipótese de o chefe da unidade não possuir nível de escolaridade superior, o supervisor do estágio será a autoridade imediatamente superior à chefia da unidade, com maior grau de escolaridade do que o estagiário.

Art. 10. Para a execução do disposto nesta Portaria, deverão as unidades de recursos humanos:

I - articular-se com as instituições de ensino ou agentes de integração com a finalidade de oferecer as oportunidades de estágio;

II - participar da elaboração dos contratos ou convênios a serem celebrados com as instituições de ensino ou agentes de integração; [\(Redação dada pela Portaria MP nº 467, de 31.12.2007\)](#)

III - solicitar às instituições de ensino ou agentes de integração a indicação de estudantes que preencham os requisitos exigidos pelas oportunidades de estágio;

IV - selecionar e receber os candidatos ao estágio, observado o disposto no art. 2º desta Portaria;

V - lavrar o Termo de Compromisso a ser assinado pelo estagiário e pela instituição de ensino ou agentes de integração;

VI - conceder a bolsa de estágio e efetuar o pagamento, por intermédio do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE; [\(Redação dada pela Portaria MP nº 467, de 31.12.2007\)](#)

VII - receber, das unidades onde se realizar o estágio, os relatórios, avaliações e frequências do estagiário;

- VIII - receber e analisar as comunicações de desligamento de estagiários;
- IX - expedir o certificado de estágio;
- X - apresentar às instituições de ensino ou agentes de integração os estagiários desligados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE;
- e
- XI - dar amplo conhecimento das disposições contidas nesta Portaria às unidades do respectivo órgão ou entidade, aos supervisores de estágio e aos próprios estagiários.

Art. 11. O órgão oferecedor da oportunidade de estágio curricular providenciará seguro de acidentes pessoais em favor do estudante, condição essencial para a celebração do contrato ou convênio, no qual deverá constar o número da apólice na qual o estagiário deverá estar incluído durante a vigência do termo de compromisso do estágio, e o nome da companhia seguradora. ([Redação dada pela Portaria MP nº 467, de 31.12.2007](#))

Art. 12. Nos períodos de férias escolares a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e o órgão ou entidade onde se realizar o estágio, sempre com a interveniência da instituição de ensino.

Art. 13. É vedado aos órgãos e entidades concederem auxílio-transporte, auxílio alimentação e assistência à saúde, bem como outros benefícios diretos e indiretos aos estagiários.

Art. 14. Em nenhuma hipótese poderá ser cobrada do estudante qualquer taxa adicional referente às providências administrativas para obtenção e realização do estágio curricular.

Art. 15. O estágio poderá ser realizado sem ônus para os órgãos e entidades, observando-se os demais procedimentos operacionais previstos nesta Portaria.

Art. 16. As unidades de recursos humanos manterão atualizados no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE, o número total de estudantes aceitos como estagiários de níveis superior e médio.

Art. 16-A. Fica delegada a competência ao Secretário de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para autorizar a contratação de estagiários acima do limite previsto no art. 3º desta Portaria, observada a dotação orçamentária dos órgãos e entidades. [\(Incluído pela Portaria MP nº 467, de 31.12.2007\)](#)

Art. 17. As questões omissas serão tratadas pelo Secretário de Recursos Humanos.

Art. 18. A partir de janeiro de 2008, os estágios em realização serão ajustados às normas contidas nesta Portaria.

Art. 19. Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 20. Revoga-se a Portaria MP/GM nº 8, de 23 de janeiro de 2001.

PAULO BERNARDO SILVA

D.O.U., 17/09/2007 – Seção 1, páginas 84-85.

Anexo E – Orientação Normativa nº 7, de 30 de outubro de 2008

MINISTÉRIO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO
SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS

ORIENTAÇÃO NORMATIVA Nº 7, DE 30 DE OUTUBRO DE 2008.*

Estabelece orientação sobre a aceitação de estagiários no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

O SECRETÁRIO DE RECURSOS HUMANOS DO MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 34 do Anexo I ao Decreto nº 6.081, de 12 de abril de 2007, revigorado pelo Decreto nº 6.222, de 4 de outubro de 2007, e tendo em vista o disposto na Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, publicada no D.O.U de 26 de setembro de 2008, resolve:

Art.1º Estabelecer orientação aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil – SIPEC, quanto à aceitação de estagiários de nível superior, ensino médio, de educação profissional, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de jovens e adultos na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso em que o aluno encontre-se matriculado.

§1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

Art. 3º O estágio obrigatório somente será realizado sem ônus para os órgãos e entidades.

Art. 4º A realização do estágio, obrigatório ou não-obrigatório, nos órgãos e entidades, observará dentre outros, os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do estudante em curso de educação superior, de educação

profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de Termo de Compromisso entre o estudante, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; e

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no Termo de Compromisso.

§1º O estágio como ato educativo supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios bimestrais de atividades e por menção de aprovação final.

§2º Juntamente com os relatórios exigidos no parágrafo anterior, o órgão ou entidade encaminhará à instituição de ensino o certificado de estágio, não podendo este ser expedido na hipótese em que o estudante não obtiver aproveitamento satisfatório ou no caso de desligamento antecipado causado pelo estagiário.

Art. 5º O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo com as três partes envolvidas: órgão ou entidade; instituição de ensino; e estagiário, será incorporado ao Termo de Compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado o desempenho do estudante.

Art. 6º A realização de estágios aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Art. 7º O número de estagiários em cada órgão ou entidade não poderá ser superior a vinte por cento, para as categorias de nível superior, e a dez por cento, para as de nível médio, do somatório da lotação aprovada, acrescido do quantitativo de cargos em comissão e funções de confiança, observada a dotação orçamentária, reservando-se, desse quantitativo, dez por cento das vagas para estudantes portadores de deficiência, compatível com o estágio a ser realizado.

§1º No caso do órgão ou entidade não possuir lotação aprovada, o quantitativo de estagiários, de níveis superior e médio, corresponderá ao somatório de cargos comissionados, funções de confiança, acrescido do número de servidores requisitados não ocupantes de cargos em comissão, nos mesmos percentuais previstos no **caput** deste artigo.

§2º Na hipótese do órgão ou entidade contar com unidades regionais em sua estrutura organizacional, os quantitativos previstos no caput deste artigo serão aplicados a cada uma delas.

§3º Quando o cálculo do percentual disposto no **caput** deste artigo resultar em fração poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Caberá à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão autorizar a contratação de estagiários acima do limite previsto no **caput** deste artigo, desde de que não ultrapasse o percentual máximo de vinte por cento em se tratando de estágio de nível médio, observada a dotação orçamentária dos órgãos e entidades, nos termos do artigo 16-A da Portaria MP/GM 313, de 14 de setembro 2007, publicada no dia 17 de setembro de 2007, incluído pela Portaria MP/GM 467, de 31 de dezembro de 2007, publicada no D.O.U em 4 de janeiro de 2008.

DA PARTE CONCEDENTE

Art. 8º Os órgãos e entidades poderão celebrar convênio de concessão de estágio com as instituições de ensino nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus estudantes e as condições de que tratam esta Orientação Normativa.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre os órgãos e entidades com a instituição de ensino não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do art. 4º desta Orientação Normativa.

Art. 9º Os órgãos e entidades da Administração Pública direta, autárquica e fundacional podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

- I – celebrar Termo de Compromisso com a instituição de ensino e o estudante, zelando por seu cumprimento;
- II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao estudante atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- III – indicar servidor 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;
- IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;
- V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;
- VI – manter a disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio; e

VII – enviar à instituição de ensino, bimestralmente, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

§1º A contratação de seguro contra acidentes pessoais para o caso de morte ou invalidez permanente, em nome do estagiário, é condição essencial para a celebração de contrato ou convênio, devendo constar do Termo de Compromisso o respectivo número de apólice e o nome da Seguradora.

§ 2º No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do **caput** deste artigo deverá ser assumida pela instituição de ensino.

Art. 10. O supervisor do estágio será o chefe da unidade em que o estagiário estiver desenvolvendo suas atividades, desde que possua nível de escolaridade superior à do estagiário, que controlará sua frequência mensal e a encaminhará à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade onde se realizou o estágio.

Parágrafo único. Na hipótese de o chefe da unidade não possuir nível de escolaridade superior, o supervisor do estágio será a autoridade imediatamente superior à chefia da unidade, com maior grau de escolaridade do que o estagiário.

Art. 11. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade do órgão ou entidade.

DOS AGENTES DE INTEGRAÇÃO

Art. 12. Os órgãos ou entidades podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, para atuarem como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

DO ESTAGIÁRIO

Art. 13. A jornada de atividade em estágio será de quatro horas diárias e vinte horas semanais ou de seis horas diárias e trinta horas semanais, observado o horário de funcionamento do órgão ou entidade, desde que compatível com o horário escolar, devendo ser cumprida apenas no local indicado pelo órgão ou entidade.

§ 1º É vedada a realização de carga horária diária superior à prevista no **caput** deste artigo, sendo proibida a compensação de horário, salvo quando justificada e devidamente autorizada

por escrito pela chefia imediata, hipótese em que o estagiário deverá compensar o horário não trabalhado até o mês subsequente ao da ocorrência.

§ 2º O disposto no **caput** deste artigo não se aplica aos estudantes do ensino especial e dos últimos anos do ensino fundamental, na modalidade profissional de jovens e adultos, cuja carga horária não poderá ultrapassar vinte horas semanais.

§ 3º É assegurada ao estagiário, nos períodos de avaliação de aprendizagem pelas instituições de ensino, carga horária reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no Termo de Compromisso e mediante comprovação.

Art. 14. O estudante em estágio não-obrigatório de nível superior ou de nível médio perceberá bolsa de estágio no valor de R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais) e R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais), respectivamente, equivalentes à carga horária de trinta horas semanais.

§ 1º O valor da bolsa previsto no **caput** será reduzido em trinta por cento no caso da jornada de vinte horas.

§ 2º Será considerada, para efeito de cálculo do pagamento da bolsa, a frequência mensal do estagiário, deduzindo-se os dias de faltas não justificadas, salvo na hipótese de compensação de horário.

Art. 15. O estudante em estágio não-obrigatório receberá auxílio-transporte em pecúnia, no valor de R\$ 6,00 (seis reais) por dia, proporcionalmente aos dias efetivamente estagiados.

§ 1º O pagamento do auxílio-transporte será efetuado no mês anterior ao de sua utilização.

§ 2º É vedado o desconto de qualquer valor para que o estagiário receba o auxílio-transporte.

Art. 16. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio não-obrigatório tenha duração igual ou superior a dois semestres, período de recesso de trinta dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares, sendo permitido seu parcelamento em até três etapas.

§ 1º O recesso de que trata este artigo será remunerado quando o estagiário receber bolsa.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, na hipótese de estágio inferior a dois semestres.

Art. 17. Ao servidor estudante que realizar estágio obrigatório, quando comprovada a incompatibilidade do horário do estágio com o do órgão ou entidade, será concedido horário especial, mediante compensação de horário, nos termos do §1º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Parágrafo único. É vedado ao servidor percepção de bolsa de estágio ou quaisquer benefícios diretos e indiretos provenientes do estágio realizado.

Art. 18. Será exigido do estagiário a apresentação de exame médico que comprove a aptidão para a realização do estágio, não sendo necessário que o mesmo submeta-se à perícia médica oficial.

Art. 19. Ocorrerá o desligamento do estudante do estágio curricular:

I - automaticamente, ao término do estágio;

II - a qualquer tempo no interesse e conveniência da Administração;

III - depois de decorrida a terça parte do tempo previsto para a duração do estágio, se comprovada a insuficiência na avaliação de desempenho no órgão ou entidade ou na instituição de ensino;

IV - a pedido do estagiário;

V - em decorrência do descumprimento de qualquer compromisso assumido na oportunidade da assinatura do Termo de Compromisso;

VI - pelo não comparecimento, sem motivo justificado, por mais de cinco dias, consecutivos ou não, no período de um mês, ou por trinta dias durante todo o período do estágio;

VII - pela interrupção do curso na instituição de ensino a que pertença o estagiário; e

VIII - por conduta incompatível com a exigida pela Administração.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 20. A duração do estágio, no mesmo órgão ou entidade, não poderá exceder quatro semestres, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência, que poderá estagiar no mesmo órgão ou entidade até o término do curso na instituição de ensino a que pertença o estagiário.

Art. 21. O estudante de nível superior contemplado pelo Programa Universidade para Todos - ProUni e Programa de Financiamento Estudantil - FIES terá prioridade para a realização de estágio.

Art. 22. A realização do estágio curricular não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza e dar-se-á mediante Termo de Compromisso celebrado entre o estudante e o órgão ou entidade, com a interveniência obrigatória da instituição de ensino, no qual deverá constar, pelo menos:

I - identificação do estagiário, do curso e o seu nível;

II - qualificação e assinatura dos contratantes ou convenentes;

III - as condições do estágio;

IV - indicação expressa de que o Termo de Compromisso decorre de contrato ou convênio;

- V - menção de que o estágio não acarretará qualquer vínculo empregatício;
- VI - valor da bolsa mensal;
- VII - carga horária semanal de vinte ou trinta horas compatível com o horário escolar;
- VIII - a duração do estágio, será de no máximo quatro semestres letivos obedecido o período mínimo de um semestre;
- IX - obrigação de apresentar relatórios bimestrais e final ao dirigente da unidade onde se realizar o estágio, sobre o desenvolvimento das tarefas que lhe forem cometidas;
- X - assinaturas do estagiário e responsável pelo órgão ou entidade e pela instituição de ensino;
- XI - condições de desligamento do estagiário;
- XII - menção do contrato ou convênio a que se vincula; e
- XIII – indicação precisa do professor orientador da área objeto de desenvolvimento, a quem caberá avaliar o desempenho do aluno.

Art. 23. Para a execução do disposto nesta Orientação Normativa, caberá às unidades de recursos humanos:

- I - articular com as instituições de ensino ou agentes de integração com a finalidade de oferecer as oportunidades de estágio;
- II - participar da elaboração dos contratos ou convênios a serem celebrados com as instituições de ensino ou agentes de integração;
- III - solicitar às instituições de ensino ou agentes de integração a indicação de estudantes que preencham os requisitos exigidos pelas oportunidades de estágio;
- IV - selecionar e receber os candidatos ao estágio;
- V - lavrar o Termo de Compromisso a ser assinado pelo estagiário e pela instituição de ensino;
- VI - conceder a bolsa de estágio e efetuar o pagamento, inclusive do auxílio-transporte, por intermédio do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE;
- VII - receber, das unidades onde se realizar o estágio, os relatórios, avaliações e frequências do estagiário;
- VIII - receber e analisar as comunicações de desligamento de estagiários;
- IX - expedir o certificado de estágio;
- X - apresentar às instituições de ensino ou agentes de integração os estagiários desligados do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE; e
- XI - dar amplo conhecimento das disposições contidas nesta Orientação Normativa às unidades do respectivo órgão ou entidade, aos supervisores de estágio e aos próprios estagiários.

Art. 24. É vedado aos órgãos e entidades concederem auxílio-alimentação e assistência à saúde, bem como outros benefícios diretos e indiretos aos estagiários.

Art. 25. As unidades de recursos humanos manterão atualizados no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE, o número total de estudantes aceitos como estagiários de níveis superior e médio.

Art. 26. As despesas decorrentes da concessão da bolsa de estágio e do auxílio-transporte só poderão ser autorizadas se houver prévia e suficiente dotação orçamentária constante do orçamento do órgão ou entidade onde se realizar o estágio.

Art. 27. O gasto com o auxílio-transporte de estagiários deverá ser efetuado na mesma programação utilizada para o financiamento decorrente da contratação de estagiários, nos termos do Ofício-Circular nº 1 DEAFI/SOF/SRH/MP, de 1º de outubro de 2008.

Art. 28. Os contratos ou convênios já celebrados com as instituições de ensino ou agentes de integração, bem como os estágios em andamento somente poderão ser prorrogados mediante ajustamento às disposições contidas na Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, publicada no D.O.U de 26 de setembro de 2008.

Art. 29. Os contratos de estágio firmados durante a vigência da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, permanecerão inalterados, não fazendo jus ao auxílio-transporte e recesso previstos, respectivamente, nos artigos 15 e 16 deste ato normativo.

Art. 30. As questões omissas serão tratadas pela Secretaria de Recursos Humanos.

Art. 31. Esta Orientação Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

DUVANIER PAIVA FERREIRA

(*) Republicada por ter saído no DOU de 31/10/2008, sessão 1, página 129, com incorreção no original

Anexo F – Modelo de Termo de Convênio



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
PRÓ-REITORIA DE ENSINO

Espaço para cedente

TERMO DE CONVÊNIO N° _____

**CONVÊNIO QUE ENTRE SI CELEBRAM A
UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO E _____
PARA A CONCESSÃO DE ESTÁGIO, NOS TERMOS DA
LEI Nº. 11.788/2008, AOS ESTUDANTES DOS CURSOS
DE GRADUAÇÃO DESTA UNIVERSIDADE.**

A UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO (UFMA), **Instituição de Ensino Superior, vinculada ao Ministério de Educação, criada em virtude da Lei Nº 5.152 de 21.10.66 com sede em São Luís, Estado do Maranhão, na Praça Gonçalves Dias, Nº 351 – Centro, inscrita no CNPJ sob o Nº 06.279.103/0001-19, neste ato representado pelo Pró-Reitor de Ensino, Prof. Dr. ALDIR ARAÚJO CARVALHO FILHO, brasileiro, solteiro, professor universitário, residente e domiciliado nesta cidade, portador do CPF Nº 216.141.643-04, em razão da delegação de competência que lhe foi conferida nos termos da Portaria Nº 198/2007-MR, de 25 de outubro de 2007, doravante denominada FORMADORA, e _____, sediado (a) em _____, inscrito (a) no CNPJ sob o Nº _____, neste ato representada por _____ (Nome) _____, (Cargo) _____, (nacionalidade), _____ (estado civil), CPF Nº _____, residente e domiciliado na cidade de _____, doravante denominada CONCEDENTE, resolvem firmar o presente Termo de Convênio, em obediência ao ordenado na Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, e de acordo com o disposto pela Resolução Nº 684- CONSEPE, de 07 de maio de 2009, que aprova o Regulamento de Estágio desta Universidade, e de outros dispositivos normativos das partes, mediante as cláusulas e condições que se seguem.**

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

O presente Convênio tem por finalidade a concessão de estágio a estudante(s) regularmente matriculado(s) e com frequência efetiva em curso(s) de graduação da FORMADORA, doravante denominado ESTAGIÁRIO, e por ela encaminhado(s) à CONCEDENTE de acordo com os termos da Resolução Nº 684- CONSEPE, de 07 de maio de 2009.

§ 1º. O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização dos conteúdos curriculares, na perspectiva da preparação do ESTAGIÁRIO para a vida cidadã e para o mundo do trabalho;

§ 2º. O estágio deve ser planejado, executado, acompanhado e avaliado, conforme definido na legislação pertinente, observado o disposto no Projeto Pedagógico do Curso.

CLÁUSULA SEGUNDA – DAS VAGAS, DURAÇÃO E JORNADA DE ATIVIDADES

I - A CONCEDENTE ofertará vaga(s) à FORMADORA dentro do limite de suas possibilidades e interesses, com antecedência suficiente para o correto encaminhamento do(s) ESTAGIÁRIO(s).

II - O número e a qualificação das vagas a serem ofertadas, a duração e a jornada diária, semanal e mensal de atividades de estágio serão definidos em programação específica, a qual deverá:

- a) demonstrar compatibilidade entre os horários de funcionamento do(s) curso(s) da FORMADORA e os horários de trabalho da CONCEDENTE;
- b) ser aprovada pela Coordenação Geral de Estágio;
- c) constar expressamente no Termo de Compromisso de Estágio a ser firmado com o ESTAGIÁRIO.

CLÁUSULA TERCEIRA – DAS RESPONSABILIDADES

I – São de responsabilidade da FORMADORA as seguintes obrigações:

- a) Firmar Termo de Compromisso com o ESTAGIÁRIO e a CONCEDENTE, nos termos do item I do Art. 7º. da Lei N^o. 11.788/2008;
- b) Avaliar a infraestrutura e a área de atuação da CONCEDENTE, com vista à celebração do presente Convênio e seus eventuais termos aditivos;
- c) Encaminhar anualmente à CONCEDENTE o calendário acadêmico para conhecimento do início do período letivo e seus prazos e datas das avaliações acadêmicas, visando à compatibilidade entre as atividades acadêmicas e profissionais;
- d) Encaminhar à CONCEDENTE o(s) ESTAGIÁRIO(s) selecionado(s) pela FORMADORA, observando a relação entre o número máximo de estagiários e seu quadro de pessoal;
- e) Indicar o profissional responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário junto à CONCEDENTE;
- f) Credenciar o Supervisor Técnico indicado pela CONCEDENTE, o qual deverá possuir formação e experiência profissional na área de estágio a ser desenvolvido;
- g) Contratar seguro de acidentes pessoais em favor do ESTAGIÁRIO nos casos de estágio obrigatório;
- h) Fornecer todos os modelos e padrões oficiais de documentos e instrumentos relativos ao desenvolvimento, avaliação e certificação de estágio de seus estudantes, obrigatório ou não-obrigatório.

II – São de responsabilidade da CONCEDENTE as seguintes obrigações:

- a) Firmar Termo de Compromisso com o ESTAGIÁRIO e com a FORMADORA, zelando pelo seu cumprimento;

b) Aceitar expressamente, por meio da assinatura do presente Convênio, as disposições contidas na Resolução N^o. 684- CONSEPE, de 07 de maio de 2009, referente à concessão de estágio para o(s) estudante(s) selecionado(s) pela FORMADORA;

- c) Ofertar infraestrutura com condições adequadas à realização do estágio, assegurando a compatibilidade entre as atividades acadêmicas e profissionais;
- d) Indicar o profissional habilitado na área de formação do ESTAGIÁRIO para orientar, acompanhar e avaliar as atividades de estágio oferecidas pela CONCEDENTE, atuando como Supervisor Técnico de até 10 (dez) estagiários simultaneamente;
- e) Contratar seguro de acidentes pessoais em favor do ESTAGIÁRIO, nos casos de estágio não obrigatório;

- f) Disponibilizar ao ESTAGIÁRIO, quando do seu desligamento, instrumento legal que comprove as atividades desenvolvidas no período e a avaliação de seu desempenho;
- g) Manter a disposição da fiscalização dos órgãos competentes os documentos que comprovem a regularidade do estágio;
- h) Enviar à FORMADORA os Relatórios de Atividades, assinados pelo Supervisor Técnico, com vista obrigatória do ESTAGIÁRIO: parcial, a cada 6 (seis) meses, no estágio não-obrigatório, e a cada etapa concluída, no estágio obrigatório, e final, para as duas modalidades, quando do encerramento ou desligamento do ESTAGIÁRIO do Programa de Estágio;
- i) Conceder ao ESTAGIÁRIO quando se tratar de estágio não obrigatório, bolsa ou outra forma de contraprestação e auxílio transporte, facultativamente, auxílio alimentação e saúde.
- 1º. A FORMADORA e a CONCEDENTE não se responsabilizam por despesas com transporte, alimentação e alojamento dos estagiários nos casos de estágio obrigatório;
- § 2º. O estágio realizado por estudante da FORMADORA mediante o presente Convênio não caracteriza vínculo empregatício de qualquer natureza com a CONCEDENTE;
- § 3º. Nenhuma das instituições conveniadas poderá delegar à outra parte as suas devidas responsabilidades;
- § 4º. Os Planos de Atividades de Estágio devem ser elaborados entre as partes envolvidas e incorporados ao Termo de Compromisso a cada etapa desenvolvida;

CLÁUSULA QUARTA – DA VIGÊNCIA, DA RESCISÃO E DA DENÚNCIA

O presente Convênio vigorará pelo prazo de 03 (três) anos, a partir da data de assinatura, podendo ser rescindido de comum acordo ou denunciado por qualquer um dos partícipes, mediante comunicação por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias, resguardado(s) os direitos do(s) ESTAGIÁRIO(s) em fase de conclusão.

CLÁUSULA QUINTA – DOS CASOS OMISSOS

Os casos omissos serão resolvidos de comum acordo pelos partícipes.

CLÁUSULA SEXTA – DO FORO

O foro competente para resolver eventuais questões decorrentes do presente Convênio, que não possam ser solucionadas administrativamente, é o da Justiça Federal, na Seção Judiciária de São Luís / MA, conforme a Constituição Federal, com eliminação de qualquer outro por mais privilegiado que seja. E, por estarem de pleno acordo com as condições ora estipuladas firmam o presente instrumento, em cinco vias de igual teor, na presença de testemunhas que também o subscrevem, para que produzam os seus efeitos legais e jurídicos.

São Luís (MA), de _____ de 20____

FORMADORA

CONCEDENTE

Testemunhas:

NOME _____ CPF: _____

NOME _____ CPF: _____