

ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO NO CTISM/UFSM: HISTÓRICO, LEGISLAÇÃO NACIONAL E REGULAMENTAÇÃO

MARIA INEZ BOTH BOLZAN¹ - ANTÔNIO CARLOS FREITAS VALE DE LEMOS²

Resumo

Este trabalho é uma pesquisa teórica, baseada em revisão bibliográfica e documental. A temática central é o estágio curricular supervisionado, seu histórico e legislação. Também foram abordados, sem aprofundamentos, os temas conhecimento no atual contexto e a interação escola-empresa para formação de competências. Seus objetivos foram conhecer a evolução histórico-legal do estágio curricular no Brasil e suas diretrizes nacionais e verificar se as normas internas do Colégio Técnico Industrial de Santa Maria (CTISM), sobre estágios, estão de acordo com a legislação nacional vigente. Como conclusão, foi constatado que há conflitos entre as normas internas e a legislação nacional e, portanto, as normas internas deverão ser revisadas e modificadas para uma melhor gestão dos estágios curriculares do CTISM.

Palavras-chave: estágio curricular; legislação; escola-empresa.

Abstract

This work is a theoretical research based on a bibliographical and documental revision. The central thematic is the supervised curricular period of training, its description and legislation. Some subjects such as knowledge in the current context and the interaction school-company for the formation of abilities had also boarded. Its objectives had been to know the description-legal evolution of the curricular period of training in Brazil and its national lines of direction and to verify if the internal norms of the Colégio Técnico de Santa Maria (CTISM), on periods of training, are in accordance with national legislation and, therefore, the internal norms will have to be revised and to be modified for a better management of the curricular periods of training of CTISM.

Key – words: curricular training; legislation; school-company.

1 INTRODUÇÃO

No atual contexto de grandes e rápidas mudanças e inovações econômicas, sociais, políticas e tecnológicas, o conhecimento, a informação e a competência assumem um papel cada vez mais importante para as instituições de ensino, empresas e profissionais. O conhecimento, novo capital da humanidade, por meio das tecnologias da informação e da telecomunicação, deve ser difundido e disponibilizado por todas as organizações e não somente pelas instituições de ensino, a um número cada vez maior de indivíduos de nossa sociedade.

A aquisição de competências e habilidades com base no conhecimento é fundamental para a inserção dos jovens no mundo do trabalho e na prática social. Os estágios curriculares são hoje a mais efetiva forma de interação entre o saber e o fazer, entre o conhecimento e a técnica, entre a escola e a empresa pela vivência prática dos futuros profissionais em situações reais de vida e trabalho em empresas ou outras organizações sociais.

O estágio curricular é o momento em que o aluno pode testar e colocar em prática os conhecimentos teóricos adquiridos no ambiente acadêmico, transformando-os em habilidades e competências sociais e pro-

¹ Graduada em Licenciatura Plena de Química/UFSM/RS, Especialização em Administração e Gestão Pública/UFSM/RS – Servidora Técnico-Administrativa/UFSM/RS

² Mestre em Administração/UFSC/SC – Professor Adjunto do Departamento de Ciências Administrativas/UFSM/RS.

fissionais necessárias ao exercício profissional e à convivência cidadã, em um mundo do trabalho e do conhecimento cada vez mais desafiantes e em constante transformação.

Para que o estágio curricular seja efetivamente um ato educativo e um instrumento de capacitação técnica para o exercício profissional e de socialização do educando e não um subterfúgio para a contratação de mão-de-obra barata, é necessário que as instituições de ensino tenham uma estrutura organizacional adequada, profissionais qualificados e comprometidos com essa etapa de formação do educando e procedimentos e normas internas atualizadas e em conformidade com a legislação nacional vigente.

A presente pesquisa, baseada em uma revisão bibliográfica e documental, tem por objetivos: realizar um estudo sobre a evolução histórico-legal do estágio no Brasil, analisar as normas internas sobre estágio curricular supervisionado do Colégio Técnico Industrial de Santa Maria (CTISM) e verificar se tais normas estão de acordo com a legislação nacional vigente.

O estudo será dividido em três partes. A primeira tratará sobre o conhecimento no contexto atual; a seguir será abordado o tema desenvolvimento de competências profissionais para a atualidade e; por último, a questão central objeto deste estudo, que é o estágio curricular supervisionado, sua evolução histórico-legal no Brasil e sua regulamentação no Colégio Técnico Industrial de Santa Maria.

2 O CONHECIMENTO NO CONTEXTO ATUAL

“O poder passará das mãos do detentor do capital para as mãos do detentor do conhecimento”
Peter Drucker

O cenário deste início de século, por conta das constantes e rápidas mudanças em todos os campos do conhecimento huma-

no, anuncia uma crise de paradigmas. Temas como: a era do conhecimento, a era da informação, a sustentabilidade, a cidadania planetária, a educação a distância, a educação continuada, a inclusão social e o meio ambiente são manchetes na mídia e objeto de estudo na academia.

Conforme Gadotti (2006), nas últimas duas décadas do século XX, ocorreram grandes mudanças nos campos: socioeconômico, político, da cultura, da ciência e da tecnologia. As transformações tecnológicas nos campos da informação e da telecomunicação tornaram possível o surgimento da era da informação e do conhecimento. Trata-se de um tempo de expectativas, perplexidade e de crise de concepções, mas igualmente rico em possibilidades.

Diante desse cenário, pergunta-se qual o papel das instituições de ensino e das empresas na formação de nossos jovens para a sua inserção no mundo do trabalho como profissionais autônomos, cidadãos, sujeitos de sua história?

Segundo Gadotti (2006), as novas tecnologias criaram novos espaços do conhecimento, além da escola, também a empresa, o espaço domiciliar e o espaço social tornaram-se educativos. A empresa deixou de ser apenas um espaço de trabalho, mas é também um espaço de difusão de conhecimento e de formação continuada. Ainda segundo esse autor, o conhecimento é o grande capital da humanidade, básico para a sobrevivência de todos e deve ser disponibilizado a todos. E as instituições, apoiadas nos avanços tecnológicos no campo da informação, têm essa função, tornar a educação mais democrática, menos excludente.

Se o conhecimento está não só na academia, mas também em empresas, sindicatos ou organizações não-governamentais, é natural que a interação entre instituições de ensino e outras organizações da sociedade, sobretudo empresas, seja de fundamental importância para a formação de nossos jo-

vens e o desenvolvimento econômico e social do País.

Os estágios curriculares são atualmente a mais efetiva forma de estabelecer parcerias entre escola e sociedade por meio das organizações concedentes de estágio. Escola e organizações, juntas, poderão desenvolver no educando, futuro profissional, conhecimentos e competências para o mundo do trabalho e a prática social, mediante participação do aluno em situações reais de vida e trabalho.

3 INTERAÇÃO ESCOLA-EMPRESA NA FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

*“Sucesso e fracasso são temporários, o que permanece é a competência”
(Roberto Shinyashiki)*

O rápido e contínuo processo de mudanças econômicas, sociais, políticas e tecnológicas pelos quais a sociedade global vem passando, tem interferido no modo de viver e interagir das pessoas e das organizações. Novas demandas e exigências surgem a cada momento. Nesse contexto, é fundamental, para as organizações que queiram se manter lucrativas e competitivas, ter um quadro de colaboradores composto por profissionais capazes de responder às demandas e exigências da sociedade.

O atual sistema produtivo, tecnológico, juntamente com as novas exigências da concorrência mundial, está impondo um padrão produtivo flexível, no qual as potencialidades do aprender e da comunicação são mais importantes do que o acúmulo de conhecimentos e habilidades especializadas. As especialidades sem bases sólidas do conhecimento e que conduzem ao condicionamento rotineiro impedem o progresso e a inovação.

Segundo Romão (2006), em um sistema produtivo reformatado pela automação,

que tem na microeletrônica sua base material, não há mais lugar para pacotes de conhecimento, mas para a capacidade de aprender e apreender a inovação. A capacidade de ler um manual, de se comunicar com os colegas de trabalho, de ter iniciativa, de criar processos produtivos inéditos são mais importantes do que o conhecimento sobre um processo de produção, uma seção na linha de montagem, uma máquina ou operação. O que mais se demanda de um profissional do futuro é a capacidade de “aprender a aprender fazer”. E aprender a fazer, de acordo com o Relatório Jacques Delors (RJD) que representa a síntese do pensamento pedagógico oficial da humanidade sobre educação para o Século XXI, não pode continuar a ter o significado simples de preparar alguém para uma tarefa material bem determinada.

O profissional de hoje não pode ser mais um especialista, preparado para atuar em determinada ponta da linha de produção. O multiprofissional vem ocupando o lugar daquele indivíduo que apenas domina uma tarefa. O treinamento e a criatividade do trabalhador são incentivados, e o comando autoritário cede lugar à liderança participativa. Assim, a competência do modelo taylorista/fordista que visava à produtividade advinda da repetição acertada de procedimentos, segundo Kuenzer (2003), deu lugar a competências cognitivas complexas que implicam no desenvolvimento da inteligência, muito além da memória, tais como ler a realidade, compreender processos, identificar problemas e gerar soluções, exigindo a articulação entre o fazer e o conhecimento.

Segundo Dutra (2001), a forma de gerir pessoas sofreu grandes transformações ao longo dos últimos vinte anos. Dentre as principais, citam-se: a alteração no perfil das pessoas exigido pelas empresas, o deslocamento do foco da gestão de pessoas por meio do controle para o foco por meio do desen-

volvimento e maior participação das pessoas no sucesso do negócio ou da empresa.

As empresas não procuram mais aquele indivíduo bem comportado, cumpridor de ordens e disciplinado. A ênfase hoje é dada a iniciativa, a criatividade, a satisfação e a busca autônoma de resultados para a empresa. Todo potencial intelectual, criador e intuitivo devem estar voltados ao alcance dos objetivos e metas da empresa.

Solivellas (1998), referindo-se ao profissional da atualidade assim se expressa:

O profissional atualizado não basta “saber fazer”. Precisa entender, conhecer as articulações, relações e correlações existentes no produto. O habilitado moderno possui o “saber”. Mais ainda, o profissional de hoje é um talento. Conhece o produto e sua constituição interna. Domina o processo e o mercado e, sobretudo, é capaz de decidir ante os desafios e, prioritariamente, saber inovar e mostrar resultados.

Atualmente, nas indústrias, as tarefas puramente físicas e repetitivas são substituídas por tarefas de produção mais intelectuais, como o comando e manutenção de uma máquina sofisticada ou por tarefas de concepção, de estudo, de organização. Logo, a educação para o novo século não pode dissociar a teoria da prática, o saber do fazer e, sim, associar a técnica com a aplicação do conhecimento teórico, sendo assim, o estreitamento dos laços entre as instituições de ensino e o mundo do trabalho, representado pelas empresas e outras organizações da sociedade, torna-se cada vez mais necessário na condução do cidadão a um permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva na sociedade do trabalho e do conhecimento.

O profissional formado pela instituição de ensino, pela empresa e pela sociedade será um profissional sistêmico, adaptável às mudanças no mundo do trabalho e na sociedade, cada vez mais complexa, com

potencialidade e criatividade para atualizar-se ante os desafios constantes das demandas do mercado de trabalho.

A parceria entre as instituições de ensino e o setor produtivo pelo intercâmbio de informações, conhecimento, produtos e serviços possibilita a ambas as partes a constante busca de inovações e soluções para seus problemas.

Para as instituições de ensino, essa interação possibilita a aproximação de seus atores – professores, gestores e alunos – com a realidade dinâmica e inovadora do mundo do fazer, viabilizando a formação de profissionais preparados para os desafios do mercado de trabalho e as necessidades da sociedade, bem como o repensar sobre os conteúdos e práticas pedagógicas ou ainda identificar demandas para a implementação de novos cursos.

As instituições de ensino, cientes das mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho, devem ser agentes propulsores das inovações, adequando-se às transformações históricas e sociais, desenvolver e expandir a produção do conhecimento, base de todo avanço tecnológico, buscar novas estratégias de ensino-aprendizagem para que possam formar profissionais de qualidade, flexíveis e proativos, capazes de inserem-se e manterem-se no mundo profissional e social como cidadãos conscientes, aptos a identificarem e resolverem os desafios do ambiente social em que atuarão.

Para as empresas, o intercâmbio com as instituições de ensino pode representar o acesso a laboratórios, bibliotecas, apoio de recursos humanos qualificados e atualização tecnológica, além de ser uma ótima estratégia de recrutamento de talentos, componentes necessários às organizações que querem se manter saudáveis, competitivas e lucrativas.

Em documento intitulado “Contribuições da Indústria para a Reforma da Educação Superior” (2004), a Confederação Nacional da Indústria também manifestou a ne-

cessidade de parcerias entre as universidades e as empresas, quando afirma que “na economia do conhecimento é fundamental que ocorra um ‘continuum’ entre as múltiplas circunstâncias sistêmicas envolvidas nos complexos processos de inovação” e que ambientes simultaneamente universitários e empresariais devem ser estimulados para que se possam obter os benefícios da dinâmica de desenvolvimento econômico-social, propondo, entre outros, a criação de mecanismos que estimulem a oferta de campos de estágio nas empresas.

Várias podem ser as formas de interação entre instituições de ensino e as organizações empresariais tais como: pesquisas, empresas júnior, incubadoras tecnológicas, cursos de qualificação e requalificação ou visitas técnicas, porém a mais conhecida e importante forma de interação escola-empresa vem a ser o estágio curricular supervisionado (ECS). Este se constitui em uma efetiva forma de associar o saber com o fazer, o conhecimento teórico com a técnica, desenvolvendo no futuro profissional competências técnicas e comportamentais para a vida produtiva na sociedade do trabalho e do conhecimento, além de ser um importante meio de inserção do jovem no mercado de trabalho. Também servindo, muitas vezes, de alicerce para as outras formas de interação escola-empresa.

Para o adequado desenvolvimento do ato educativo denominado Estágio Curricular Supervisionado, faz-se necessário que as instituições de ensino tenham na estrutura organizacional uma unidade específica para cuidar desta atividade curricular, um quadro de profissionais qualificados e comprometidos com essa etapa de formação; procedimentos e normas internas atualizadas, em conformidade com a legislação vigente e a realidade da instituição.

4 ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO – UM ATO EDUCATIVO

*“A reflexão crítica não basta, como também não basta a prática sem a reflexão sobre ela”
(Moacir Gadotti, 2006)*

As novas configurações do mundo do trabalho, o intenso desenvolvimento científico e tecnológico das últimas décadas e com eles novas demandas para a produção e gestão do conhecimento e para o exercício das profissões, têm exigido uma qualificação cada vez mais complexa dos profissionais e, conseqüentemente, novos desafios acadêmicos para as instituições de ensino encarregadas da formação desses profissionais.

Uma importante e efetiva forma que as instituições de ensino dispõem hoje para preparar e inserir o futuro profissional no mercado de trabalho é o estágio curricular supervisionado (ECS). Enquanto Ato Educativo é um componente curricular de significativa expressão na relação teoria-prática, cumpre, no processo formativo, papel singular para imersão crítica do aluno na realidade social e prática profissional.

É um período em que o estudante se demora em algum lugar ou ofício para aprender sua prática, para depois exercer uma profissão ou ofício, implicando assim em uma relação pedagógica entre alguém que já é profissional em um ambiente institucional de trabalho e um aluno estagiário (Parecer CNE/CP n. 21/2001) é, pois, um período transitório de formação e aprendizagem, um momento de treinamento técnico-profissional, em uma organização com o objetivo de preparar o indivíduo para o exercício profissional.

De acordo com Solivellas (1998), o Estágio Curricular Supervisionado é a ponte que une escola e empresa, academia e sociedade, teoria e prática, o saber e o fazer e sua essência é a formação de recursos hu-

manos pela correlação entre educação e experiência prática e segundo Elias (1994 apud SOLIVELLAS, 1998, p. 46) “a pessoa humana é um ser ativo que dá forma e ao mesmo tempo é formada pelas práticas existentes na natureza e na sociedade”.

Conforme o art. 2º, do Decreto n. 87.497, de 18 de agosto de 1982, que regulamentava a Lei n. 6.494, de 7 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior, médio e supletivo, estágio curricular são: “As atividades de aprendizagem social, profissional e cultural proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizadas na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado sob a responsabilidade e coordenação da instituição de ensino”.

O estágio também deve proporcionar, conforme o art. 1º, da Lei n. 6.494/77, a complementação do ensino e da aprendizagem, planejado, executado e avaliado em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.

É, pela da vivência prática de situações reais de vida e de trabalho, que o estudante desenvolve competências técnicas e habilidades típicas relacionadas à sua área de formação e também competências voltadas ao exercício da cidadania e ao convívio social tais como: sensibilidade, solidariedade humana, capacidade de trabalhar em equipe, iniciativa, criatividade, comprometimento e responsabilidade, preparando-se assim para “o exercício de sua cidadania e qualificando-se para o trabalho” (Lei n. 9.394/96, art. 2º).

No Parecer CNE/CEB n. 16/99, que trata das Diretrizes Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico, tem-se a seguinte afirmação:

Ser competente é ser capaz de mobilizar conhecimentos, informações e até hábitos, para aplicá-los, com capacidade de

juízo, em situações reais e concretas, individualmente e com sua equipe de trabalho. Sem capacidade de julgar, considerar, discernir e prever os resultados de distintas alternativas, eleger e tomar decisões, não há competência. Sem os valores da sensibilidade e da igualdade não há julgamentos ou escolhas autônomas que produzem práticas profissionais para a democracia e a melhoria de vida. (CORDEIRO, 1999).

Ao analisar relatórios de estágio profissional obrigatório de alunos do CTISM, com frequência, constata-se que o estágio curricular supervisionado, quando bem desenvolvido cumpre seu papel enquanto ato educativo e procedimento didático-pedagógico. O depoimento que se segue oportuniza condições de aceitação do que realmente ocorre quando o estágio é realizado em organizações que possuem políticas de estágio que favorecem o desenvolvimento profissional e pessoal do aluno.

A realização do estágio curricular obrigatório em uma empresa tão abrangente e desenvolvida como a WEG me possibilitou crescer profissionalmente e como ser humano. O estágio contribuiu para aumentar meus conhecimentos, não só os específicos da área de atuação, mas também todos aqueles ao meu redor, como atividades técnicas desenvolvidas pelos demais técnicos, noções comportamentais, atitudes e relacionamentos interpessoais, permitindo assim conhecer pessoas novas e trocar com elas experiências, o que é muito importante. (Diego Bolzan, estagiário do Curso Técnico em Segurança do Trabalho na empresa WEG Equipamentos Elétricos S.A., no período de 16.08.05 a 12.06.06).

A seguir, apresentar-se-á um estudo da evolução histórico-legal do estágio curricular supervisionado na educação profissional técnica de nível médio no Brasil e uma reflexão sobre as normas e procedimentos internos do Colégio Técnico Industrial de Santa Maria (CTISM) sobre estágio curricular su-

pervisionado para verificar se as normas e procedimentos do CTISM sobre estágio curricular supervisionado estão de acordo com a legislação nacional vigente.

5 HISTÓRICO E LEGISLAÇÃO DO ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO.

Olhar para trás significa respeitar a história, olhar para frente significa dar substância à esperança. O que vem do passado pode ser considerado em duas perspectivas: pode ser arcaico e não ter nada a nos dizer, e pode ser tradicional, e servir como referência para o presente e o futuro. (Mário Sérgio Cortello, 2003)

Antes da década de 40 do século passado não havia vinculação entre trabalho e educação. A educação tinha caráter intelectual e humanista, disassociada do mundo do trabalho. Na década de 40 teve início a aproximação entre trabalho e educação, momento em que surgiu o ensino secundário profissionalizante, o qual abrangia as áreas industrial, agrícola e comercial.

Em 1942, mediante o Decreto n. 4.073, também chamado de Lei Orgânica do Ensino Industrial, em seu art. 47, aparece, pela primeira vez, a figura do estágio como um período de trabalho em estabelecimento industrial, “sob controle da competente autoridade docente” e representava a oportunidade de os alunos conhecerem “in loco” e “in service” aquilo que teoricamente lhes era ensinado nas escolas técnicas.

Todavia, oficialmente a figura do estágio curricular supervisionado surge em 29 de setembro de 1967, pela Portaria n. 1.002, do Ministério de Estado dos Negócios do Trabalho e Previdência Social. Essa portaria marca o início da implementação de mecanismos de regulamentação das atividades de estágio, em parceria com as empresas e seu principal argumento foi a necessidade da interação escola-empresa visando à formação e ao aperfeiçoamento técnico-profissional, tendo em vista a necessidade das instituições de ensino contribuírem com o

desenvolvimento do País e com a melhoria do ensino ministrado em escolas técnicas e faculdades.

Ainda que houvesse o argumento da necessidade da interação escola-empresa, a preocupação central dessa norma legal era com a bolsa de complementação educacional a ser paga pelas empresas. Essa portaria também estabelecia que o estágio não criaria vínculo empregatício, e que as instituições de ensino seriam responsáveis pelo encaminhamento dos estagiários, porém não previa a duração e jornada diária do estagiário. O tempo de permanência do estagiário na empresa ficava por conta do contrato firmado entre a instituição de ensino e a empresa. Outra omissão da Portaria n. 1.002/67, que vigorou até o ano de 1977, está relacionada ao não-estabelecimento de responsabilidades quanto ao acompanhamento, orientação e supervisão do estagiário.

Com a publicação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1971, Lei Federal n. 5.692, todo ensino de Segundo Grau, atual Ensino Médio, assumiu caráter profissionalizante, com isso, os estágios supervisionados ganharam força e cresceram em importância, provocando a definição de uma legislação específica para o estágio profissional supervisionado. Em 7 de dezembro de 1977, foi promulgada a Lei Federal n. 6.494, a qual regulamenta os estágios no ensino superior e no ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo profissionalizante.

A referida lei trouxe avanços significativos em relação à Portaria n. 1.002/67 e de acordo com Probst (2004), promoveu progressivamente a aproximação entre o mercado de trabalho e a educação, enfatizando o papel da escola e o objeto do estágio, quando no art. 1º, parágrafo 2º, define que “os estágios devem proporcionar a complementação do ensino e da aprendizagem e serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários esco-

lares” para se constituir em instrumentos de integração, em termos de treinamento prático, aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.

Essa lei também definiu outras questões importantes em relação aos estágios supervisionados como:

- Os estágios poderão ser realizados não só em empresas, mas também em órgãos da administração pública e instituições de ensino, desde que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do aluno. Isso deixa claro um dos objetivos do estágio, que é a complementação do ensino e da aprendizagem.

- Os estagiários deverão estar matriculados e estar freqüentando cursos vinculados à estrutura de ensino público e particular.

- O estágio também pode assumir a forma de atividade de extensão, quando da participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social.

- Cria a figura do Termo de Compromisso entre o estagiário e a instituição concedente do estágio, com a interveniência obrigatória da instituição de ensino, o qual estabelece as condições para a realização do estágio.

- Ressalta que o estágio não cria vínculo empregatício, e que o estagiário pode receber bolsa-auxílio e deve estar assegurado contra acidentes pessoais.

- Quanto à jornada diária de estágio a ser cumprida pelo estudante, apenas afirma que deverá compatibilizar-se com o horário escolar e com o horário da concedente e que durante as férias escolares, esse horário poderá ser ajustado, havendo concordância das partes envolvidas.

O Decreto n. 87.497/82, de 18 de agosto de 1982, e que regulamenta a Lei n. 6.494/77, caracteriza o estágio como “estágio curricular”, vinculando-o a prática escolar do educando e não como uma simples “atividade extracurricular” e define o estágio curricular como “atividades de aprendiza-

gem social, profissional e cultural proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e de trabalho” e por ser um procedimento didático-pedagógico determina que cabe às instituições de ensino a sua inserção nos respectivos currículos, definir sua duração, que não pode ser inferior a um semestre letivo, jornada, sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação. A Lei n. 6.494/77 e seu decreto regulamentador, assim como a Portaria n. 1.002/67, também não disciplinaram questões importantes como jornada e duração do estágio, deixando essa tarefa por conta das instituições de ensino.

O Decreto n. 87.497/82 estabelece também que, para caracterização do estágio, deve ser realizado entre a instituição de ensino e a concedente um instrumento jurídico – convênio de estágio – que regula as relações entre ambas e que o Termo de Compromisso, vinculado ao convênio, é o comprovante da inexistência de vínculo empregatício. Quanto ao seguro contra acidentes pessoais define que ele deve ser realizado pela instituição de ensino ou pela concedente.

Com o Decreto n. 87.497/82, as agências de integração escola-empresa ganharam força e tiveram seu papel definido no processo, sendo responsáveis por atividades administrativas como: identificar vagas para estágio, facilitar o ajuste das condições de estágio, executar o pagamento da bolsa auxílio, entre outros.

Em 1993, mediante o Decreto n. 914, o governo federal instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, com o objetivo de assegurar o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais, criando condições para sua integração no contexto sócioeconômico e cultural. Uma das diretrizes dessa política se refere à promoção de medidas para absorção de mão-de-obra de pessoas com deficiência. Possivelmente como consequência dessa política, em 1994, a Lei n. 8.859

modificou dispositivos da Lei n. 6.494/77, estendendo aos alunos de ensino especial o direito a participação em atividades de estágio.

Em 1996, com a publicação da atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei n. 9.394, a educação no Brasil ficou organizada em Educação Básica, formada pela Educação Infantil, Ensino Fundamental e Médio e Educação Superior.

A LDB de 1996 estabelece, em todos os níveis e modalidades, uma nova concepção de ensino, voltada para o desenvolvimento de competências cognitivas e profissionais e uma educação escolar vinculada ao mundo do trabalho e a prática social. A Educação Profissional converteu-se em um processo de educação permanente, permeando todos os níveis de educação e seu objetivo é conduzir ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.

No Ensino Médio, uma das finalidades é a preparação básica para o trabalho e a cidadania, abrindo a possibilidade de estágios também para esta modalidade de ensino, deixando aos sistemas de ensino estabelecer normas para sua realização. Diante disso, em 24 de agosto de 1998, foi publicada a Medida Provisória n. 2.164-41, que modificou o parágrafo 1º da Lei Federal n. 6.494/77, autorizando os estudantes do Ensino Médio a participarem de programas de estágio nos moldes estabelecidos na legislação em vigor para os estudantes da educação profissional, superior e educação especial.

Essa abertura da lei sem o estabelecimento de normas para a realização dos estágios por alunos do Ensino Médio levou a um significativo desvirtuamento do estágio, transformando-o, em muitos casos, em um meio de contratação de mão-de-obra barata, em vez de constituir-se um ato educativo e cumprir sua finalidade básica que é a de ser uma estratégia de vinculação da educação escolar ao mundo do trabalho e a prática social.

Em razão dessa problemática, a “questão estágios” passou a ser discutida em várias instâncias como encontros regionais e nacionais sobre estágios, fóruns de pró-reitores, oficinas de trabalho, com a participação de especialistas do meio acadêmico, conselhos estaduais de educação, agências de integração escola-empresa, entre outros. Paralelamente, em 2001, foi constituída pelo Ministro do Trabalho, uma Comissão Temática Mista com a finalidade de estudar e apresentar conclusões sobre os programas de estágio acadêmicos e de nível médio.

Em 2003, pela Portaria MPS/MTE/MEC n. 838, foi constituído o Grupo de Trabalho Interministerial, com a finalidade de analisar e propor alterações na legislação vigente sobre a prática de estágio. Essa comissão chegou à conclusão de que se deveria construir uma opção legal capaz de atender à finalidade essencial estágio que é a de constituir-se em ato educativo integrante da proposta pedagógica da instituição de ensino e do planejamento curricular do curso e, portanto, um instrumento de capacitação técnica para o exercício profissional ou de socialização do educando para fins de preparação para o trabalho e o exercício da cidadania, mediante contextualização dos currículos escolares.

O Conselho Nacional de Educação, no dia 05 de novembro de 2003, por meio da Câmara de Educação Básica, aprovou o Parecer CNE/CEB n. 35, que deu origem à Resolução CNE/CEB n. 01, de 21 de janeiro de 2004. Essa resolução estabelece diretrizes nacionais para a organização e realização de estágios curriculares supervisionados de alunos da Educação Profissional e do Ensino Médio, inclusive nas modalidades de Educação Especial e da Educação de Jovens e Adultos.

A Resolução CNE/CEB n. 01/04, tornou claras questões que, na Lei n. 6.494/77 e no Decreto n. 87.497/82, estavam expostas de forma genérica ou não estavam

regradas, facilitando com isso a gestão dos estágios para as instituições de ensino e também para as organizações concedentes de estágio.

Pela Resolução CNE/CEB n. 01/04, o estágio será sempre curricular, supervisionado e assumido intencionalmente pela instituição de ensino como procedimento didático e ato educativo, como tal, deve integrar a proposta pedagógica da escola e os instrumentos de planejamento curricular do curso, ser planejado, executado e avaliado em conformidade com os objetivos propostos e deve ser realizado ao longo do curso, para enriquecer a trajetória curricular do estagiário por intermédio de sua interação com a realidade do mundo do trabalho.

Cabe às instituições de ensino zelar para que os estágios sejam realizados em locais que tenham condições de proporcionar experiências profissionais aos estagiários ou de desenvolvimento sociocultural ou científico, pela participação em situações reais de vida e trabalho e na modalidade de estágio profissional supervisionado, sua carga horária deve ser acrescida aos mínimos estabelecidos para a habilitação profissional, exceto para o curso Normal Superior.

Para o adequado desenvolvimento dos estágios curriculares as instituições de ensino podem contar com os serviços de assessoria e intermediação de agências de integração escola—empresa, no entanto, estas também devem ter o mesmo grau de consciência e responsabilidade assumidas pela escola nas tarefas que por lei lhes podem ser delegadas, como por exemplo: identificar oportunidades de estágio, cadastramento de estudantes e campos de estágio, tomar providências pertinentes em relação ao seguro a favor do aluno estagiário, pagamento de bolsa-auxílio, etc.

O estagiário deve estar matriculado e frequentar curso compatível com a modalidade de estágio a que esteja vinculado e ser orientado e supervisionado por profissional da instituição de ensino, ao qual compete a

articulação com as organizações concedentes e assegurar a integração do estágio com os demais componentes curriculares do curso. Os estagiários com deficiência, além do profissional da área objeto de estágio, deverão receber o apoio de profissional da educação especial.

As empresas também precisam ter consciência de seu trabalho educativo e da necessidade de orientar o estagiário, assumindo com a escola essa tarefa educativa e não colocar o estagiário em atividades operacionais, repetitivas e rotineiras que não privilegiam a aprendizagem. Não há, portanto, de acordo com as diretrizes nacionais sobre estágio curricular, possibilidade de realização de estágios desvinculados da organização curricular do curso e sem acompanhamento e orientação do aluno estagiário pela escola e pela empresa, como acontecia com os chamados estágios extracurriculares.

O aluno trabalhador, quando desenvolver em seu trabalho atividades que correspondem às competências profissionais relacionadas ao perfil profissional do curso poderá solicitar à escola aproveitamento de tais atividades como estágio. Nesse aspecto, a Resolução CNE/CEB n. 01/04 vem ratificar as Diretrizes Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio, Resolução CNE/CEB n. 04/99.

De acordo com a Resolução CNE/CEB n. 01/04, o estágio supervisionado pode assumir uma das formas ou modalidades a seguir caracterizadas:

a) Estágio Profissional Obrigatório: decorrente da própria natureza da habilitação ou qualificação profissional e faz parte da essência do curso e não pode ser confundido com primeiro emprego.

b) Estágio Profissional Não-Obrigatório: essa modalidade é incluída livremente pela escola para habilitações profissionais em que não há uma exigência legal do estágio e, portanto, obrigatório para os alunos.

c) Estágio Sociocultural ou de Iniciação Científica: Atividade de extensão, prevista na proposta pedagógica da escola, como forma de contextualização do currículo, com o objetivo de preparação para o trabalho e a cidadania, nesse caso, também obrigatório para os alunos. É uma modalidade de estágio típica para alunos do Ensino Médio.

d) Estágio Profissional, Sociocultural ou Iniciação Científica: objetiva o desenvolvimento de competências para vida cidadã e para o trabalho produtivo, não-incluído no planejamento da instituição de ensino, não-obrigatório, mas igualmente assumido pela instituição de ensino, partindo de demandas de alunos ou da comunidade;

e) Estágio Civil: participação de alunos em empreendimentos ou projetos de interesse social ou cultural da comunidade, projetos de prestação de serviço civil ou prestação de serviços voluntários de relevante caráter social.

Todas as modalidades de estágio devem ser assumidas pela escola como atividade curricular e ato educativo vinculado à organização curricular do respectivo curso e ser acompanhada pela escola e registrado nos prontuários e históricos escolares dos alunos.

O estágio não caracteriza vínculo empregatício e para sua formalização é necessária a celebração entre a instituição de ensino e a organização concedente de um termo de parceria e um termo de compromisso entre a concedente e o estagiário, com anuência da instituição de ensino. Em se tratando de estágio civil, o termo de compromisso poderá ser substituído por um termo de adesão de voluntário, conforme Lei n. 9.608/98 (Lei do Voluntariado).

Em qualquer modalidade de estágio, o aluno deverá estar assegurado contra acidentes pessoais, por seguro obrigatório, o qual deverá ser providenciado pela escola e ser baseado em valores de mercado. Quando a atividade de estágio envolver terceiros como, por exemplo, estágio de técnico em

enfermagem, também será necessário providenciar seguro de responsabilidade civil por danos contra terceiros.

Em relação à carga horária, duração e jornada de estágio, a Resolução CNE/CEB n. 01/04 é o primeiro documento legal em toda trajetória do estágio no Brasil a disciplinar de forma mais objetiva tais questões. Embora a legislação nacional, inclusive a LDB, atribua às instituições de ensino a decisão quanto ao planejamento, execução, avaliação, carga horária e jornada do estágio, a Resolução CNE/CEB n. 01/04, em seu art. 7º, define que a carga horária e jornada devem ser compatíveis com a jornada escolar do aluno, serem definidos, de comum acordo, entre a escola, concedente e o estagiário, porém não podendo ultrapassar as 6 horas diárias e 30 horas semanais para os estágios profissionais realizados ao longo do curso; 8 horas diárias e 40 horas semanais para os estágios profissionais realizados em períodos alternados em sala de aula e campos de estágio e 4 horas diárias e 20 horas semanais para os estágios do Ensino Médio.

Outra novidade que as diretrizes nacionais apresentam é quanto à necessidade de prever um período de recesso, para os estágios com duração igual ou superior a um ano. Esse recesso deve ser proporcional ao tempo de atividade de estágio e preferencialmente ser concedido no mesmo período das férias escolares.

Tais medidas visam a melhorar o aproveitamento dos estudos pelo aluno estagiário, uma vez que uma carga horária muito longa poderia atrapalhar o desempenho escolar, em vez de ser uma alavanca para o enriquecimento curricular. Por outro lado, também coloca um freio em quem usava o estágio como subterfúgio para contratação de mão-de-obra sem direitos trabalhistas.

As diretrizes nacionais para a organização e realização dos estágios apresentadas na Resolução CNE/CEB n. 01/04, certamente, trarão inúmeras vantagens para os alunos estagiários e também para as insti-

tuições de ensino, tornando o ato educativo “estágio” um momento de aprendizagem e desenvolvimento de competências profissionais e cognitivas pela inserção do educando no mundo do trabalho e da prática social.

6 O ESTÁGIO CURRICULAR NO COLÉGIO TÉCNICO INDUSTRIAL DE SANTA MARIA/UFSM

6.1 O Colégio Técnico Industrial de Santa Maria – CTISM

O Colégio Técnico Industrial de Santa Maria (CTISM) teve como seu idealizador e fundador o Professor José Mariano da Rocha Filho, e sua criação foi oficializada pela Resolução n. 01/67, de 11 de outubro de 1967, do Reitor Substituto, com autorização do Egrégio Conselho Universitário. Iniciou suas atividades em 4 de abril de 1967, oferecendo os Cursos Técnicos de Nível Médio de Eletrotécnica e Mecânica. O ingresso dos alunos, em torno de 270 por ano, dá-se por meio de um processo de seleção pública. De 1969 a 2005, já se formaram 2.911 alunos.

O CTISM esteve vinculado ao Centro de Tecnologia da Universidade Federal de Santa Maria até o ano de 1983. Atualmente faz parte da rede de Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais e no organograma da Universidade Federal de Santa Maria está subordinado à Coordenação de Ensino Médio e Tecnológico.

Foi uma das primeiras escolas técnicas federais de nível médio, no âmbito nacional, a proporcionar cursos técnicos de nível médio noturnos e, subsequentes ao ensino médio, os chamados cursos técnicos pós-ensino médio. Em 1978, abriu o Curso Técnico de Eletrotécnica Noturno e, dez anos depois, o Curso Técnico de Mecânica Noturno.

Nos termos da Lei n. 9.394/96 (LDB) e legislação específica sobre Educação Profissional e Tecnológica, o CTISM mantém, no turno da tarde, os seguintes cursos técnicos de nível médio de forma concomitante ao Ensino Médio: Automação Industrial, Eletrotécnica e Mecânica. Para viabilizar o acesso dos alunos trabalhadores à educação profissional de nível médio, no turno da noite, oferece de forma subsequente ao Ensino Médio os cursos técnicos de nível médio de: Automação Industrial, Eletromecânica, Eletrotécnica, Mecânica e Segurança do Trabalho. Também mantém Ensino Médio, inclusive com participação no Programa de Ingresso ao Ensino Superior – PEIES.

A duração dos cursos técnicos de nível médio da área industrial é de dois anos, mais estágio profissional obrigatório e do Curso Técnico de Segurança do Trabalho é de três semestres, mais estágio profissional.

Ao longo dos 39 anos de história do CTISM, as organizações curriculares dos cursos, foram sendo modificados para atender às demandas do mundo de trabalho e da sociedade. Essas adequações se realizaram com base em informações obtidas junto a organizações concedentes de estágio, estagiários, ex-alunos, sindicato dos técnicos, entre outros, por meio de encontros anuais de estagiários e supervisores de estágios, visitas de supervisão aos campos de estágio, visitas técnicas a empresas, relatórios de estágios e fichas de acompanhamento e avaliação de estágios.

Atendendo às Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio, os cursos técnicos da área industrial do CTISM estão estruturados e organizados em etapas, com saídas intermediárias que possibilitam a obtenção de certificados de qualificação para o trabalho, após a conclusão de cada etapa com aproveitamento. O aluno ao concluir todas as etapas, inclusive o estágio profissional obri-

gatório, recebe o diploma de técnico, este com validade nacional.

O espírito da lei, ao propor as saídas intermediárias, foi permitir que o aluno trabalhador, já com alguma preparação técnica, pudesse buscar uma colocação no mercado de trabalho, mesmo antes da conclusão do curso técnico ou em caso de evasão, não perder a formação profissional até então adquirida.

De acordo com os planos de curso e as normas internas sobre estágio vigentes, os estágios profissionais obrigatórios dos cursos técnicos de nível médio do CTISM são realizados em período posterior aos demais componentes curriculares permitindo sua realização em outras cidades do País. Sua carga horária é acrescida aos mínimos exigidos para cada habilitação profissional e é de 600 horas para os cursos técnicos da área industrial e 320 horas para o Curso Técnico de Segurança do Trabalho.

6.2 O estágio curricular na estrutura do CTISM e sua regulamentação interna

Para melhor compreensão de como está inserido o estágio curricular supervisionado no contexto do CTISM, faz-se necessário, uma breve apresentação da estrutura organizacional dessa instituição de ensino. Esta, de acordo com o Regimento Escolar, art. 5º, é composta pelos seguintes órgãos: Colegiado, Direção, e quatro departamentos: Departamento Pedagógico e Apoio Didático, Departamento de Relações Empresariais, Departamento de Administração e Departamento Técnica, ligados a eles encontram-se coordenações e/ou setores.

O Departamento de Relações Empresariais é o órgão a quem compete promover a integração escola-empresa-comunidade. A ele estão vinculados os setores de Integração Escola-Empresa e o Setor de Cursos Extracurriculares, órgãos responsáveis pela execução dos serviços a cargo do Departamento.

O estágio curricular é abordado em dois capítulos do Regimento Escolar, no capítulo que trata do Departamento de Relações Empresariais e no que trata do Estágio de Habilitação Profissional, neste é definido que:

a) O estágio de habilitação profissional é obrigatório e fase de treinamento para o bom desempenho da profissão e complementação da formação pessoal do aluno;

b) O aluno, após a conclusão dos demais componentes curriculares, terá no máximo dois anos para iniciar o estágio;

c) A supervisão e avaliação do estágio de habilitação profissional são realizadas pelo Diretor do Departamento de Relações Empresariais, juntamente com os coordenadores dos cursos técnicos;

d) As normas que regem o funcionamento dos estágios são definidas em regulamento próprio elaborado pelo Departamento de Relações Empresariais e aprovado pelo Colegiado do CTISM.

A organização e coordenação das atividades relacionadas aos estágios de habilitação profissional, de acordo com o art. 63, do Regimento Escolar, competem à Direção do Departamento de Relações Empresariais e o Setor de Integração Escola-Empresa, ligado a este, tem a incumbência de:

- Promover os meios necessários para o desenvolvimento dos estágios curriculares obrigatórios.

- Realizar seminários técnicos com alunos, estagiários e ex-alunos para a coleta de subsídios para a melhoria do processo administrativo-educacional e implementação curricular.

- Proporcionar ao corpo discente condições para atualização profissional através de estágios, visitas de estudos, seminários e palestras.

- Realizar encontros com empresários e agentes de recrutamento e seleção.

O estágio curricular supervisionado é atividade curricular integrante do Projeto Político Pedagógico da escola e das organizações curriculares dos cursos técnicos e é regulamentado pela Norma Interna de Estágio Curricular n. 02, aprovada na Sessão n. 198, do Colegiado do CTISM, no dia 13 de dezembro de 2002.

A seguir, será apresentada uma reflexão sobre a abordagem dada pelo CTISM ao estágio curricular supervisionado, por meio da Norma Interna de Estágio Curricular n. 02/02.

As normas internas definem o estágio curricular como “um período de aprendizagem profissional, social e cultural através da participação do estagiário em situações reais de trabalho”, cujo objetivo é proporcionar experiência prática na linha de formação do estudante e não fazem referência a outros objetivos do estágio como, por exemplo, incrementar a avaliação institucional pela coleta de dados de retroalimentação para a adequação do currículo e programas às necessidades do mercado de trabalho e às demandas da sociedade, embora o Regimento Escolar o faça, e isso de fato ocorra no CTISM pela realização de encontros anuais de estagiários e supervisores de estágio, visitas e relatórios de supervisão de estágios realizados pelos professores supervisores da escola, relatórios de estágio e fichas de acompanhamento e avaliação do estágio.

No CTISM, a realização do estágio é condição indispensável à obtenção do Diploma de Técnico de Nível Médio, devendo o aluno ao final do estágio apresentar um relatório, que será avaliado por um professor da respectiva área de formação do aluno e o resultado encaminhado por meio do Departamento de Relações Empresariais à Secretaria Escolar para emissão do diploma de técnico.

O estágio pode ser realizado junto a pessoas jurídicas de direito privado, órgãos da administração pública e instituições de

ensino, desde que tenham condições de proporcionar experiência teórico-prática na linha de formação do estagiário.

Para a realização do estágio, o aluno deve estar matriculado e ter concluído os demais componentes curriculares do curso, podendo iniciar o estágio até no máximo dois anos após a conclusão destes. Não há, pela norma interna do CTISM, possibilidade de realização do estágio profissional obrigatório ao longo do curso e este é um ponto que deve ser adequado às diretrizes nacionais vigentes, as quais orientam que o estágio deve ser realizado ao longo do curso permeando o desenvolvimento dos diversos componentes curriculares.

No que se refere à jornada e duração do estágio, as normas internas do CTISM estabelecem que esta será de no máximo 44 horas semanais e aquela de no máximo um ano. Em relação à jornada também deverão ocorrer modificações, uma vez que as diretrizes nacionais estabeleceram jornadas menores, no máximo 6 horas diárias e 30 horas semanais para os estágios profissionais realizados de forma concomitante aos demais componentes curriculares e 8 horas diárias e 40 horas semanais para os estágios que são realizados em períodos alternados em sala de aula e campos de estágio.

Quanto à formalização do estágio curricular supervisionado a Norma n. 02/02-CTISM estabelece que será necessária a existência de acordo de cooperação entre a UFSM e a concedente, termo de compromisso entre o estagiário e a concedente, com a interveniência do CTISM, no qual constarão os direitos e deveres do estagiário e da concedente e programa de estágio, no qual serão descritas as principais atividades a serem desenvolvidas durante o período de estágio, o local e a duração de cada atividade.

As normas internas também deixam claro que o estágio não gera vínculo empregatício, podendo, no entanto, serem consideradas como estágio curricular, as ati-

vidades desenvolvidas pelo estagiário com vínculo empregatício, desde que dentro de sua área de formação. Nesse aspecto, percebe-se mais uma vez a necessidade de adequar a norma interna à legislação nacional, no sentido de possibilitar a realização do estágio concomitantemente aos demais componentes curriculares, já que pelas regras atuais o aluno acaba protelando a conclusão do curso por ter que cumprir o período de estágio depois de concluir os demais componentes curriculares, podendo vir a perder oportunidades de participar de concursos públicos ou de ascender de posto no seu próprio local de trabalho.

No que se refere ao seguro contra acidentes pessoais e seguro de responsabilidade civil, também serão necessários ajustes na norma interna, uma vez que nesta a responsabilidade de providenciar o seguro é da concedente e pelas diretrizes nacionais cabe à instituição de ensino esta responsabilidade.

Em relação à orientação e preparação dos alunos para que eles tenham condições mínimas para a obtenção de resultados positivos no estágio (art. 3º, § 1º, da Resolução CNE/CEB n. 01/04) o CTISM realiza essa tarefa por meio do Departamento de Relações Empresariais com a organização de minicursos, palestras de orientação para estágio, encontro de estagiários e também por meio dos docentes das áreas técnicas de forma transversal ao desenvolvimento dos demais componentes curriculares.

O acompanhamento, orientação/supervisão e avaliação dos estagiários pelas atuais normas do CTISM são realizados pelo Departamento de Relações Empresariais, coordenações de cursos e professores das áreas técnicas, sendo que o Manual do Estagiário, elaborado Departamento de Relações Empresarias, assim dispõe sobre a supervisão de estágio:

O estágio curricular faz parte do processo de formação do aluno, sendo assim, deverá ser supervisionado e acompanhado pela escola. Este acompanhamento pode ser “in loco” ou seja, a visita de um docente da escola no local de estágio do aluno, ou por telefone, fax, e-mail. Sempre que o aluno tiver dúvida deverá procurar a escola para receber o auxílio necessário. Na empresa, o estagiário será acompanhado por supervisor do estagiário indicado pela empresa” (MANUAL DO ESTAGIÁRIO DO CTISM, p. 10, [2002]).

Essa preocupação com o acompanhamento do aluno estagiário está de acordo com as atuais diretrizes nacionais, que expressam que o estágio curricular, como procedimento didático-pedagógico e ato educativo, necessita de orientação e supervisão por um profissional especialmente designado pelo estabelecimento de ensino. Cabe aqui uma discussão com comunidade escolar quanto à viabilidade, considerando os recursos humanos e financeiros disponíveis, de criar, em substituição ao atual supervisor de estágio, a figura do professor orientador de estágio, pois este teria um maior envolvimento e comprometimento com o aluno estagiário durante todo o processo de estágio curricular.

O CTISM também realiza encontros anuais de estagiários que têm por objetivo promover a interação entre alunos, estagiários, docentes, ex-alunos, supervisores de estágio das organizações concedentes de estágio, representantes de agências de integração escola-empresa, pessoal ligado às áreas de gestão de pessoas das empresas para coleta de informações para melhoria da gestão do estágio e busca de subsídios para as atualizações e adequações dos componentes curriculares dos cursos ou sinalização para abertura de novos cursos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vive-se um momento histórico de grandes e rápidas transformações em todos os setores da vida humana. A evolução tecnológica nos campos da informação e da telecomunicação tornou possível o que muitos autores convencionaram chamar de sociedade do conhecimento.

No mundo do trabalho, também estão ocorrendo significativas mudanças. O trabalhador de hoje precisa ser um sujeito criativo, crítico, ter habilidade de trabalhar em grupo, comunicar-se, ser flexível para adaptar-se a nova sociedade do conhecimento e do trabalho. Precisa saber associar conhecimentos teóricos à prática para incrementar a produtividade e gerar inovação.

A interação entre escola e empresas por meio dos estágios curriculares é uma importante ferramenta de formação do profissional de hoje. O estágio curricular, como ato educativo que é se bem conduzido e entendido por todas as partes envolvidas no processo, qual seja: escola, aluno e organização concedente do estágio – empresa acaba tendo uma grande importância na formação de habilidades e competências profissionais e sociais, pela interação entre saberes e fazeres nos campos de estágio, sendo ainda para o futuro profissional um importante mecanismo de acesso ao mercado de trabalho.

O objetivo deste estudo, baseado na revisão de literatura, foi conhecer a evolução do estágio no Brasil, sua legislação e diretrizes nacionais, bem como, refletir sobre as normas e procedimentos internos do CTISM sobre os estágios curriculares dos cursos técnicos de nível médio. Com o estudo, constatou-se que, em muitos aspectos, as normas internas e a gestão dos estágios estão de acordo com a legislação e as diretrizes nacionais, já em outros como, por exemplo, carga horária, jornada, orientação e acompanhamento há conflitos entre as

normas internas e as diretrizes nacionais vigentes, portanto sugerimos que as normas internas do CTISM sobre estágios curriculares sejam revisadas e modificadas o mais breve possível para que a escola possa realizar uma melhor gestão dos estágios, tanto no aspecto pedagógico quanto legal, permitindo que o estágio curricular seja cada vez mais um momento de interação entre escola-aluno-empresa com a finalidade de proporcionar para o aluno crescimento profissional e pessoal, pela sinergia entre conhecimentos teóricos e experiência prática; para a empresa acesso a conhecimentos acadêmicos e um meio de recrutamento de novos talentos e para a escola uma oportunidade de reflexão sobre suas práticas educativas, currículos e cursos, encurtando desta forma a distância entre o mundo acadêmico e o mundo do trabalho.

Sugere-se, ainda, tão logo entrem em vigor as novas normas, a confecção e distribuição de uma cartilha com orientações sobre os novos procedimentos sobre estágio curricular à comunidade escolar e às organizações concedentes de estágios, bem como sua divulgação no site do CTISM.

Nas leituras realizadas ainda observou-se que o Regimento Escolar do CTISM, no que se refere aos estágios curriculares supervisionados, merece um estudo para sua adequação à atual legislação nacional vigente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei n.6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 9 dez. 1977.

- BRASIL. Lei n. 8.859, de 23 de março de 1994. Estende aos alunos do ensino especial o direito a participação em atividades de estágio. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 mar. 1994.
- BRASIL. Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 23 dez. 1996.
- BRASIL. Decreto n. 87.497, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei n. 6.494, de 7 de dezembro de 1977. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 18 ago. 1982.
- BRASIL. Decreto n. 914, de 06 de setembro de 1993. Institui a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. Poder Executivo, Brasília, DF, 1993.
- BRASIL. Decreto-Lei n. 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Estabelece as bases de organização e de regime do ensino industrial. Disponível em: <<http://soleis.adv.br/leiorganicaensinoindustrial.htm>>. Acesso em: 30 jul. 2006.
- BRASIL. Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Autoriza estudantes do ensino médio a participar do programa de estágio. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 de ago. 2001. Disponível em: <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/45/2001/2164-41.htm>>. Acesso em: 27 nov. 2005.
- CONFERÊNCIA NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Contribuições da indústria para a reforma da educação superior**. Brasília, CNI/SESI/SENAI/IEL. 2004. Disponível em: <http://www.cni.org.br/empauta/src/ref_ens_sup_sintet.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2006.
- CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. (Brasil). Parecer n. 21, de 8 de maio de 2001. Trata da duração e carga horária dos cursos de licenciatura plena. Disponível em: <http://www.uces.br/ucs/tp1Institucional/graduacao/foruns/licenciaturas/apresentacao/anexo5.pdf>> Acesso em: 4 nov. 2006.
- CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. (Brasil). Câmara de Educação Básica. Parecer n. 16, de 05 de outubro de 1999. Trata das diretrizes nacionais para educação profissional de nível técnico. In: **Educação Profissional: Legislação Básica**. 5. ed., Brasília, DF, 2001.
- CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. (Brasil). Câmara de Educação Básica. Parecer n. 35, de 05 de novembro de 2003. Normas para organização e realização de estágios de alunos do Ensino Médio e da Educação Profissional. Brasília, DF, 5 nov. 2003
- CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. (Brasil). Câmara de Educação Básica. Resolução 01, de 21 de janeiro de 2004. Estabelece diretrizes nacionais para a organização e a realização de estágios de alunos da Educação Profissional e do Ensino Médio. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 4 fev. 2004.
- DELORS, Jacques. **Os quatro pilares da educação**. Disponível em: <<http://www.infoutil.org/4pilares/text-cont/delors-pilares.htm>>. Acesso em: 3 abr. 2006.
- DUTRA, J. **Gestão de pessoas com base em competências**. In: **GESTÃO POR COMPETÊNCIAS**. São Paulo: Gente, 2001. p. 25-43.
- GADOTTI, Moacir. Desafios para a era do conhecimento. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br>>. Acesso em: 22 maio 2006.
- KUENZER, Acácia Zenaide. O estágio no projeto de formação profissional universitária. In: **RELATÓRIO DO II ENCONTRO NACIONAL ESTÁGIOS, ENSINO SUPERIOR E MERCADO DE TRABALHO: PERSPECTIVAS PARA O FUTURO**, 4., 2003, São Paulo: PUC SP, 2003. Dis-

ponível em: <<http://www.pucsp.br/estágios/arquivos/Relatório%2520..>>. Acesso em: 17 jan. 2006

MINISTÉRIO DE ESTADO DOS NEGÓCIOS DO TRABALHO E DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (Brasil). Portaria 1.002, de 29 de setembro de 1967. Sobre estágios de alunos nas empresas. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 6 out. 1967.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL (Brasil). Portaria MPS/MTE/MEC n. 838, de 23 de jun. 2003. Finalidade de analisar e, eventualmente, propor alterações na legislação vigente a respeito da prática de estágio. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jun. 2003. Disponível em: <http://www.prg.unicamp.br/IIIENE>>. Acesso em: 27 nov. 2005.

PERELLÓ, Jorge Solivellas. **Pedagogia do estágio**: experiência de formação profissional. Belo Horizonte: Imprensa Oficial. 1998

PRÖBST, Sônia Maria Hickel. **Teoria e prática**. São Paulo, 2005. Disponível em: <http://www.revista.fundapsp.gov.br/revista6/paginas/6BemVindos-b.htm>>. Acesso em: 17 jan. 2006.

ROMÃO, José Eustáquio. **Educação profissional no século XXI**. Ci. Inf., Brasília, v. 31, n. 3, p. 77-82, set/dez. 2002. Disponível em: <<http://www.senac.br/INFORMATIVO/BTS/283/boltec283b.htm>>. Acesso em: 2 abr. 2006.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Colégio Técnico Industrial de Santa Maria. **Norma Interna de Estágio Curricular n. 02**, de 13 de dezembro de 2002. Dispõe sobre estágios curriculares de alunos do Colégio Técnico Industrial de Santa Maria. Santa Maria, 13 dez. 2002.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Colégio Técnico Industrial de Santa Maria. **Projeto Político Pedagógico participativo**. Santa Maria, 2002.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Colégio Técnico Industrial de Santa Maria. **Regimento Escolar**. Santa Maria, [198-]

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Colégio Técnico Industrial de Santa Maria. **Manual do Estagiário**. Santa Maria, [2002]