



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**SUZANA NASCIMENTO DOS SANTOS**

**CONTRIBUIÇÕES DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO PARA O  
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO  
JOVEM/TRABALHADOR: UMA ANÁLISE DOS CURSOS TÉCNICOS  
DO IFBA CAMPUS SALVADOR**

Salvador  
2014

**SUZANA NASCIMENTO DOS SANTOS**

**CONTRIBUIÇÕES DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO PARA O  
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO  
JOVEM-TRABALHADOR: UMA ANÁLISE DOS CURSOS TÉCNICOS  
DO IFBA CAMPUS SALVADOR**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração pela Universidade Federal da Bahia.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dra. Ariádne Scalfoni Rigo

Salvador  
2014

Escola de Administração - UFBA

S237 Santos, Suzana Nascimento dos.

Contribuições do estágio supervisionado para o desenvolvimento de competências profissionais do jovem – trabalhador: uma análise dos cursos técnicos do IFBA Campus Salvador / Suzana Nascimento dos Santos. - 2014.

91 f.

Orientadora: Profa. Dra. Ariádne Scalfoni Rigo.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Escola de Administração, Salvador, 2014.

1. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia – Programas de estágio. 2. Escolas técnicas – Estudo e ensino. 3. Educação baseada na competência. 4. Educação para o trabalho. 5. Ensino profissional - Programas de estágio. I. Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração. II. Título.

CDD – 371.3

**SUZANA NASCIMENTO DOS SANTOS**

**CONTRIBUIÇÕES DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO PARA O  
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO  
JOVEM-TRABALHADOR: UMA ANÁLISE DOS CURSOS TÉCNICOS  
DO IFBA CAMPUS SALVADOR**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Administração, Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia.

Aprovada em 11 de junho de 2014.

**Banca examinadora**

Profª Drª Ariádne Scalfoni Rigo – Orientadora \_\_\_\_\_  
Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia  
Universidade Federal da Bahia

Prof. Dr. Roberto Brasileiro Paixão \_\_\_\_\_  
Doutor em Administração pela Universidade Federal da Bahia  
Universidade Federal da Bahia

Prof. Dr. Jader Cristino Souza-Silva \_\_\_\_\_  
Doutor em Educação pela Universidade Federal da Bahia  
Universidade do Estado da Bahia UNEB

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela cumplicidade compartilhada nos momentos de solidão intelectual.

Aos professores do NPGA pelos conhecimentos divididos que somados se multiplicaram e que imensamente nos ajudaram, em especial, a professora Ariádne Scalfoni pela delicadeza e bondade com a qual conduziu a orientação desse trabalho, tornando possível sua conclusão.

Aos entrevistados que com atenção e grande disponibilidade atenderam ao meu convite deslocando-se, muitas vezes, com certa dificuldade para conceder os depoimentos aqui representados.

Aos queridos colegas da turma MPA/2012 pelos risos, incentivos, por dividirem também os momentos de desespero e descontentamento e, acima de tudo, pelos almoços maravilhosos que ficaram gravados no lugar mais especial da minha memória.

À minha mãe por ter sido a responsável pela construção do meu caráter, por ter me ensinado, com seu exemplo, a superar dificuldades e dar valor, às chamadas pequenas coisas da vida, (se é que algo na vida é pequeno).

À minha filha por entender as minhas ausências e, pior, as minhas presenças ausentes.

Aos colegas de trabalho pela construção de um ambiente agradável que torna mais leve o ousado projeto de ser mãe, filha, irmã, profissional e, acima de tudo, sempre aprendiz pela vida.

E, por fim, “in memoriam” ao meu pai que sempre foi o maior fã que eu poderia desejar ter.

“O cuidado entra na natureza e na constituição do ser humano... Sem o cuidado ele deixa de ser humano. Se não receber cuidado desde o nascimento até a morte o ser humano desestrutura-se, definha, perde o sentido e morre. Se, ao largo da vida, não fizer com cuidado tudo que empreender acabará por prejudicar a si mesmo e por destruir o que estiver a sua volta.”

Leonardo Boff

## RESUMO

O objeto de estudo da presente pesquisa é o estágio supervisionado obrigatório no curso técnico de nível médio do IFBA, com enfoque nos cursos de Automação Industrial, Manutenção Mecânica e Química. A partir do olhar do aluno estagiário buscou-se entender a contribuição que o estágio profissional supervisionado exerce sobre o desenvolvimento de competências profissionais dos estudantes que passaram por esta experiência prática. Adotou-se como base teórica os estudos sobre as mutações ocorridas no mundo do trabalho nos últimos anos e seus desdobramentos sobre a classe trabalhadora, assim como, os conceitos de competências profissionais. Infere a pesquisa que, efetivamente, o estágio supervisionado é o local onde o aluno/estagiário estabelece aproximações à realidade laboral e social, tendo como mediação a fundamentação teórico-pedagógica ofertado pela escola, assim desenvolvendo sua identidade profissional. Além disso, competências relacionadas ao conhecimento, habilidades e atitudes são potencializadas durante o transcurso dessa experimentação de trabalho. A abordagem de pesquisa é de natureza qualitativa. As técnicas de entrevistas realizadas com alunos que viveram o estágio aliada à revisão documental e bibliográfica permitiram avaliar que o estágio é compreendido como uma prática válida em relação ao desenvolvimento de competências profissionais dos jovens futuros técnicos. Além disso, foi detectado que existem lacunas a serem avaliadas e melhoradas quanto ao estágio desenvolvido na instituição, sobretudo em relação à oferta de aulas práticas. A pesquisa pretende abrir debates sobre outras dimensões da prática do estágio no IFBA Campus de Salvador.

**Palavras-chave:** Competência Profissional. Estágio Supervisionado. Educação. Trabalho

## ABSTRACT

The object of study of this research is the supervised training mid-level technical course of IFBA with focus on the in Industrial Automation, Mechanical Maintenance and Chemistry. From the look of the trainee student we seek to understand the contribution that the professional internship supervised exercise on the development of professional skills of students who have gone through this practical experience. It was adopted as theoretical studies based on mutations occurring in the world of work in recent years and its consequences on the working class, as well as the concepts of professional skills . Research infers that effectively supervised internship is where the student / trainee establishes approaches to labor and social reality, and as mediation for the theoretical and pedagogical reasons offered by the school , thereby developing their professional identity . In addition, knowledge-related skills, abilities and attitudes are enhanced during the course of this trial work. The research approach is a qualitative character. Technical interviews, document review and bibliographic with students who experienced the stage allowed us to assess the stage is understood as a valid practice in relation to the development of professional skills of young future technical's . Furthermore, it was detected that there are gaps to be evaluated and improved as the developed stage in the institution, particularly in relation to the provision of practical classes. The research intends to open discussions on other aspects of stage practice in IFBA Campus Salvador.

**Keywords** : Professional Competence. Supervised Training. Education. Work.



## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1.</b> Definições de competências segundo autores diversos	24
<b>Quadro 2.</b> Resumo da evolução histórica das legislações de estágio brasileiras	38
<b>Quadro 3.</b> Competências representativas de conhecimento, habilidade e atitude	44
<b>Quadro 4.</b> Roteiro básico de entrevista	47
<b>Quadro 5.</b> Plano de aplicação dos instrumentos de coleta de dados em relação aos objetivos específicos	48
<b>Quadro 6.</b> Empresas do polo industrial que contrataram acima de 15 estagiários dos cursos de Automação, Mecânica e Química entre jun/2011 e jun/2013	48
<b>Quadro 7.</b> Tempo de permanência no estágio	49
<b>Quadro 8.</b> Cursos extracurriculares citados e/ou realizados pelos entrevistados	66

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1.</b> Relação entre processo produtivo, trabalho e educação	21
<b>Figura 2.</b> Modelo de análise da pesquisa	44
<b>Figura 3.</b> Resumo dos principais resultados da pesquisa	83
<b>Gráfico 1.</b> Ocupação de vagas de estágio na indústria por curso entre jun/2011 e jun/2013	50

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO E CONTEXTO</b>	<b>12</b>
1.1. Objetivo Geral	16
1.2. Objetivos Específicos	16
1.3. Justificativa	16
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>18</b>
2.1. Competência profissional: apresentando alguns conceitos	18
2.2. A formação profissional diante das novas demandas para o trabalhador	25
2.3. O lugar do estágio: entre a formação e a competência profissional	30
2.3.1. Mas, afinal o que é estágio?	30
2.3.2. A nova lei de estágio: Lei nº 11788/08	34
2.3.3. Estágio supervisionado e o desenvolvimento de competências profissionais	39
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b>	<b>42</b>
3.1. A abordagem da pesquisa	42
3.2. Modelo de análise	43
3.3 Instrumentos de coleta	45
3.3.1 Pesquisa documental e bibliográfica	45
3.3.2 Entrevistas	45
3.3.3 Os sujeitos da pesquisa e a unidade de análise	48
3.4. Técnica de análise de dados	51

<b>4. DISCUSSÕES E RESULTADOS</b>	<b>53</b>
4.1 Conhecimento: uma importante dimensão da competência profissional	53
4.1.1 Domínio de conhecimentos técnicos associados ao exercício do cargo	53
4.1.2 O estágio como locus de aprendizagem	59
4.1.3 Capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias	63
4.1.4 Cursos extras relacionados à área de atuação	64
4.2 Habilidade: saber usar o conhecimento de forma produtiva	66
4.2.1 Capacidade de lidar com situações novas e inusitadas	66
4.2.2 Capacidade de comunicação	71
4.2.3 Capacidade de relacionamento interpessoal	73
4.3 Atitude: querer fazer/ interesse/ determinação	75
4.3.1 Iniciativa de ação e decisão	75
4.3.2 Autocontrole emocional	78
4.3.3 Capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização	80
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>84</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>87</b>
<b>APÊNDICE A - Lista de entrevistados</b>	<b>91</b>

## 1. INTRODUÇÃO E CONTEXTO

A educação profissional tem como foco principal o desenvolvimento de cursos direcionados ao mundo do trabalho e, desta forma, é um desafio válido discutir a relação entre a educação e o trabalho dentro do contexto de mudanças do cenário produtivo e acadêmico dos últimos anos.

Dentro dessa perspectiva este trabalho investigativo se insere na temática das discussões sobre Educação e Trabalho, uma vez que aborda aspectos importantes dentro desse campo de debates como é o caso das competências profissionais.

No decorrer do desenvolvimento do capitalismo a forma de organização do trabalho foi alterando-se e junto com ela foi modificando-se também o tipo de trabalhador requisitado. Até atingir a recente conformação, o mundo do trabalho passou por mutações diversas nas últimas décadas e essas transformações repercutiram sobre a forma como os indivíduos atuam no espaço produtivo e, conseqüentemente, no trabalho.

Na visão de Faria e Kremer (2004) o domínio do modo de produção capitalista sustentado pelas teorias de Taylor e Ford, tais como a linha de montagem, a padronização dos produtos e a verticalização da produção, configura-se como um verdadeiro regime de acumulação. Contudo, este modelo de produção entra em declínio no início da década de 70 do último século, fato que veio a desencadear um processo de reestruturação produtiva gerando um novo regime de acumulação; o moderno paradigma produtivo ancorado na base microeletrônica traz em seu âmago novas formas de gestão e organização do trabalho.

Dentro desse contexto Ramos (2002) chama a atenção para a mudança de exigências do foco da qualificação para o da noção de competência. Sendo essa última um conceito advindo da psicologia, os atributos que mais chamam a atenção são aqueles subjetivos mobilizados no trabalho sob a forma de capacidades cognitivas, socioafetivas e psicomotoras.

Nessa perspectiva Kuenzer (1998, p. 36) alerta que:

O novo discurso refere-se a um trabalhador de um novo tipo, para todos os setores da economia com capacidades intelectuais que lhe permita adaptar-se à produção flexível. Dentre elas algumas merecem destaque: a capacidade de comunicar-se adequadamente, por intermédio do domínio dos códigos e linguagens, incorporando, além da língua portuguesa, a língua

estrangeira e as novas formas trazidas pela semiótica; a autonomia intelectual para resolver problemas práticos utilizando os conhecimentos científicos, buscando aperfeiçoar-se continuamente; a autonomia moral, por meio da capacidade de enfrentar novas situações que exigem posicionamento ético; finalmente a capacidade de comprometer-se com o trabalho, entendido em sua forma mais ampla de construção do homem e da sociedade, por meio da responsabilidade, da crítica, da criatividade.

Na atualidade, o panorama da produção de bens e serviços requisita profissionais cada vez mais qualificados, dotados de capacidade para lidar com cenários cambiantes, que sejam polivalentes, com iniciativa e competência para interpretar a realidade e apresentar soluções. Essas novas exigências postas para a educação do trabalhador pressionam as instituições de ensino quanto à formação ofertada aos seus educandos, imprimindo à escola o papel fundamental de preparar os indivíduos para a realidade que os circunda.

Nesse sentido, o exercício do estágio surge como uma ferramenta coadjuvante no processo de formação do futuro profissional uma vez que, através dessa prática, o educando tem os primeiros contatos com o cotidiano do ambiente de trabalho; momento propício ao desenvolvimento das competências e consolidação da sua formação profissional, por meio da aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos em sala de aula à realidade laboral.

O estágio enquanto prática educativa que se desenvolve por meio de um fato social perpetua no discente competências humanas, intelectuais e criativas, sendo um elo entre *práxis* pedagógica e o mundo empresarial (MURARI, 2010 p.262).

A partir da observação das transformações ocorridas no mundo do trabalho e no interior das empresas, assim como, das novas demandas impostas à educação escolar quanto à formação do indivíduo, surgiu a curiosidade de averiguar como o estágio supervisionado, enquanto parte integrante do processo de formação profissional e social do estudante vem contribuindo para o desenvolvimento das competências e habilidades requisitadas pelo empresariado moderno, sobretudo, em relação aos educandos dos cursos técnicos do IFBA, do Campus de Salvador, uma vez que o foco dessa modalidade de ensino é a educação profissional.

Diante dessa realidade, a proposta deste trabalho é realizar esta análise a partir do olhar do principal ator envolvido no cotidiano desse processo educativo: o

aluno. Sendo assim considerado, pois, transita entre os cenários acadêmicos e profissionais sendo, portanto, uma importante fonte de informação. O aluno foi investigado, na qualidade de estagiário, por ser o elo entre a escola e o cenário produtivo; é por meio do estudante estagiário que os conhecimentos adquiridos na instituição escolar unem-se às práticas das atividades profissionais.

Tendo como pano de fundo o conceito de competências profissionais - sendo que no presente trabalho será adotada a definição que associa desenvolvimento de competências profissionais à conjunção de fatores como: formação profissional, aplicação prática dos saberes adquiridos no ambiente escolar e características subjetivas do indivíduo - buscou-se compreender através do estágio as relações que permeiam o momento de transposição do educando para a vida profissional.

Nessa perspectiva, Le Boterf (2003) entende a competência como uma encruzilhada formada por um eixo tríplice, onde em uma ponta está o indivíduo, na outra sua formação educacional e na terceira suas experiências profissionais, entendida aqui como o estágio supervisionado.

Com base nessas teorias e considerando-se que o estágio é uma importante etapa de experimentação do estudante no mundo do trabalho buscar respostas para as questões relacionadas a esta temática é relevante no sentido de oferecer informações para proposição de ajustes e diretrizes educacionais mais adequadas numa perspectiva de melhoria da atuação dos institutos federais.

Nesse contexto, o presente trabalho procura responder ao seguinte questionamento: **Como o estágio supervisionado obrigatório contribui para o desenvolvimento das competências profissionais dos alunos dos cursos técnicos de nível médio do Instituto Federal da Bahia Campus Salvador?**

O objeto de estudo, dessa forma, é o estágio supervisionado obrigatório e sua relação com o desenvolvimento das competências profissionais de alunos participantes dos cursos técnicos do IFBA, quando estes são confrontados com a realidade da vida profissional.

O IFBA é uma instituição centenária que ao longo dos anos passou por transformações diversas. Sua criação foi em 1909 como Escola de Aprendiz e Artífices e atualmente apresenta a estrutura de Instituto criado pela Lei nº 11892 de 29 de dezembro de 2008, segundo a qual os Institutos são "(...) instituições de

educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta da educação profissional e tecnológicas nas diferentes modalidades de ensino (...)" (BRASIL, 2008).

Devido à política de expansão da educação profissional desenvolvida pelo governo os Institutos Federais estão sendo implantados em vários municípios espalhados pelo país. Aqui na Bahia já existem *campi* nas seguintes cidades: Barreiras, Brumado, Camaçari, Eunápolis, Feira de Santana, Ilhéus, Irecê, Jacobina, Jequié, Paulo Afonso, Porto seguro, Salvador, Santo Amaro, Seabra, Simões Filho, Valença e Vitória da Conquista, perfazendo 17 *campi*. Além dos núcleos avançados de Dias D'Ávila, Euclides da Cunha, Ipirá, Juazeiro, Salina das Margaridas e Ubaitaba. Nessas unidades o IFBA oferece cursos de Graduação Tecnológica, Bacharelados, Licenciaturas, cursos de pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*, e cursos técnicos nas formas de Educação de Jovens e Adultos, Subsequente e Integrados, em diversas áreas.

Este trabalho discute, no contexto dos cursos técnicos de nível médio na modalidade subsequente e integrada, a questão dos estágios obrigatórios supervisionados que, segundo a legislação de estágio vigente desde setembro de 2008, Lei nº 11788 é aquele que está disposto no plano de curso como fator necessário para a certificação do estudante de nível profissionalizante, superior, médio, educação especial e ainda nas modalidades de ensino de jovens e adultos.

Conforme as definições adotadas neste trabalho o estágio atua na qualidade de fomentador e estimulador das competências profissionais requisitadas pelas organizações na moderna sociedade e, para tanto, deve estar em compasso com a grade curricular em um processo de troca de experiências entre escola e empresa o que contribui para fortalecer o processo de ensino/aprendizagem (DELUIZ, 2001).

Assim este trabalho de pesquisa tem como premissa que a inserção do aluno na empresa, na qualidade de estagiário, favorece o desenvolvimento de suas habilidades e competências, tornando-o mais atrativo para o ambiente produtivo.

## **1.1 Objetivo Geral**

Entender como o estágio supervisionado contribui para o desenvolvimento das competências profissionais de alunos dos cursos técnicos de nível médio do Instituto Federal da Bahia, Campus Salvador.

## **1.2 Objetivos Específicos**

- a) Elencar as principais empresas absorvedoras de alunos do Instituto;
- b) Identificar quais competências são desenvolvidas no estágio;
- c) Analisar como o estágio supervisionado contribui para o desenvolvimento das competências profissionais.

## **1.3 Justificativa**

A relação entre a educação e trabalho é tema recorrente nas discussões atuais, sobretudo em relação aos jovens trabalhadores. As mudanças de paradigmas de produção e gestão do trabalho coloca os jovens, atualmente, diante de uma acirrada competitividade por um espaço no mundo do trabalho e exigências muito superiores ao que se observava há alguns anos.

A nova conformação do mundo do trabalho se apresenta como um desafio para a educação profissional. É preciso rever velhos conceitos voltados para o atendimento de um modo de produção baseado na destreza, força física e habilidade manual, para um modelo de trabalhador que, agora, interfere na produção.

É a partir desse enfoque aliado às experiências de trabalho da pesquisadora que surge a curiosidade de pesquisar o estágio enquanto fator responsável pelo desenvolvimento de competências profissionais, já que este é um dos elos entre a formação e trabalho considerando-se, assim, que é uma questão importante tanto para alunos e escola quanto para o mundo da produção e, portanto, deve ser destacado em suas múltiplas dimensões.

O atual contexto de reestruturação produtiva, de novas formas de gestão do trabalho e também a questão do desemprego faz pensar na necessidade de analisar a prática do estágio mais profundamente.



No IFBA as questões relacionadas a estágios dos alunos do Campus Salvador são discutidas na Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias (Direc) através, prioritariamente, da Gerência de Estágios e Egressos. Esta gerência dentre outras atribuições auxilia o estudante através de informações e de orientações sobre os procedimentos referentes à prática educativa do estágio.

Dada a importância do estágio justifica-se, portanto, a iniciativa deste trabalho em investigar as questões relacionadas a tal temática, seus desdobramentos e associação com o incremento das competências profissionais.

Por meio dos resultados demonstrados à instituição na presente pesquisa a Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias do Campus Salvador, poderá melhorar ou criar mecanismos que permitam uma gestão mais eficaz dessa importante ferramenta de aproximação entre o aluno e mundo laboral, permitindo que haja uma complementariedade entre o que é aprendido em sala de aula e sua aplicação no mundo prático e, dessa forma, contribuindo para que este momento seja aproveitado em toda sua dimensão social/formativa.

Nesse intuito, o presente trabalho apresenta-se dividido em cinco seções. A seção 1 compreende a introdução onde foi exposto o contexto geral no qual se insere o trabalho investigativo e que dá origem à pergunta de pesquisa. Nesse item também se encontram os objetivos (geral e específicos), e a justificativa para a realização de tal esforço investigativo.

A seção 2 discute os aspectos teóricos que fundamentam a pesquisa. Inicia-se pela explanação conceitual acerca das competências profissionais percorrendo sobre a visão de diversos autores. Em seguida são demonstradas as discussões acerca da formação profissional diante das novas demandas para o trabalhador e, a partir daí, adentrou-se o campo específico do estágio em relação às competências profissionais. Para tanto se delinea de antemão o percurso histórico dessa prática educacional no intuito de situar o leitor quanto a temática discutida.

A seção 3 discorre sobre a metodologia utilizada para alcançar os resultados, sendo composta por uma abordagem de natureza qualitativa, os instrumentos utilizados para a coleta dos dados e as técnicas de análise empregadas. A seção 4 apresenta os resultados encontrados conforme as categorias definidas no modelo de análise e correlacionadas com o referencial teórico, e, na seção 5 são expostas as considerações finais, acerca dos resultados encontrados articulando-os com as teorias discutidas.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. Competência Profissional: apresentando alguns conceitos

As mudanças ocorridas no mundo globalizado, nas últimas décadas, acirraram a concorrência entre as organizações e promoveram transformações em sua forma de gerir não apenas o capital financeiro, mas, também o seu quadro de profissionais. As exigências relacionadas ao profissional requisitado pelas organizações modernas são bem distintas das observadas no início do século passado.

Nesse contexto, verifica-se na literatura a disseminação do uso do termo competências assumindo diversas conotações e abordagens. Não se pretende aqui esgotar as várias teorias e discussões conceituais existentes, mas, realizar um levantamento daquelas mais contemporâneas e aceitas na literatura.

Segundo Depresbiteris (2005) Chomsky foi um dos estudiosos pioneiros na utilização da palavra “competência”, ele considerava que as pessoas nascem com uma competência linguística, um potencial biológico que é inerente à espécie humana. O estudioso defende que competência é diferente de desempenho já que enquanto esta representa o que um sujeito pode realizar de maneira ideal, com base em seu potencial, aquele está relacionado a um comportamento observável.

Depresbiteris (2005) infere da concepção de Chomsky que este entendia a competência como uma capacidade inata da pessoa, ou seja, as competências somente seriam desenvolvidas se as capacidades já estivessem presentes em seu organismo. Sendo assim, a competência é superior ao desempenho por ser uma qualidade duradoura que não pode ser observada em si mesma. Para medir uma competência seria necessário observar vários desempenhos.

Outros autores como Feuerstein (1980 *apud* Depresbiteris, 2005) defendem que independentemente de capacidades inatas é possível ao indivíduo desenvolver o aprendizado em qualquer fase da vida. Apesar de reconhecer que a carga genética influencia o desenvolvimento de uma pessoa, ele acredita que este fator não representa um empecilho para o aprendizado do indivíduo.

Perrenoud (1999, p.4) define competência como “uma capacidade de agir eficazmente em determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, porém, sem limitar-se a eles”. Ou seja, o conhecimento é, em via de regra, um dos recursos

cognitivos que o indivíduo lança mão para resolver, da melhor maneira possível, determinada situação problema. Tal definição remete a conclusão de que, para o autor, vários são os elementos que trabalhados sinergicamente conduzem a um resultado eficaz, dentre eles o conhecimento.

Santos (2001 *apud* Bruno-Faria e Brandão, 2003) sinaliza que no início do último século as empresas procuravam aperfeiçoar em seus empregados as habilidades necessárias para exercer determinadas funções, com ênfase em questões operacionais e específicas de cada cargo. Daí reconhecia-se como competência um conjunto de conhecimentos e habilidades que credenciavam uma pessoa a exercer certa função.

Com o passar dos anos e dada às mutações processadas nas relações de trabalho as empresas, na busca por maior competitividade, passaram a agregar ao desenvolvimento dos seus empregados, além da questão do conhecimento e habilidade, fatores relacionados a aspectos sociais e atitudinais reconhecendo, assim, que as pessoas não são competentes apenas do ponto de vista cognitivo, mas também no que diz respeito aos aspectos emocionais.

Para Deluiz (2001), o modelo das competências surge em “substituição” ao modelo das qualificações que sempre esteve marcado por seu caráter multidimensional, ou seja: qualificação do emprego – definido pela empresa; qualificação do trabalhador – que incorpora as qualificações sociais ou tácitas; qualificações operatórias – potencialidades empregadas por um operador para enfrentar uma situação de trabalho; e qualificação como uma relação social, resultado de uma correlação de forças entre o capital e o trabalho.

Sendo assim, o clássico conceito de qualificação estava pautado em componentes organizados e explícitos da qualificação do trabalhador, sejam eles referentes à escolaridade, formação técnica ou experiência profissional. Já no novo modelo não apenas a análise dos saberes escolares e da experiência profissional são relevantes, mas, também, a capacidade que o trabalhador possui de mobilizar esses saberes e técnicas para enfrentar e resolver as situações adversas e imprevistas do novo mundo do trabalho. Dessa forma os componentes relacionados à subjetividade do trabalhador passam a ocupar suma importância no cenário empresarial.

Diante da crise do padrão de produção taylorista e fordista e das novas formas de organização e gestão da produção e do trabalho o modelo das

competências profissionais aparece como a expressão dessas mudanças refletidas nas relações sociais no interior das empresas. Nas palavras de Deluiz (2001):

O modelo das competências profissionais começa a ser discutido no mundo empresarial a partir dos anos oitenta, no contexto da crise estrutural do capitalismo que se configura, nos países centrais, no início da década de setenta. Esta crise se expressa pelo esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista; pela hipertrofia da esfera financeira na nova fase do processo de internacionalização do capital; por uma acirrada concorrência intercapitalista, com tendência crescente à concentração de capitais devido às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; e pela desregulamentação dos mercados e da força de trabalho, resultantes da crise da organização assalariada do trabalho e do contrato social (DELUIZ, 2001 p.12)

Para o autor a resposta do capital às mudanças apresentadas no cenário produtivo foi a reestruturação: novas formas de gerenciamento do trabalho e do conhecimento do trabalhador. Observa-se uma tendência em reorientar a força de trabalho no sentido de atendimento das necessidades do capital. Nessa perspectiva, e tendo como referência o cenário do mundo integralizado dos anos 90, o conceito de competência é incorporado ao ambiente empresarial.

O desafio de preparar profissionais adequados às mudanças organizacionais conduz à incorporação do conceito de competência profissional cujo entendimento passa pela interseção entre educação, trabalho e formação profissional. Zarifian (2003, p.60) conceitua competência profissional como “um assumir de uma responsabilidade local, em dada situação; saber tomar a decisão certa num prazo curto, ante um evento que é ele mesmo uma expressão condensada da incerteza”.

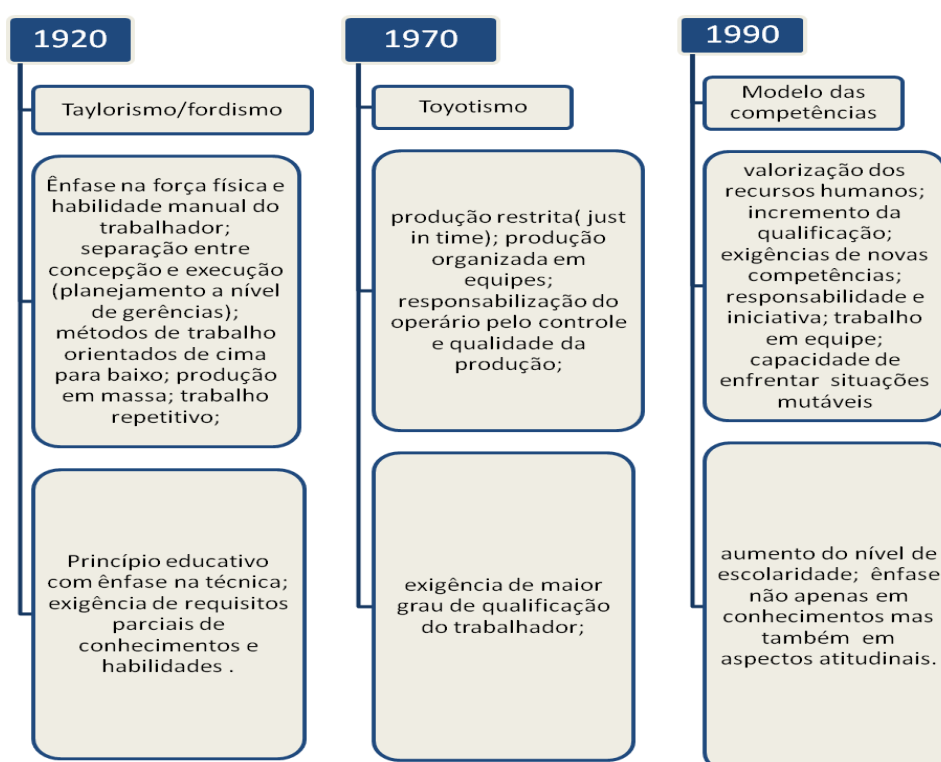
Esse conceito de competência remete a uma conotação de trabalho como uma conjugação de ações marcadas por forte grau de imprevisibilidade e indeterminação, ou seja, um processo dinâmico, mutável e adaptável, características bastante diversas das que marcaram o paradigma de produção dominante entre os anos 20 e 90, denominado como taylorismo/fordismo. Como bem sinaliza Fleury e Fleury (2001, p. 186),

O trabalho não é mais o conjunto de tarefas associadas descritivamente ao cargo, mas se torna o prolongamento direto da competência que o indivíduo mobiliza em face de uma situação profissional cada vez mais mutável e complexa. Esta complexidade de situações torna o imprevisto cada vez mais cotidiano e rotineiro.

Assim, diante das várias considerações apresentados até o momento, a presente pesquisa adota o conceito de competência profissional que considera que o profissional competente é aquele capaz de reconhecer a dimensão e impactos das ações que realiza, reunindo uma combinação de conhecimentos, habilidades, experiências e qualidades pessoais.

Na Figura 1 procurou-se sintetizar as principais características do sistema de produção taylorista/fordista, toyotista e o modelo baseado nas competências profissionais, quanto ao modo de gestão do trabalho, perfil do trabalhador e as repercussões das mudanças no mundo do trabalho para o setor educacional.

**Figura 1** - Relação entre processo produtivo, trabalho e educação



Fonte: elaboração própria

Nesse contexto se pode perceber que no novo modelo de gestão do trabalho que se consolida a partir da década de 1990, importam aspectos que vão além dos saberes escolares e técnicos, mas a capacidade de transformar esses saberes em resolução de problemas diante da imprevisibilidade do mundo do trabalho - é a valorização das atitudes como recurso determinante da competência.

Bruno-Faria e Brandão (2003) atentam para o fato de que a rotineira utilização do termo competência no cenário empresarial fez com que este adquirisse variadas conotações, sendo não raras vezes, utilizado de diferentes formas. No

entanto, os autores afirmam que as abordagens mais respeitadas são aquelas que buscam não apenas analisar as diferentes dimensões do trabalho, mas, também associar a competência ao desempenho.

Seguindo essa linha de raciocínio encontram-se autores como Zarifian (2001) e Le Boterf (2003). Zarifian defende que existe uma estreita relação entre as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e, conseqüentemente, na sociedade com o desenvolvimento do conceito de competências. Para este autor os potenciais de conhecimentos e habilidades inerentes a cada indivíduo transformam-se em competências quando utilizados com empenho, responsabilidade e comprometimento na prática profissional.

Le Boterf (2003), corroborando com esta assertiva entende que as mudanças de paradigmas nas relações de trabalho afetaram a percepção acerca do trabalhador. Para explicar o desenvolvimento do modelo de competências o autor confronta dois exemplos. O primeiro se refere ao padrão taylorista/fordista baseado no controle dos tempos e movimentos no qual a competência limitava-se ao saber-fazer algo da melhor forma e com maior rapidez. Já o segundo momento, para o autor, o foco desloca-se da figura da máquina como principal ator do processo produtivo e centra-se no indivíduo; este deixa de ser um mero operador de tarefas e transforma-se no elemento atuante dentro da produção. Nesse contexto o profissional competente é aquele que sabe agir em situações diversas, vai além do prescrito e toma iniciativas quando necessário.

Le Boterf (2003) destaca cinco características que distinguem o trabalhador competente, são elas: saber agir e reagir com pertinência; saber combinar recursos e mobilizá-los em um contexto; saber transpor (capacidade de aprendizado e adaptação); saber aprender e aprender a aprender e saber envolver-se. A confluência desses fatores quando colocados em ação no ambiente laboral transformam-se em competências e profissionalismo.

Dentro de uma perspectiva que contempla aspectos relacionados à escola e à organização, o conceito mais adequado para o atingimento dos objetivos desta pesquisa parece ser aquele que associa competência à combinação de aspectos como conhecimento, habilidades e atitudes expressas quando o indivíduo age no ambiente de trabalho. A construção do conceito de competência a partir da união desses três elementos partiu de Durand (1998, apud Grohmann, 2012).

De acordo com Durand (2000, apud Brandão e Borges Andrade, 2007) o conhecimento corresponde a uma série de informações armazenadas e estruturadas pelo indivíduo que lhe permitem compreender o espaço em que atua, refere-se, portanto ao saber que a pessoa acumulou ao longo da vida. A habilidade, por sua vez, alude à capacidade da pessoa de fazer uso produtivo do conhecimento, ou seja, buscar conhecimentos armazenados em sua memória e utilizá-los em uma determinada resolução de problemas. Quanto à atitude, como terceiro elemento da competência refere-se a aspectos sociais e afetivos relacionados ao trabalho. Ao que Durand (2000, apud Brandão e Borges-Andrade, 2007) referiu-se como o “querer fazer”, ou seja, a aceitação ou rejeição da pessoa em relação aos outros, a objetos ou a situações.

Seguindo a abordagem que associa competência a desempenho Rocha-Pinto (2004), argumenta que no contexto do ambiente organizacional e profissional, as competências estão relacionadas ao desenvolvimento das capacidades e habilidades necessárias ao desenvolvimento das atividades. Assim sendo, a noção de competência está associada a desempenho profissional, o que exige do empregado muito mais que desenvolver bem suas atividades, implica em conhecimentos técnicos, mas, também crenças, valores, características e traços da sua personalidade através dos quais se delineiam os “como”, “quês” e “porquês” da atitude e atuação do profissional.

Diante dos conceitos expostos é possível aludir que os elementos que constituem a competência (conhecimentos, habilidades e atitudes) possuem caráter complementar e interdependente de forma que existe uma relação mútua entre eles, sendo importante analisar cada um desses componentes, assim como, suas interseções.

A seguir são apresentados no Quadro 1 uma síntese de alguns conceitos de competências tecidos por diversos autores aqui estudados.

**Quadro 1** – Definições de competência segundo alguns autores

<b>Autores</b>	<b>Conceitos</b>	<b>Dimensão</b>
Durand (1998)	Competências são conhecimento, habilidades e atitudes necessárias para se atingir determinados objetivos.	Profissional
Le Boterf (2003)	A competência é o saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos recursos e habilidades, num contexto profissional determinado.	Profissional
Rocha-Pinto (2004)	As competências estão relacionadas ao desenvolvimento das capacidades e habilidades necessárias ao desenvolvimento das atividades profissionais.	Profissional
Chomsky (1971)	considerava que as pessoas nascem com uma competência linguística, um potencial biológico que é inerente à espécie humana.	Subjetiva
Deluiz (2001)	capacidade que o trabalhador possui de mobilizar os saberes (escolares) e técnicas (experiências) para enfrentar e resolver as situações adversas e imprevistas do novo mundo do trabalho	Profissional
Zarifian (2003)	“ um assumir de responsabilidade local, em dada situação; saber tomar a decisão certa num prazo, ante um evento que é ele mesmo uma expressão condensada da incerteza”.	Profissional
Perrenoud (1999)	Capacidade de agir eficazmente em determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles.	Profissional

Fonte – Elaboração própria a partir de pesquisa bibliográfica

Enfim, por meio do Quadro 1 é possível verificar que os autores, de uma forma geral, convergem para o entendimento de que a competência do indivíduo está relacionada ao seu desempenho no trabalho (DURAND, 1998; LE BOTERF, 2003; ROCHA-PINTO, 2004). Diante dos conceitos e teorias apresentados referentes à competência profissional infere-se que os conhecimentos, técnicas e habilidades adquiridas no processo educacional devem ser colocados em prática de forma eficaz para que o profissional seja requisitado no atual mundo do trabalho.



## 2.2 A formação profissional diante das novas demandas para o trabalhador

A relação entre a educação profissional e as transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho merece uma atenção especial uma vez que implica em mudanças no campo da educação escolar. As mutações decorrentes da globalização da economia e da reestruturação produtiva, articuladas com as novas formas de organização e gestão da produção repercutiram decisivamente sobre a vida e o trabalho. Este novo cenário trouxe modernos desafios para a área educacional, uma vez que novos requisitos são exigidos ao trabalhador moderno.

Dentro dessa perspectiva, Kuenzer (2000) assinala que a esfera empresarial demanda a formação de um profissional cidadão/produtor/intelectual, com capacidade para lidar com cenários cambiantes. Torna-se necessário, portanto, repensar o antigo princípio educativo decorrente da base técnica da produção taylorista/fordista.

Seguindo esse mesmo raciocínio Deluiz (2001) avalia que dentro do novo ambiente influenciado pela perspectiva da globalização do mercado, ao contrário dos requisitos parciais de conhecimentos e habilidades requeridos pelo modelo de produção de gestão taylorista/fordista, agora a demanda é por um trabalhador polivalente, criativo, integrado aos objetivos empresariais, ou melhor, os objetivos empresariais passam a ser também os objetivos dos trabalhadores que deixam de ser meros executores de tarefas para se tornarem co-responsáveis pela produção e qualidade dos bens e serviços ofertados. É a competência profissional ocupando o espaço da destreza manual.

Emerge nesse processo um novo perfil e um novo conceito de qualificação, que vai além do simples domínio das habilidades motoras e disposição para cumprir ordens, incluindo também ampla formação geral e sólida base tecnológica. Não basta mais que o trabalhador saiba “fazer”; é preciso também “conhecer” e, acima de tudo, “saber aprender”. (LEITE, 1995, p.11)

O maior desafio da educação profissional brasileira na atualidade é acompanhar a flexibilidade típica do mundo globalizado, diante de um cenário de educação básica e fundamental ineficiente tendo o duplo desafio de formar profissionais e cidadãos/competentes. O novo perfil laboral demanda traços de um profissional que segundo Arruda (2000, p. 17) “vão além de maior qualificação profissional, maior envolvimento emocional e social do trabalhador”.

Elege-se como ideal o profissional que potencializa a comunicação, a interpretação de dados, a flexibilização, a integração funcional e a geração, absorção e troca de conhecimento. Este, portanto, deve ser capaz de operacionalizar seu conhecimento profissional de modo integrado às suas aptidões e vivências socioculturais. O trabalhador adestrado, característico do modelo fordista, deixa de atender aos requisitos do novo padrão produtivo. É necessário um profissional capaz de interpretar dados e sinais emitidos pelos novos sistemas autômatos, agindo proativamente a partir desses dados, atuando como agente do processo de inovação.

Dentro dessa perspectiva Kuenzer (1998, p. 3) sintetiza as características do trabalhador moderno como:

- a) Capacidade de comunicar-se adequadamente, por intermédio do domínio dos códigos e linguagens, incorporando além da língua portuguesa a língua estrangeira, e as novas formas trazidas pela semiótica;
- b) Autonomia intelectual para resolver problemas práticos, utilizando os conhecimentos científicos, buscando aperfeiçoar-se continuamente;
- c) A autonomia moral, por meio da capacidade de enfrentar novas situações que exigem posicionamento ético;
- d) A capacidade de comprometer-se com o trabalho, entendido em sua forma mais ampla de construção do homem e da sociedade, por meio da responsabilidade, crítica, da criatividade.

Percebe-se que além dos conhecimentos originados a partir da formação geral do indivíduo, requisitos referentes ao desenvolvimento de atitudes adaptáveis ao cenário de constantes mutações, no qual estão inseridas as empresas, devem aliar-se dando forma ao trabalhador atuante e propulsor de mudanças. O investimento no elemento humano torna-se um diferencial de competitividade no mundo produtivo.

Para Kuenzer (1998) todas essas mudanças observadas propiciam uma série de reflexões sobre o espaço escolar. A primeira delas, segundo a autora, diz respeito à constatação de que os espaços pedagógicos, impulsionados pelo avanço científico e tecnológico, se ampliaram de forma vertiginosa nas diversas áreas e assim, “Mais do que nunca, o processo de aprender escapa dos muros da escola

para realizar-se nas inúmeras e variadas possibilidades de acesso ao conhecimento presentes na prática social e produtiva” (KUENZER, 1998, p.41).

Nesse sentido, Ramos (2006 *apud* Duarte 2008, p. 79) destaca que:

Ao mesmo tempo, a tendência de universalização de um conjunto de tendências básicas entre indústrias de ramos diferentes foi gerando na população a necessidade de dominar certa necessidade de conhecimentos e destrezas para desenvolver-se em qualquer trabalho ou fora dele. A aprendizagem, portanto, já não podia ocorrer diretamente ou, exclusivamente, no próprio local de trabalho, voltando-se às escolas que, aos poucos, passaram a assumir o papel não só de socialização, mas também de transmissão do saber técnico.

Enfim, no novo momento de reestruturação capitalista, intensificado pela globalização da economia e quebra das fronteiras geográficas, passa a ser requerido do trabalhador a aplicação dos seus conhecimentos para resolução de situações que mudam a todo instante. A questão agora é formar o indivíduo para trabalhar novas habilidades, diferentes daquelas requisitadas para o operário anteriormente.

Nesse sentido, Souza (2009, p.6) citando Kuenzer (1998) observa que as mutações ocorridas na área da educação estão diretamente relacionadas com as transformações dos setores produtivos.

As novas bases materiais que caracterizam a produção (reestruturação produtiva), a economia (globalização) e a política (neoliberal) trazem profundas implicações para a educação neste final de século, uma vez que cada estágio de desenvolvimento das forças produtivas gesta um projeto pedagógico que corresponde às suas demandas de formação de intelectuais, tanto dirigentes quanto trabalhadores.

Até o momento foram abordados os requisitos, em termos de qualificações e habilidades, que são requeridos dos profissionais na atualidade. Mas, será que a escola, permeada pela histórica dicotomia entre educação intelectual e educação para o trabalho – é capaz de formar o novo trabalhador? Esta questão vem inquietando as discussões a respeito do papel da escola no mundo atual.

Segundo Kuenzer (1998, p.109), no contexto do discurso neoliberal, a educação tradicional é incapaz de formar esse novo trabalhador por trabalhar os

conteúdos de forma fragmentada, assim, para atender as necessidades dos setores produtivos são criados e ou adotados novos princípios educativos “não da cabeça dos educadores, mas da prática social e produtiva com suas novas determinações”.

Sendo assim, para atingir aos objetivos delineados a partir da reestruturação produtiva são necessárias mudanças na educação escolar. Pois, o novo trabalhador deve ser capaz de, além de dominar conteúdos, ser crítico, criativo, desenvolver conhecimentos e aplicá-los à realidade.

Ainda referindo-se à capacidade da escola em responder às expectativas do mundo do trabalho, Duarte (2008) pondera que a reforma do ensino é urgente, dada à inadequação da escola ao momento que vive a sociedade atual. Segundo ela, uma situação singular na qual a formação quer do trabalhador quer do cidadão, demandam o desenvolvimento de competências cada vez mais aproximadas do setor produtivo, permitindo que este funcione como condutor da definição de quais habilidades e competências deveriam ser inseridas e desenvolvidas no currículo do ensino médio e profissional.

A autora, no entanto, reflete que

(...) subordinar a educação às necessidades do setor produtivo pode significar a impossibilidade de uma compreensão mais ampliada da realidade. Mesmo assim, é fundamental que todos tenham acesso a níveis cada vez mais elevados de escolarização, mas não porque esta se põe como exigência imediata da produção (DUARTE, 2008. p. 83).

Sobre a necessidade de escolarização Kuenzer (2000) enfatiza que as novas formas de mediação entre o homem e o conhecimento passam, necessariamente, pela escolarização, inicial e continuada. Ao referir-se às habilidades requeridas do trabalhador a pesquisadora reflete sobre a necessidade de construção de um projeto educativo inovador, que:

(...) articule as finalidades de educação para a cidadania e para o trabalho com base em uma concepção de formação humana que, de fato tome por princípio a construção da autonomia intelectual e ética, por meio do acesso ao conhecimento científico, tecnológico e sócio-histórico e ao método que permita o desenvolvimento das capacidades necessárias à aquisição e à produção do conhecimento de forma continuada. (KUENZER, 2000, p. 19)

Pode-se inferir, do exposto até aqui, que a formação do indivíduo deixa de ser concebida conforme os moldes do taylorismo/fordismo – de adaptação ao posto de trabalho – com foco em atributos individuais, comportamentais e predefinidos; e passa a ser idealizada como decorrência da união de diversos elementos presentes no trabalho e na vida em sociedade. Características relacionadas à vivência do sujeito, às relações interpessoais, conhecimento científico, culturais, experiências de trabalho, entre outras, ganham importância no mundo produtivo.

A consequência da mudança de demanda do perfil do profissional é, basicamente, a modificação do foco em relação à qualificação, pois esta passa a repousar sobre características que privilegiam a capacidade de lidar com situações novas, de criar soluções, enfim de saber utilizar os conhecimentos no mundo prático.

Toda a discussão em torno da responsabilidade da escola no processo formativo do homem conduz à reflexão de que a escola sozinha não é capaz de formar o cidadão/trabalhador em toda sua multidimensão, são necessários arranjos entre a academia, setor produtivo e a família (KUENZER, 2000; DELUIZ, 2001).

Com base no que foi discutido na literatura, neste trabalho entende-se que a escola não é a única responsável pela mudança social - seja na dimensão do trabalho ou em suas diversas vertentes - e pelas contradições existentes no mundo capitalista, mas, através dela poderá ser construída uma nova consciência que leve à superação do estado de dominação e desemboque na construção de uma nova ordem social.

É a partir desse contexto que no próximo item é discutida a importância do estágio supervisionado no processo de formação de competências do educando. Já que, como visto, a escola sozinha não reúne as condições de acompanhar todas as mudanças processadas no mundo do trabalho, ela busca meios que sejam capazes de auxiliar na formação profissional do indivíduo tornando-o apto a reunir habilidades, conhecimentos e competências para lidar com o novo mundo do trabalho e suas exigências e mutações.

Sendo assim, foi discutido o estágio supervisionado nos cursos técnicos de nível médio como um dos pontos de interseção entre a escola e a empresa que reúne as condições de auxiliar a escola na importante tarefa de formar o cidadão crítico e reflexivo, atuante e atento às transformações em curso.

## 2.3. O lugar do estágio: entre a formação e a competência profissional.

### 2.3.1. Mas, afinal o que é estágio?

Na tentativa de aprofundar o entendimento sobre esta relevante questão da vida social, sobretudo para o jovem, optou-se em traçar seu percurso histórico analisando o tratamento dispensado a esta matéria ao longo do tempo no Brasil.

Para Dutra (2009) um estudo da legislação sobre estágio permite inferir que o primeiro documento oficial no Brasil que abordou de uma forma mais sistemática as questões relativas a esta prática educativa foi a Portaria n.º 1.002 de 29 de setembro de 1967, do Ministério do Trabalho.

O referido documento continha os seguintes artigos:

Art. 1º - Fica instituída nas empresas a categoria de estagiário a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial.

Art. 2º - As empresas poderão admitir estagiários em suas dependências, segundo condições acordadas com as Faculdades ou Escolas Técnicas e fixadas em contratos-padrão de Bolsa de Complementação Educacional, dos quais obrigatoriamente constarão: **a) a duração e o objeto da bolsa, que deverão coincidir com programas estabelecidos pela Faculdade ou Escolas Técnicas; b) valor da bolsa oferecida pela empresa; c) a obrigação da empresa de fazer, para os bolsistas, seguro de acidentes pessoais ocorridos no local do estágio; d) o horário do estágio.**

Art. 3º - Os estagiários contratados através de **Bolsas de Complementação Educacional** não terão para quaisquer efeitos, **vínculo empregatício** com as empresas, cabendo a estas o pagamento da Bolsa, durante o período de estágio.

Art. 4º - Caberá às Faculdades ou Escolas Técnicas o encaminhamento dos bolsistas às empresas, mediante entendimento prévio, não podendo ser cobrada nenhuma taxa pela execução de tal serviço, tanto das empresas como do bolsista;

Art. 5º - O estagiário não poderá permanecer na empresa, na qualidade de bolsista, por tempo superior àquele constante no contrato de Bolsa de Complementação Educacional, por ele firmado com a empresa;

Art. 6º - A expedição da Carteira Profissional de estagiário, por especialidade, será feita pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, através de seus órgãos próprios, mediante apresentação de declaração fornecida pelo diretor do estabelecimento de ensino interessado. (BRASIL, 1967) (grifos nosso).

Observa-se nessa portaria uma padronização do conjunto de obrigações e deveres concernentes às partes envolvidas no processo de estágio – instituição

educacional, empresa e estagiário. O contrato padrão utilizado chamava-se Bolsa de Complementação Educacional, e nesse documento estavam disciplinadas as regras para contratação do estagiário. O documento deixa evidente o caráter de complementaridade do estágio na formação educacional em dois momentos: 1) através do próprio nome dado ao contrato que estabelece a relação entre as partes e, 2) quando em seu artigo 2º vincula a duração e o objeto da bolsa aos programas estabelecidos pelas Faculdades ou Escolas Técnicas.

Posteriormente, na década de 1970, o Decreto n.º 66.546 veio instituir a coordenação do “Projeto Integração” que tinha como objetivo implementar programas de estágios práticos para estudantes do ensino superior de áreas prioritárias como engenharia, tecnologia, economia e administração. Essas novas definições iam ao encontro dos objetivos do governo militar, que através de projetos como o Rondon e Mauá deslocava para diversas áreas da região brasileira estudantes universitários para prestarem serviço junto às comunidades carentes. Segundo Nathanael (2006 *apud* Pontes 2007, p. 64) “esses megaprojetos serviram como referências que contribuíram na redefinição dos aspectos conceituais, procedimentais e logísticos do estágio”.

Em 1975 o Decreto nº 75.778, traz alguns pontos que deixam mais claro o funcionamento do estágio no ensino profissional, em especial no serviço Público Federal. Este documento além de reforçar o caráter do estágio como complemento às aulas teóricas, previa, por exemplo, a partir de qual momento o aluno poderia estagiar, quando em seu art. 2º ressalta que: “o estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação devendo o estudante, para esse fim, estar frequentando um dos dois últimos períodos.” (BRASIL, 1975). Outros pontos como: valor da bolsa, limite da duração do estágio, carga horária semanal mínima e limite máximo de estagiário por órgão, também foram disciplinados pelo citado decreto, como se pode observar nos artigos seguintes:

Art. 4 – A bolsa será fixada com base nos valores de referência estabelecidos pelo Decreto nº 75.704 de 8 de maio de 1975, para a região ou sub-região em que estiver localizada a unidade onde se realizar o estágio, correspondendo:

- a) A duas vezes o valor de referência, para estudantes de nível superior;
- b) Ao valor de referência para estudantes de curso profissionalizante de 2º grau.

Art. 5º - A duração do estágio será ajustada entre as partes interessadas, tendo em vista a especialização profissional do estagiário e a conveniência da Administração, observado o limite mínimo de 60 (sessenta) e o máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

Art. 6º - O estagiário cumprirá, no mínimo, 20 (vinte) horas semanais de estágio, no horário regular de funcionamento da repartição.

Art. 7º - O número de estagiários, em cada Ministério, Órgão integrante da Presidência da República e Autarquia federal não poderá ser superior a 15% (quinze por cento) da lotação aprovada para a Categoria Funcional de atividades compreendidas na correspondente área profissional. (BRASIL, 1975)

No final dos anos 1970 - coincidindo com as transformações ocorridas no mundo produtivo, com as novas formas de organização do trabalho, as distintas exigências para o trabalhador e a crescente complexificação do cenário produtivo - o estágio enquanto componente desse cenário não poderia deixar de solicitar uma legislação capaz de acompanhar o ambiente da época. Nesse contexto, em 07 de dezembro de 1977, surge a primeira Lei de Estágio. Esta, de caráter amplo, reúne em seus artigos a normatização do estágio no âmbito do ensino superior, profissionalizante do 2º grau e supletivo.

A Lei n.º 6.494 de 7 de dezembro de 1977, originalmente previa em seus artigos:

Art. 1º - As pessoas jurídicas de Direito Privado, os Órgãos da Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar como estagiários, aluno regularmente matriculados e que venham freqüentando, efetivamente, cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis superior, profissionalizante de 2º grau e Supletivo.

§1º - O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, devendo, o estudante, para esse fim, estar em condições de estagiar, segundo o disposto na regulamentação da presente lei.

§2º - Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumentos de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico, científico e de relacionamento humano

Art. 2º - O estágio, independentemente do aspecto profissionalizante, direto e específico, poderá assumir a forma de atividade de extensão, mediante a participação de estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social.

Apesar de ainda não trazer contemplado em seus artigos uma definição clara do que seja o estágio, assim como, um detalhamento maior das responsabilidades dos entes envolvidos nas relações concernentes a esta prática, a



Lei nº 6.494 apresenta grandes inovações em relação às anteriores, pois, dá indícios de que o estágio não é apenas um mecanismo através do qual o indivíduo tem a possibilidade de aperfeiçoar técnicas aprendidas nas escolas.

Pode-se verificar esta característica da citada legislação no momento em que em seu parágrafo 2º ela ressalta que, além de se constituir como meio de integração em termos de treinamento prático, aperfeiçoamento técnico e científico, o estágio deve também promover o relacionamento humano, isto é, deve contribuir para o desenvolvimento do indivíduo enquanto ser social. A lei cita também a questão do estágio curricular sem, no entanto, defini-lo ou mesmo mencionar o que seria um estágio não curricular. Mais tarde, já no ano de 1983, o Decreto nº 87.497 de 18 de agosto, criado para regulamentar a Lei n.º6494, diz a respeito do estágio curricular:

Art. 2º - Considera-se estágio curricular, para efeitos deste Decreto, as **atividades de aprendizagem social, profissional e cultural**, proporcionadas ao estudante pela participação em **situações reais de vida e trabalho** de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino. (BRASIL, 1983) (grifos nosso)

Em seu art. 3º o documento trata a respeito da competência do estágio curricular, enquanto procedimento didático-pedagógico. Ratifica que esta é uma competência da instituição de ensino e que as empresas e os órgãos participam desse processo educativo na qualidade de colaboradores.

Art. 3º - O estágio curricular, como procedimento didático-pedagógico, é atividade de competência da instituição de ensino a quem cabe a decisão sobre a matéria, e dele participam pessoas jurídicas de direito público e privado, oferecendo oportunidade e campos de estágio, outras formas de ajuda, e colaborando no processo educativo. (BRASIL, 1983)

O artigo sexto é reservado para enfatizar a não existência de vínculo empregatício entre o estagiário e a empresa ou órgão ao qual este se liga por meio do estágio curricular. O parágrafo 1º, desse mesmo artigo, ressalva a importância da celebração do Termo de Compromisso como comprovante da inexistência de relações empregatícias.

Art. 6º - A realização do estágio curricular, por parte de estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza.

§1º O Termo de Compromisso será celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade do estágio curricular, com a interveniência da instituição de ensino, e constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício. (BRASIL, 1983)

### **2.3.2. A nova lei de estágio: Lei nº 11788/08**

A Lei n.º 6.494 de 1977 e suas posteriores regulamentações regeram as relações de estágio entre as instituições, empresas e estudantes até setembro de 2008, quando foi promulgada a Lei n.º 11.788, a chamada nova lei de estágio, que está em vigor até o momento.

Os primeiros capítulos da nova lei são dedicados a estabelecer a definição de estágio e as obrigações de cada um dos atores envolvidos nessa relação. Dutra (2009) chama a atenção para a ênfase dispensada ao caráter pedagógico do estágio, colocando-o em posição prioritária em relação à prática de trabalho, fato que pode ser observado pela redação do artigo primeiro:

Art. 1º - Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa a preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, do 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. (BRASIL, 2008).

Observa-se nos parágrafos 1º e 2º da referida lei a preocupação do legislador em contextualizar o estágio com o currículo do curso, integrando as diversas disciplinas e dessa forma contribuindo para a formação do indivíduo não apenas para o mundo do trabalho, mas, também, uma formação que permita enfrentar um mundo em constante transformação.

No artigo 2º a lei conceitua os termos estágio obrigatório e estágio não obrigatório. Sendo que o primeiro é considerado aquele previsto no projeto do curso e que o cumprimento da carga horária é pré-requisito para a diplomação. Já o

segundo é desenvolvido como atividade opcional não interferindo na obtenção do diploma. Enfatizando a questão pedagógica, a lei permite que as atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante desde que previstas no projeto pedagógico do curso possam ser equiparadas ao estágio.

Seguindo a mesma orientação de legislações anteriores a nova lei de estágio faz referência à não existência de vínculo empregatício entre o estagiário e a empresa e/ou órgão ao qual este se vincula, desde que sejam obedecidos alguns pré-requisitos, conforme observa-se na redação os incisos I, II e III do artigo 3º:

- I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos 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 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. (BRASIL, 2008)

Verifica-se a preocupação do legislador em proteger o educando de possíveis desvirtuamentos da relação de estágio. Em caso de ocorrência de atos que descaracterizem o estágio como ato educativo, este passa a ser considerado como emprego para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Ainda no capítulo I, a legislação traz outra inovação ao estabelecer o papel dos agentes de integração como colaboradores no processo de aperfeiçoamento do estágio. São assim, funções desses facilitadores:

- 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.

E, mais uma vez, reforçando a necessidade de integração entre a prática do estágio e o currículo escolar o parágrafo 3º da Lei nº 11.788/08 acomete aos entes integradores a responsabilidade civil “(...) se indicarem estagiários para

realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso (...)” (BRASIL, 2008).

Os capítulos II e III foram reservados à explanação das obrigações das instituições de ensino e da parte concedente, respectivamente. Entre as mudanças que mais se destacam pode-se citar em relação à escola, um maior controle pedagógico e ampliação da capacidade de gerenciamento do estágio de seus alunos, através dos mecanismos de relatórios e supervisão.

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

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional de 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; (BRASIL, 2008)

No tocante a parte concedente, observa-se que a nova lei chama a atenção das empresas para o estágio como ato formativo da educação e não apenas como a reprodução de técnicas. Dentro desse contexto, a lei prevê a respeito das obrigações dos entes contratantes, no artigo 9º incisos:

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – indicar funcionários 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;

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;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis ) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

No entanto, as mudanças mais acentuadas estão dispostas no capítulo IV que foi dedicado ao próprio estagiário. Nota-se, pela análise das legislações anteriores que o papel do estagiário, dentro das organizações, era pouco detalhado, assim como, seus direitos e obrigações. Nesse sentido a lei 11.788 foi um avanço. Aspectos importantes, para impedir a utilização do estagiário como mão-de-obra barata, fugindo da função do estágio como ato educativo, foram observados quando

estabeleceu-se limites de carga horária diária e semanal e também tempo de duração do estágio em uma mesma empresa.

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) 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) 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. (BRASIL, 2008)

Benefício como vale transporte e auxílio alimentação, mesmo tendo sido assegurados, compulsoriamente, apenas para os estágios não obrigatórios, sendo facultado no caso de estágio obrigatório, representa um diferencial em relação a garantias de legislações passadas. Outros direitos assegurados foram o recesso remunerado e a possibilidade de dispensa em período de provas.

Não há dúvidas de que a legislação de estágio evoluiu e ganhou espaço na agenda educacional e empresarial. A preocupação com o questão pedagógica é uma realidade e objetiva o alargamento da articulação entre escola e meio produtivo, permitindo ganhos educacionais e profissionais para o estudante. Para tanto, é necessário que a instituição educacional esteja atenta na orientação do aluno para que a experiência prática do estágio configure uma verdadeira complementação do ensino/aprendizagem.

No Quadro 2 procurou-se sintetizar as leituras das legislações de estágio focando suas principais características e mudanças observadas ao longo do tempo. Dentre as modificações mais expressivas verificadas quando comparados os períodos de 1967 e 2008 pode-se destacar a própria estrutura do documento que começa como uma portaria e atualmente é uma lei. Além disso, a definição dos papéis de cada um dos atores envolvidos no estágio é claramente identificável, assim como também o item referente ao objetivo do estágio assume uma conotação muito mais completa.

**Quadro 2 - Resumo da evolução histórica das legislações de estágio brasileiras**

	definições de estágio	do objetivo do estágio	A quem se destina...	Tipo de vínculo	Principais prerrogativas		
					estagiário	empresa	escola
<b>Portaria nº 1002/67</b>	não consta	Complementar a Formação Educacional	Alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial	sem vínculo empregatício	recebimento de bolsa	Realizar contrato de Bolsa Complementação Educacional; contratar seguro contra acidentes pessoais.	Encaminhar o aluno à empresa sem cobranças de quaisquer espécie
<b>Decreto nº 66546/70</b>	não consta	Proporcionar ao estudante oportunidade de praticar o exercício de atividades relativas as suas especialidades.	Estudantes de nível superior de áreas prioritárias como engenharia, economia, tecnologia e administração.	sem vínculo empregatício	recebimento de bolsa	não consta	não consta
<b>decreto nº 75778/75</b>	não consta	Complementar educacional e prática profissional	Estudantes do ensino superior e profissionalizante de 2º grau	sem vínculo empregatício	recebimento de bolsa	promover o planejamento, a programação, o acompanhamento e a avaliação do estágio; fixar o número de estagiários observado o limite estabelecido no artigo 7º deste Decreto; fornecer ao estagiário programa de atividades a desenvolver durante o estágio.	não consta
<b>Lei nº 6494/77</b>	não consta	proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário; propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem	Estudantes de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo,	sem vínculo empregatício	recebimento de bolsa	não consta	celebrar termo de compromisso de estágio com a empresa/organização
<b>Lei nº 11788/08</b>	Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo	aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.	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	sem vínculo empregatício	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; recesso remunerado de até 30 dias; legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio	celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando; ofertar instalações que adequadas; indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário; contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais;	celebrar termo de compromisso com o educando indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso; avaliar as instalações da parte concedente; indicar professor orientador da área; zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

Fonte: elaborado pela autora com base na leitura da legislação

### **2.3.3. Estágio supervisionado e o desenvolvimento de competências profissionais**

A formação profissional pode ser entendida como o desenvolvimento de habilidades, capacidades e posturas a serem apreendidas pelo estudante ao longo de sua vida acadêmica até se habilitarem ao exercício da vida profissional. É, portanto, um movimento dinâmico, educativo ligado à aprendizagem de elementos de caráter pessoal e social.

Dentro dessa perspectiva o estágio supervisionado, enquanto ato educativo conforme preconiza a Lei nº 11.788/08 atua como um dos componentes necessários à formação e desenvolvimento profissional e social do aluno/estagiário e, portanto, deve extrapolar os limites da simples preparação para o trabalho e proporcionar ao indivíduo, em consonância com a escola, a ampliação de habilidades para lidar com as diferentes situações do dia-a-dia.

A partir da leitura histórica da legislação de estágio apreende-se que esta prática educativa começa a ser normatizada e sistematizada de forma contundente a partir dos anos 1970. Esta observação faz crer que a importância do estágio cresce em um momento de grandes transformações no mundo do trabalho e de variadas mudanças tecnológicas.

Nesse contexto de novas demandas para o exercício profissional Souza (2009, p. 48) avalia que “(...) o estágio, enquanto atividade pedagógica tem o papel de estimular o conhecimento da realidade social e desenvolver práticas que respondam às necessidades sociais”. Além disso, “ao articular teoria e prática, de modo indissociável, o estágio promove o processo de ensinar e aprender, assim como também, a interação entre universidade, organização e sociedade.”

Piconez (1991) citado por Festinalli (2007), de certo modo concorda com o posicionamento de Souza (2009), pois, defende que a eficácia do estágio depende da compreensão dos vínculos estabelecidos entre este e os demais componentes curriculares, o valor dado pelos atores envolvidos (docentes e discentes) e o eixo articulador da relação teórico-prática na formação do profissional.

Estudos como os de Almeida, Lagemann e Souza (2006) assinalam que o estágio é um mecanismo de relevante importância para agregar habilidades, conhecimentos e apresentar ao educando um ambiente propício a demonstração de atitudes e assim, tem sido uma ferramenta estratégica de empresas que acreditam

ser possível encontrar perfis profissionais no contingente universitário que respondam às expectativas empresariais.

No nível do ensino técnico profissional do IFBA a preocupação com a prática do estágio supervisionado justifica-se por ser o seu lócus de demanda, essencialmente, a indústria, sendo que esta apresenta determinadas particularidades que são bem distintas das áreas de comércio e serviços. O trabalho no setor industrial é bem diverso do administrativo e o jovem futuro profissional tem que estar preparado para enfrentar situações adversas, assim como, refletir sobre a realidade interna relacionando com a realidade externa a partir do conjunto de experiências adquiridas ao longo de sua formação escolar.

Festinalli (2007) citando Pimenta (1995) ressalta que já que a finalidade principal de um curso é a formação do profissional é natural que a prática seja uma inquietação sistemática do currículo. Para ele essa prática era entendida nos anos 1960 como a observação e reprodução de modelos considerados eficientes utilizados em determinada área de trabalho do futuro profissional. No entanto nessa época as mudanças no cenário produtivo eram mais lentas o que possibilitava a manutenção de modelos a serem utilizados por longos períodos.

Com o advento das transformações econômicas e sociais impulsionadas pelas novas tecnologias e novas formas de gestão do trabalho e da produção a perspectiva que privilegia a repetição de ações mecânicas e rotineiras perdeu espaço. O ambiente empresarial, agora, muda a todo instante não sendo possível determinar que os atos processados no passado serão reproduzidos da mesma forma no futuro.

Apresentando uma visão de estágio sob uma ótica que vai além do conceito enquanto momento de possibilidade de aplicação dos conhecimentos teóricos, Favero (2001 apud Festinalli, 2007 p. 4) evidencia que:

(...) o estágio curricular como uma proposta não só formadora, mas também de ratificação de função social da universidade  
(...) o estágio enquanto elemento integrador deve ser visto “como uma forma de abrir caminhos a novas relações, não só no campo estritamente acadêmico, mas também no social”. A formação profissional não é fruto, nessa perspectiva, da simples frequência a um curso de graduação, mais do que isso, só é alcançada a partir do comprometimento com a construção de uma práxis, alicerçada na capacidade de compreensão das relações entre teoria e prática, possíveis a partir da realização do estágio curricular



Nesta concepção, teoria e prática são elementos inseparáveis que constituem o processo de aprendizagem. Se estes componentes forem trabalhados de forma articulada entre a escola e a empresa são capazes de auxiliarem na compreensão de fatores que somente podem ser experimentados no contato com o mundo do trabalho.

Esses fatores referem-se tanto aos aspectos acadêmicos e técnicos quanto ao desenvolvimento do indivíduo enquanto integrante de um grupo, ou seja, o estágio deve não apenas proporcionar a aplicação de conhecimentos educacionais mais também proporcionar a ampliação, renovação e criação de novos conhecimentos.

Ainda discorrendo sobre a relação teórica-prática no estágio Pimenta (1995) alerta que a finalidade da prática do estágio é proporcionar uma aproximação do acadêmico com a realidade onde o futuro profissional irá atuar, não se constituindo, portanto, como momento prático do curso, mas como uma aproximação à prática. Para o autor o estágio, é nesse sentido, uma fase conseqüente ao estudo da teoria e deve promover uma reflexão do futuro profissional sobre a realidade de atuação, considerando as especificidades de contexto. Por fim o objetivo do estágio vai além da aplicação imediata de técnicas aprendidas na teoria, pois a prática implica superar o fazer e remete a uma reflexão que enriquece a teoria que serviu de base para tal.

O estágio como articulador da formação profissional e desenvolvedor das competências requeridas na indústria precisa transcender em sintonia com as demais disciplinas curriculares alimentando e retroalimentando o processo de aprendizagem. Nessa perspectiva acredita-se que a inclusão do aluno na empresa através do estágio contribua na evolução de sua competência.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

#### **3.1. A abordagem da pesquisa**

A abordagem utilizada na presente pesquisa é de cunho qualitativo acometendo as seguintes variáveis: competência profissional, formação profissional e estágio e envolvendo os alunos dos cursos técnicos de nível médio do Instituto Federal da Bahia Campus Salvador, mais precisamente, aqueles se encontram em estágio obrigatório supervisionado. Através da pesquisa documental e da pesquisa de campo o elemento “estágio” foi desvelado à luz da sua concepção e relação com o desenvolvimento profissional (competências) dos alunos dessa instituição.

A investigação de natureza qualitativa segundo Godoy (1995) é uma atividade da ciência que visa a construção da realidade, mas que se preocupa com as ciências sociais em um nível de realidade que não pode ser quantificado, trabalhando com elementos tais como crenças, valores, significados e outros construtos profundos das relações que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Godoy (1995, p.58) explicita ainda algumas características principais de uma pesquisa qualitativa, as quais embasam também este trabalho: a) considera o ambiente como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento chave; b) possui caráter descritivo; c) o processo é o foco principal de abordagem e não o resultado ou o produto; d) a análise dos dados é realizada de forma intuitiva e indutivamente pelo pesquisador; e) não recorre ao uso de técnicas e métodos estatísticos; f) e, por fim, uma preocupação maior com a interpretação de fenômenos e a atribuição de resultados.

Dentro dessa perspectiva a presente pesquisa não procura enumerar ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados. Envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto da pesquisadora com a situação estudada, onde se procurou compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo, no caso, os estudantes estagiários dos cursos de Automação Industrial, Manutenção Mecânica e Química.

### 3.2. Modelo de Análise

A contribuição do estágio supervisionado para o desenvolvimento das competências profissionais nos indivíduos que frequentam um curso técnico de nível médio foi analisada a partir da percepção dos estagiários que passaram por tal experiência prática e, considerando a fundamentação teórica, os objetivos de pesquisa e a formulação do problema.

Nesse contexto para o desenvolvimento do presente estudo foram definidos critérios considerados coerentes com a proposta da pesquisa. Assim, no modelo de análise utilizado para o atingimento dos objetivos do trabalho considera-se o conceito de competência como sendo a utilização conjunta entre os elementos conhecimento, habilidades e atitudes no ambiente de trabalho e, também, que a articulação entre esses componentes observados no decorrer do estágio supervisionado conduz ao incremento da competência profissional dos jovens futuros profissionais dos cursos técnicos.

A fim de compreender o processo de evolução de cada um dos elementos constituintes da competência profissional dos estudantes, assim como, a interface entre os mesmos, optou-se em atribuir a cada uma das dimensões características que possibilitaram identificar seu progresso ao longo do processo da prática profissional do estágio. Além disso, considera-se que o desenvolvimento ocorre por meio da sedimentação do conhecimento, integração das habilidades e adoção de atitudes no desenvolvimento do trabalho.

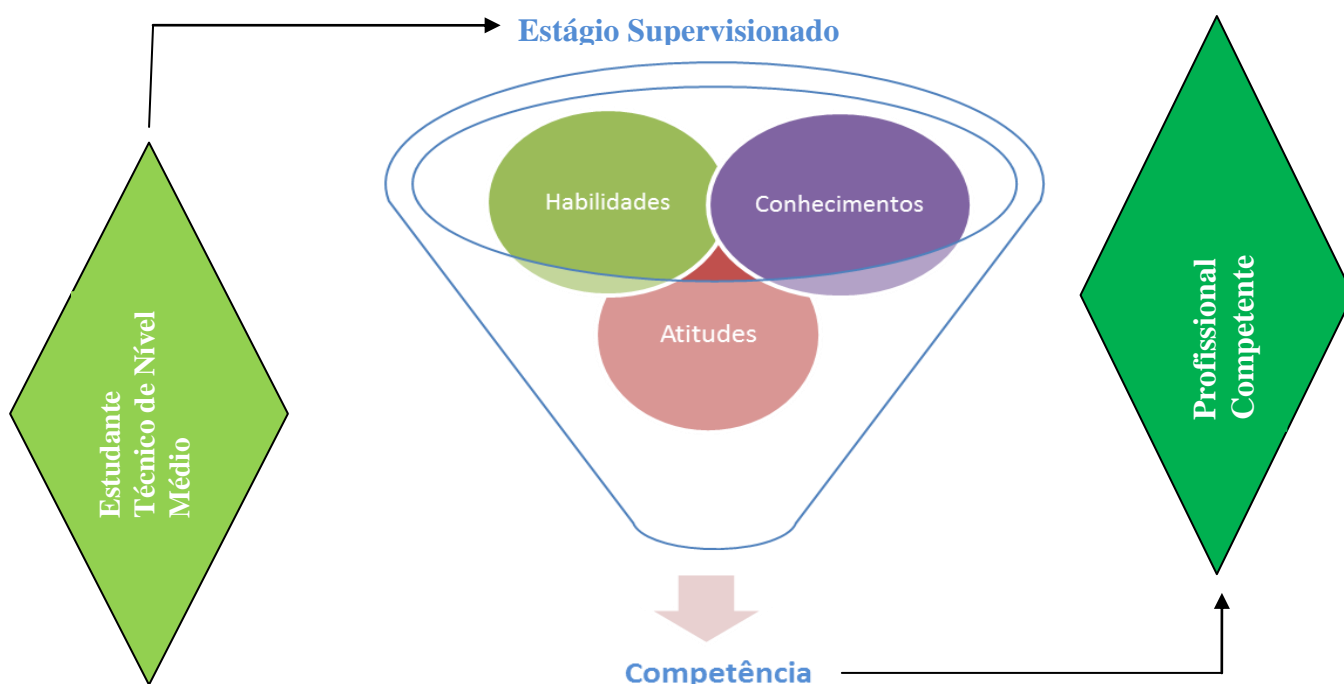
A partir da pesquisa de Benevides (2009), onde a pesquisadora listou as competências profissionais mais desejadas no cenário das organizações baianas (63% delas fazem parte do polo industrial), buscou-se agrupá-las por atributos representativos de cada uma das dimensões formadoras da competência: conhecimento, habilidades e atitudes, conforme se observa no Quadro 3. Tais junções foram realizadas tendo como base os conceitos de conhecimentos, habilidades e atitudes expressos por Durand (2000, apud Brandão e Borges-Andrade, 2007).

**Quadro 3** – Competências representativas de conhecimentos, habilidades e atitudes

Competências	Dimensões	Conceitos
Capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias	Conhecimentos	Informação/ saber o que e porque fazer
Domínio de conhecimentos técnicos associados ao exercício do cargo ou função ocupada		
Capacidade de relacionamento interpessoal	Habilidades	Saber utilizar o conhecimento/ saber como/destreza
Capacidade de trabalhar em equipe		
Capacidade de comunicação		
Capacidade de lidar com situações novas e inusitadas		
Capacidade de lidar com incertezas e ambiguidades	Atitudes	Querer fazer/ interesse/ determinação
Capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização		
Autocontrole emocional		
Iniciativa de ação e decisão		

**Fonte:** elaboração própria a partir da pesquisa de Benevides (2009)

Apresenta-se assim o modelo de análise utilizado para o desenvolvimento da pesquisa. No modelo apresentado na Figura 2 estão dispostas as dimensões das competências profissionais. Cada grandeza foi analisada tendo como parâmetro as questões que nortearam as entrevistas realizadas com os estagiários as quais conduziram às conclusões vistas mais adiante.

**Figura 2** – Modelo de análise da pesquisa

**Fonte:** Elaboração própria a partir de pesquisa bibliográfica.

### **3.3. Instrumentos de coleta de dados**

#### **3.3.1 Pesquisa documental e bibliográfica**

Segundo Vergara (2005, p. 47-48) pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais e redes eletrônicas, isto é material acessível ao público em geral.

Dentro desse contexto, foram realizadas pesquisas bibliográficas que permitiram o acesso a materiais já existentes sobre o tema a ser desenvolvido, de modo que foi possível delinear uma nova abordagem sobre o assunto, chegando a conclusões que poderão servir de embasamento para pesquisas futuras. Este processo foi contínuo durante todas as fases da investigação científica, sobretudo no que diz respeito ao tema competências profissionais, dada a gama de visões distintas sobre esta temática.

A pesquisa documental foi realizada na Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias com o objetivo de investigar nos documentos, técnicos e institucionais do setor (normas internas de funcionamento, formulários e relatórios), as principais empresas absorvedoras de estagiários do IFBA e, também, identificar os procedimentos estratégicos e operacionais de estágio vigente no IFBA Campus Salvador.

#### **3.3.2 Entrevistas**

A principal ferramenta de coleta de dados utilizada na pesquisa foi a entrevista semi-estruturada. A opção por uma entrevista semi-estruturada recaiu sobre o fato de que este tipo de instrumento de pesquisa permite certa liberdade de adaptação, fato que proporciona ao pesquisador maior flexibilidade e adequação às situações (MATTOS, 2005). A principal vantagem desse meio de coleta de dados é a liberdade do entrevistador em poder formular questões não programadas anteriormente, guiando-se pelo andamento da entrevista.

Esta parece ser a técnica adequada para um trabalho de cunho qualitativo onde se procura entender um fenômeno a partir da perspectiva do sujeito. Afinal as entrevistas surgem porque houve uma curiosidade prévia em relação às experiências, vivências e costumes de outros indivíduos ou situações. Conforme

sugere Seidman (1991, apud Miguel, 2010) entrevistamos porque temos interesse pelo outro, pelas suas histórias, reflexões, ordenamento dos fatos e acontecimentos.

Nas palavras do autor,

O propósito da entrevista detalhada não seria, portanto, o de fornecer respostas a perguntas específicas, nem mesmo o de testar hipóteses ou avaliar algo específico, mas buscar tentativas de compreender as experiências de outras pessoas e os significados que elas atribuem a essas experiências. (Miguel, 2010, p. 3)

Antes do início das entrevistas foram detalhados para os participantes os motivos e objetivos do trabalho, bem como, solicitada sua autorização para gravação e posterior transcrição dos relatos; como ensina Vergara (2005) posturas que pudessem influenciar a resposta do entrevistado foram evitadas sendo que, em alguns casos foram necessários prestar maiores esclarecimentos a cerca das perguntas.

O roteiro guia para a entrevista semiestruturada foi elaborado tendo como parâmetros as categorias representativas das dimensões da competência profissional, conforme Quadro 4. Importante salientar que cada grupo de categorias representa uma das dimensões da competência, essa divisão teve cunho didático a fim de facilitar a elaboração da entrevista. No entanto, conforme visto no modelo de análise (Figura 2) esses elementos se interligam exercendo influência uns sobre os outros.

Foram realizadas 18 entrevistas com duração média de 50 minutos cada, procurou-se manter um equilíbrio quantitativo entre o número de entrevistados por curso e as empresas na qual realizaram os estágios.

**Quadro 4 – Roteiro básico de entrevistas**

<b>Categorias representativas de Conhecimentos</b>	<b>Conceito de conhecimento</b>	<b>Questões norteadoras da entrevista</b>
Capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias	Informação/ saber o que e porque fazer	Questão 1. Os conteúdos estudados nas disciplinas foram utilizados e /ou aplicados na empresa? Quando e de que forma?
Domínio de conhecimentos técnicos associados ao exercício do cargo ou função ocupada		Questão 2. Os conhecimentos teóricos aprendidos durante o curso possibilitaram a resolução e/oi diagnóstico de problemas na empresa na qual estagiou?
		Questão 3. Durante a realização do estágio você novos conceitos ou técnicas?
		Questão 4. A empresa na qual estagiou incentivava a apresentação de sugestões/projetos para melhoria de seus processos? Você apresentou algum? Qual?
		Questão 5. A tecnologia utilizada na escola, em relação a máquinas e recursos estão em compasso com aquelas que você encontrou na empresa?
		Questão 6. Você possui cursos extracurriculares relacionados à sua área de atuação?
<b>Categorias representativas de Habilidades</b>	<b>Conceito de Habilidade</b>	<b>Questões norteadoras da entrevista</b>
Capacidade de relacionamento interpessoal	Saber utilizar o conhecimento/ saber como/destreza	Questão 7. Como você definiria sua adaptação ao ambiente de trabalho?
Capacidade de trabalhar em equipe		Questão 8. Adapta-se facilmente a novas e inesperadas situações?
Capacidade de comunicação		Questão 9. Vivenciou situações onde precisou retransmitir o conhecimento adquirido? Conte como foi.
Capacidade de lidar com situações novas e inusitadas		Questão 10. Como você se posiciona diante de uma situação problema?
		Questão 11. Como você lida com as situações de conflito que ocorrem no ambiente de trabalho?
		Questão 12. Você considera que trabalhar em equipe é importante? Porque?
<b>Categorias representativas de Atitudes</b>	<b>Conceito de Atitude</b>	<b>Questões norteadoras da entrevista</b>
Capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização	Querer fazer/ interesse/ determinação	Questão 13. Você tem alguma experiência com liderança?
Autocontrole emocional		Questão 14. Como você reage diante de uma situação que exige controle emocional?
		Questão 15. Como você se posiciona quanto às responsabilidades atribuídas ao estagiário?
		Questão 16. Possui iniciativa em relação às situações que ocorrem no trabalho?
Iniciativa de ação e decisão		

**Fonte:** Elaboração própria

Por fim, o Quadro 5 tem o intuito de esclarecer a forma de utilização dos instrumentos de pesquisa em relação aos participantes, assim como, relacioná-los com os objetivos específicos traçados inicialmente.

**Quadro 5** – Plano de aplicação dos instrumentos de coleta de dados em relação aos objetivos específicos.

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Onde</b>	<b>Com quem</b>	<b>Como</b>
a) Elencar principais empresas absorvedora de alunos do Instituto;	Direc	Arquivos	Pesquisa documental
b) Identificar quais competências são desenvolvidas no estágio;	Direc	Alunos estagiários	Entrevista
c) Analisar como o estágio supervisionado contribui para o desenvolvimento das competências profissionais.	Direc	Alunos estagiários	Entrevista

Fonte: elaboração própria

### 3.3.3 Os sujeitos da pesquisa e a unidade de análise

A seguir é apresentado no Quadro 6 o panorama no qual a pesquisa foi desenvolvida, tendo como recorte os estágios supervisionados obrigatórios, ou seja, aqueles que fazem parte do plano de curso e são requisitos essenciais à obtenção do certificado, e as empresas que mais contrataram alunos estagiários do IFBA campus Salvador, sejam através de convênios firmados diretamente com a instituição escolar ou por meio dos agentes de integração.

**Quadro 6.** Empresas do pólo industrial que contrataram acima de 15 estagiários dos cursos de automação, mecânica e química entre jun/2011 e jun/2013

<b>Empresas/curso</b>	<b>Automação</b>		<b>Mecânica</b>		<b>Química</b>		<b>Total</b>	
	<b>Contratados</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Contratados</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Contratados</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Contratados</b>	<b>Entrevistados</b>
<b>Braskem</b>	5	2	8	1	5	3	<b>18</b>	<b>6</b>
<b>Cristal Pigmentos</b>	6	2	11	3	3	1	<b>20</b>	<b>6</b>
<b>Petrobras</b>	7	2	6	2	7	2	<b>20</b>	<b>6</b>
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>58</b>	<b>18</b>

Fonte: elaboração própria, a partir da base de dados da Gerencia de Estágios



Dentre os 58 egressos identificados como estagiários no período pesquisado e que fizeram estágio supervisionado, 45 foram contatados por telefone e e-mail. Para os demais não foi possível contato por razões relativas a mudanças cadastrais, o que pode indicar uma deficiência no acompanhamento de egressos da instituição, enquanto outros não responderam ao e-mail. Entre aqueles que foram informados sobre a pesquisa 23 aceitaram participar da entrevista sendo estas marcadas na própria instituição em dias e horários previamente agendados. Por motivos particulares 5 candidatos à entrevista não compareceram, assim, a amostra ficou composta por 18 respondentes, sendo 4 do sexo feminino e 14 do sexo masculino.

Importante ressaltar que todos os entrevistados possuíam no mínimo 6 meses de estágio nas respectivas empresas sendo, portanto, seus depoimentos considerados consistentes e embasados. O Quadro 7 apresenta a distribuição dos entrevistados conforme tempo de permanência na empresa.

**Quadro 7:** Tempo de permanência no estágio

Braskem		Cristal Pigmentos		Petrobrás	
entrevistados	permanência no estágio	entrevistados	permanência no estágio	entrevistados	permanência no estágio
3	6 meses	1	6 meses	2	8 meses
3	1 ano	5	1 ano	4	6 meses

Fonte: elaboração própria

As empresas escolhidas para comporem a pesquisa foram as três que mais contrataram estudantes técnicos de nível médio entre os anos de 2011 e 2013 e cuja atividade é precipuamente industrial, são elas: A Braskem, a Cristal Pigmentos do Brasil e a Petrobrás.

A Braskem é uma empresa que surgiu em 2002 fruto da integração de seis empresas: Copene, Opp, Trikem, Nitrocabono, Proppet e Polialden. Atua no setor químico e petroquímico e se destaca no cenário global como a maior produtora de resinas termoplásticas das Américas, sua produção é focada nas resinas termoplásticas, polietileno, polipropileno, policloreto de vinila, além de insumos químicos básico. Possui 36 unidades industriais sendo 29 no Brasil, 5 nos estados

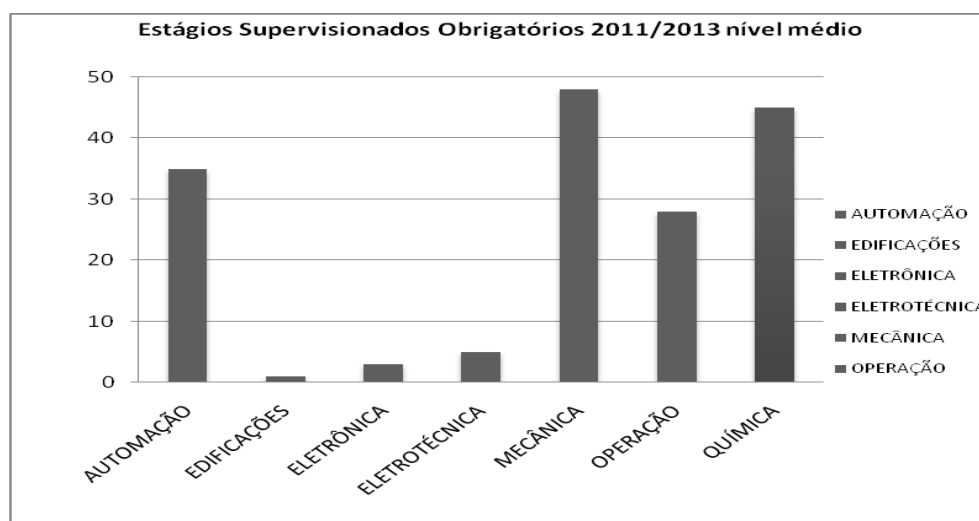
Unidos e 2 na Alemanha, tendo cerca de 7600 trabalhadores prestando serviços em suas unidades. ([www.braskem.com.br](http://www.braskem.com.br))

A Cristal é a segunda maior produtora de pigmento de Dióxido de Titânio do mundo, tem 7 fábricas distribuídas em cinco continentes, sendo 2 nos Estados Unidos, 1 na Inglaterra, 1 na França, 1 na Arábia Saudita, 1 na Austrália e 1 no Brasil. Para o processo de produção no Brasil, a Cristal conta com três unidades: a Mina do Guajú, em Mataraca, na Paraíba; a fábrica em Camaçari, na Bahia; e o escritório comercial em São Paulo, que atende a demanda de toda a América Latina. O conjunto das suas unidades contam com uma equipe formada por 4 mil pessoas, trabalhando juntos para atender às demandas da cadeia de pigmento de Titânio na indústria química. ([www.cristal-al.com.br/historico](http://www.cristal-al.com.br/historico))

Já a Petrobrás é uma empresa brasileira líder no setor petrolífero no Brasil está presente em 25 países e atua nas áreas de exploração e produção, refino, comercialização, transporte, petroquímica, distribuição de derivados, gás natural, energia elétrica, gás-química e biocombustíveis. Possui 86.108 empregados distribuídos em suas unidades. (<http://www.petrobras.com.br>)

Quanto aos cursos foi realizado um recorte dentre os aqueles cursos técnicos ofertados pelo IFBA Campus Salvador e selecionados 3 cursos por identificar a pesquisadora que estes foram os cursos que mais ocuparam vagas de estágio no período selecionado, são eles: **Automação Industrial, Manutenção Mecânica e Química**, conforme se pode observar na ilustração do Gráfico 1.

**Gráfico 1:** Ocupação de vagas de estágio na indústria por curso entre jun/2011 e jun/2013



**Fonte:** elaboração própria a partir da base de dados da Direc

O estudo tem como unidade de análise o estágio e as competências profissionais desenvolvidas pelos alunos estagiários dos cursos técnicos de nível médio dos cursos de Automação, Mecânica e Química.

A análise foi realizada no IFBA Campus Salvador, instituição centenária composta por 17 *campi* no estado da Bahia, ofertante de cursos de nível superior, cursos na modalidade PROEJA1 e cursos técnicos de nível médio que representa o foco desta pesquisa e a origem da instituição.

### 3.4 Técnicas de análise de dados

Analisar os dados coletados tem importância fundamental no resultado da pesquisa. Para Best (1972, *apud* MARCONE e LAKATOS, 2003, p. 167) a análise e interpretação dos dados representam a aplicação lógica dedutiva e indutiva do processo de investigação. A importância dos dados está não em si mesma, mas em apresentarem respostas às investigações.

Nesta investigação foi utilizada a técnica da análise de conteúdo para identificar o que está sendo dito sobre a temática. Bardin (2006) esclarece que a análise de conteúdo é o conjunto de técnicas de análise de comunicações que tem por objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados.

Para Bardin (2006) a análise de conteúdo engloba as seguintes fases:

1. Descrição - é a codificação, decodificação, enumeração das características do texto;
2. Inferência - consiste em deduzir de forma lógica os conhecimentos da mensagem do emissor ou sobre o meio, os efeitos da mensagem, as suas causas ou antecedentes e outros;
3. Interpretação - é a significação dada às características do texto.

No entanto, vale ressaltar que a autora alerta que anteriormente às etapas acima descritas necessário se faz realizar uma pré-análise, ou seja, a preparação dos documentos que serão utilizados, realizando uma leitura flutuante

---

1 PROEJA é a forma de ensino de jovens e adultos do IFBA. Os cursos do Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na modalidade de Jovens e Adultos (Proeja) são indicados para quem tem a partir de 18 anos e deseja dar continuidade aos estudos, unindo ensino médio com qualificação profissional, disponível em: <http://www.portal.ifba.edu.br/cursos/educacao-de-jovens-e-adultos-proeja.html>

sendo este o primeiro contato do pesquisador com o conjunto de documentos sobre o tema. Esta fase é importante, pois, dela se originam as formulações para compor os demais passos.

Nesse sentido após a aplicação e transcrição das entrevistas os dados foram submetidos à análise de conteúdo utilizando como unidades de apreciação as categorias especificadas no modelo de análise: conhecimentos, habilidades, atitudes. A cada uma dessas categorias foram associados indicadores e estes serviram como um guia para formulação das perguntas que deram origem às entrevistas.

No estudo em questão o conjunto de documentos constituiu-se daqueles utilizados para compor o referencial teórico, os documentos internos e transcrição das entrevistas. A análise desses dados foi realizada em etapas, primeiramente, foi feita a análise flutuante do conjunto, depois executada uma leitura mais aprofundada, principalmente, das transcrições das entrevistas e nessa leitura usando a ferramenta do Word “localizar” foram identificadas as frases, palavras e falas das transcrições que mais se identificavam com a proposta e o referencial teórico.

## **4. DISCUSSÕES E RESULTADOS**

Este capítulo é dedicado à análise das falas dos educandos que passaram pela experiência do estágio na modalidade supervisionado em uma das três empresas que mais contrataram estudantes do IFBA entre os anos de 2011 e 2013. A partir desse diálogo e sua correlação com o referencial teórico adotado na pesquisa, procurou-se identificar se houve contribuição do estágio para o desenvolvimento das competências profissionais dos estudantes dos cursos técnicos de nível médio do IFBA Campus Salvador.

### **4.1. Conhecimento: uma importante dimensão da competência profissional**

Como visto ao longo do capítulo 2, a competência profissional pode ser definida, em linhas gerais, como o resultado de uma equação onde as variáveis conhecimentos, habilidades, atitudes são mobilizadas pelos indivíduos e colocadas em prática no ambiente de trabalho de forma eficaz. Le Boterf (1999), por exemplo, explica que a competência da pessoa é decorrente da aplicação conjunta, no trabalho, de conhecimentos, habilidades e atitudes que representam os três recursos ou dimensões da competência.

Assim, o conhecimento como um dos elementos que compõe a competência profissional é um importante ponto a ser investigado no intuito de perceber se o estágio supervisionado contribuiu para expandi-lo nos alunos que passaram por essa experiência nas empresas pesquisadas. Dessa forma, a análise desse componente foi realizada tendo como pontos norteadores as competências representativas de conhecimento.

#### **4.1.1 Domínio de conhecimentos técnicos associados ao exercício do cargo**

Nesse aspecto foi possível observar que em relação ao domínio de conhecimentos técnicos, as respostas dos entrevistados conduzem à noção de que, estes ao chegarem à empresa já detêm uma série de conhecimentos técnicos adquiridos no ambiente escolar conforme se pode constatar pelo depoimento do aluno do curso de Automação Industrial no qual este declara que as disciplinas estudadas durante o curso técnico foram amplamente utilizadas no estágio, com

exceção para alguns processos específicos, “no geral deu pra ver bastante do que a gente viu na aula, só que o que a gente viu era uma base porque na indústria mesmo é que a gente pode aprender na prática.” (Entrevista, Automação, Cristal, 06/02/14).

O depoimento acima reforça a reflexão de Pimenta (1995) quando o autor salienta que o objetivo principal do estágio ultrapassa a questão da imediata aplicação de técnicas que são aprendidas na teoria, e sim, que a teoria que serviu de base para a elaboração daquela prática deve ser enriquecida por esta, não se limitando a uma simples aplicação direta. Já, segundo Souza (2009), o estágio cumpre seu papel social e educativo quando ao sintonizar teoria e prática promove o processo de ensinar e aprender.

A gente chega ao quarto ano e vê que como aquilo tudo que a gente estudou nos primeiros anos se juntam num aparelho só pra formar um sistema mais complexo e quando chega na indústria a gente tem a possibilidade de vivenciar o que a gente estudou sem muitas vezes ter a oportunidade de utilizar o aparelho. (Entrevista, Química, Braskem, 14/02/2014)

A sólida base técnica adquirida na escola é necessária para que os estudantes adentrem as empresas por meio dos processos seletivos próprios para escolha de estagiários. Contudo, esses conhecimentos são ampliados durante o estágio, proporcionando uma gama maior de oportunidades futuras na própria empresa ou em outra da mesma área. “conhecimento é a base em tudo, pra chegar lá, pra você ser referenciado e até deixar um bom nome, porque em muitos casos e no meu também o estagiário tem possibilidade de contratação.” (Entrevista, Química, Braskem, 14/02/2014)

O entrevistado prossegue reforçando que o conhecimento fundamentado obtido no IFBA foi um fator importante na consolidação do seu desenvolvimento no estágio, possibilitando até mesmo uma relação de troca com a empresa. Em suas palavras: “O IFBA me deu uma base bastante importante pra eu chegar lá e conseguir aprender e também mostrar que eu tinha base, que eu tinha estudado tal assunto, que eu não estava ali somente pelo aprendizado, mas, podendo também oferecer alguma coisa”.

O estágio possibilita a expansão dos conhecimentos que foram edificados durante os anos de vivência acadêmica, pois,

(...) além dos conteúdos estudados auxiliarem o contato com o processo, amplia a visão, a gente vê na prática como aquela área restrita que a gente estudou se aplica no global, é condizente com a teoria que a gente estuda mas vai além. (Entrevista, Automação, Cristal, 28/01/2014).

Estas falas reportam a uma reflexão quanto a relevância do fator conhecimento, do quanto este pode ser elástico, mutável, ampliado, enfim o conhecimento nunca é absoluto, sempre há algo a ser aprendido. Nesse sentido, Polanyi (1998, apud Souza, 2008) lembra que o conhecimento é uma construção humana que ocorre a partir de valores e experiências pessoais e sociais, essa elaboração influencia e sofre influências a cada fenômeno social, ou seja, enriquece a cada novidade, a cada mudança de situação.

No contexto do estágio pode-se entender que este disponibiliza o espaço onde se dá o enriquecimento do aprendizado uma vez que confronta o futuro profissional com situações e cenários que mudam a todo instante. O domínio de procedimentos, conceitos, fatos e informações interferem na qualidade do trabalho desenvolvido pelo estagiário. Percebendo essa condição as empresas buscam ao mesmo tempo aproveitar os conhecimentos prévios dos indivíduos em formação profissional e preencher as possíveis lacunas que possam existir em suas trajetórias formativas.

O relato do aluno de Mecânica Industrial deixa evidente esta condição, diz ele:

Apesar de dominar o conteúdo teórico na hora de partir para a prática faltava a habilidade. Como participamos de um período de treinamento na empresa, isso facilitou, tivemos um treinamento muito longo, então a gente pode desenvolver esta parte da prática que estava defasada. (Entrevista, Mecânica, Cristal, 05/02/14).

A fala do entrevistado evidencia que o estágio, através do treinamento disponibilizado pela empresa, possibilitou o desenvolvimento de sua habilidade. Já que, conforme relata, mesmo possuindo o conhecimento na ocasião de colocá-lo em prática o estudante sentiu dificuldade. De acordo com o próprio conceito de habilidade adotado nessa pesquisa, esta consiste em saber utilizar o conhecimento de maneira bem-sucedida. Sendo assim, pode-se inferir que o conhecimento adquirido no ambiente escolar unido ao treinamento dado pela empresa desenvolveu a competência da habilidade no indivíduo pesquisado.

Ao que parece as empresas alvo dessa pesquisa demonstram ter consciência do seu papel social promovendo ações que estimulam e acrescentam saberes aos seus estagiários. Nesse sentido alguns entrevistados ressaltam que o conhecimento teórico é primordial para facilitar o aprendizado contínuo disponibilizado pela indústria, através de workshop e outros treinamentos voltados para os processos específicos da empresa.

A empresa investe bastante na gente. Claro que os conhecimentos adquiridos aqui na escola são a base de tudo porque a gente aprende os princípios que são a base de tudo, então até para se sair bem nos cursos que a gente fez na empresa o ensino daqui é importante. (Entrevista, Automação, Braskem, 29/01/14)

É necessário observar que, se por um lado, o discurso dos entrevistados indica que existe na escola uma preocupação em transmitir uma teoria fundamentada da parte técnica, por outro lado, é possível verificar que a escola não tem conseguido atingir de forma satisfatória a necessidade dos alunos em relação ao desenvolvimento da parte prática. Consistindo, portanto, em um ponto importante a ser revisto pelo IFBA. Talvez, conforme visto em alguns momentos das entrevistas, não seja possível para escola congregar um parque tecnológico que acompanhe os avanços na mesma velocidade com a qual o faz o mundo produtivo, mas, são necessárias ações que aproximem a tecnologia dos laboratórios escolares da realidade com a qual os alunos se deparam no trabalho.

Ainda discursando acerca dos conhecimentos técnicos e teóricos buscou-se, também, compreender como os estudantes se comportam no que se refere à capacidade de resolver problemas práticos utilizando conhecimentos científicos, que segundo Kuenzer (1998) é uma das características requisitadas aos trabalhadores do mundo moderno.

Os entrevistados, em sua maioria, declararam que apesar da pouca prática vista no ambiente escolar, o conhecimento teórico substancial ofertado pela escola era suficiente para lhes permitir resolver ou diagnosticar problemas na empresa logo nos primeiros momentos, já que conhecer os princípios fundamentais de funcionamento dos processos industriais proporciona:



(...) identificar algumas coisas, outras não tinham como ser passadas durante o curso, mas, a grande maioria dava para perceber. Agora tem instrumentos que por mais que a gente fale sobre ele em sala de aula somente quando a gente manuseia percebe detalhes que variam de fabricante para fabricante. (Entrevista, Automação, Braskem, 06/02/14)

Segundo o estudante do curso de Mecânica Industrial em alguns momentos foi possível visualizar problemas em “bombas” associando o que estava acontecendo com os estudos teóricos vividos em sala de aula, ressalta ele que suas sugestões em boa parte eram aproveitadas.

(...) teve alguns problemas lá com bombas que a gente tinha estudado tipos de cavitação e várias causas e isso possibilitou eu associar isso ao processo que a gente tava passando. Tudo que a gente tinha visto aqui na instituição ajudou muito lá na identificação de problemas, eu mesmo opinei em várias manutenções e, realmente, as vezes, dava certo (Entrevista, Braskem, Mecânica, 04/02/14)

Conforme destaca Ramos (2002) os processos de trabalho com os quais os estudantes da educação profissional se depararão ao longo da sua vivência profissional, são decorrência de um processo histórico maior do que a soma das partes das atividades que o constituem. Sendo assim, para que os estudantes possam compreender os processos de trabalho ao ponto de dominá-los e transformá-los em soluções é necessário que eles se apropriem dos conceitos científicos que os estruturam, e ao que parece a escola fornece a base para tal apropriação.

Observa-se na fala seguinte que o estudante tem consciência da sua limitação enquanto profissional em construção, mas, por ter tido acesso a um sólido conhecimento técnico/científico durante sua formação escolar, ele não sente tantas dificuldades em colocar esses conceitos em prática quando em atuação no cenário produtivo: “quando você se depara com um problema na área mesmo, apesar de não ter aquele conhecimento prático amplo, você também não chega tão leigo porque a gente já tem esta base daqui do ensino técnico.” (Entrevista, Mecânica, Cristal, 05/02/14)

Outros reconhecem que apesar de não conseguirem diagnosticar e sugerir reparos em suas áreas de atuação, os conhecimentos adquiridos

anteriormente possibilitaram reconhecer os equipamentos permitindo assim um desenvolvimento melhor no estágio. Veja o exemplo a seguir.

(...) uma certa vez porque a Cristal é uma planta antiga é da época de 60 antes do polo, lá tem muito equipamento antigo e tinha um controlador chamado Smar 600 a gente teve aula prática aqui no Cefet com ele. Então quando eu vi aquilo ali na minha frente, pensei poxa vida eu aprendi isso na sala, aquela aula que eu prestei atenção e parecia uma coisa recorrente, pois existem controladores tão modernos, a gente podia até deixar passar achando que não veria na indústria, eu vi lá. Foi muito fácil manusear, não precisou ninguém me ensinar eu já tinha intimidade com o equipamento e tive facilidade em executar e isso foi muito bom. (Entrevista, Automação, Braskem, 06/02/14)

A questão da segurança foi citada por um dos alunos como sendo um dos pontos que dificultam encontrar falhas nos processos industriais, uma vez que "(...) esse tipo de parâmetro de segurança na indústria é muito forte, e muito mais rigorosa do que aqui dentro da instituição. Eles se preocupam muito mais na questão de não existirem falhas". (Entrevista, Química, Petrobrás, 04/02/14).

Observa-se nos discursos coletados um consenso quanto à capacidade de entender os processos a partir dos conhecimentos acumulados ao longo do curso. Aqui é importante resgatar a ideia de Durand (2000, apud Brandão e Borges-Andrade, 2007), segundo o qual o conhecimento corresponde a uma série de informações assimiladas e estruturadas pelo indivíduo que lhe permitem entender o mundo. Refere-se ao saber que a pessoa acumula ao longo de sua vida.

Esta característica ratifica que a escola desempenha um importante papel na construção das competências nos alunos, no entanto, ela sozinha não apresenta condições de formar o trabalhador com todos os elementos que o atual mundo dos negócios requer.

Assim a empresa também precisa assumir sua responsabilidade no processo formativo e, não esperar que o indivíduo saia da escola direta para o mundo produtivo como um profissional completo. No entendimento da pesquisadora o estágio é a oportunidade de refinar e preparar o futuro profissional para o desempenho de suas atividades laborais.

Dentro desse contexto, no quesito domínio dos conhecimentos técnicos e teóricos os resultados apontam que os alunos dos cursos técnicos de nível médio adentram as empresas, na condição de estagiários, levando uma boa base de

conhecimentos técnicos teóricos, porém ainda com certa carência no que se refere à parte prática dos cursos.

Na empresa, essa deficiência é suprida no momento em que estes jovens são colocados em contato com o processo de trabalho e conseguem realizar as conexões entre o que foi visto em sala de aula com o mundo prático. Dessa forma, pode-se considerar que o estágio no que se refere à dimensão do conhecimento contribui para a ampliação das competências desses estudantes.

#### **4.1.2 O estágio como *lócus* de aprendizagem**

Conforme visto o estágio é a oportunidade do futuro profissional não apenas por em prática conceitos aprendidos durante a formação escolar, mas, também expandi-los além da mera aplicação prática. Assim infere-se que a empresa através da condução do estágio também deve promover um ambiente propício à aprendizagem.

Dentro dessa abordagem a categoria capacidade de aprender novos conceitos e tecnologias funciona como balizador a fim de desnudar o acréscimo de competências às pessoas através do incremento de conhecimentos pós realização de estágio.

Os questionamentos sobre a aquisição ou alargamento de conhecimentos realizada no ambiente de trabalho revelam que as empresas tem um papel importante dentro do processo de ensino e aprendizagem, pois, existem recursos que somente são possíveis de aprender na vivência do exercício laboral, sendo complexa sua reprodução dentro dos “muros escolares”.

“Teve muita coisa que aprendi apenas porque passei pelo estágio (...)”, assim se inicia a entrevista concedida por um a aluno do curso de Automação Industrial. E ele prossegue citando o exemplo do sistema de inertização que, segundo diz, é uma tecnologia que seria inviável trazer para a sala de aula, “já na indústria a gente tem esta possibilidade de ver e estudar”. (Entrevista, Automação, Petrobrás, 17/02/2014)

Seguindo pela mesma linha de raciocínio, para o entrevistado do curso de Química as oportunidades disponibilizadas pelo estágio são únicas, “(...) tem algumas coisas que eu só vi, realmente, lá”(...) “nós trabalhamos com espectrofotometria e aqui também mas praticamente, a gente só viu tudo na teoria.

Quando chegou lá no laboratório da empresa foi que de fato eu conheci a parte instrumental cromatográfica”. (Entrevista, Química, Braskem 15/02/14).

Em seu caminho argumentativo o aluno segue relatando experiências e aprendizagens que somente um cenário de atividades laborais proporcionam, como “desmontar um forno de grafite”, conhecer equipamentos ricos em tecnologia no caso um “destilador automático” e um “pepitador automático”. Reflete ele que isso ocorre porque a empresa “tem um poder aquisitivo um pouco maior então permite e se faz necessário ter esse tipo de coisa, equipamento autônomos. “A partir daqui você tem um princípio e sabe uma ideia do que é aquilo e aí na prática você se desenvolve”

Corroborando com esta opinião também o aluno de Manutenção Mecânica, que destaca:

(...) muita coisa de manutenção que eu não tinha visto aqui na escola eu tive a oportunidade de ver no estágio, a gente aprende muito aqui de controle em automação, a parte lógica, mas, a manual a gente não tem tanto. (Entrevista, Mecânica, Petrobrás 06/02/14).

É necessário observar que cada empresa apresenta um processo próprio, voltado para seu ramo de atuação. Dessa forma, seria complicado a escola reproduzir em seu interior todos os processos para atender as especificidades de cada organização industrial, e nem é este o objetivo do IFBa cuja missão é “promover a formação do cidadão histórico-crítico, oferecendo ensino, pesquisa e extensão com qualidade socialmente referenciada, objetivando o desenvolvimento sustentável do país”. Entendendo o cidadão histórico-crítico como sendo aquele que é dotado dos instrumentos necessários para conseguir ressignificar, aperfeiçoar, rever e adaptar conceitos e técnicas.

A experiência vivenciada na indústria dá um novo significado para alguns conceitos possibilita rever e ampliar concepções como exemplifica a entrevistada em sua fala:

(...) se você me perguntasse antes de estagiar qual a importância de fazer manutenção e calibração adequada em um certo equipamento, eu ia falar que era importante para evitar perda do produto em si. Mas quando eu fui para lá eu vi que é imprescindível, fundamental, a base de tudo você ter um equipamento que funciona bem para fazer aquela operação toda dar certo e chegar ao produto final correto. (Entrevista, Química, Petrobrás, 04/02/14).

Mais adiante a mesma entrevistada reforça a importância do contato com o processo para ter noção do todo e entender melhor as questões relacionados ao trabalho.

(...) eu aprendi lá que assim da base você chega ao produto final com qualidade, essa parte de manutenção foi importante para eu ver isso. E na parte de equipamento eu consegui ter uma dimensão maior de como aquele reagente resulta um certo produto, sabe? Do início mesmo de onde vai, para onde vai, se vai quebrar, se vai craquear. Essa empresa onde eu estava foi muito boa por isso, lá tem o petróleo que quebra e vai fazendo novos produtos, então nisso eu consegui ter base para outros processos que aprendi aqui no IFBA, processos assim da vida, e parece que não tem nada a ver, mas eu consegui ter uma visão mais ampla no trabalho.

O contato com as atividades e rotinas do ambiente de trabalho, por meio do estágio funciona também como um “termômetro” para o aluno perceber se a profissão escolhida encontra-se de acordo com suas aptidões e expectativas. Muitas vezes esses jovens adentram o ensino técnico ainda muito inexperientes e sem o discernimento suficiente para escolher uma profissão:

(...) lá eu aprendi a gostar do meu curso. Eu fiz até o terceiro ano sem gostar muito, a gente entra aqui muito novo com 13 /14 anos, então tem uma visão muito pequena de que precisa tomar nota para passar nas matérias, o estágio é uma oportunidade de ter contato com a sua profissão e entender se, realmente, é aquilo o que você quer. (Entrevista, Mecânica, Petrobrás, 29/01/14).

Outro ponto importante a se observar em relação ao comportamento da empresa refere-se aos canais de expressão colocados a disposição dos colaboradores, no caso dos alunos/estagiários, os relatos evidenciam que as empresas estão abertas para ouvir e avaliar suas sugestões. Essa postura incentiva a ampliação do conhecimento uma vez que permite a intervenção do indivíduo no trabalho.

(...) os estagiários desde o princípio, desde o primeiro dia que eu entrei, eu sempre fiz parte, pediam minha opinião perguntavam. E eles essa questão de feedback sempre acontecia, eles estavam sempre abertos a ver se eu tinha algo a somar. E também tinham um cuidado comigo em saber se eu estava entendendo ou não. (Entrevista, Química, Petrobrás, 15/02/14).

Outra aluna, também do curso de Química, conta que a empresa onde estagiou e atualmente exerce atividade como profissional técnica de nível médio, recebeu em 2013 um prêmio pelas boas práticas de estágio, sendo que nesse

mesmo evento foi premiado um estagiário da empresa por apresentar um projeto inovador.

Então com certeza a Petrobras incentiva sim, não só a Petrobras mas todos dentro do laboratório incentivam aos estagiários apresentarem sugestões para melhoria dos processos, é tanto que a gente até participa de algumas auditorias de procedimentos, a gente diz o que pode ser melhorado, o que pode ser retirado do processo e eles analisam e dão uma resposta pra gente. (Entrevista, Química, Petrobrás, 18/02/14).

Esse é um caminho de mão dupla, pois, ganha o estagiário já que termina sendo “obrigado” a prestar mais atenção nos processos ao seu redor na busca por alternativas que possam melhorá-los e, nessa busca agrega mais informações ao seu rol de conhecimentos e, ganha a empresa que vai poder contar com um olhar novo, daquele que ainda não foi contaminado pela rotina.

Uma das coisas primeiras que eles chegaram para nós estagiários dizendo foi o seguinte: vocês são estagiários novos do laboratório, quem está aqui dentro já estão acostumados com essa vida, dificilmente, consegue perceber um erro, um risco ou algum tipo de melhoria, porque já está a muito tempo fazendo aquilo, já caiu na rotina, vocês que estão vindo de fora, vocês vem com uma nova visão. (...) Lá eles permitiam muito isso, dicas, melhorias. (Entrevista, Química, Braskem, 15/02/14).

Os depoimentos dos entrevistados sugerem que há um lugar para propostas que visem à melhoria dos processos e alguns alunos se apropriaram desse espaço e conseguiu expressar algo a mais, como é o caso da aluna de Química que relata que conseguiu reduzir o tempo de um processo químico e dessa forma conseguiu reduzir o tempo de entrega de resultados aos clientes. (Entrevista, Química, Petrobrás, 15/02/14).

A pesquisa aponta para uma deficiência da escola quanto à oferta de aulas práticas. Ao mesmo tempo em que os alunos entrevistados enfatizam a qualidade do ensino teórico ofertado pela instituição, em vários pontos, pode-se observar que as falas deixam transparecer que existe uma lacuna em relação às práticas.

Ainda assim, a categoria relacionada a capacidade de aprender novos conceitos e tecnologias indica que os estagiários aproveitaram de forma satisfatória as oportunidades de acesso ao conhecimento disponibilizados pelos empregadores,

inclusive, ainda que de forma tímida, apresentando sugestões para melhoria dos processos aos quais estavam vinculados.

#### **4.1.3 Capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias**

Nesse quesito os resultados apontam que os alunos consideram que a tecnologia utilizada na escola é defasada em relação àquela encontrada na área industrial, porém, sempre ressaltam a boa qualidade dos conteúdos teóricos que acabam dando um bom suporte para o adequado entendimento acerca dos processos na indústria. Nesse sentido o educando de Automação defende que “a tecnologia aqui do IFBA estava um pouco atrasada, mas os princípios dos instrumentos não mudam então serviam de base para os que estavam lá. [...] A defasagem não chegou a comprometer o aprendizado, mas facilitaria se fosse mais moderna a nossa tecnologia.” (Entrevista, Automação, Braskem, 06/02/14).

Ao que parece o estágio complementa o aprendizado uma vez que nas dependências do estabelecimento empresarial o aluno tem a oportunidade de manter contato com equipamentos que na escola, muitas vezes, só haviam visualizado por gravuras, slides ou nos livros,

(...) “eu vi equipamentos mesmo no estagio porque lá a tecnologia é muito mais avançada do que a daqui”. Um exemplo mesmo: bomba é um equipamento que todo mecânico deve conhecer de cor e salteado e aqui no IFBA não tem uma bomba, não tem uma bomba pra gente montar e desmontar, entendeu? E a gente não via uma bomba aqui pra gente desmontar e praticar, não via nenhum modelo de bomba, era tudo só no retroprojeto, nos slides. (Mecânica, 04 de fevereiro de 2014)

Conscientes do descompasso das tecnologias, em termos de recursos e equipamentos, entre a indústria e a escola alguns entrevistados ponderam sobre os possíveis motivos que justificam essa lacuna. “Eu acho que seria inviável para a escola manter um sistema tecnológico comparado ao da indústria que tem lucros e uma rotina de otimização de rendas”. (Entrevista, Química, Braskem, 14/02/14).

Na indústria a tecnologia é um pouco mais avançada do que aqui até por questão de verba também, aqui tem uma verba mais limitada do que lá, mas assim... não é uma coisa muito distante. O básico tem nos dois lugares, só como eu já havia dito alguns equipamentos específicos que não tem, mas não chega a atrapalhar o aprendizado, aqui tem o necessário. (Entrevista, Química, Braskem, 12/02/14)

O aluno do curso de Química lembra que a própria empresa não deixa que o estagiário chegue e seja encaminhado imediatamente para a produção é necessário passar por um treinamento antes e conhecer a metodologia da empresa. Esta postura aliada aos conhecimentos previamente adquiridos ajuda para que não haja impacto negativo no desenvolvimento no trabalho, expandindo dessa forma os saberes contraídos antecipadamente na escola. “Apesar da defasagem a oferta da escola foi suficiente para meu desenvolvimento na empresa. A própria empresa quando você chega lá ela não te deixar fazer logo a análises. A primeira coisa que fazemos quando entramos lá é ler a parte de metodologia. (Química, 15 de fevereiro de 2014)

A análise do dado conhecimento acerca dos equipamentos e recursos disponíveis sugere que os educandos conhecem grande parte da aparelhagem que compõe a estrutura das suas áreas de atuação. Os princípios básicos aprendidos na escola aliado ao treinamento ofertado nas empresas sucedem em resultados positivos até mesmo para aqueles equipamentos que, por deficiência da escola ou por representarem especificidades de cada setor, não são conhecidos plenamente pelo discente.

#### **4.1.4 Cursos extras relacionados à área de atuação**

No decorrer das entrevistas, em certos momentos, os pesquisados citaram questões referentes a cursos extracurriculares, este ponto não estava explícito no roteiro de entrevistas, mas, devido a incidência com a qual apareceu merece uma breve explanação a esse respeito.

Alguns estudantes declaram que não consideraram necessário: “(...) eu não senti uma necessidade de recorrer a cursos externos para conseguir me movimentar dentro da indústria. (Entrevista, Braskem, Química, 14/02/14), “quando você vai fazer uma entrevista de trabalho e diz que estudou aqui você já sai disparado na frente de muita gente e quando estagia em um lugar bom, melhor ainda. (Entrevista, Química, Petrobrás, 18/02/14).

Outro motivo relatado tem a ver com o ingresso em curso de nível superior logo após a conclusão do curso técnico, diz o entrevistado: “Não possuo até porque eu sou uma pessoa que estou sempre fazendo atividades duplas. Eu iniciei o



curso técnico e logo depois já estava fazendo o curso superior”. (Entrevista, Mecânica, Petrobrás, 03/02/14). Este aluno, no entanto, identifica que o curso de inglês agregaria valor ao seu currículo além de auxiliar o seu dia-a-dia no trabalho, já que: “hoje em dia trabalho na Petrobras na parte de planejamento de manutenções nas plataformas lá tem muito catálogo de equipamentos e a maioria é em inglês”.

Aqueles que possuem cursos extras reconhecem a importância destes como auxiliares ao currículo e, como diferencial para o mundo do trabalho.

Eu possuo alguns e acho super válido, primeiro porque você agrega valor ao seu currículo e segundo porque quando você vai procurar estágio isso já pesa bastante pra você, tanto no estágio quanto no mercado de trabalho. Porque você mostra ao profissional empregador que você tá se capacitando além do seu curso técnico, não ficou ali estagnado achando que somente aquilo ali fosse suficiente pra você crescer. Então é fundamental a gente tá cada vez mais se preparando, porque o mercado exige muito da gente. (Entrevista, Mecânica, Cristal, 15/02/14)

Pondera o entrevistado que muitas vezes os conhecimentos recém absorvidos nesses cursos, não são prontamente utilizados no estágio, mas são essenciais para agregar aprendizado aos conceitos já existentes e serem utilizados adiante. Conforme se observa nesse trecho do diálogo: “(...) até em um momento de conversa, um bate papo ali com o meu chefe, um colega de trabalho, você tem um conhecimento a mais e tá mostrando que você busca cada vez mais conhecer outras áreas para abrir um leque de opções para você”.

O Quadro 8 foi construído relacionando os cursos extracurriculares citados pelos entrevistados como sendo aqueles que agregariam valor aos seus currículos. Os cursos foram elencados de acordo com as áreas de atuação profissional dos alunos.

**Quadro 8.** Cursos extracurriculares citados e/ou realizados pelos entrevistados

<b>Automação</b>	<b>Mecânica</b>	<b>Química</b>
Eletricidade Predial e Industrial	Relacionamento Interpessoal	Relacionamento Interpessoal
Analisadores de células	Inglês	Inglês
Relacionamento Interpessoal	Inspeção com ensaios destrutivos	Quimiolumescência
Manutenção de equipamentos	Inspeção de equipamentos	Manutenção de Materias
Inglês	Inglês técnico	Estatística aplicada ao laboratório
Informática		Química Forense
Auto Cad		Cromatografia
		Inglês técnico

Fonte: Elaboração própria

## **4.2 Habilidade: saber usar o conhecimento de forma produtiva**

O conjunto de informações que o indivíduo acumula ao longo de sua vida devem ser colocados em uso de forma adequada e produtiva e com vista ao fomento do grupo do qual ele é parte integrante, dá-se a esse processo o nome de habilidade (DURAND, 1998; ROCHA-PINTO, 2003).

No caso dessa pesquisa, foram investigados os posicionamentos dos alunos estagiários diante das situações problemas do cotidiano de trabalho não se limitando aos conhecimentos técnicos teóricos, mas, também, às situações que envolvem decisões em relação a conduta da pessoa. A esta capacidade de utilizar as experiências acumuladas para enfrentar e resolver problemas no ambiente produtivo chamou-se de habilidades comportamentais.

### **4.2.1 Capacidade de lidar com situações novas e inusitadas**

A habilidade tem a ver com o comportamento da pessoa diante de uma situação concreta. Assim, uma das formas utilizadas para avaliar a habilidade dos alunos dos cursos técnicos do IFBA foi investigar sobre sua capacidade de adaptar-se às mudanças, mais precisamente, a facilidade para mudar táticas e comportamentos dependendo do ambiente que se apresenta naquele momento.

Nesse contexto Le Boterf (2003) alerta que o profissional competente é aquele que ao deparar-se com uma situação adversa, adota iniciativas que

extrapolam o que está prescrito. De acordo com essa linha de argumentação, nesse subitem do trabalho, realizou-se a pesquisa de habilidade de adaptação dos alunos a partir de dois momentos: 1º momento: adaptação ao ambiente de trabalho (transição escola para a empresa); e 2º momento: reação diante de situações inesperadas quando em atividade laboral (estágio).

Em relação à abordagem que analisa a transição do aluno entre escola e meio produtivo, pode-se observar que os educandos não sentiram muitas dificuldades nessa passagem, principalmente, aqueles que já haviam tido experiências de trabalho anteriores, mesmo que estas tenham se realizado fora da área técnica, como é o caso do aluno de Automação Industrial, conforme se verifica no depoimento seguinte:

Eu não senti tanta dificuldade na transição da escola para o mundo do trabalho porque eu já havia trabalhado antes, apesar de não ter nada a ver com o curso técnico porque foi no Banco do Brasil, foi mais para experiência de primeiro emprego mesmo. Depois eu trabalhei na área de elétrica pelo curso extracurricular que eu havia feito que aí já foi na indústria e já comecei a me ambientar desde ali (Entrevista, Automação, Cristal, 06/02/14)

Este aluno, no entanto, ressalta que sentiu falta de um acompanhamento mais próximo da instituição no sentido desta conhecer o ambiente no qual os estudantes estão inseridos e exercendo atividade profissional, “acho que poderia haver um acompanhamento maior, não sei se do setor de estágio ou do coordenador de curso. Até uma possível visita, digo isso porque enquanto estava estagiando lá vi visitas do pessoal de outras instituições e não vi do IFBA”

Ainda seguindo por esta linha de raciocínio em relação à ausência de acompanhamento da instituição educacional outra colega do mesmo curso completa a fala ponderando que “ninguém tá preparado para ambiente de trabalho, eu acho que a escola não prepara você para o que você vai ver realmente, até porque cada ambiente é diferente, cada área que você vai é diferente” (Entrevista, Automação, Braskem, 29/01/14).

E comenta um exemplo baseado na própria experiência, já que fez um estágio anterior relacionado a sua área de atuação, porém, em ambiente administrativo, “eu ficava sentada no computador o dia inteiro, atendendo telefone e trabalhava sozinha praticamente. Quando eu saí desse estágio e fui pra Braskem eu fui diretamente para área industrial, então eu saí dessa parte burocrática de

planejamento e fui fazer serviço braçal mesmo”. Esta estudante ao chegar na indústria sentiu o impacto da diferença de ambientes e reclama que,

Na escola eu não tive nenhuma preparação, a gente chega sem saber o que vai acontecer, como vai ser. Acho que faltava mais a gente ter contato com quem já trabalha lá realmente, uma palestra com alguém que trabalha na área, que tá atuando todo dia, para ter essa troca e a gente saber como é que funciona realmente, esclarecer um pouco porque eu não tinha ideia nenhuma quando eu fui pra lá. (Entrevista, Automação, Braskem, 29/01/14).

Um estudante do curso de mecânica aponta uma informação interessante ao descrever que não percebeu dificuldades, pois, os professores através de suas experiências relatadas em sala de aula conseguiram transmitir uma noção daquilo que eles encontrariam futuramente: “eles davam uma maturidade a mais pra gente, contavam casos deles mesmos, pois, muitos dos nossos professores de mecânica vieram da indústria então não eram apenas professores de sala de aula, eles já passaram pela indústria então eles sabem como é.” (Entrevista, Mecânica, Braskem, 04/02/14). Concorda com ele a estudante de Química, pois, diz que “nosso único referencial são alguns professores que passam pra gente as vivências deles e como a gente deve se comportar”. (Entrevista, Química, Petrobrás, 04/02/14)

Essas primeiras falas fazem refletir quanta a postura da escola na preparação do aluno não apenas do ponto de vista da teoria e técnicas, mas, também, quanto à preparação referente a aspectos comportamentais. Kuenzer (1998) já alertava que o novo trabalhador necessita ser autônomo moralmente, e essa autonomia manifesta-se por meio da capacidade de enfrentar situações novas que exigem posicionamento ético.

A aluna do curso de Química faz uma análise dessa transição por um ângulo diferente dos colegas de outros cursos e avalia que a escola auxiliou bastante na medida em que ao cobrar prazos e responsabilidades quanto ao cumprimento das tarefas escolares, reproduz um cenário compatível com as exigências do mundo do trabalho e, dessa forma, já os condiciona a tais comportamentos morais.

Pondera essa mesma aluna que o impacto da transição é reduzido por conta desses fatores, no entanto, não deixa de existir o receio em relação ao ambiente desconhecido, às pessoas e expectativas. Mas, nesse aspecto, “(...) a equipe em si do laboratório ajudou muito, eles nos abraçaram e tinham a

consciência de que enquanto estagiários nós tínhamos o direito de errar. Agora é um erro permitido né? Tem um limite para errar sem complicar o trabalho de outras pessoas lá na frente” (Entrevista, Química, Petrobrás, 18/02/14).

A importância da experiência do estágio para formação dos jovens profissionais foi, também, um aspecto lembrado entre os estagiários. Segundo eles, muitas vezes chegam à indústria com o comportamento ainda bem próximos daqueles praticados nos corredores do colégio como as brincadeiras demasiadas e conversas: Foi necessário um “puxão de orelha” para nos ajustarmos. No início a gente não encaixou perfeitamente no perfil profissional, a gente não vestiu essa roupa profissional, continuamos com os vícios e atitudes que a gente tinha na época de escola (...).

Diante desse cenário a empresa não se omitiu em assumir uma postura “educadora” e “(...) vez ou outra um palestrante, ou algum funcionário da empresa tinha que nos chamar atenção para o fato de que ali era uma empresa, mesmo que ainda estivéssemos na sala de aula tomando do curso de formação tínhamos que nos comportar como profissionais.” (Entrevista, Automação, Cristal, 06/02/14).

O aluno termina concluindo que “(...) se você é um bom profissional, mas, não corresponde ao perfil da empresa, infelizmente, a empresa não vai lhe aproveitar. Ao final do curso minha experiência prática me ajudou muito, depois que sai da Cristal minha visão de perfil profissional mudou completamente, hoje eu tenho uma postura mais condizente com o perfil profissional de uma pessoa séria.”

Esse pensamento parece ir ao encontro do que defende Souza (2009) quando reflete que o estágio é uma atividade pedagógica e, assim sendo, através dele deve ser possível conhecer a realidade social e alargar práticas que respondam às necessidades dessas realidades causando o processo de ensinar e aprender assim como o intercâmbio entre universidade, organização e sociedade.

Outro ponto investigado remete à análise da reação dos estagiários quando são colocados diante de situações imprevistas no decorrer da realização das atividades de trabalho. Os resultados apontam que os alunos consideram que estão preparados para as mudanças e conseguem tomar decisões com base em seus conhecimentos colocando em prática o que foi aprendido.

A situação relatada a seguir é um exemplo que ilustra essa afirmativa. Durante um simulado de evasão do polo, a estudante lembrou que como todos

sairiam antes de descer para a área, um determinado procedimento, de grande importância, não seria realizado, então: “ (...) antes do alarme tocar eu resolvi ir fazer essa troca, até então eu não fazia sozinha porque o cilindro é grande e bem pesado, fui elogiada pela atitude de ter me preocupado, ter me lembrado e ter ido fazer.” (Entrevista, Automação, Braskem, 29/01/14).

O aluno de Química lembra que na área em que atua o ambiente muda a todo instante, as demandas são grandes e que “a capacidade de cada um de pegar essas informações mais rapidamente ajuda nessa hora, é uma questão pessoal às vezes a pessoa tem maior facilidade de pegar o pique, é dada na empresa a oportunidade de você ir evoluindo.” Este aluno considera que não houve dificuldade de adaptação às transformações em curso:

(...) foi tranquilo, eu consigo me adaptar bem, consigo ficar bem. Nunca tive problemas com mudanças, inclusive a área que eu estagiei é diferente da que eu fui contratado, porque no estagio a gente tem uma rotação de área, a gente passava mais tempo na área oficial. O estagio foi de 1 ano, e uma das áreas pela qual passei e na qual fiquei apenas 1 mês foi a que me chamou para contratar, então foi a mudança que me proporcionou uma maior possibilidade de contratação, maior conhecimento com as pessoas que trabalhavam lá. (Entrevista, Química, Braskem, 14/02/14)

O estágio proporciona ao aluno passear por diversos setores, experimentando variadas sensações. Esta experiência segundo a ótica dos entrevistados é enriquecedora para o desenvolvimento profissional.

Contudo, confessa um aluno de Automação que mesmo consciente da importância de variar para conhecer os processos, o momento de sair da zona de conforto foi cercado de certa resistência: “tinha muita curiosidade, mas, na primeira vez que em que tive de mudar de área, eu criei muita resistência, tipo: poxa! Vou mudar? Tô acostumado com esse pessoal, já sei trabalhar. Mais adiante o aluno admite que quando “houve a mudança foi fundamental, conheci pessoas novas, conheci equipamentos novos, então eu tive uma resistência mas, não tive dificuldades e até procurava ir para outros lugares. “No final do estágio e já tinha completado tudo que eu deveria, então eu busquei ir para outras áreas, viver experiências novas”. (Entrevista, Química, Petrobrás, 18/02/14)

Dentro da mesma temática o aluno de Mecânica Industrial mostra uma noção das mudanças enquanto uma dinâmica necessária para revelar novos caminhos, reflete ele que a mudança “é uma questão inerente ao processo, acho

essencial mesmo porque sem mudanças fica tudo muito monótono e cansativo.” (Entrevista, Mecânica, Petrobrás, 06/02/14).

O profissional com habilidades para adaptar-se às mutações observadas no atual cenário do trabalho é uma característica desejada pelas empresas, conforme visto ao longo do capítulo 2, (Kuenzer, 1998; Deluiz, 2001; Leite, 1995). Nesse contexto se pode verificar que houve um incremento na capacidade de ajustamento dos alunos que passaram pelo estágio, na medida lhes foram apresentadas novas situações que exigiam posicionamentos mais ampliados que no ambiente escolar.

#### **4.2.2 Capacidade de comunicação**

Comunicar-se bem e de forma clara é um dos indicadores de habilidades utilizado nesta investigação científica. Segundo Rosa e Landim (2009, p. 147) “para que uma boa comunicação ocorra é necessário assegurar que a informação seja transmitida em todos os níveis para que as pessoas possam usá-las de forma eficaz”. Nessa medida, aqueles que possuem a capacidade de transmitir a pessoas diversas sejam superiores, pares ou subordinados, um determinado assunto fazendo com que estes entendam o que está sendo comunicado, é considerado uma pessoa com habilidade de comunicação.

De fato, transmitir conhecimento parece ser uma habilidade que não falta aos entrevistados, haja vista os seus próprios relatos: “normalmente consigo transmitir meus conhecimentos de forma tranquila” (Entrevista, Automação, Braskem, 06/02/2014) e, ainda, “eu tenho bastante facilidade de retransmissão do conhecimento, meus próprios colegas aqui às vezes sentiam dificuldades em determinada matéria por não ter visto aquela prática antes, então, eu ajudei bastante porque eu já tinha visto aqueles equipamentos no estágio.” (Entrevista, Mecânica, Braskem, 04/02/2014)

Nesse contexto a escola é lembrada por um dos entrevistados como auxiliadora no processo de desenvolvimento da capacidade de exposição, uma vez que através de suas práticas de apresentação de relatórios e apresentações orais trabalha em seus educandos a oralidade. Ainda segundo este aluno esta postura ajuda quando no momento do estágio há necessidade de mostrar conhecimentos

em reuniões ou até mesmo diante do treinamento de um novo colega (Entrevista, Química, Braskem, 14/02/2014).

No entanto, ainda que saiam da escola “treinados” para falar em público alguns alunos confessam que, ao adentrarem o estágio, quando era necessário dirigir-se à chefia este costumava ser um momento de nervosismo, conforme observa-se no discurso seguinte: “claro que quando você vai expor para uma chefia em forma de apresentação ou quando é uma plateia muito grande ou que exige um grau de elaboração um pouco mais rebuscado, então é um pouco mais tenso”. (Entrevista, Química, Petrobrás, 15/02/2014).

Todavia argumenta este entrevistado mais adiante que à proporção que o tempo passa e dada a frequência com a qual este método se repete durante o estágio, a segurança tende a aumentar e a ansiedade a diminuir proporcionando gradual melhora na apresentação dos trabalhos.

A dinâmica do mundo empresarial atualmente solicita um trabalhador que tenha consciência de todo sistema produtivo e não apenas de partes dele e esta tendência incentiva práticas que proporcionam ao empregado passear por todos os setores envolvidos na geração do seu produto, sendo esta também uma oportunidade de disseminação do conhecimento (KUENZER, 1998; DELUIZ, 2001)

Nas empresas pesquisadas essa ação verifica-se através do que os entrevistados chamam de rodízio. É uma prática que consiste no estagiário e ou funcionário mudar de setor a cada período. O entrevistado fala que, “algumas vezes vinham estagiários ou funcionários passar 2 ou 3 dias na minha área, porque lá tem uma cultura do rodízio. Quando você já tem muito tempo em área você é deslocado para uma outra, para conhecer e, assim, todos ficarem por dentro de tudo e saber o que tá acontecendo naquele lugar” (Entrevista, Química, Petrobrás, 18/02/14). Essas ocasiões de rotatividades favoreciam a transmissão de conhecimentos, pois, havia a necessidade de colocar o “visitante” ciente dos procedimentos adotados naquele departamento.

Para alguns entrevistados comunicar-se com seus colegas e superiores, a princípio, não foi uma tarefa fácil: “geralmente eu fico bastante nervoso quando estou em uma situação que preciso retransmitir meus conhecimentos, mas apesar do nervosismo consigo passar o que desejo (...)”. Para exemplificar o que foi dito o aluno conta um episódio ocorrido com ele na primeira semana do estágio ao apresentar seu primeiro relatório. Segundo o mesmo ele gaguejava e tremia tanto



que praticamente não conseguia manter a folha de papel nas mãos, no final foi parabenizado por não ter desistido. (Entrevista, Mecânica, Cristal, 05/02/2014)

Conclui ele que “(...) essa experiência no estágio foi importante pela vivência, pois, hoje se eu precisar fazer uma apresentação no meu trabalho já desenvolvi a habilidade de como me comportar, então quando você tem um novo desafio a experiência anterior lhe ajuda a ficar mais confiante”.

Uma estagiária resume de forma clara a competência habilidade estudada nesse ponto. “Funciona como uma prova que você tem que demonstrar todo conhecimento que foi aprendido. [...] e esse exercício se inicia na escola com os trabalhos em grupo e se aperfeiçoa no ambiente de trabalho” (Entrevista, Química, Petrobrás, 15/02/14).

#### **4.2.3 Capacidade de relacionamento interpessoal**

Nesta sessão foi discutida a forma como se comportam os alunos estagiários diante de situações-problema e dos conflitos inerentes ao ambiente de trabalho.

Em relação à forma como se posicionam quando se encontram diante de situações difíceis pode-se observar que os entrevistados assumem basicamente duas posturas: determinados e reflexivos.

Os reflexivos foram definidos como aqueles que analisam, refletem, sobre a situação para depois procurar as possíveis soluções para aquele problema.

O depoimento seguinte revela essa percepção: “Eu não sou muito de me desesperar, não vejo muita utilidade em ser muito afoito, a única maneira de tentar encontrar uma solução é parar e refletir” (Entrevista, Automação, Braskem, 06/02/2014). Corrobora com ele outro colega que revela: “eu tento sempre pensar no que é o problema para de fato entendê-lo, se tiver ali no meu alcance imediato tento remediar pra não se propagar e complicar mais ainda.” (Entrevista, Química, Braskem, 15/02/2014).

Os determinados são aqueles que não vacilam diante de um problema e direcionam suas forças imediatamente para a resolução e encaram como um desafio pessoal a ser vencido. Um comentário foi feito a esse respeito por um dos estudantes e explicita esse sentimento: “Eu adoro enfrentar problemas, para mim é sempre um desafio e eu só sossego quando resolvo aquilo ali, dou meu jeito, corro

atrás até resolver aquele problema. Aprendi a ser determinado até no ambiente profissional isso é importante” (Entrevista, Mecânica, Braskem 04/02/2014). Ambos os grupos admitem que não se constroem em procurar o auxílio de alguém mais experiente quando percebem que sozinhos não conseguem dar conta daquela situação.

Uma das entrevistadas revela ser muito ansiosa, mas, ter aprendido, no estágio, a controlar suas angústias, aprendeu a perguntar, questionar o fundamento do problema, refletir sobre ele e buscar alternativas (Entrevista, Química, Braskem, 18/02/2014).

Quando as situações conflituosas estão relacionadas às pessoas e não apenas aos processos, os alunos tendem adotar uma postura de neutralidade ao invés do enfrentamento.

Em um ambiente em que pessoas diversas, cada uma com uma cultura, uma religião e hábitos próprios ficam confinados por horas diariamente é natural que, em algum momento, surjam as divergências.

No relato do estudante de Química se percebe essas nuances: “às vezes por questões nem relacionadas ao trabalho mas, por exemplo: um é religioso e o outro não é. [...] Eu costumo não me posicionar, até mesmo porque eu não tenho esse tipo de opinião sobre as pessoas, então eu transito ali, e se vejo um sintoma de rusga de briga eu costumo ficar neutro e não opinar, porque nada me envolve”. (Entrevista, Química, Braskem, 14/02/14).

Mesmo posicionamento é assumido por outro entrevistado:

(...) minha postura é de falar com todo mundo, brincar com todo mundo até que tenha algo contra mim, eu não me meto. Procuo não saber, prefiro manter uma relação harmoniosa com todos. Eu sou dessa forma, se não tenho nada a ver não me intrometo, tento lidar de forma gentil com todo mundo e até então é assim que todos me tratam. (Entrevista, Química, Braskem, 15/02/14)

Este aluno relata, ainda, que foi um episódio ocorrido na época do estágio que o levou a adotar a posição de neutralidade. Conforme conta: “Uma vez eu acabei tomando partido de uma pessoa e depois nos corredores a outra pessoa virou a cara para mim e eu não achei legal. Conversei e acabou tudo bem, então depois dessa experiência eu preferi ficar de fora”. Diverge, em parte, dessa opinião o entrevistado de Mecânica que prefere não ser tão neutro e posicionar-se após

avaliar os fatos e ouvir os envolvidos, mas sempre, como ele mesmo enfatiza no sentido de “propagar a harmonia” (Entrevista, Mecânica, Cristal, 05/02/14)

Eu sou uma pessoa bem pacífica, eu me dou bem com os colegas de trabalho, com as pessoas de uma forma geral (profissional, pessoal) e acabo até sendo um apaziguador. (...) Como eu já disse analisar para tentar apaziguar a situação. Dentro do estágio, mesmo, tiveram algumas discussões de grupo, por conta das discordâncias de pensamentos. Eu conversei com um, com o outro para tentar fazer as pazes, em um momento específico deu certo.

Em outra entrevista o aluno de Mecânica relata uma situação conflituosa que ocorreu com ele e como foi seu desfecho. Segundo conta, ao chegar no estágio enfrentou a rejeição dos colegas terceirizados que se sentiram ameaçados por ele. E assim, eles dificultavam passar as informações e rotinas do serviço. “Foi necessário ganhar a confiança deles, então minha postura foi de mostrar para eles que eu não era uma ameaça. Tento me controlar ao máximo para que não haja o conflito” (Entrevista, Mecânica, Petrobrás, 29/01/14)

A análise dos pontos relacionados às habilidades demonstra que os futuros profissionais lidam de forma coerente com suas emoções e estão aprendendo a transitar em um cenário de múltiplas nuances e, ao mesmo tempo, singular que é o ambiente de trabalho.

### **4.3 Atitude: querer fazer/ interesse/ determinação**

A atitude está ligada ao indivíduo, a sua iniciativa e desejo de realizar algo sem que seja necessário o comando de alguém. O profissional de atitude deve saber lidar com as situações do cotidiano com inteligência e flexibilidade, deve manter o controle das suas emoções e ser comprometido com as atividades que estão sob seu encargo DURAND (1998, *apud*, Bruno-Faria e Brandão, 2003).

#### **4.3.1 Iniciativa de ação e decisão**

A categoria iniciativa no trabalho foi analisada com base nos depoimentos dos entrevistados quando relatam suas experiências nos momentos em que lhes são requisitadas posicionamentos nas relações de trabalho. Nesse sentido, as

reações observadas diante de tais ocasiões podem ser interpretadas como atitudinais na medida em que observa-se que os estagiários não declinam de tomar decisões.

O depoimento da aluna do curso de Química, dentro do contexto da entrevista, deixa evidente uma característica de não imparcialidade conforme se pode observar no decorrer de sua explanação: “eu via os outros estagiários muito quietinhos, sem tomar atitude, então algumas vezes eu tomei iniciativa, então considero que tenho o perfil de atitude, quando é necessário tomar uma decisão eu vou lá e faço”. A aluna reflete, ainda, que não tinha esse estilo antes de entrar no estágio, “(...) então, questão de atitude eu, realmente, não tinha. Mas criei uma coragem lá que eu não sei de onde veio, mas sempre tomava cuidado para não ser intrometida”. (Entrevista, Química, Braskem, 18/02/14)

Seguindo por essa mesma linha de pensamento outro aluno relata que se considera uma pessoa prática, que gosta de planejar, organizar e implementar projetos e apesar de nunca ter tido a oportunidade de assumir posição de liderança acredita que desempenharia bem tal função. (Entrevista, Química, Braskem, 14/02/14).

Para Durand (2000, apud Brandão, 2001b) a atitude diz respeito a aspectos emocionais e afetivos relacionados ao trabalho. Para esse autor são as atitudes que definem o curso de ações adotado por uma pessoa. A atitude amplia a reação positiva ou negativa do indivíduo, ou seja, sua predisposição em relação à adoção de uma ação específica.

Na pesquisa um dos alunos conta que: “eu tenho um perfil de tomar a responsabilidade para mim, gosto de ficar sabendo o que está acontecendo ao meu redor, senão fico inseguro”. Esta narrativa permite inferir que por conta do sentimento “insegurança” este aluno adota uma atitude de enfrentamento dos problemas sem, contudo, deixar de compartilhar com os outros colegas: “eu gosto de compartilhar com os demais, mas me sinto responsável pela resolução das situações” (Entrevista, Química, Petrobrás, 15/02/2014)

Outro entrevistado lembra que na época de escola nunca gostava de estar na dianteira dos projetos, preferindo ficar nos bastidores dando sugestões. Mas, no estágio, foi designado para assumir a liderança de um determinado grupo e assim era necessário delegar funções, buscar informações e dizer as ações que cada um deveria desenvolver. Segundo ele, a princípio, foi uma situação incômoda,

pois, era muita responsabilidade mas com o tempo “eu pude ver que era uma experiência boa, no final quando você acaba de armar as estratégias e vê que deu tudo certo que suas ações foram corretas, a sensação é muito boa”.(Entrevista, Mecânica, Cristal, 05/02/14).

O entrevistado de Automação Industrial ao ser inquerido quanto às suas atitudes em situação de trabalho, conta que na empresa onde estagiava ele mantinha-se sempre atento às oportunidades e, assim, ao vislumbrar uma oportunidade na estação de tratamento de água tomou uma atitude no sentido de ser direcionado para aquele setor. Segundo narra a primeira ação que adotou foi provocar uma situação em que pudesse expor seus conhecimentos ao chefe, e assim, “eu fui conversar com ele com o pretexto de tirar dúvidas, mas na verdade eu queria mostrar a ele todo conhecimento que eu tinha e que podia ficar sozinho na estação. Ao que parece deu certo porque “Teve um dia que meu chefe disse que eu iria substituir o rapaz e eu aceitei, foi muito legal essa experiência” (Entrevista, Automação, Cristal, 06/02/14).

Alguns entrevistados declararam que sentem receio em tomar decisões e, portanto, preferem não ficar em evidência no trabalho, um deles admite que chegou a recusar um cargo na empresa: “(...) inclusive em um trabalho anterior tive a oportunidade de ser supervisor, mas, eu não quis. Talvez mais para a frente, acho que o tempo vai dizer.” (Entrevista, Mecânica, Cristal, 10/02/14). Outro aluno do mesmo curso demonstra que prefere se esquivar de situações que envolvem iniciativa e liderança, já que apesar de declarar que: “gosto muito de sugerir, participar de debates”, quando se trata de dar o primeiro passo tomar as rédeas das questões ele se esquia: “(...) acho que não, coordenar, tomar decisões , não é meu perfil (Entrevista, Mecânica, Cristal, 05/02/2014).

As divergências de posicionamentos entre os entrevistados reforçam que a questão da atitude é inerente ao indivíduo ao seu desejo de realizar algo no trabalho, conforme defende Durand (2000, apud Brandão e Borges-Andrade, 2007). A ausência de atitude no trabalho observada em alguns entrevistados, talvez seja um indício de que estes não estão confortáveis com as atividades desenvolvidas, uma vez que Sansone (1986, apud Brandão, 2007) entende a atitude como um fator motivacional intrínseco aquela relacionada ao desejo, à disposição ou à satisfação pessoal do indivíduo pelo trabalho que realiza.

É importante salientar que os entrevistados que declararam que se sentem confortáveis em tomar decisões são os mesmos que já foram, em algum momento, líderes de classe no período escolar, fato que indica que, talvez, a experiência de identificar e apontar alternativas diante dos conflitos vividos na escola auxilia estes futuros profissionais também no trabalho na medida em que os habitua a ser proativos, a querer fazer.

Apesar das declarações de alguns entrevistados mostrarem que estes não são pessoas de iniciativa no trabalho, a grande maioria evidenciou saber o que desejam e emitir ações que conduzem aos seus objetivos. Essas ações se iniciaram na escola e foram expandidas nas relações de trabalho o que sinaliza para um incremento da competência relacionada à atitude.

#### **4.3.2 Autocontrole emocional**

Conforme observado muitas mudanças foram demandadas pós reestruturação capitalista, e em relação aos trabalhadores estas mudanças foram bastantes acentuadas como foi visto ao longo desse trabalho. Os requisitos desejados atualmente dos trabalhadores vão além da capacidade técnica e adentram por questões comportamentais na qual se pode destacar a forma como o indivíduo lida com as emoções.

Nesse sentido as experiências descritas pelos estagiários entrevistados esclarecem que estes aprenderam a trabalhar sobre pressão, afinal “controle emocional a gente vai adquirindo ao longo do tempo”. “Quando cheguei ao estágio eu era um pouco nervosa, muito agitada, bem estressada”. Ao que parece o contato com as rotinas de trabalho habitua os indivíduos com as tensões inerentes ao ambiente industrial, o que se pode verificar nas palavras da aluna: “a tensão é permanente na área industrial a qualquer momento pode ocorrer um acidente, mas o estágio me proporcionou um período de adaptação, acho que se saísse da escola direto para trabalhar como profissional eu não teria me saído muito bem” e continua:

Atualmente a minha rotina de trabalho é muito estressante, eu trabalho em um setor que tem muita cobrança, então eu preciso ter um controle emocional para seguir com as atividades. [...] Eu tive que desenvolver o controle emocional a partir das minhas experiências e, também, dos conselhos dos professores, tive que aprender no dia-a-dia do trabalho a me controlar para não afetar meu relacionamento com as pessoas e também minha satisfação no trabalho. (Entrevista, Automação, Braskem, 29/01/14)

Outro entrevistado lembra que os treinamentos em segurança, que são uma prática constante na indústria, ajudam a manter as emoções sob controle uma vez que os procedimentos em caso de sinistros são exaustivamente treinados. O aluno cita uma passagem vivenciada por ele,

(...) uma vez eu estava lá e caiu determinado reagente super perigoso, foi um frasquinho bem pequeno e a empresa evadiu, quando o apito soou eu poderia ter ficado com medo mas como já havia passado por dois testes de evasão eu sabia o que fazer e foi tranquilo” (Entrevista, Química, Braskem, 14/02/14).

Em experiência similar um entrevistado recorda que ficou apreensivo e um pouco nervoso quando ouviu o alarme de evasão, mas, posteriormente ao primeiro impacto e lembrando dos treinamentos e orientações “(...) você acaba se tranquilizando um pouco e vai em frente, essa foi a situação mais tensa que eu já vivi” (Entrevista, Química, Petrobrás, 18/02/14).

A necessidade de manter o controle para, assim, adotar a atitude correta dentro do contexto apresentado é algo desenvolvido no contato do aluno com as práticas do trabalho, conforme pode-se verificar a partir do relato seguinte:

(...) a primeira vez que vi o rompimento de uma válvula de pressão quase saí correndo, mas depois você vai aprendendo a controlar suas emoções, porque é primordial para manter a sua segurança e dos colegas, então o desespero não vai deixar você reagir da melhor maneira. (Entrevista, Automação, Cristal, 06/02/14)

A análise dos depoimentos acima ilustra que o controle emocional é um aspecto do comportamento humano que pode ser trabalhado, no caso do estágio, através do exercício das situações que podem ocorrer no ambiente de trabalho, ou seja, por meio do conhecimento dos processos os trabalhadores sentem-se seguros, pois, sabem quais as medidas que devem ser adotadas em cada momento.

Outro aspecto do controle emocional que foi também lembrado pelos entrevistados, é a questão do relacionamento com as pessoas. Como bem lembra o estudante de Química “atualmente, há uma pressão muito grande da sociedade, a gente tem que ser musculoso, ser poliglota, ser chefe e a gente não vive apenas do trabalho, a gente tem família, é pai, irmão então muitas vezes a gente não tem condições de lidar com tudo isso.” Todos esses aspectos aliados ao desgaste próprio do ambiente de trabalho tornam necessário exercitar a paciência para não ocorrerem situações de conflito com os colegas, diz o aluno “(...) teve um hora que

deu aquela vontade de xingar, explodir mas ao invés de fazer isso eu chorei” (Entrevista, Química, Braskem, 15/02/14)

Dentro dessa perspectiva, o estudante de automação ressalta que apesar dos problemas enfrentados tanto no campo pessoal, como financeiro e emocional “você tem que tentar ser o mais profissional possível, pensar no que está fazendo, ter foco para não errar e acabar machucando alguém” (Entrevista, Automação, Braskem, 30/01/14).

Além disso, “quando você está num ambiente com muitas pessoas você tem que ter um autocontrole por conta da convivência para não se exaltar e acabar ofendendo alguém” (Entrevista, Mecânica, Petrobrás, 06/02/14), “(...) porque tem pessoas que tiram você do sério, assim é melhor respirar, sair do ambiente para não tomar uma atitude sem pensar” (Entrevista, Mecânica, Petrobrás, 29/01/14).

Enfim, estando a categoria da atitude relacionada com as características sociais e afetivas no trabalho e, conforme defende Gagné (1988, *apud* Brandão 2000), sendo um estado complexo do ser humano que afetam o seu comportamento em relação às pessoas, coisas e eventos, pode-se refletir que os alunos-estagiários são afetados pelos acontecimentos ao seu redor mas, em sua maioria, são capazes de reagir de forma profissional.

#### **4.3.3 Capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização**

Ter responsabilidade é a terceira categoria da competência utilizada na pesquisa com ela busca-se averiguar qual a postura dos entrevistados em relação ao conjunto de atividades que desenvolvem em suas áreas de atuação. A responsabilidade no trabalho está ligada ao comprometimento do indivíduo com relação às tarefas que desempenha aqui entendido como seu desejo de realização, conforme defende Durand (1998, *apud* Bruno-Faria e Brandão, 2003).

As informações apontam que existe bastante envolvimento dos futuros profissionais com suas atividades, mesmo porque é momento de aprendizado e deve ser aproveitado já que “(...) quando você começa a ter responsabilidade é quando você começa a se desenvolver mais. Se a gente ficasse o tempo inteiro com um técnico atrás só olhando o que ele faz e sem executar não se aprende muita coisa, a gente só aprende fazendo” (Entrevista, Automação, Braskem, 29/01/14).



Também este momento é considerado pelos alunos como a ocasião de mostrar um algo mais, conforme expresso pela fala seguinte:

(...) eu nunca reclamei das atividades e sempre procurei fazer além do que era pedido para mostrar que aquilo era pouco, que eu podia mais, afinal a gente vai ao estágio em busca de conhecimento e quanto mais tarefa mais conhecimento a gente vai agregando (Entrevista, Mecânica, Cristal, 04/02/14).

Na mesma linha de pensamento, porém, mais focado em uma possibilidade de contratação futura o entrevistado de Química reconhece que sua motivação para mostrar-se mais solícito e envolver-se em mais atividades é justamente “(...) saber da grande rotatividade da empresa e que ao mostrar serviço poderá ser aproveitado como funcionário” (Entrevistado, Química, Braskem, 14/02/14).

Importante observar que o estagiário é um profissional em formação e que pode ser cobrado em suas responsabilidades, mas respeitando-se suas limitações. Uma aluna de Química afirma que o senso de responsabilidade que foi cobrado dela na empresa na qual estagiava era adequado, pois, primeiro havia o treinamento e acompanhamento durante um período e, somente, depois de aprender toda a rotina o estagiário fica responsável por um conjunto de atribuições, “(...) mas isso era feito de uma forma tão legal que dava vontade de fazer e fazer muito bem feito.” (Entrevista, Química, Petrobrás, 18/02/14)

Os entrevistados concordam que os estagiários devem ser imbuídos de responsabilidade, assim como, cobrados pelos resultados das atividades sob seu encargo, afinal: “quando formos funcionários a gente vai ser cobrado e se já tiver esse costume é melhor” (Entrevista, Química, Petrobras, 15/02/14); e “(...) eu creio que se o estagiário foi preparado para desenvolver aquela atividade ele pode responder pelo resultado e como profissional ele será cobrado, então é bom que ele já vá se habituando a esta situação desde cedo” (Entrevista, Automação, Braskem, 06/02/14)

O fator confiança foi citado por alguns alunos relacionando-o a questão da delegação de responsabilidades pelas chefias, “(...) logo quando cheguei não fazia muitas coisas, mas à medida que você vai aprendendo e praticando aos poucos vão lhe atribuindo mais responsabilidades e acho que deve ser assim para o estagiário ir assimilando” (Entrevista, Mecânica, Cristal, 10/02/14).

Corroborar com esta afirmativa o colega de Automação, pois, vislumbra que “a confiança é gradativa à proporção que é ensinada uma atividade e o estagiário faz de maneira segura, correta, perfeita e com atenção então o grau de dificuldade vai aumentando para a próxima e assim aos poucos”. (Entrevista, Automação, Cristal, 06/02/14).

Eu me sinto elogiado, porque para um técnico formado ou um engenheiro confiar em passar responsabilidade para você é porque ele confiou em seu trabalho, então procuro fazer da melhor forma e mostrar que aprendi, eu acho que o mais importante é você cumprir e aprender. (Entrevista, Automação, Braskem, 30/01/14)

Os alunos, de uma forma geral, consideram que por ser o estágio a primeira experiência que o estudante tem dentro de uma empresa, deve ser um momento aproveitado para aprender como deve se posicionar um profissional e:

(...) para ser um profissional é preciso assumir responsabilidades, se os seus superiores te dão um trabalho e estabelece um prazo, você tem que fazer aquilo, sob pena de não ser respeitado como profissional em formação, pois, as pessoas não vão acreditar em sua capacidade. (Entrevista, Química, Petrobrás, 18/02/14).

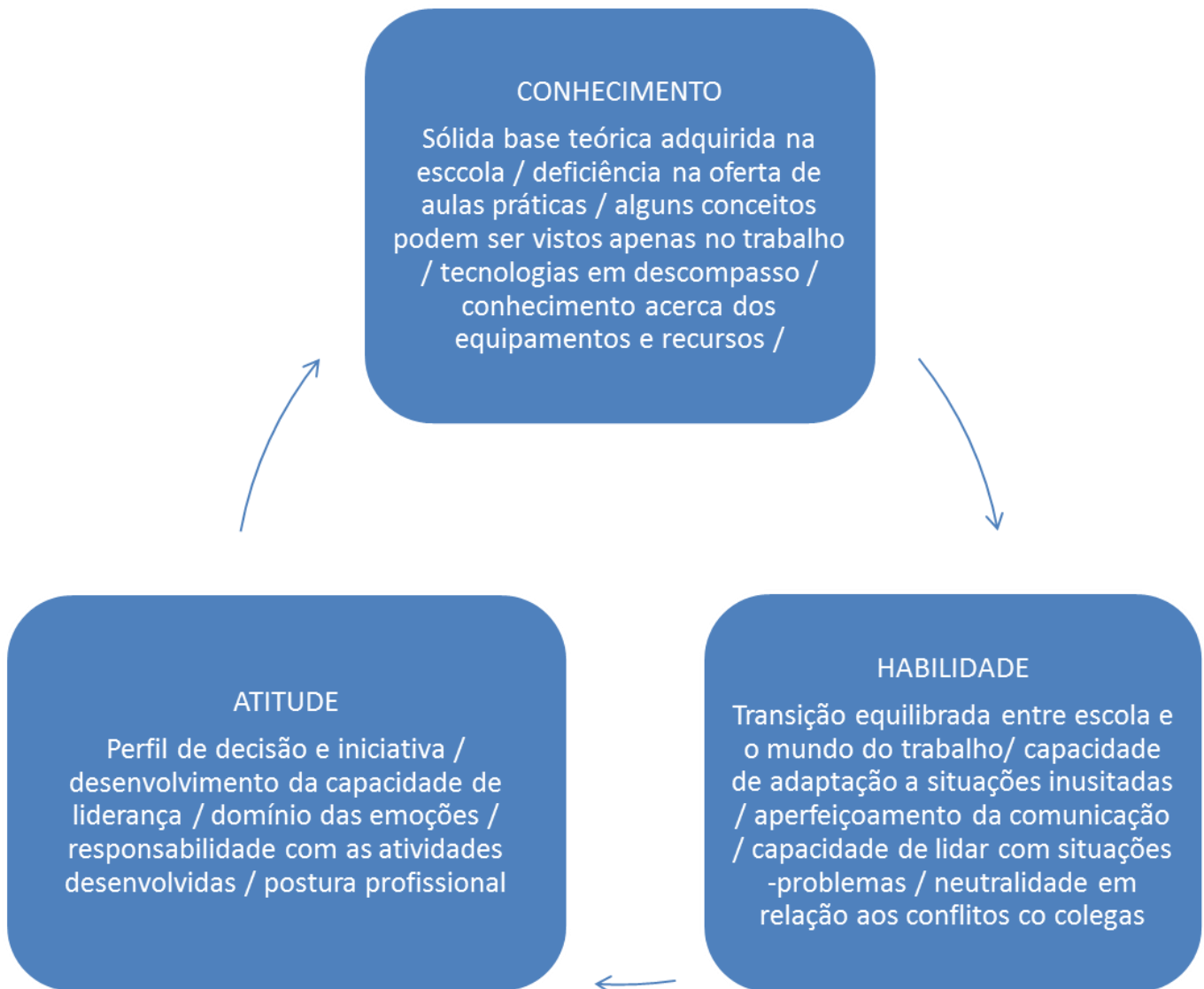
Uma aluna de Química completa esse raciocínio quando ressalta que:

Eu acredito que é importante o estagiário ter responsabilidade não é uma responsabilidade de oferecer resultados positivos, mas, uma responsabilidade supervisionada já que estou estagiando para aplicar meu conhecimento técnico e completar minha formação profissional e para isso é imprescindível ter responsabilidade (Entrevista, Química, Petrobrás, 15/02/14).

A análise dos depoimentos aponta que no estágio os alunos ampliam suas responsabilidades com atividades desenvolvidas e até mesmo sentem-se orgulhosos e reconhecidos quando lhe são delegadas gradativamente atividades com maior grau de complexidade. Além disso, consideram que este processo é importante para a concretização de sua formação profissional e, assim, sentem-se motivados a realizar da forma mais eficiente os afazeres sob sua responsabilidade.

A figura 3 sintetiza os principais resultados encontrados na pesquisa em cada dimensão das competências profissionais.

**Figura 3** – Resumo dos principais resultados da pesquisa



Fonte: elaboração da pesquisadora

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo dessa pesquisa foi compreender a prática do estágio tendo como enfoque a sua contribuição para o desenvolvimento das competências profissionais, à luz do olhar dos alunos dos cursos técnicos de nível médio do IFBA do Campus de Salvador.

Nessa perspectiva o estudo realizado permite afirmar que o estágio ao defrontar o aluno com o mundo real da produção é capaz de proporcionar ao estudante, sem esquecer a articulação com a escola, a liberdade de transformar, opinar e interagir com os acontecimentos não sendo apenas um mero repetidor de ações. É um processo contínuo de retroalimentação entre teoria e prática, com vistas à construção do profissional com condições de ser competitivo dentro do mundo corporativo.

Os alunos conseguem desenvolver competências profissionais, uma vez que, utilizam e aprimoram as informações que acumulam ao longo de suas vivências (conhecimento), utilizando tais conhecimentos de forma produtiva, e, é com base em seus potenciais cognitivos que os estudantes conseguem resolver situações que surgem em seu ambiente de trabalho, adaptar ideias e reproduzi-las a outros indivíduos (habilidade).

Porém, deter o conhecimento e saber utilizá-lo de nada adianta se o indivíduo não tem interesse, ou seja, vontade de realizar determinada ação ancorada por seus conhecimentos e habilidades. Os entrevistados demonstraram possuir iniciativa quando diante de situações/problemas, assim como, responsabilidade e comprometimento com suas atividades (atitude). Pode-se inferir, portanto, que os estudantes técnicos de nível médio do IFBA articulam no ambiente de trabalho as dimensões formadoras da competência profissional e, assim, saem do estágio como profissionais competentes, confirmando dessa forma o pressuposto dessa pesquisa.

Um dos pontos salientados pelos participantes da pesquisa refere-se à questão do estágio como elo entre a teoria e a prática. Entendendo ser esta transição um momento delicado na vida do jovem educando é necessário que a escola esteja atenta para a relação entre instituição educacional e o mundo produtivo, orientando seus alunos e buscando formas de tornar o desenvolvimento do estágio na instituição integrado aos objetivos pedagógicos.

No que tange ao acréscimo de competências profissionais a pesquisa demonstra que as categorias analisadas: conhecimentos, habilidades e atitudes foram desenvolvidas durante e a realização do estágio e ao sair de tal experiência os estudantes estavam melhores preparados para os desafios do moderno mundo do trabalho.

As entrevistas realizadas com os alunos permitiram concluir que o ensino do IFBA é considerado condizente com as exigências do mundo atual. Os alunos ao chegarem ao ambiente de trabalho carregam uma bagagem técnica teórica substancial, fruto das aulas e vivências acadêmicas. Esta condição é primordial para que estes alunos consigam se movimentar em suas áreas de atuação e para que quando colocados em contato com as situações de trabalho respondam, em sua maioria, de forma positiva. A sólida base de conhecimento técnico possibilita que ao chegar à indústria, através do estágio, estes alunos não sintam dificuldades em absorver os novos conhecimentos advindos da prática de trabalho, agregando-os e relacionando-os com os conhecimentos prévios.

Estes fatos conduzem ao entendimento de que através do incremento da categoria conhecimento, o estágio contribui para o desenvolvimento dos alunos que passam por tal experiência, uma vez que seus relatos dão conta que alguns ensinamentos são possíveis apenas quando se encontram em contato com o trabalho.

Em relação à categoria habilidades foram priorizadas aquelas referentes ao comportamento dos entrevistados quando estão em situação que exigem posicionamento e teve por objetivo verificar qual a postura dos entrevistados diante de situações adversas. Nesse sentido, os relatos expressam que os alunos estagiários, apesar de encontrarem algumas dificuldades demonstram ter a habilidade de flexibilidade para lidar com situações delicadas, assim como, capacidade de adaptação à novas e inesperadas circunstâncias.

Evidência disso são os depoimentos acerca da transição da escola para o trabalho, considerado um momento cercado de dúvidas e expectativas, mas que foi rapidamente absorvido pelos estudantes e transformado em oportunidades de expor suas características consideradas mais atraentes. Sendo assim as habilidades pesquisadas demonstraram que estas foram potencializadas através do estágio.

A atitude foi pesquisada adotando como parâmetros os indicadores de iniciativa, emoções e responsabilidade. A análise de tais componentes indica que os

entrevistados, em sua maioria, são pessoas que tem atitude no ambiente de trabalho. Os depoimentos coletados permitem visualizar que diante de situações que suscitam iniciativa os futuros profissionais não declinam de tomar a dianteira, apesar de alguns depoimentos darem conta de que o aluno não se sente confortável em situação de liderança, esse fato isolado não chega a afetar o resultado como um todo.

Em relação ao controle emocional, de forma geral, não houve problemas, mesmo porque a preocupação com a segurança na indústria é alta e, portanto, todos são muito bem treinados para saber agir em momentos de tensão. E, enfim, os conflitos inerentes ao ambiente de trabalho são bem tolerados e contornados pelos estagiários que declaram que preferem manter uma postura de neutralidade evitando dessa forma os embates e conflitos. Assim, pode-se avaliar que em relação também as atitudes o estágio contribui para agregar competências ao estagiário e futuro profissional técnico de nível médio.

Enfim, se finda este trabalho de pesquisa mais nem de longe se esgota a discussão acerca do estágio e seus desdobramentos. Em uma época de precarização das relações de trabalho, desemprego estrutural e mudanças constantes no cenário mundial, o estágio surge como possibilidade de aprimoramento para que o jovem futuro profissional possa enfrentar com mais segurança os desafios do mundo globalizado.

Ainda existem outros aspectos, além daqueles investigados nesse trabalho, que merecem ser detalhados, esmiuçados e pesquisados como por exemplo: a utilização do estágio como mão-de-obra barata; a relação entre a empresa e a escola e também a substituição do estágio pelo Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) em cursos técnicos. A escola pode e deve explorar mais profundamente as distintas dimensões do estágio, enquanto prática educacional, utilizando as informações para retroalimentar o processo pedagógico. Este trabalho é o um passo nessa direção.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. R.; LAGEMANN, L.; SOUSA, S. V. A. A importância do estágio supervisionado para a formação de Administrador. In: **Anais do 30º EnANPAD**, 2006.

ARRUDA, M. C. C. et al. **Educação, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais**: o bibliotecário em questão. Ciência da Informação, Brasília, v. 29, n. 3, p. 14-24, set/dez, 2000.

ARROYO, Miguel. As relações sociais na escola e a formação do trabalhador. In: FERRETI, Celso João et al. **Trabalho, formação e currículo**: para onde vai a escola? São Paulo: Xamã, 1999, p. 13-41.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006

BENEVIDES, Telma N, SANTOS, Jair N, DULTRA, Marcelo P. M. **As competências profissionais mais requeridas no cenário das organizações baianas e sua relação com o construto modernidade organizacional**. R. Adm. Faces Journal Belo Horizonte, v. 8, n.4, p. 51-58, 2009

BRASIL, **Decreto nº 75.778, de 26 de maio de 1975**. Dispõe sobre estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/1970-1979/D75778.htm>>

\_\_\_\_\_, **Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970**. Institui a coordenação do “Projeto Integração”, destinada à implementação de programas de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/1970-1979/D66546.htm>>

\_\_\_\_\_, **Decreto nº 87.497, de agosto de 1982**. Regulamenta a Lei 6494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre estágio de estudantes e estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/D87497.htm>>

\_\_\_\_\_, **Lei nº 11.788, de 28 de setembro de 2008**. Dispõe sobre estágio de estudantes. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2007-2010/2008.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2008.htm)>

\_\_\_\_\_, **Lei nº 6494, 07 de dezembro de 1977**. Dispõe sobre estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6494.htm)>

\_\_\_\_\_, Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Portaria nº 1002, de 29 de setembro de 1967**. Dispõe sobre a admissão de estágios nas empresas. Disponível em: <<http://www.prex.ufc.br/formularios/estagios/legislacao/portaria1002.pdf>>

\_\_\_\_\_, **Lei nº 11892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm)

BRANDÃO, Hugo P., GUIMARÃES, Tomás de Aquino. Gestão de competência e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo? **RAE – Revista de Administração Empresas**, SP, v.41, n.1, p. 8-15, jan/mar, 2001.

BRANDÃO, Hugo P. et. al. Competências profissionais relevantes à qualidade do atendimento bancário. **RAP**, Rio de Janeiro, 61-81, 2001.

BRANDÃO, Hugo P. BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Causas e efeitos da expressão de competência no trabalho: para entender melhor a noção de competência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 8, nº 3, 32-49, 2007.

BRUNO-FARIA, M. de F.; BRANDÃO, H. P. Gestão de competências: **identificação de competências relevantes a profissionais da área de T&D de uma organização pública do Distrito Federal**. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v7, n. 3, jul./set. 2003, p. 35-56.

DELUIZ N. **Qualificação, competências e certificação: visão do mundo do trabalho**. In: Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão de Investimentos em Saúde. Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores na Área de Enfermagem. Brasília; 2001. p. 5-15.

\_\_\_\_\_, N. O Modelo das Competências Profissionais no Mundo do Trabalho e na Educação: **Implicações para o Currículo**, Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro: v. 27, nº 3, p. 12-25, set/dez, 2001.

DEPRESBITERIS, Léa. **Competências na Educação Profissional – é possível avalia-las?** Boletim Técnico do Senac – Departamento Nacional, maio/agosto de 2005, Rio de Janeiro.

DUARTE, Bárbara Regina Gonçalves Vaz. HYPÓLITO, Álvaro Moreira. **Transformações no mercado de trabalho e educação**. Trabalho e Educação, v. 17, n. 2, maio – agosto de 2008.

DUTRA, Israel P. **Entre a escola e a fábrica: o papel do estágio na formação de técnicos em transformação de termoplásticos no IFSUL-Campus Sapucaia do Sul**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009, 132 p. Dissertação (mestrado) Programa de Pós Graduação em Educação, Porto Alegre.

FARIA, José Henrique de. KREMER, Antonio. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: **o mundo do trabalho em transformação**. REAd, Ed. 41, vol. 10, nº 5, set/out, 2004.

FESTINALI. R. C.; CANOPF, L.; BERTUOL, O. Inquietações sobre o estágio supervisionado e a formação de administrador. In **Anais do 31º EnANPAD**, 2007.



FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, São Paulo, Edição Especial, p. 183-196, 2001.

GONDIM, Sônia M. G. FISCHER, Tânia. O discurso, a análise e a metodologia do discurso do sujeito coletivo na gestão intercultural. In **Cadernos de Gestão Social**, Salvador, p. 09-26, vol. 2, nº 1, 2009.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. In: Revista de Administração de Empresas. São Paulo: v.35, n.2, p. 57-63, abril 1995.

GROHMANN, M. Z. et. al. Competências do gestor hospitalar: um estudo em um hospital público brasileiro. **Revista trimestral de enfermagem**, nº 26, abr-2012.

KUENZER, Acácia Z. “As mudanças no mundo do trabalho e a educação: novos desafios pra gestão” in FERREIRA, Naura S.C. **Gestão democrática da educação: atuais tendências, novos desafios**. São Paulo: Cortez, 1998, p-p, 33-58.

\_\_\_\_\_, Acácia Z. **O ensino médio agora é para a vida: entre o pretendido, o dito e o feito**. Ver. Edu. & Soc, ano XXI, nº 70, 2000.

LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2002

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LEITE, Elenice M. **Educação, trabalho e desenvolvimento: o resgate da qualificação**. Em Aberto, Brasília, ano 15, n. 65, jan/mar, 1995.

MATTOS, P.; LINCOLN, C. L.: A entrevista não estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise. **Revista de Administração Pública**; jul/ago, p. 823-847, 2005.

MIGUEL, Fernanda V. C. A entrevista como instrumento para investigação em pesquisas qualitativas no campo da linguística aplicada. **Revista Odisséia**, PPgEL, UFRN, nº 5, jan-jun/2010.

MURARI, Juliana de Melo Franco; HELAL, Diogo Henrique. O estágio e a formação de competências profissionais em estudantes de administração. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 10, n. 2, p. 262-280, 2010.

PARENTE, Cristina Clara R. **Construção social das competências profissionais: dois estudos de caso em empresas multinacionais de sector metalomecânico**. Universidade do Porto, Faculdade de Letras, Dissertação de Doutoramento em Sociologia, Porto, 2003.

PERRENOUD, Phillippe. **Construir competências desde a escola**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

PIMENTA, S. G. **O estágio na formação de professores: unidade teoria e prática?** São Paulo: Cortez, 1995, 2 ed.

PONTES, Ana Paula F. S. **O estágio de formação do técnico industrial em empresas flexíveis: (con)formação do trabalhador?** Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Pernambuco, PE, 2007.

RAMOS, Marise N. A educação profissional pela pedagogia das competências e a superfície dos documentos oficiais. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 23, n. 80, set/2002, p. 401-422.

ROCHA-PINTO, S. R. da et al. **Dimensões funcionais da gestão de pessoas.** 3ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

ROSA, A. S. LANDIM, Daniela de C. B. Comunicação: a ferramenta do profissional. **Revista do Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa e Extensão do UNIPAM.** Patos de Minas, p. 141-155. 2009.

SOUZA, Eliete Ramos de. **Educação básica: entre as contradições da pedagogia capitalista e a busca por uma formação para o desenvolvimento humano.** Universidade Estadual de Londrina, 2009.

SOUZA, K. M. et al. **Competência: diferentes abordagens e interpretações como estímulo a Ciência da Informação.** XV seminário nacional de biblioteca universitária, SNBU, São Paulo, 2008.

SOUZA, F. P; MONTEIRO S. K; ELGUES, Gisele B. Z. A avaliação do nível de habilidades para trabalhar em equipe entre professores universitários. **Psico-USF**, v.12, n.2, p.157-164, jul/dez, 2007.

TANAKA, Oswaldo Y.; MELO, Cristina. **Avaliação de Programas de Saúde do Adolescente- um modo de fazer.** São Paulo : Edusp, 2001, disponível em: <http://www.adolec.br/bvs/adolec/P/textocompleto/adolescente/capitulo/cap03.htm>, acesso em: 25/02/2011.

ZARIFIAN, Philippe. **O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas;** tradução de Eric Roland René Heneaut. São Paulo: Senac São Paulo, 2003. Disponível em: <http://books.google.com.br/books>. Acessado em: 28 de junho de 2013.

\_\_\_\_\_. **Objetivo competência: por uma nova lógica.** São Paulo: Atlas, 2001.

## APÊNDICE A - Lista de Entrevistados

	<b>CURSO</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>ENTREVISTADO</b>	<b>PERMANÊNCIA NO ESTÁGIO</b>
1	AUTOMAÇÃO	<b>BRASKEM</b>	ANDERSON OLIVEIRA	1 ANO
2	AUTOMAÇÃO	<b>BRASKEM</b>	MARIANE CRUZ	1 ANO
3	MECÂNICA	<b>BRASKEM</b>	PEDRO ALMEIDA	6 MESES
4	QUÍMICA	<b>BRASKEM</b>	LUCAS BANDEIRA	6 MESES
5	QUÍMICA	<b>BRASKEM</b>	MÉRCIA CUNHA	6 MESES
6	QUÍMICA	<b>BRASKEM</b>	VINICIUS MATOS	1 ANO

7	AUTOMAÇÃO	<b>CRISTAL</b>	VALDEVINO BATISTA	6 MESES
8	AUTOMAÇÃO	<b>CRISTAL</b>	GLAUCO COSTA	1 ANO
9	MECÂNICA	<b>CRISTAL</b>	ANDRÉ FONSECA	1 ANO
10	MECÂNICA	<b>CRISTAL</b>	MARCUS VINICIUS	1 ANO
11	MECÂNICA	<b>CRISTAL</b>	LEANDERSON FERREIRA	1 ANO
12	QUÍMICA	<b>CRISTAL</b>	GUILHERME AUGUSTO	1 ANO

13	AUTOMAÇÃO	<b>PETROBRÁS</b>	JACQUES PLÁCIDO	8 MESES
14	AUTOMAÇÃO	<b>PETROBRÁS</b>	ISMAEL MACIEL	8 MESES
15	MECÂNICA	<b>PETROBRÁS</b>	MATHEUS DE ALMEIDA	6 MESES
16	MECÂNICA	<b>PETROBRÁS</b>	ROBERTO CARVALHO	6 MESES
17	QUÍMICA	<b>PETROBRÁS</b>	GABRIELA DE SOUZA	6 MESES
18	QUÍMICA	<b>PETROBRÁS</b>	ÍTALA VELLOZO	6 MESES