

GESTÃO DE ESTÁGIO CURRICULAR PROFISSIONAL EM CURSOS DE GRADUAÇÃO
EM ENGENHARIA: UMA PROPOSTA PARA O CEFET/RJ.

Antonio Carlos Araujo Netto

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologia do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Tecnologia.

Orientadores:

Leydervan de Souza Xavier, D.C.

Carlos Henrique Figueiredo Alves, D.Sc.

RIO DE JANEIRO, RJ – BRASIL
MARÇO/2010

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

GESTÃO DE ESTÁGIO CURRICULAR PROFISSIONAL EM CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA: UMA PROPOSTA PARA O CEFET/RJ.

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologia do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Tecnologia.

Antonio Carlos Araujo Netto

Aprovada por:

Leydervan de Souza Xavier, D.C.

Carlos Henrique Figueiredo Alves, D.Sc.

Alvaro Chrispino, D.Ed.

Ana Carolina Letichevsky, D.Sc. (CESGRANRIO)

RIO DE JANEIRO, RJ – BRASIL

MARÇO/2010

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do CEFET/RJ

N475 Netto, Antonio Carlos Araujo

Gestão de estágio curricular profissional em cursos de graduação em engenharia: uma proposta para o CEFET/RJ / Antonio Carlos Araujo Netto .—2010.

vii,60f .+ Anexos , il. , tabs. ; enc.

Dissertação (Mestrado) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca , 2010.

Bibliografia : f.58-60

Orientadores: Carlos Henrique Figueiredo Alves [e] Leydervan de Souza Xavier.

1.CEFET/RJ – Engenharia -Estudo e ensino (Estágio) –Avaliação
2.Estágio – Administração I.Alves, Carlos Henrique Figueiredo (orient.)
II.Xavier, Leydervan de Souza (orient.)III. Título.

CDD 378

RESUMO

GESTÃO DE ESTÁGIO CURRICULAR PROFISSIONAL EM CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA: UMA PROPOSTA PARA O CEFET/RJ.

Antonio Carlos Araujo Netto

Orientadores:

Leydervan de Souza Xavier, D.C.

Carlos Henrique Figueiredo Alves, D.Sc.

Resumo da Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação em Tecnologia do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca CEFET/RJ como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Tecnologia.

Essa dissertação de mestrado tem por objetivo desenvolver uma proposta para gestão do estágio supervisionado, a partir da análise do processo de estágio nos cursos de graduação em engenharia do CEFET-RJ. Os cursos de graduação em engenharia do CEFET-RJ possuem uma orientação curricular para a formação de recursos humanos especializados para atuação no setor industrial. Com o acelerado desenvolvimento tecnológico observado nas últimas décadas, o perfil de formação acadêmica, demandado pelo mercado de trabalho, vem sofrendo transformações, trazendo novos desafios para a adaptação da grade curricular das instituições de ensino, principalmente as com foco na formação profissionalizante. A proposta consiste de uma ferramenta para registro e processamento de informações, de critérios para tomadas de decisões pelos discentes e gestores institucionais e de uma reordenação de fluxos de informações e processos administrativos e pedagógicos. O desenvolvimento da proposta se fundamenta nas teorias de aprendizagem organizacional, avaliação de programas e gestão pela qualidade, utilizando os princípios do ciclo de Deming (PDCA). Como aspecto central, baseia-se nos critérios do ENADE para a avaliação do desempenho do estagiário propondo o desenvolvimento de indicadores baseados em competências e habilidades também avaliados no Exame Nacional de Desempenho de Estudantes. Através de pesquisas e entrevistas com setores administrativos, docentes e estagiários foram mapeados e levantados os pontos críticos do processo de gestão de estágio supervisionado vigente no CEFET-RJ. Como resultado desse levantamento é apresentado um novo modelo de gestão do estágio, baseado no conceito de gestão incremental, onde são aproveitados elementos do processo vigente, e adicionados pontos de monitoramento e melhorias, sem descaracterizar a cultura e o conhecimento dominantes na instituição. A etapa de estágio supervisionado é um marco na relação entre o mercado e as instituições de ensino, onde o acompanhamento do desempenho do aluno no processo seletivo e no exercício do estágio serve para a instituição formadora como um canal para realimentação do modelo educacional, e um instrumento de aprendizagem organizacional. A proposta de uma nova metodologia e ferramenta para o acompanhamento do estágio supervisionado visa contribuir para a eficiência do processo educacional, aprimorar a interação entre setor produtivo e instituição de ensino e promover a aprendizagem organizacional no CEFET-RJ através do programa de avaliação de estágio.

Palavras-chave:

Educação, gestão do estágio supervisionado, avaliação de programas.

Rio de Janeiro

Março/2010

ABSTRACT

CURRICULAR STAGE MANAGEMENT PROFESSIONAL UNDERGRADUATE ENGINEERING: A PROPOSAL FOR THE CEFET/RJ.

Antonio Carlos Araujo Netto

Advisors:

Leydervan de Souza Xavier, D.C.

Carlos Henrique Figueiredo Alves, D.Sc.

Dissertation abstract submitted to the Programa de Pós-Graduação em Tecnologia of the Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca CEFET/RJ as part of the requirements necessary for obtaining the title of master in technology.

This dissertation masters aims to develop a proposal for the management of stage supervised, the process of placement in undergraduate engineering of CEFET-RJ. Undergraduate courses in engineering CEFET-RJ have curricular guidelines for the training of human resources specialized expertise in the industry. With the accelerated technological development observed in recent decades, the profile of academics, sued by labour market place transformations, bringing new challenges for the adaptation of course educational institutions, especially those with a focus on trainings. The proposal consists of a tool for recording and processing of information, criteria for decision-making by the learners and institutional managers and a reordering of information flows and pedagogical and administrative procedures. The development of the proposal is based on theories of organizational learning, evaluation of programs and management quality, using the principles of the Deming cycle (PDCA approach). As central aspect, based on criteria of ENADE for the evaluation of performance of trainee, proposing the development of indicators based on competencies and skills, also assessed in the national evaluation of students performance. Through surveys and interviews with administrative sectors, teachers and trainees were mapped and raised the critical points in the process of managing existing supervised traineeship in CEFET-RJ. As a result of this survey is presented a new management model of the probationary period, based on incremental management concept, which are leveraged existing process elements and added monitoring points and improvements, without to accommodate the dominant culture and knowledge in the institution. The step trial overseen is a milestone in the relationship between the market and the educational institutions, where the monitoring of performance of the student in the selection process and in the exercise of stage serves to institution trainer as a channel for feedback of educational model and an instrument of organizational learning. The proposal for a new methodology and tool for monitoring stage supervised aims to contribute to the efficiency of the educational process, improve the interaction between the productive sector and educational institution and to promote organizational learning in CEFET-RJ through program evaluation stage.

Keywords: education, management of stage supervised, evaluation of programs.

Rio de Janeiro

March/2010

SUMÁRIO

Capítulo I - Introdução	1
I.1 - Contextualização	1
I.2 - Problema	5
I.3 - Justificativa	5
I.4 – Objetivo	6
I.4.1 Objetivos gerais	6
I.4.2 Objetivo específico	6
I.5 - Metodologia	7
I.6 - Organização do trabalho	7
Capítulo II – Referencial teórico	9
II.1 – A Lei do Estágio	9
II.2 – A Teoria da Avaliação	11
II.3 – Aprendizagem Organizacional	16
II.4 – Ciclo de Deming ou PDCA	20
II.5 – Gestão do Conhecimento	22
II.6 – A Missão das Instituições de Ensino Superior	25
Capítulo III – Aspectos Organizacionais	28
III.1 – História do CEFET-RJ	28
III.2 – Estrutura	29
Capítulo IV – Modelo Proposto	35
IV.1 Visão Geral	35
IV. 2 Sistema de Suporte	39
IV. 3 Indicadores	46
Capítulo V – Pesquisa	47
Capítulo VI – Considerações Finais	53
Referências Bibliográficas	58
Anexo 1	61
Anexo 2	68
Anexo 3	70
Anexo 4	72

Índice de Figuras

FIGURA II.3.1 – SINGLE LOOP	17
FIGURA II.3.2 – DOUBLE LOOP	17
FIGURA II.3.3 – SINGLE LOOP E DOUBLE LOOP	18
FIGURA II.3.4 - CORRELAÇÃO SINGLE E DOUBLE LOOP COM CICLO DE DEMING	19
FIGURA II.5.1 – MODELO GENÉRICO DE GESTÃO DO CONHECIMENTO	23
FIGURA II.6.1 – INDISSOCIABILIDADE ENSINO, EXTENSÃO E PESQUISA	27
FIGURA III.2.1 – INTER-RELAÇÕES DO CEFET NA SOCIEDADE	30
FIGURA III.2.2 – CICLO FORMATIVO DO ALUNO	32
FIGURA III.2.3 – CICLO DO ESTÁGIO CURRICULAR NO CEFET-RJ (FIGURA ADAPTADA DE MATTOS, 2008, PÁG.53)	34
FIGURA IV.1.1 – PROCESSO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO	35
FIGURA IV.2.1 – TELA LOGIN DO SISTEMA	39
FIGURA IV.2.2 – TELA INICIAL DO SISTEMA – PERFIL ADMINISTRADOR	39
FIGURA IV.2.3 – TELA CADASTRO DE OPORTUNIDADE DE ESTÁGIO	40
FIGURA IV.2.4 – TELA CADASTRO REGISTRO ESTÁGIO CURRICULAR	41
FIGURA IV.2.5 – TELA CADASTRO EMPRESA	42
FIGURA IV.2.6 – TELA CADASTRO USUÁRIO	43
FIGURA IV.2.7 – TELA CADASTRO CURSO	43
FIGURA IV.2.8 – TELA CADASTRO PLANO DE ESTÁGIO	44
FIGURA IV.2.9 – TELA CADASTRO ACORDO DE COOPERAÇÃO	44
FIGURA IV.2.10 – TELA CADASTRO TERMO DE COMPROMISSO	45
FIGURA IV.2.11 – TELA CADASTRO RELATÓRIO DE ESTÁGIO	45
FIGURA VI.1 – ETAPAS DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO	54

Índice de Tabelas

TABELA II.2.1 - QUADRO-SÍNTESE DE TIPOS DE AVALIAÇÃO QUANTO À FORMAÇÃO	15
TABELA II.4.1 – PLANEJAMENTO – CICLO DE DEMING	20
TABELA II.4.2 – EXECUÇÃO – CICLO DE DEMING	21
TABELA II.4.3 – VERIFICAÇÃO – CICLO DE DEMING	21
TABELA II.4.4 – AÇÃO – CICLO DE DEMING	21
TABELA V.1 – RESUMO RELATÓRIOS DE ESTÁGIO	50

Lista de Abreviações

CEFET – Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suco da Fonseca
COEMP - Coordenadoria de Estágio e Emprego
CONAES – Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior
CPA – Comissão Própria de Avaliação
DEPES – Departamento de Educação Superior do CEFET-RJ
DIEMP - Divisão de Integração Empresarial do CEFET-RJ
DIGES – Diretoria de Gestão Estratégica do CEFET-RJ
DIREN – Diretoria de Ensino do CEFET-RJ
DIREX – Diretoria de Extensão do CEFET-RJ
ENADE – Exame Nacional de Avaliação dos Estudantes
IES – Instituição de Ensino Superior
LDB – Lei de Diretrizes e Bases
MEC – Ministério de Educação
PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional
PPC – Plano Pedagógico Curricular
PPI – Projeto Pedagógico Institucional
SINAES – Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior
SESUP - Setor de Supervisão de Estágio da Educação Superior
UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a cultura

Capítulo I - Introdução

I.1 - Contextualização

O objetivo do estágio na engenharia, conceitualmente, está ligado à verificação da capacidade produtiva de um indivíduo a partir dos conhecimentos teóricos absorvidos, ou seja, o acompanhamento da técnica do ato produtivo. A palavra técnica designa um adjetivo, e, como tal, cabe a análise qualitativa em relação ao ser, coisa ou ato que se aplica. Da sua origem etimológica obtemos derivações que associam o significado de “arte” ou “mestre de algum ofício artesanal”. Entende-se a técnica como um adjetivo do ato de produzir, ou seja, como a capacidade de transformação de objetos a partir do ato consciente na produção de algo, conforme destaca Álvaro Vieira Pinto.

“...Ao conceituá-lo como a característica de uma ação, e a isso se resume todo o conteúdo do termo tecne, o homem quer exprimir que o ato realiza, enquanto mediação, o fim intencional do agente. Revela-se-nos, com isso, a essência da técnica. É a mediação na obtenção de uma finalidade humana consciente. Embora esta se origine e se conserve no pensamento do agente, a mediação que a deve concretizar tem de ser realizada no plano objetivo, no mundo material, pela transformação dos objetos, pela criação de novos objetos e coisas, o que só pode acontecer com o emprego dos próprios corpos e energias dos fenômenos naturais de que o agente previamente se apossou, ao ter formado o universo de representações que os refletem veridicamente.” (PINTO, 2005, pág. 175)

Ainda segundo Álvaro Vieira Pinto, a técnica é observada em três aspectos. O primeiro é a técnica como qualidade do ato material produtivo. O segundo refere-se à transferência do ato ao agente, o homem que pratica atos qualificados técnicos passa a ser reconhecido como técnico. Por fim, a técnica é vista como uma entidade abstrata, representando uma forma de realizar um processo produtivo.

“Nossa tese fundamental exprime-se nas seguintes palavras: a técnica define primeiramente uma qualidade do ato material produtivo; só no segundo momento do processo cognoscitivo se transfere do ato ao agente, o homem que pratica atos técnicos, isto é, produtivos de um fim bem determinado. (...) o terceiro representa aquele em que, em virtude dos mecanismos de abstração inerentes ao exercício do conhecimento, a qualidade começa a ser conceituada à parte da ação qualificada do operador. Vem a ser representada por um substantivo. (...) Cumprindo o primeiro grau de afastamento em relação ao ato original, a técnica inicia a

caminhada em direção à substantivação, elevando-se à categoria de entidade abstrata.” (PINTO, 2005, pág. 176)

A técnica como entidade abstrata é aplicada ao conceito do termo tecnologia, entendida como a discussão da técnica, ou ainda a ciência aplicada. A tecnologia também é compreendida como: “o conjunto de todas as técnicas de que dispõe uma determinada sociedade em qualquer fase histórica do seu desenvolvimento.” (PINTO, 2005: 220). Nessa visão, a tecnologia distingue historicamente os níveis de desenvolvimento dos processos produtivos.

O ritmo do desenvolvimento tecnológico vivenciado no último século provocou grandes transformações nas relações sociais. Novos artefatos e plataformas tecnológicas encurtam distâncias e propagam em larga escala grandes volumes de informações, criando novas formas de comunicação e oportunidades comerciais e profissionais.

Neste cenário globalizado, onde a obsolescência do conhecimento ocorre em curto período, surge a demanda por novos perfis profissionais. As instituições acadêmicas, na sua missão formadora, buscam adaptar-se aos novos desafios, investindo na formação de alunos com o embasamento teórico necessário para a análise crítica de novos modelos, e dotados de capacidade de autodesenvolvimento. A formação do indivíduo pleno deve ocorrer a partir de um processo emancipatório, estimulando o saber fazer, saber pensar, saber conviver e saber ser, capacitando o aluno a renovar o fazer a cada desafio que se apresente, conforme destaca Pedro Demo.

“...parece claro que ensinar já não significa transferir pacotes sucateados, nem mesmo significa meramente repassar saber. Seu conteúdo correto é motivar processo emancipatório com base em saber crítico, criativo, atualizado, competente. Trata-se não de cercear, temer, controlar a competência de quem aprende, mas de abrir-lhe a chance na maior dimensão possível. Não interessa o discípulo, mas o novo mestre. Entre professor e aluno não se estabelece apenas hierarquização verticalizada, que divide papéis pela forma do autoritarismo, mas sobretudo confronto dialético. Este alimenta-se da realidade histórica formada por entidades concretas que se relacionam de modo autônomo, como sujeitos sociais plenos.” (DEMO, 1993, pág. 153).

Assim sendo, espera-se que a aproximação entre mercado e instituições de ensino seja feita de forma planejada e cautelosa, pois os objetivos e compromissos de ambos são distintos. As instituições de ensino devem preservar sua orientação e métodos pedagógicos de forma autônoma, sem ingerência de setores produtivos.

Por outro lado, a interação torna-se fundamental para que a instituição formadora cumpra com eficiência seu papel de capacitar indivíduos, principalmente em instituições que oferecem cursos com orientação profissionalizante como os cursos de engenharia industrial, que diferem dos

cursos de engenharia de concepção pela proposta de formar profissionais para atuar em funções operacionais demandadas pelas indústrias.

As instituições de ensino possuem o papel de certificadoras da capacidade dos seus alunos. Um diploma de graduação é aceito pelo setor produtivo como uma “certidão” de que o seu portador possui os pré-requisitos para atuar em determinadas atividades profissionais. Este certificado tem seu valor no mercado diferenciado pela imagem da instituição educacional certificadora e não traz consigo o grau de conhecimento adquirido.

“Uma certificação fornece poucos detalhes dos saberes e das competências adquiridos e do nível de domínio precisamente atingido em cada campo abrangido. Ele garante sobretudo que um aluno sabe globalmente o que é necessário saber para passar para a série seguinte no curso, ser admitido em uma habilitação ou começar uma profissão.”
(PERRENOUD, 1999, pág. 13)

No sistema educacional brasileiro, políticas educacionais vêm sendo desenvolvidas com o objetivo de criar instrumentos de avaliação de cursos de graduação, como o ENADE e o SINAES. Os métodos de avaliação geram debates no meio acadêmico quanto a sua adequação e eficiência, contrapondo questões como a objetividade e subjetividade, quantificação e qualificação, colaboração e competição no processo de avaliação. Apesar das divergências quanto às questões metodológicas, verifica-se uma tendência no meio acadêmico no reconhecimento da importância dos processos de avaliação institucional das entidades de ensino superior visando certificar a qualificação das mesmas frente à sociedade.

Considera-se, portanto, que a etapa de estágio, presente na matriz curricular da graduação em cursos como o de Engenharia, é uma oportunidade ímpar na relação empresa-escola, onde a necessidade do mercado e o conhecimento produzido na instituição, absorvido e personificado nos estagiários, se encontram. O desenvolvimento deste processo, através de um programa de avaliação e ferramentas de suporte, permite realimentar o processo educacional da instituição, através da reavaliação da matriz curricular, do modelo pedagógico e da disciplina de estágio supervisionado.

Neste contexto, deve-se levar em consideração a recente Lei N. 1178, de 25 de setembro de 2008, que regulamenta o estágio supervisionado, no Brasil, apresentando modificações com implicações em novos procedimentos para regulamentação e promoção de programas de estágios. Ela define as responsabilidades das instituições envolvidas, os direitos dos estagiários, a atuação dos agentes de integração e, em seu primeiro parágrafo, transcrito a seguir, conceitua a atividade de estágio:

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

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

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

Ressalta-se que, com a nova lei, as responsabilidades dos agentes integradores ficam reguladas, e poderão ser responsabilizados civilmente caso indiquem estagiários para exercício de atividades não compatível com o projeto pedagógico curricular do seu curso. Assim sendo, as empresas terão que indicar formalmente no termo de compromisso o nome do supervisor de estágio que acompanhará, monitorará e aconselhará o estagiário, garantindo a execução do programa de estágio na empresa de acordo com as responsabilidades da empresa e o termo de compromisso.

Requer-se das empresas que as suas instalações proporcionem aos estagiários condições de aprendizagem social, profissional e cultural. Cabe à instituição de ensino a avaliação dessas instalações.

A empresa, de acordo com a lei, deve indicar um coordenador, e a instituição de ensino um professor orientador, que terão como responsabilidade acompanhar e avaliar as atividades do estagiário.

A Lei prevê ainda novos direitos para os estagiários, como o recesso de 30 dias, após o cumprimento de um ano de estágio, bem como a fixação de carga horária de 6 horas diárias e 30 horas semanais no caso de estudantes de ensino superior. A duração do estágio não excederá a dois anos, salvo nos casos de portadores de deficiência.

As universidades e escolas passam a ter responsabilidades específicas de acompanhar e monitorar o cumprimento do programa de estágio da forma mais adequada, celebrando o termo de compromisso com o educando e o contratante, atestando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, modalidade de formação, horário e calendário escolar. Outra responsabilidade da instituição de ensino, destacada na lei, refere-se à elaboração de normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus alunos.

I.2 - Problema

A nova Lei do Estágio estabelece compromissos legais que devem ser observados e cumpridos pela entidade de ensino e pela empresa que oferece o estágio. Os novos requisitos estabelecidos para a efetivação de um estágio envolvem adaptações das partes envolvidas para monitoramento do processo de estágio supervisionado, de forma a assegurar o cumprimento da Lei.

Destaque-se que as penalidades previstas pela lei não devem servir para inibição de ofertas de estágio, porém a verificação da lei se dá através de registros e documentações que atestam o cumprimento dos seus requisitos.

Além das questões legais, a dinâmica da evolução tecnológica demanda uma maior integração da empresa com a instituição de ensino, visando à adequação da matriz curricular e da eficiência dos cursos às necessidades da sociedade. Neste aspecto, o evento do estágio supervisionado realimenta o processo educacional na sua relação com o mercado produtivo, cabendo as instituições de ensino captar e gerenciar o conhecimento produzido através de ferramentas apropriadas.

I.3 - Justificativa

A Nova Lei do Estágio estabelece compromissos legais que devem ser cumpridos pelas instituições de ensino, determinando novas formas de controle e acompanhamento do processo de estágio. Cabe a instituição de ensino assegurar que os requisitos da Lei estão sendo cumpridos, e preparar a sua estrutura organizacional e processos para o alcance dos objetivos da função do estágio.

Com o desenvolvimento tecnológico ocorrido nas últimas décadas observou-se sensíveis mudanças quanto às competências demandadas pelo mercado de trabalho. A formação acadêmica demandada pelo mercado de trabalho vem sofrendo transformações, trazendo novos desafios para a adaptação da matriz curricular, conteúdo programático das disciplinas e metodologias educacionais nas instituições de ensino superior.

A etapa de estágio supervisionado é um marco na relação entre o mercado e as instituições de ensino, onde o acompanhamento do desempenho do aluno no processo seletivo e no exercício do estágio serve para a instituição formadora como um canal para realimentação do modelo educacional.

O desenvolvimento deste processo, com definições de métricas e ferramentas que permitam melhorias no acompanhamento do estágio curricular, apresenta-se como um grande desafio que traz como benefícios a valorização da instituição de ensino como entidade formadora e a geração de recursos humanos qualificados para o novo perfil do mercado. A escolha dos cursos de graduação de engenharia industrial, justifica-se pela orientação profissionalizante destes cursos, o que torna o estágio curricular um momento rico, onde a integração de todas as partes envolvidas, instituição de ensino-aluno-empresa, ainda durante a graduação, oferece elementos para análise e implantação de melhorias para o processo pedagógico.

I.4 – Objetivo

Essa dissertação tem como objetivo principal propor um Modelo de Gestão para estágio curricular, integrando as visões da Instituição de Ensino, do aluno, da Empresa e da Legislação vigente, em um processo suportado por um sistema de Tecnologia da Informação. Esse objetivo é subdividido em:

I.4.1 Objetivos gerais

Contribuir para o desenvolvimento de instituições de ensino, através da modelagem dos processos e métricas relacionadas ao estágio supervisionado.

Promover, através da visão sistêmica do processo, a análise da adequação do conteúdo das disciplinas, metodologias de ensino e matriz curricular.

Estimular a construção interdisciplinar do aluno no desenvolvimento das atividades de estágio, a partir da visão integral dos objetivos do programa.

I.4.2 Objetivo específico

Contribuir com a gestão do processo de estágio nas instituições de ensino superior através da proposta de uma ferramenta de TI e de um modelo de gestão para suporte a todo processo de avaliação do estágio supervisionado (marcos e métricas: desempenho do estagiário, adequação da formação curricular à demanda do mercado, adequação do processo de estágio), fundamentada no referencial teórico de gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional.

I.5 - Metodologia

O objeto da dissertação foi inicialmente conceituado com base no referencial teórico durante etapa de pesquisa que envolve as seguintes fases: conceituação de avaliação e programas de avaliação: objetivos e metodologias; conceituação de programa de estágio, objetivos e metodologias; levantamento das metodologias e ferramentas de avaliação de estágio supervisionado, praticadas atualmente nos cursos de graduação do CEFET-RJ, instituição analisada neste trabalho; levantamento das normas institucionais (CEFET-RJ) sobre estágio supervisionado; entrevistas com responsáveis pelo estágio supervisionado, alunos e supervisores de estágio e análise de relatórios de estágios.

O desenvolvimento da fase de proposta foi segmentado como: descrição da proposta de processo de avaliação de estágio supervisionado; proposta de metodologia e ferramenta de avaliação de estágio supervisionado e o desenvolvimento de protótipo de ferramenta de avaliação.

No fechamento do estudo, fase de conclusão, são destacadas as correlações entre o processo atual e a modelagem sugerida e o processo de realimentação do programa de estágio, através da ferramenta de gestão proposta neste trabalho.

I.6 - Organização do trabalho

Este trabalho está dividido em seis capítulos:

CAPITULO I – Introdução – onde são destacados os objetivos gerais e específicos, o contexto do tema proposto e as justificativas para o desenvolvimento da dissertação.

CAPÍTULO II – Referencial Teórico – onde são descritas as teorias que embasam esta dissertação e a legislação referente à atividade de estágio. A teoria da avaliação aborda metodologias para a avaliação pedagógica presente na atividade de estágio. A aprendizagem organizacional enfoca o processo de apropriação do conhecimento institucional no desenvolvimento das suas atividades, considerando a cultura e as características organizacionais. O Ciclo de Deming foi usado como referência para o desenvolvimento do modelo proposto para acompanhamento do estágio, segmentando os marcos do processo de estágio em etapas de planejamento, execução, verificação e ação corretiva. A teoria da gestão do conhecimento contribui com a metodologia de organização do conhecimento institucional. A missão das instituições de ensino superior, destacando a integração de atividades de ensino-perquisa-extensão no contexto do estágio supervisionado, contextualiza os aspectos dos objetivos e missão organizacionais.

CAPÍTULO III – Aspectos organizacionais – onde são descritos os processos relativos à gestão do estágio, organograma e aspectos relevantes da cultura do CEFET-RJ, instituição alvo da pesquisa e do modelo de gestão desenvolvidos nesta dissertação.

CAPÍTULO IV – Modelo proposto – onde são descritas as propostas para um novo modelo de gestão do processo de estágio e apresentação de resultados do estágio curricular supervisionado no CEFET-RJ, utilizando as contribuições de elementos abordados no referencial teórico e as habilidades e competências avaliadas pelo ENADE como dimensões de avaliação do desempenho do estagiário.

CAPÍTULO V – Pesquisa – onde são detalhadas as pesquisas realizadas com corpo docente, administrativo e alunos estagiários do CEFET-RJ, destacando pontos de melhoria e características das relações aluno-empresa, aluno-instituição de ensino e instituição de ensino-empresa.

CAPÍTULO VI – Considerações finais – onde são correlacionados as propostas desenvolvidas na dissertação e o referencial teórico, apresentando o modelo de gestão incremental proposto e os benefícios esperados com a sua implantação.

Capítulo II – Referencial teórico

II.1 – A Lei do Estágio

A aplicação da nova Lei do estágio trouxe novas responsabilidades e oportunidades para alunos, instituições de ensino e empresas. No novo texto, o conceito de estágio é claramente definido como “..ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular..”.

As definições das responsabilidades para as empresas, agentes de integração e instituições de ensino serão fiscalizadas por auditores fiscais do trabalho e pelo Ministério Público, cabendo sanções legais no caso de infrações, ou ainda que o vínculo se caracterize como emprego e não como estágio.

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

I - matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e, atestados pela instituição de ensino;

II - celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III - compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

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

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.”

No aspecto pedagógico, a Lei define de forma clara, em seu Artigo 1º, que o estágio é um ato educativo, e prevê um conjunto de ações e documentos para avaliação das atividades. Além da questão legal, a avaliação do estágio supervisionado é uma oportunidade ímpar para a instituição de ensino rever seu projeto pedagógico, a partir dos indicadores de desempenho e análises do processo de gestão do estágio supervisionado.

No artigo 2º da lei é declarado que o estágio pode ser uma disciplina obrigatória ou não, de acordo com as diretrizes curriculares do projeto pedagógico do curso. De forma geral, o estágio

supervisionado é uma disciplina com pré-requisitos, cuja matrícula só é permitida a partir da conclusão de determinado número de créditos.

A organização por disciplinas surgiu com a formação das universidades modernas a partir do século XIX. Segundo Morin (MORIN, 2000), uma disciplina é uma categoria organizadora dentro do conhecimento científico, instituindo uma divisão e especialização de um domínio da ciência.

O estágio supervisionado tem cunho multidisciplinar, pois por princípio provoca a associação de outras disciplinas, estimulando o pensamento interdisciplinar na aplicação de conhecimentos teóricos no ambiente de trabalho. O estágio é uma preparação para o trabalho produtivo integrado à formação acadêmica.

A lei de estágio, em seu parágrafo 7º registra as obrigações das instituições de ensino em relação ao estágio dos seus educandos. Uma das obrigações mencionadas é a indicação de professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades de estágio.

Para a proposição de um modelo de gestão do estágio curricular é necessário considerar a cultura das instituições de ensino, das empresas, dos alunos, e os mecanismos atuais de avaliação. A partir da análise do cenário atual, deve ser definido um sistema de gestão, integrando as partes envolvidas em um processo abrangente em que sejam atendidos os requisitos da nova legislação e os objetivos relacionados à atividade de estágio.

A cultura de uma instituição é a sua base de valores e conhecimentos, ou ainda, a sua estrutura de conhecimento dominante. Como entidade formadora, uma organização educacional tem um papel estratégico na sociedade, com relações complexas no âmbito intra e extra institucional. As organizações públicas possuem ainda características diferenciadas frente às instituições privadas, pois estão sujeitas a normas de licitação e regimentos específicos. Estas características acabam influenciando diretamente na cultura e no processo de aprendizagem organizacional.

Em uma sociedade caracterizada pela velocidade das transformações tecnológicas e da volatilidade do conhecimento, espera-se que as organizações invistam na implantação de uma cultura de aprendizagem, promovendo processos dinâmicos, adequados ao contexto econômico e social em que estão inseridas, e implementando metodologias de avaliação que subsidiem a realimentação para aprimoramento dos processos.

II.2 – A Teoria da Avaliação

Segundo Perrenoud, o conceito de avaliação está associado à criação de hierarquias de excelências determinantes para o desenvolvimento do aprendiz em busca de qualificação.

“Avaliar é – Cedo ou tarde – criar hierarquias de excelência, em função das quais se decidirão a progressão no curso seguido, a seleção no início do secundário, a orientação para diversos tipos de estudos, a certificação antes da entrada no mercado de trabalho e, freqüentemente, a contratação.” (PERRENOUD, 1999, pág. 9)

Assim, no plano da instituição, considera-se que a avaliação do programa de estágio é uma ferramenta para monitoração da excelência e do alcance dos objetivos do curso. A resistência à cultura de avaliação institucional nas universidades provavelmente está relacionada aos aspectos fiscalizador e restritivo, onde a reprovação é uma marca da incapacidade. Porém, na visão de Marcovitch, a avaliação no âmbito institucional é uma ferramenta imprescindível que permite a identificação de falhas para o aprimoramento dos processos, mas também é reveladora de êxitos, reforçando os aspectos positivos desenvolvidos.

“ A avaliação é uma espécie de retrato contínuo –imprescindível para definir parâmetros para a gestão universitária, conhecer talentos, acompanhar o conteúdo e o ritmo da produção universitária. Ela é o filtro da competência acadêmica. Nenhum outro meio a substitui na identificação das falhas e também dos esforços bem-sucedidos nas áreas de ensino, pesquisa e extensão. É importante sublinharmos este seu segundo papel – o de reveladora de êxitos – porque existe uma tendência, na universidade, de vê-la, somente em sua dimensão fiscalizadora e punitiva.” (MARCOVITCH, 1998 , pág.100-101)

A escolha de uma metodologia de avaliação é feita considerando as características do objeto avaliado e dos objetivos da avaliação, da cultura da comunidade onde a avaliação será aplicada, do nível de suporte institucional, das expectativas dos interessados e dos recursos disponíveis no processo.

A avaliação de programas surgiu a partir da necessidade de mensurar a eficiência de projetos sociais promovidos por instituições governamentais. O avanço das pesquisas de métodos estatísticos, das questões sociais e da evolução de ferramentas de tecnologia da informação, promoveu o desenvolvimento das metodologias de avaliação de programas. Tecnologia da informação é um termo conceituado como “recursos tecnológicos e computacionais para a geração e uso da informação.” (REZENDE, 2000, pág. 76)

Segundo Worthen (2004), a escassez de recursos, motivada pela crise econômica, provocou a necessidade de priorizar os investimentos sociais, e com isso, os métodos de

avaliação de programas passaram a ganhar maior relevância e a serem utilizados pelos gestores públicos como referência para os processos decisórios. Outro fator que estimulou o desenvolvimento das pesquisas da teoria de avaliação de programas foi a mobilização da sociedade nas discussões sobre a priorização e eficiência da destinação de recursos públicos, o que fez com que as instituições governamentais se organizassem no desenvolvimento de metodologias de controle e avaliação, visando garantir austeridade, transparência e critérios nos programas institucionais.

A teoria da avaliação de programas, ainda em desenvolvimento, apresenta-se em três fases distintas (CALMON, 1999):

A primeira fase ocorreu ao longo da década de 60 e foi marcada pelo emprego rigoroso de métodos científicos na avaliação de programas sociais. As principais contribuições dessa fase foram os conceitos de avaliação formativa, que enfoca as questões de retorno para a melhoria do processo e a avaliação somativa, que trata da avaliação final do mérito e do impacto do programa. Nesse período houve um grande desenvolvimento das pesquisas em avaliação de programas, para atender a necessidade de elaboração de metodologias de controle de programas de desenvolvimento social implantados nos Estados Unidos pelo presidente Lyndon Johnson e dos programas de ajuda a países em desenvolvimento, promovidos pelas potências mundiais. Como característica dessa fase destaca-se a busca por modelos objetivos, evitando aspectos ambíguos ou subjetivos no tratamento dos resultados.

Na década de 70, ocorre a segunda fase da avaliação de programas, caracterizada pelo estímulo do uso dos resultados das técnicas de avaliação como referência para os processos decisórios. Nessa fase cresceram as discussões de métodos e abordagem de avaliação, inclusive da adequação dos aspectos subjetivo e objetivo, quantitativo e qualitativo das técnicas propostas. A adequação dos métodos de avaliação à cultura das instituições passa a ser questionada, uma vez que a adoção da metodologia raramente se dá de forma espontânea, e que o rigor científico no processo avaliativo muitas vezes não tratava com eficiência os aspectos conceituais do objeto avaliado.

A terceira fase desenvolve a convergência da contribuição das fases anteriores, preconizando que a escolha de uma determinada prática de avaliação depende, entre outras coisas, das circunstâncias, do contexto e do propósito da avaliação.

Um das principais contribuições dessa fase se dá através de Rossi (apud CALMON, 1999), propondo o entendimento da avaliação a partir de três conceitos: avaliação abrangente, avaliação sob medida, e avaliação orientada pela teoria.

O conceito de avaliação abrangente proposto por Rossi (apud CALMON, 1999) está associado à idéia de buscar a integração das fases do programa, sempre que possível, dentro da

metodologia de avaliação, considerando como fases do programa a sua concepção e projeto, o acompanhamento do seu desenvolvimento, e a verificação da eficiência através dos resultados. Segundo Rossi (apud CALMON, 1999), dentro de um contexto de avaliação, observa-se a adoção de técnicas centradas em apenas uma das etapas do programa, gerando uma especialização e diversidade de métodos, às vezes incompatíveis entre si.

A avaliação sob medida reforça o conceito de que nem sempre haverá recursos e tempo necessários para o emprego de uma avaliação abrangente. Na implantação de um novo programa, a diversidade de atividades e processos a serem implantados exige um maior enfoque dos potenciais envolvidos no processo de avaliação do programa quanto à análise do conceito do programa e dos objetivos frente aos resultados iniciais apurados. Já no caso de programas implantados há mais tempo, o enfoque no conceito de avaliação abrangente é mais adequado. Com isso, entende-se que a implantação da avaliação deve ser ajustada ao nível de desenvolvimento do programa avaliado.

Outro conceito reforça que o avaliador deve ter como referência as bases teóricas utilizadas na concepção e implantação do programa, avaliando a sua adequação e limites, visando à integração da avaliação aos debates teóricos e conceituais. Segundo a observação de Rossi, muitas práticas de avaliação são utilizadas sem uma referência teórica, e com isso nem sempre são adequadas aos programas avaliados.

A literatura a respeito de avaliação aborda divergentes classificações quanto a sua tipologia. Porém, a abordagem da *Evaluation Research Society Standards Comitê* traz uma classificação clara e aplicável na definição de tipos de avaliação.

Segundo a *Evaluation Research Society Standards Comitê* as práticas de avaliação são agrupadas em 6 tipos: de contexto, de concepção, formativa, de impacto, de monitoramento e metavaliação.

A avaliação de contexto compreende atividades anteriores à implantação do programa, no âmbito das necessidades de suporte operacional. Os resultados são utilizados na melhora do processo de planejamento do programa, dando insumos para tomada de decisões envolvendo a implementação ou não do mesmo.

A avaliação de concepção tem por objetivos definir se outros tipos de avaliação devem ser implementados no programa e analisar componentes do mesmo que possam facilitar ou dificultar os processos de avaliação. Nessa modalidade são levados em consideração fatores que possam elevar a relação entre custo e benefício das avaliações, a ponto de torná-las inviáveis.

A avaliação formativa baseia-se na análise de processos em curso, com o objetivo de uma melhora constante, alterando ou aprimorando os mesmos.

A avaliação de impacto está diretamente ligada aos resultados do programa. É o conceito mais comum de avaliação, e visa dar subsídios aos tomadores de decisão acerca de sua continuidade, expansão, redução ou cancelamento.

A avaliação de monitoramento consiste numa observação constante de todo o programa. São diversas as atividades que compõem esse tipo de avaliação, indo desde uma análise de consistência até de concepção do programa.

A meta-avaliação é uma avaliação de outra avaliação. Considerada uma revisão da avaliação inicial, é responsável por uma meta-análise, estabelecendo uma verificação de desempenho e conformidade do processo de avaliação.

As avaliações são categorizadas quanto à regularidade, forma, comparação, formação ou ao avaliador.

Quanto à formação, a avaliação é classificada como diagnóstica (ou inicial): que mapeia os conhecimentos prévios dos participantes em relação ao que será abordado, identificando os perfis antes do início dos trabalhos; somativa: pontual, ocorrendo ao final de um curso, um ciclo, um período, com a função de certificar; ou formativa, que ocorre ao longo do processo de aprendizagem, não tem finalidade de julgar, e sim procura harmonizar, apoiar, orientar, reforçar, corrigir, buscando ajustar o processo às características das pessoas envolvidas.

A avaliação do estágio supervisionado deve ser considerada como formativa, pois seu principal propósito é a orientação, correção e reforço quanto aos aspectos de melhoria identificados nas atividades de estágio.

“ É formativa toda avaliação que ajuda o aluno a aprender e a se desenvolver, ou melhor, que participa da regulação das aprendizagens e do desenvolvimento no sentido de um projeto educativo. Tal é a base de uma abordagem pragmática. Importa, claro, saber como a avaliação formativa ajuda o aluno a aprender, por que mediações ela retroage sobre os processos de aprendizagem.” (PERRENOUD, 1999, pág. 103-104)

A avaliação formativa do processo de estágio, analisa o desempenho e capacitação do estagiário na aplicação prática do conhecimento adquirido, promovendo uma reavaliação do plano de estudos e metodologias de ensino, contribuindo para o aperfeiçoamento da aprendizagem reforçando positivamente as habilidades e competências associados aos objetivos do curso. Com relação aos cursos de graduação o ENADE define habilidades e competências que devem ser desenvolvidas no projeto pedagógico. A avaliação formativa não tem a finalidade de atribuir graus, sendo apenas um instrumento de avaliação contínua visando ajustar o processo de aprendizagem às características das pessoas envolvidas.

Quanto à regularidade, a avaliação é classificada como contínua: regular e aplicada durante todo o processo de aprendizagem, ou pontual: oposto da contínua, acontecendo ao final de um trabalho, curso ou período.

Quanto ao avaliador, a avaliação é definida como interna, onde o próprio sujeito se avalia (auto-avaliação), ou externa, quando outra pessoa avalia, hetero-avaliação.

Quanto à forma, a avaliação é classificada como explícita, que ocorre quando a situação da avaliação está clara e bem definida para todos os indivíduos sujeitos a ela, ou implícita, que se dá, quando os indivíduos se submetem à avaliação sem se dar conta de que estão sendo avaliados.

Quanto à comparação, a avaliação é classificada como Normativa, que compara o rendimento de um indivíduo com o rendimento alcançado pelos demais do grupo, ou criterial, que procura situar o indivíduo em relação ao alcance de um determinado objetivo prefixado. Abaixo, quadro comparativo (tabela II.2.1) de tipos de avaliações quanto à formação.

Tipos	Modalidade	Período	Objetivos	Visão	Investigações
Diagnóstica	- Em grupo - Individual - Presencial - A distância	Início do processo de aprendizagem	Orientar Explorar Identificar Adaptar Predizer	Participante: Construtor do seu plano de aprendizagem	Interesses, capacidades, necessidades para planejar projetos de estudos
Formativa	Educador: - Em grupo - Individual Participante: - Auto-avaliação - Hetero-avaliação	Durante o processo de aprendizagem	Regular Situar Harmonizar Tranqüilizar Apoiar Corrigir Dialogar	Aprendiz: Agente do desenvolvimento e monitoramento do seu plano	Informações sobre estratégias de solução dos problemas e dificuldades sugeridas
Somativa	Educador: - Instituição - Resultados do Processo Participante: - Auto-avaliação com vistas ao: - Plano de estudos - Grupo onde está inserido	Final do processo de aprendizagem	Verificar Classificar Informar Certificar Situar	Participante: agente dos resultados obtidos, realimentando processo para ajustes e novos planejamentos	Observação sobre aprendizagens adquiridas, certificação

(WORTHEN,2004)

Tabela II.2.1 - Quadro-Síntese de tipos de avaliação quanto à formação

A utilização de ferramentas de tecnologia da informação para suporte aos processos permite às organizações a agilidade nos fluxos de trabalho, eficiência na divulgação de informações e controles para acompanhamento dos objetivos. No caso das instituições de ensino a informação é a principal matéria-prima processada, gerando conhecimento através das atividades de pesquisa e ensino, sendo imprescindível o uso de recursos tecnológicos para a gestão organizacional.

“ A universidade, em face da revolução tecnológica, é igual a qualquer organização do nosso tempo. Não pode ignorá-la e deixar de aproveitar todos os seus benefícios. Evidentemente, como centro crítico e questionador por natureza, jamais será uma usuário incondicional das oportunidades criadas pela tecnologia. Mas desconhecê-la ou deixar de aproveitá-la, quando necessário, é absolutamente imperdoável. ”
(MARCOVITCH, 1998, pág. 140)

Os métodos de avaliação desenvolvidos para verificação do desempenho e eficácia dos processos organizacionais são um importante *feedback* para a aprendizagem organizacional, permitindo a verificação de falhas e pontos de melhoria. As análises dos resultados das avaliações são insumo para a proposição de ações que visam o incremento da eficiência da instituição, estabelecendo o elo entre a aprendizagem organizacional e as práticas de avaliação.

II.3 – Aprendizagem Organizacional

A aprendizagem organizacional tem origem no termo francês *apprentissage* (1395) 'ação de aprender um ofício ou profissão', do fr.ant. *aprentis* 'aprendiz' + -age, (Houaiss).

Probst e Buchel (1997) definem o conceito como: “o processo de mudança da base de valores e dos conhecimentos da organização, levando a um incremento da habilidade na resolução de problemas e na capacidade de ação frente às demandas do meio ambiente”. Dahlman (2002) conceitua como sendo “aquela que estimula suas organizações e pessoas a adquirirem, criarem, disseminarem e usarem o conhecimento de modo mais eficiente”. Já Chris Argyris e Donald Schon (1978) definem como: “a detecção e correção do erro”.

Segundo Argyris e Shon, há três tipos de aprendizagem organizacional. O *Single-loop learning*, o *Double-loop learning* e o *Deutero learning*.

O *single-loop* é caracterizado pela correção de erros sem alteração na estrutura de conhecimento da empresa, mantendo suas políticas, objetivos, metas e regras. De acordo com Dodgson (1993), as atividades decorrentes do *single-loop* se somam ao conhecimento-base , às

competências e às rotinas específicas da empresa, sem alterar a natureza fundamental das atividades da organização. A figura II.3.1, abaixo, ilustra os três passos deste *loop*.

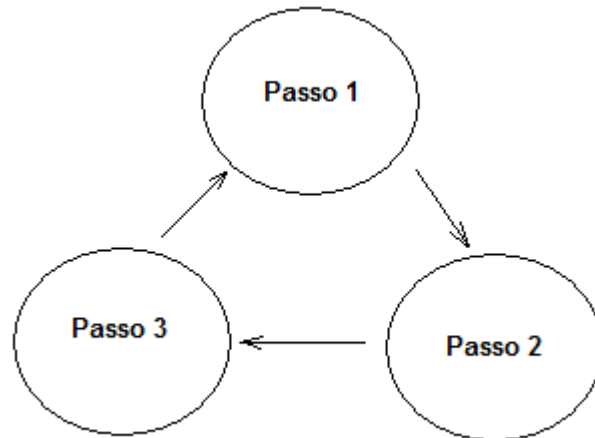


Figura II.3.1 – Single loop

Passo 1 : O processo de sentir, recolher dados, monitorar o ambiente.
 Passo 2 : A comparação destas informações com as normas de operação.
 Passo 3 : O processo de tomar ações apropriadas.

No *double-loop*, como exemplificado na figura II.3.2 abaixo, a correção dos erros detectados implica numa mudança profunda na organização, com alterações em suas políticas, objetivos, metas e regras. Considerado por Mason (1993) um aprendizado estratégico e por Fiol e Lyles (1985) um aprendizado de alto nível.

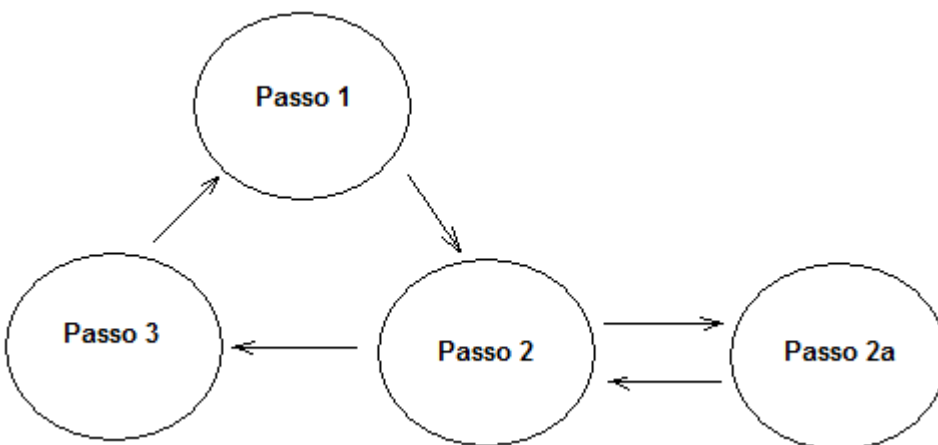
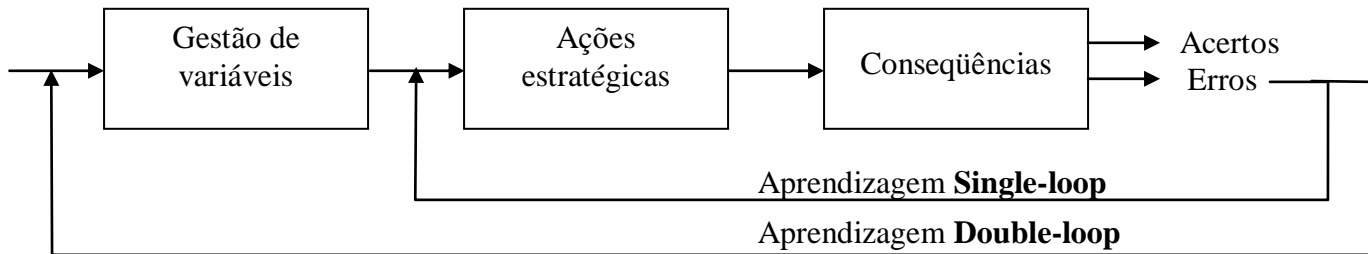


Figura II.3.2 – Double loop

Passo 1 : O processo de sentir, recolher dados, monitorar o ambiente.
 Passo 2 : A comparação destas informações com as normas de operação.
 Passo 2a : O processo de questionar as normas, regras de operação.
 Passo 3 : O processo de tomar ações apropriadas.

O *deutero learning* ocorre quando as empresas aprendem como realizar tanto o *single-loop* como o *double-loop*. As empresas só conseguirão implementar os dois primeiros tipos de aprendizagem se entenderem que precisam se desenvolver e aprender, criando circunstâncias e processos apropriados para isso. Precisam também reconhecer o fato de que longos períodos de *feedbacks* positivos e boa comunicação podem bloquear o aprendizado (Argyris, 1994). Na figura II.3.3, estão representados e relacionados os métodos *single-loop* e o *double-loop*.



(Argyris, 1999. Pág. 68)

Figura II.3.3 – Single loop e Double loop

O primeiro passo de ambos os conceitos está associado à coleta de dados, monitorando o ambiente do processo em estudo. Observa-se uma relação deste passo dentro do processo de estágio com os levantamentos de relatórios, fichas de avaliação, convênios operacionais, bases de dados de cadastros de alunos, e qualquer outra base de informações associadas a indicadores do programa de avaliação do sistema de gestão de estágio. Neste passo, são detectados os erros e acertos do processo, sendo que os erros são tratados como oportunidades de melhoria para realimentar o processo de aprendizagem da organização.

No 2º passo é observado o cumprimento das normas e objetivos institucionais a partir dos dados levantados no 1º passo. Na visão da instituição de ensino, dentro do processo do estágio curricular, esta atividade deve ser realizada pela coordenação de estágios e a coordenação do curso, usando os critérios definidos para acompanhamento das etapas para verificação da eficiência do processo e metas organizacionais.

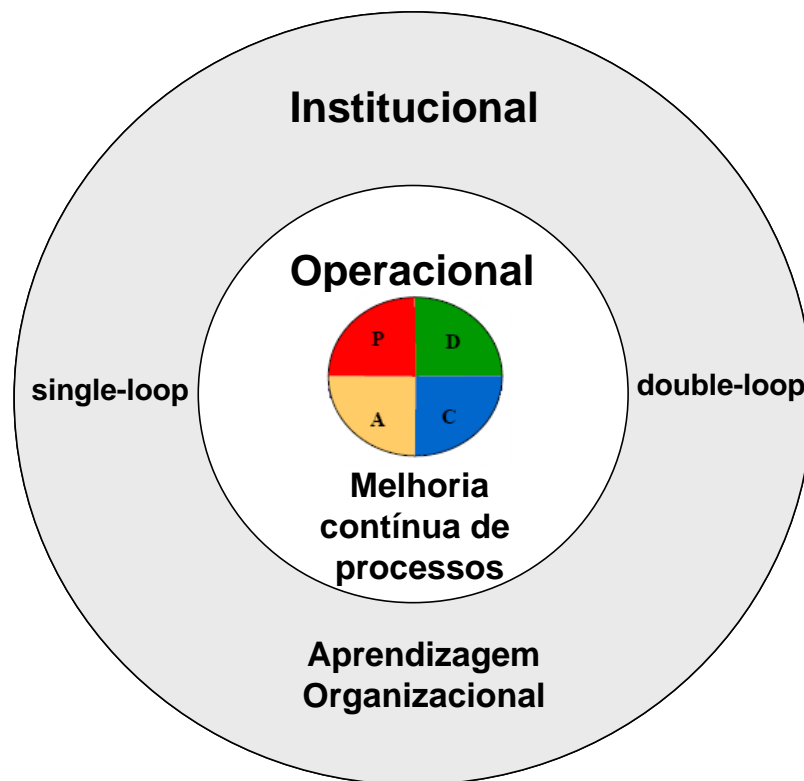
Na aprendizagem *double-loop*, dentro do 2º passo, é feita uma reavaliação do processo vigente, estimulando mudanças na estrutura organizacional e ou nas definições do processo. Com relação à aprendizagem organizacional da instituição de ensino no sistema de gestão de estágio, nesta fase seriam reavaliados a adequação do organograma, os métodos de avaliação vigentes, o conteúdo programático das disciplinas do curso e a necessidade de mudanças de processos e procedimentos, para que sejam atendidos os objetivos e metas definidos pela instituição.

No 3º passo, são tomadas as ações de melhoria na estrutura ou processos organizacionais. Como decorrência da aprendizagem organizacional na gestão do estágio

curricular, neste passo seriam implementadas ações de adaptações dos conteúdos dos programas das disciplinas, reformas curriculares, reestruturação do organograma da instituição, ou redefinições dos processos de avaliação e acompanhamento do estágio, entre outras possibilidades.

O modelo de gestão de estágio proposto contempla duas camadas distintas de análise, que são complementares: a camada institucional e a camada operacional.

A camada institucional está associada à metodologia de aprendizagem organizacional, com o mapeamento dos passos utilizando os conceitos de *single* e *double-loop*, a partir dos marcos do processo de gestão do estágio. Os indicadores e marcos relacionados à aprendizagem organizacional, estão em uma dimensão mais abrangente, pois devem considerar o conjunto das informações das diversas modalidades de estágio, dos distintos cursos que são oferecidos pela instituição.



(AUTOR)

Figura II.3.4 - Correlação Single e Double loop com Ciclo de Deming

A camada operacional, contempla os aspectos relacionados ao controle do processo de estágio em cada uma das suas etapas. Esta camada está associada com a metodologia do Ciclo de Deming ou PDCA, conforme ilustra a figura II.3.4 acima. Este ciclo é amplamente utilizado para o alcance de um controle eficaz e confiável de atividades, com realimentação constante, diminuindo a probabilidade de erros, e aumentando a qualidade dos resultados obtidos.

II.4 – Ciclo de Deming ou PDCA

A técnica do PDCA, consiste na análise seqüencial de etapas de Planejamento (Plan), Execução (Do), Verificação (Check) e Ação (Act), a partir de um processo mapeado.

Na camada operacional, cada evento de estágio deve ser tratado com a definição precisa de marcos e indicadores de processo em cada uma das etapas do ciclo PDCA.

Na etapa de Planejamento, deve ser desenvolvido o Plano de estágio que deverá ser executado durante o Estágio curricular pelo Aluno. Esse Plano é baseado nos objetivos que o estagiário deve alcançar no desenvolvimento das atividades do estágio segundo a orientação formativa do curso. Com a definição dos objetivos, o Plano de estágio é definido com a participação do estagiário, do orientador e do supervisor de estágio, relacionando a forma de desenvolvimento das habilidades específicas com o conhecimento adquirido no curso e as atividades a serem desenvolvidas durante o estágio.

Etapa	Objetivos	Procedimento	Marcos
PLANEJAMENTO	Definição de metas para o estagiário através da correlação das habilidades específicas do curso com as atividades de estágio	Elaboração do Plano de Estágio correlacionando a base teórica do curso e as atividades programadas no estágio	Alinhamento de atividades (supervisor) Orientação pedagógica (orientador) Entrega do Plano de estágio

(AUTOR)

Tabela II.4.1 – Planejamento – Ciclo de Deming

A etapa de execução está associada às atividades realizadas pelo aluno no desenvolvimento do estágio, de acordo com o planejamento previsto. O Plano de estágio deve ser um produto da contribuição do orientador, do orientador e do próprio estagiário, quanto à definição das atividades de estágio. É necessário o acompanhamento do desenvolvimento da etapa de execução, verificando a adequação prática do Plano de estágio às atividades do dia a dia, e da

avaliação do desempenho às dificuldades do estagiário no decorrer das atividades. A coleta de informações ao longo desta etapa enriquece a etapa posterior de verificação.

Etapa	Objetivos	Procedimento	Marcos
EXECUÇÃO	Desenvolvimento de habilidades e cumprimento do plano de estágio	Coleta de informações para elaboração do relatório das atividades desenvolvidas	Reuniões de acompanhamento de atividades

(AUTOR)

Tabela II.4.2 – Execução – Ciclo de Deming

A etapa de verificação deve ser feita através de ferramentas de avaliação, integrando as visões do aluno, orientador e supervisor de estágio, para a análise do cumprimento dos objetivos propostos e do desempenho do estagiário, gerando propostas de melhoria do processo e desenvolvimento de competências.

Etapa	Objetivos	Procedimento	Marcos
VERIFICAÇÃO	Verificação do desenvolvimento do aluno através da análise das ferramentas de avaliação. Verificação da adequação do processo de gestão do estágio.	Elaboração de relatórios e preenchimento das ferramentas de avaliação	Entrega do relatório de estágio Avaliação do supervisor de estágio Avaliação do orientador de estágio Avaliação do processo de estágio

(AUTOR)

Tabela II.4.3 – Verificação – Ciclo de Deming

Na etapa de Ação, são implementadas as propostas levantadas na etapa de Verificação, visando o aprimoramento das competências do aluno e do processo.

Etapa	Objetivos	Procedimento	Marcos
AÇÃO	Promover o desenvolvimento do aluno através da análise do desempenho do mesmo no estágio. Melhoria do processo de estágio.	Elaboração e implementação de plano de desenvolvimento do aluno. Elaboração e implantação de ações de melhoria do processo de estágio.	Relatórios com propostas de melhorias do processo de estágio (orientador e CPA). Implementação de ações de melhoria do processo de estágio (orientador e CPA). Implementação de plano de desenvolvimento do aluno.

(AUTOR)

Tabela II.4.4 – Ação – Ciclo de Deming

II.5 – Gestão do Conhecimento

Com o desenvolvimento das redes e sistemas corporativos houve um incremento no volume de informações disponíveis para auxílio à tomada de decisões e avaliação de programas. Tal desenvolvimento estimula a disseminação do conhecimento organizacional, mas por outro lado, produz grandes volumes de informações cujos conteúdos nem sempre representam um conhecimento a ser divulgado.

É necessário utilizar os meios tecnológicos disponíveis para assegurar o armazenamento e divulgação do conhecimento, explicitando o conhecimento tácito.

“... o conhecimento explícito pode ser transmitido por meio da linguagem formal, mas representa apenas a ponta do iceberg de todo o corpo do conhecimento possível. Já o conhecimento tácito pode ser transmitido principalmente a partir do exemplo e da convivência, por estar profundamente enraizado na ação.” (TARAPANOFF, 2001, pág. 145)

Dessa forma, os sistemas de computadores assumem cada vez mais o papel de extensão da memória humana, sendo um repositório de conhecimento para compartilhamento e consulta de informações, propiciando a Gestão do Conhecimento. “A gestão do conhecimento é o processo pelo qual a organização gera riqueza, a partir do seu conhecimento ou capital intelectual”. (BUCKOWITZ, 2002, pág. 17)

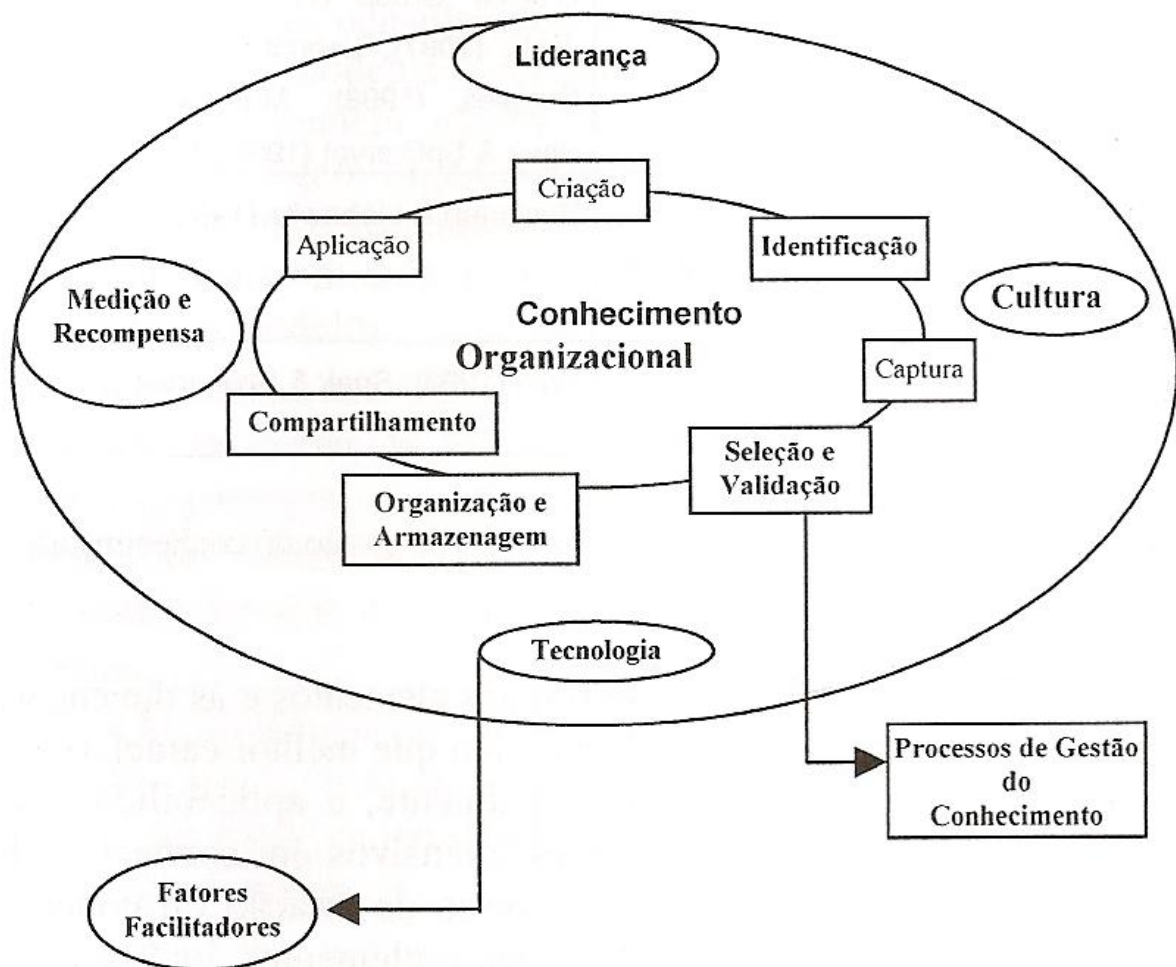
Diversos modelos associados à Gestão do conhecimento foram desenvolvidos e têm sido cada vez mais adotados pelas empresas e organizações, e por ser uma disciplina recente, ainda possui diferentes conceituações.

“Gestão do conhecimento é a formalização das experiências, conhecimentos e expertise, de forma que se tornem acessíveis para a organização, e esta possa criar novas competências, alcançar desempenho superior, estimular a inovação e criar valor para seus clientes (Beckman, 1999).” (TARAPANOFF, 2001, pág. 144)

Segundo Antônio Mendes da Silva Filho (2006), a Gestão do Conhecimento tem três pilares, que são Consultar, Compartilhar e Colaborar. Os três pilares atuam de maneira transversal, exigindo a atuação em três dimensões: Ferramentas (ou mecanismos), Cultura e Capital Humano.

A gestão do conhecimento tem como objetivos tornar acessíveis grandes quantidades de informação corporativa, compartilhando as melhores práticas e tecnologias; permitir a identificação e mapeamento dos ativos de conhecimento e informações ligados a qualquer organização, seja ela com ou sem fins lucrativos (Memória Organizacional); apoiar a geração de novos conhecimentos, propiciando o estabelecimento de vantagens competitivas; dar vida aos dados tornando-os utilizáveis e úteis transformando-os em informação essencial ao nosso desenvolvimento pessoal e comunitário; organizar e acrescentar lógica aos dados de forma a torná-los compreensíveis e aumentar a competitividade da organização através da valorização de seus bens intangíveis.

“... o conhecimento é gerado na organização a partir da interação, contínua e encadeada, de quatro processos de transmissão de conhecimento: socialização, combinação, externalização e internalização.” (TARAPANOFF, 2001, pág. 145)



(TARAPANOFF, 2001, pág. 148)

Figura II.5.1 – Modelo genérico de gestão do conhecimento

No modelo genérico de gestão do conhecimento explicitado pela figura II.5.1 acima, há sete processos mapeados: identificação, captura, seleção e validação, organização e armazenagem, compartilhamento, aplicação e por fim, criação. Há ainda quatro facilitadores do modelo, que são: liderança, cultura organizacional, medição e recompensa, tecnologia da informação e comunicação.

A fase de identificação busca identificar as competências essenciais da organização e é dividido nas seguintes etapas (TARAPANOFF, 2001, pág. 149-150): enumeração das competências essenciais, verificação da distância entre o que existe e o que é necessário, desdobramento das competências (essenciais e necessárias), identificação de fontes internas e externas e proposição de soluções para diminuição desta distancia.

A fase de captura diz respeito à captação de novos conhecimentos, obtida através de uma fonte externa (contratando terceiros), por treinamento de pessoal interno ou por novas contratações para o corpo da organização.

“Deve-se destacar que o processo de captura apresenta uma similaridade com a etapa de criação do conhecimento, pois ambas agregam novos conhecimentos ao macroprocesso de gestão de conhecimento das organizações.” (TARAPANOFF, 2001, pág. 151).

A fase de seleção e validação envolve filtrar o conhecimento e manipulá-lo de forma a torna-se útil e adequado aos objetivos da instituição. “Nem todo conhecimento gerado, recuperado ou desenvolvido deve ser armazenado na organização”. (TARAPANOFF, 2001, pág. 151).

A fase de organização e armazenagem tem por objetivo permitir fácil acesso e correto arquivamento do conhecimento relevante, através de sistemas adequados ao perfil e ao negócio da organização.

“O conhecimento, a competência e a experiência informais ou não estruturados, dominados apenas individualmente e não compartilhado por meio de mecanismos adequados, são facilmente perdidos e esquecidos e não podem ser organizados e armazenados para aplicação em processos, produtos e serviços da organização.” (TARAPANOFF, 2001, pág. 152).

A fase de compartilhamento está intimamente relacionada à capacidade da organização em facilitar o acesso ao conhecimento. Além disso, é de suma importância que o conhecimento seja disseminado de forma e em tempo eficientes a todos os grupos necessitados. De acordo com Tarapanoff (2001, pág. 153) para alcançar este objetivo, o papel da tecnologia da informação e da comunicação é fundamental.

A fase de aplicação envolve a utilização, em situações reais da organização, de todo o conhecimento aprendido, organizado e difundido. A partir desta aplicação, permite que sejam observados benefícios como: um desempenho melhor, lançamento de novos produtos e conquista de novos mercados.

“... cabe destacar a importância de se registrar as lições aprendidas com a utilização do conhecimento, os ganhos obtidos e os desafios a serem ainda vencidos (novos conhecimentos necessários para a organização no futuro).” (TARAPANOFF, 2001, pág. 154)

A fase de criação do conhecimento, de acordo com Tarapanoff (2001, pág. 154), “envolve as seguintes dimensões: aprendizagem, externalização do conhecimento, lições aprendidas, pensamento criativo, pesquisa, experimentação, descoberta e inovação.”. Em um primeiro momento, o conhecimento tácito é compartilhado como forma de potencializar o conhecimento individual, em um segundo momento, esse conhecimento tácito deve se tornar explícito e por fim, é criado novo conceito que precisa ser justificado, onde a organização determinará sua validação ou não.

“Uma organização criadora de conhecimento opera sempre como sistema aberto, no qual prevalece um intercâmbio permanente de conhecimento com o ambiente externo.” (TARAPANOFF, 2001, pág. 155)

A aplicação de um modelo de gestão do conhecimento por qualquer organização, quando elaborado e concretizado, com geração de produtos reais, traz grandes ganhos a esta organização, que passa atuar de forma mais eficiente, conservando e valorizando o capital intelectual adquirido ou desenvolvido, transformando o potencial individual em conhecimento explícito qualificado.

“Foi constatada a importância do processo de criação do conhecimento – comum a todos os modelos estudados -, e, dentro desse processo, a dimensão de aprendizagem organizacional foi percebida como essencial para operacionalização de todos os modelos analisados.” (TARAPANOFF, 2001, pág. 159)

II.6 – A Missão das Instituições de Ensino Superior

O papel das instituições de ensino superior foi definido pela Lei 9.394, LDB (lei de diretrizes básicas), de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação brasileira, em seu capítulo IV.

Segundo a LDB (Lei de Diretrizes e Bases) é função da educação superior:

*“I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
 II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;
 III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;
 IV - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;
 V - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
 VI - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;
 VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.”*
 (Lei 9394, Diretrizes Básicas da Educação, 1996)

O Plano Nacional de Educação (PNE) é um estabelece metas de acesso e qualidade, estabelecendo objetivos para nortear o planejamento da educação no Brasil em todos os níveis de ensino.

“O sistema de educação superior deve contar com um conjunto diversificado de instituições que atendam a diferentes demandas e funções. Seu núcleo estratégico há de ser composto pelas universidades, que exercem as funções que lhe foram atribuídas pela Constituição: ensino, pesquisa e extensão. Esse núcleo estratégico tem como missão contribuir para o desenvolvimento do País e a redução dos desequilíbrios regionais, nos marcos de um projeto nacional. Por esse motivo, estas instituições devem ter estreita articulação com as instituições de ciência e tecnologia – como aliás está indicado na LDB (art. 86). No mundo contemporâneo, as rápidas transformações destinam às universidades o desafio de reunir em suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, os requisitos de relevância, incluindo a superação das desigualdades sociais e regionais, qualidade e cooperação internacional. As universidades constituem, a partir da reflexão e da pesquisa, o principal instrumento de transmissão da experiência cultural e científica acumulada pela humanidade. Nessas instituições apropria-se o patrimônio do saber humano que deve ser aplicado ao conhecimento e desenvolvimento do País e da sociedade brasileira. A universidade é, simultaneamente, depositária e criadora de conhecimentos.”
 (Plano Nacional de Educação, 2000, pág. 35)

A Constituição Federal Brasileira de 1988, no artigo 207, do Capítulo III, Seção I, que trata de educação, destaca a questão da indissociabilidade das atividades de ensino-pesquisa-extensão na educação superior.

“Art. 207. As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.”

O conceito de indissociabilidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão, reforça a necessidade da integração das iniciativas de construção do saber (ensino), materialização do saber (pesquisa) e socialização do saber (extensão)

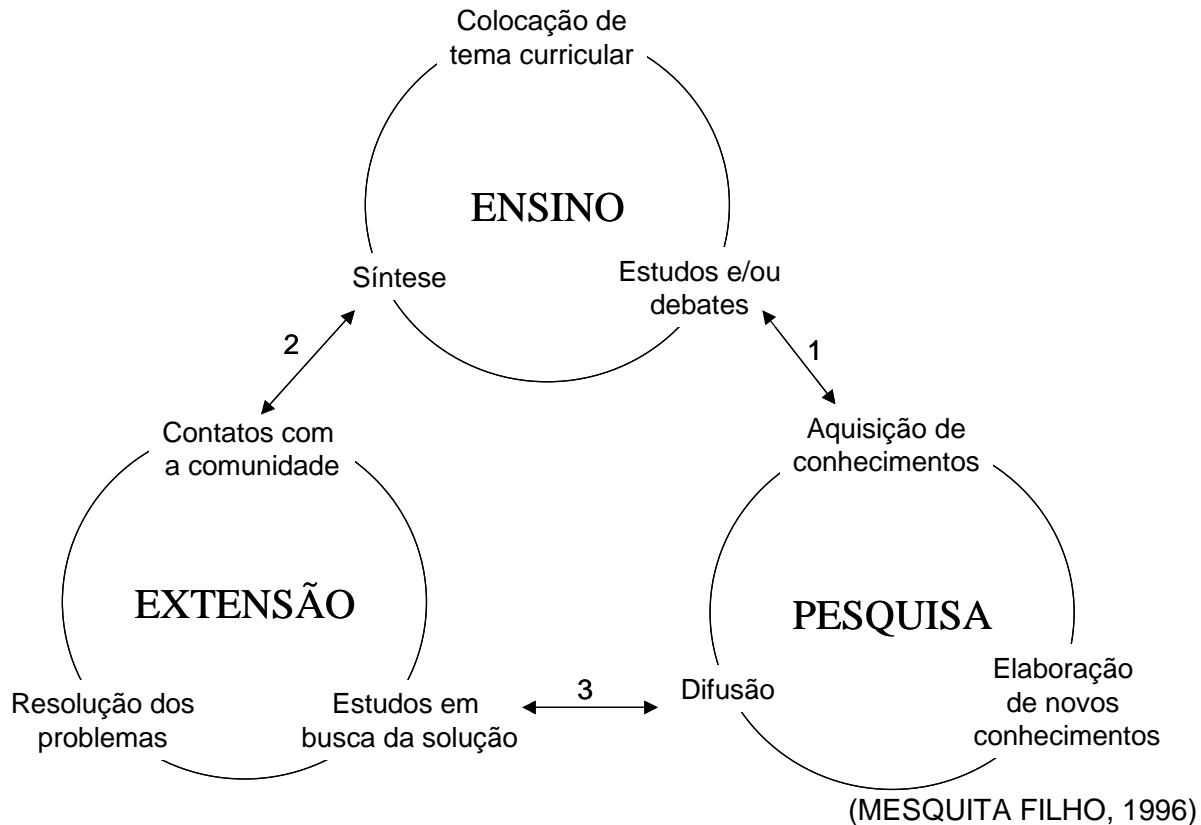


Figura II.6.1 – Indissociabilidade Ensino, Extensão e Pesquisa

No diagrama da figura II.6.1 acima estão representados os principais temas desenvolvidos nas instituições de ensino e suas inter-relações. O projeto pedagógico institucional das universidades deve alinhar as estratégias de cada área de forma coordenada. Nas atividades de Ensino são desenvolvidos os temas curriculares colocados nas disciplinas do curso, visando à

construção do saber. A Extensão deve promover atividades junto à sociedade, onde a síntese do conhecimento desenvolvido nas atividades de ensino é utilizada na busca de resolução de problemas. A Pesquisa universitária trabalha os conhecimentos adquiridos nos estudos e debates das atividades de ensino, promovendo a elaboração de novos conhecimentos. A relação entre pesquisa e extensão se dá através da identificação de temas em busca de solução, levantados pelas atividades de extensão junto à sociedade, que trazem a demanda de novos conhecimentos. Estes temas são estudados e novos conhecimentos são elaborados e difundidos através de atividades de pesquisa.

Capítulo III – Aspectos Organizacionais

III.1 – História do CEFET-RJ

Fonte: (CEFET-RJ, 2007)

O ensino profissionalizante no Brasil teve início no mandato do Presidente Nilo Peçanha, que determinou por decreto, em 1909, a criação das Escolas de Aprendizes Artífices, cujo ensino era gratuito, nas capitais do país.

Em 1917 foi criada a Escola Normal de Artes e Ofício Wenceslau Brás, atual CEFET-RJ, que recebeu a incumbência de formar professores, mestres e contramestres para o ensino profissional, e passou à jurisdição do Governo Federal em 1919. Em 1937, essa Escola Normal é transformada em Liceu destinado ao ensino profissional de todos os ramos e graus, como aconteceu às Escolas de Aprendizes Artífices, que eram mantidas pela União.

Ainda em 1937, foi aprovado o plano de construção do liceu profissional que substituiria a Escola Normal de Artes e Ofício, porém, antes da inauguração, mudou-se o nome para Escola Técnica Nacional. Seguindo as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial, essa Escola passou a ministrar os cursos de 1º ciclo (industriais e mestría) e de 2º ciclo (técnicos e pedagógicos).

Em 1959, um decreto trouxe maior autonomia administrativa para a Escola Técnica Nacional, passando, aos poucos, a atuar apenas na formação exclusiva de técnicos.

Em 1966, são iniciados os cursos de Engenharia de Operação, formando profissionais para a indústria em cursos de nível superior de curta duração. Havia um convênio com a Universidade Federal do Rio de Janeiro, para colaboração do corpo docente e expedição de diplomas.

Após receber outros nomes ao longo de sua história, como Escola Técnica Federal da Guanabara (1965), Escola Técnica Federal Celso Sucow da Fonseca (1967), em 1978 transformase em Centro Federal de Educação Tecnológica.

Desde 30 de Junho de 1978, o Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Sucow da Fonseca – CEFET/RJ, atuou com regime especial, vinculado ao Ministério da Educação e Cultura, com metas semelhantes às de instituições de educação superior, detendo autonomia administrativa, patrimonial, didática, financeira e disciplinar, oferecendo cursos de graduação, pós-graduação, atividades de extensão e realizando pesquisas na área tecnológica.

Atualmente, a instituição conta com uma unidade-sede (localizada no bairro Maracanã), um campus ligado à unidade-sede (Rua General Canabarro) e 6 (seis) unidades de ensino descentralizadas: Nova Iguaçu, Petrópolis, Nova Friburgo, Angra dos Reis, Maria da Graça e o campus de Itaguaí, todos no Estado do Rio de Janeiro. Sua atuação educacional inclui a oferta regular de cursos de ensino médio e de educação profissional técnica de nível médio, cursos de graduação (superiores de tecnologia e bacharelado), cursos de mestrado, além de atividades de pesquisa e de extensão, estas incluindo cursos de pós-graduação lato sensu, entre outros, nos setores como metalmecânica, petroquímica, energia elétrica, eletrônica, telecomunicações, informática e outros que conformam a produção de bens e serviços.

III.2 – Estrutura

A proposição de um programa de avaliação em uma instituição de ensino deve ser coerente com o projeto político pedagógico institucional, cultura, processos e normas institucionais, para a definição dos objetivos da avaliação. As ferramentas de avaliação utilizadas podem ter abordagens centradas em objetivos definidos no processo, nas necessidades da administração do objeto avaliado, na demanda do mercado, na visão de especialistas do objeto avaliado, ou na visão dos participantes do processo avaliado.

O CEFET-RJ, instituição cujos cursos de graduação e Bacharelado (nível superior) foram escolhidos como ambiente de estudo para o desenvolvimento desta pesquisa, oferece cursos de graduação em engenharia industrial e promove várias iniciativas de integração com o mercado, como as semanas de Estágio e Emprego e de Extensão. A instituição tem como missão o desenvolvimento de profissionais e a promoção da educação através de atividades de ensino, pesquisa e extensão, conforme descrito em seu Plano de Desenvolvimento Institucional.

“1.3. Missão

Observadas a finalidade e as características atribuídas aos Centros Federais de Educação Tecnológica e a responsabilidade social de que essas se

revestem, o CEFET/RJ assume como missão institucional: Promover a educação mediante atividades de ensino, pesquisa e extensão que propiciem, de modo reflexivo e crítico, na interação com a sociedade, a formação integral (humanística, científica e tecnológica, ética, política e social) de profissionais capazes de contribuir para o desenvolvimento cultural, tecnológico e econômico dessa mesma sociedade.”
(CEFET-RJ, 2005, pág. 7)

A figura III.2.1 a seguir mostra as relações entre o CEFET-RJ e as organizações sociais, destacando a indissociabilidade das ações de pesquisa-ensino-extensão na prestação de serviços da instituição à sociedade.



(CEFET-RJ, 2005, pág. 9)

Figura III.2.1 – Inter-relações do CEFET na Sociedade

*“Reconhecida como atividade acadêmica na Constituição de 1988, a extensão traduz o compromisso de disponibilização e produção de conhecimentos em resposta a demandas da sociedade e, em se tratando de grupos da população cujas necessidades básicas ainda não foram atendidas, a responsabilidade social de utilização desse conhecimento a serviço da melhoria de condições de sua qualidade de vida.”
(CEFET-RJ, 2005, pág. 28)*

Segundo o Plano de Desenvolvimento Institucional do CEFET-RJ, a Diretoria de Ensino (DIREN) é responsável pelas atividades de apoio e desenvolvimento do ensino.

“Seção IX

Da Diretoria de Ensino

Art. 20. A Diretoria de Ensino, dirigida por um Diretor nomeado pelo Diretor-Geral, é o órgão responsável pela coordenação, planejamento, avaliação e controle das atividades de apoio e desenvolvimento do ensino do Centro, devendo estar em consonância com as diretrizes da diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação e diretoria de Extensão.

A Diretoria de Pesquisa e Pós-graduação é responsável pelas atividades de apoio e desenvolvimento de apoio e desenvolvimento da pesquisa e do ensino de pós-graduação no CEFET-RJ.

Seção IX

Da Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação

Art. 21. A Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação, dirigida por um Diretor nomeado pelo Diretor-Geral, é o órgão responsável pela coordenação, planejamento, avaliação e controle das atividades de apoio e desenvolvimento da pesquisa e do ensino de pós-graduação do Centro, devendo estar em consonância com as diretrizes da diretoria de Ensino e diretoria de Extensão.

A Diretoria de Extensão (DIREX) atua no desenvolvimento de ações de extensão junto ao setor produtivo e à sociedade.

Seção XI

Da Diretoria de Extensão

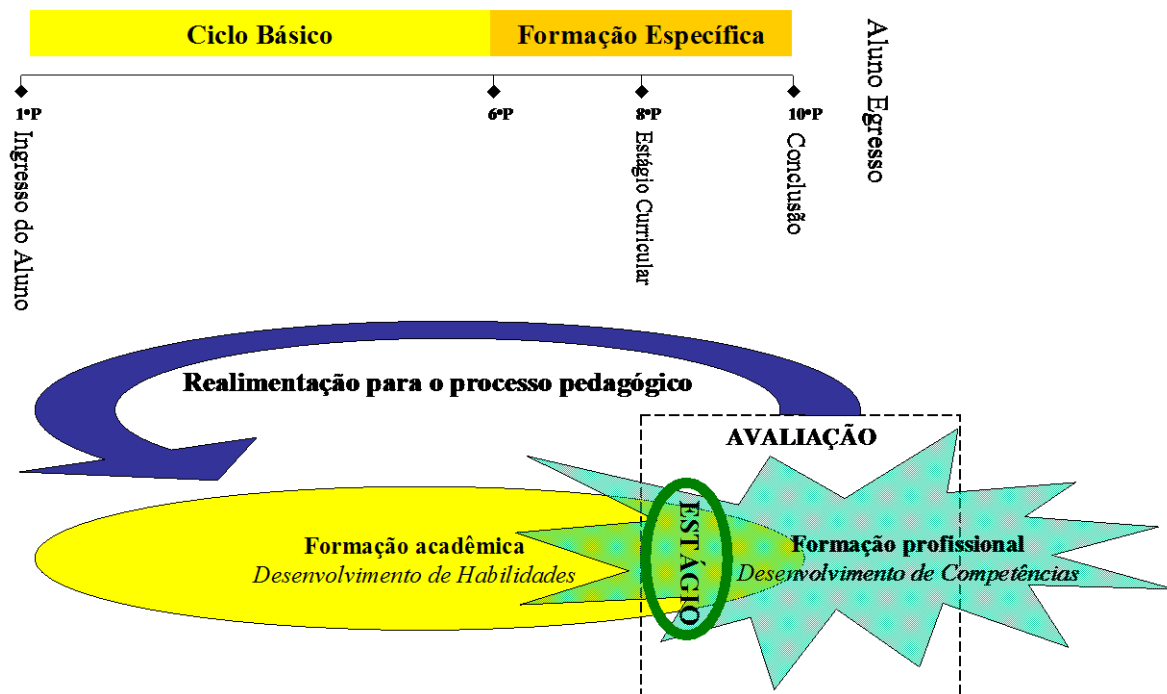
*Art. 22. A Diretoria de Extensão, dirigida por um Diretor nomeado pelo Diretor Geral, é o órgão responsável pela coordenação, planejamento, avaliação e controle das atividades de apoio e desenvolvimento da extensão do Centro, devendo estar em consonância com as diretrizes da diretoria de Ensino e diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação.”
(CEFET-RJ, 2005, pág. 45)*

Conforme destacado no Plano de Desenvolvimento Institucional do CEFET-RJ, as diretorias de pesquisa, ensino e extensão devem atuar em consonância, integrando esforços convergentes com a missão e as metas da instituição.

O Estágio Supervisionado é uma disciplina obrigatória do Currículo Pleno dos Cursos de Graduação do CEFET-RJ. A disciplina Estágio Supervisionado tem uma carga horária de 360 horas para os Cursos de Engenharia, e de 315 horas para o Curso de Administração Industrial, contadas a partir da data de matrícula na disciplina, para alunos em efetiva atividade de estágio.

Para matricular-se na disciplina Estágio Supervisionado, o aluno deverá ter concluído, no mínimo, 160 (cento e sessenta) créditos nos Cursos de Engenharia Industrial Elétrica e Mecânica, 120 (cento e vinte) créditos na Engenharia de Produção e 100 (cem) créditos na Administração Industrial.

Após matricular-se na disciplina de Estágio Supervisionado o aluno deverá procurar, durante o primeiro mês de aulas, a Coordenação dos Cursos de Graduação, Setor de Estágios, para preenchimento da ficha de inscrição e receber as informações necessárias para o cumprimento da disciplina. O ciclo formativo do aluno é ilustrado conforme mostra a figura III.2.2 a seguir.



(AUTOR)

Figura III.2.2 – Ciclo Formativo do Aluno

No CEFET-RJ, o processo de estágio supervisionado envolve diretamente as Diretorias de Extensão (DIREX) e a de Ensino (DIREN), por meio do Departamento de Ensino Superior (DEPES). A DIREX atua como órgão articulador de oportunidades para a instituição, promovendo ações integradas entre sociedade civil, níveis de governo constituídos e o meio produtivo. Em

relação às questões de estágio a DIEMP, Divisão de Integração Empresarial, ligada a DIREX, é um integrador entre a instituição e as empresas promovendo parcerias e oportunidades. A COEMP, Coordenadoria de estágio e emprego, vinculada a DIEMP, promove oportunidades de estágios e emprego, cadastrando empresas aptas e as suas demandas profissionais. As oportunidades são divulgadas, e os alunos se candidatam e são indicados. A DIEMP também atua no controle do cumprimento das normas legais e institucionais, no processo de estágio curricular. O DEPES, atua na avaliação do estágio quanto a sua função pedagógica, através da supervisão de estágio do ensino superior. Esta atividade é realizada pelo docente responsável pela disciplina Estágio Supervisionado.

Os instrumentos formais de avaliação do estágio supervisionado são o relatório de atividades elaborado pelo aluno e a ficha de avaliação que deve ser preenchida pelo supervisor de estágio da empresa. Na figura III.2.3 abaixo é visualizado todo o ciclo do estágio curricular pelo qual passam os alunos do CEFET-RJ.

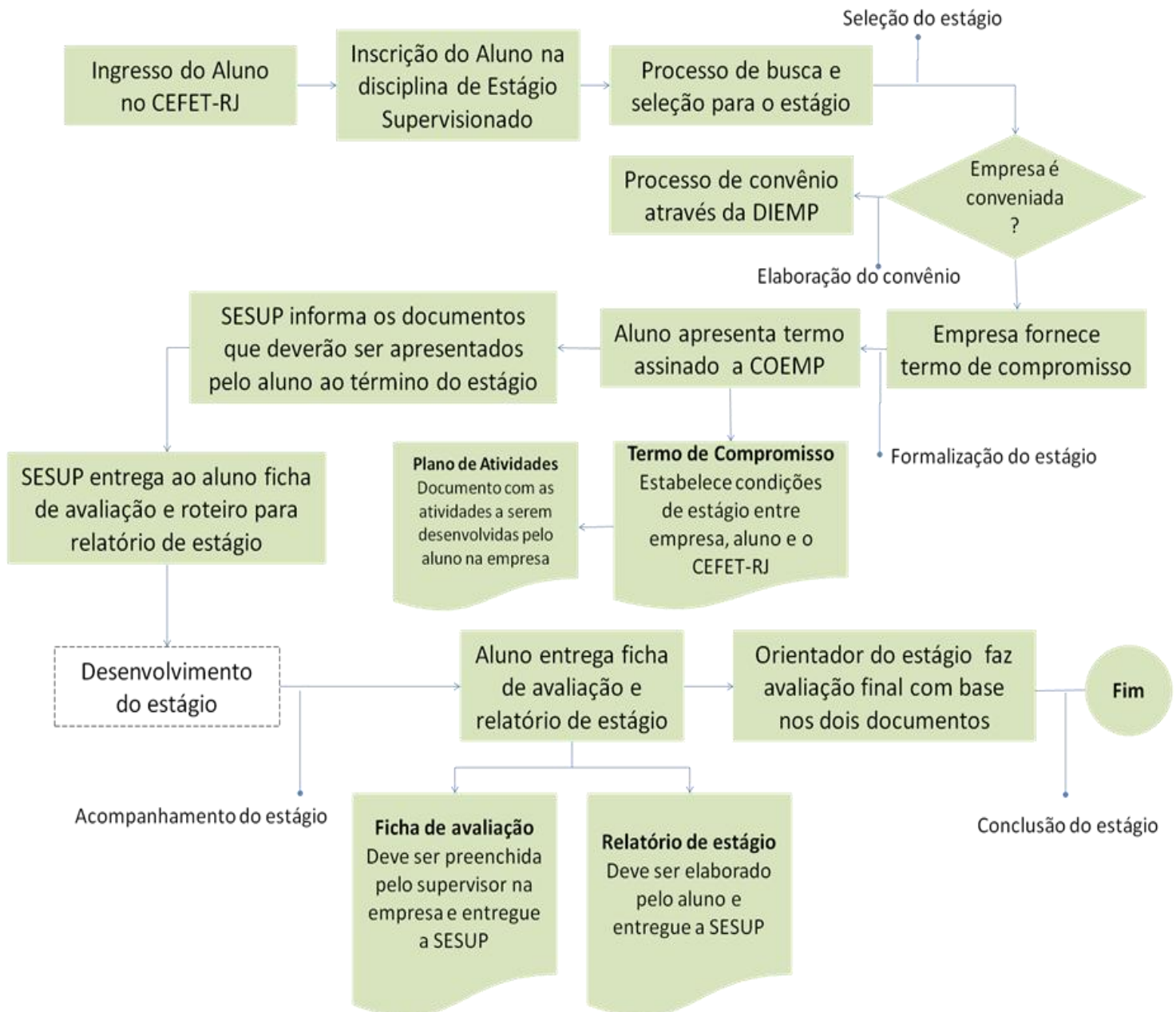


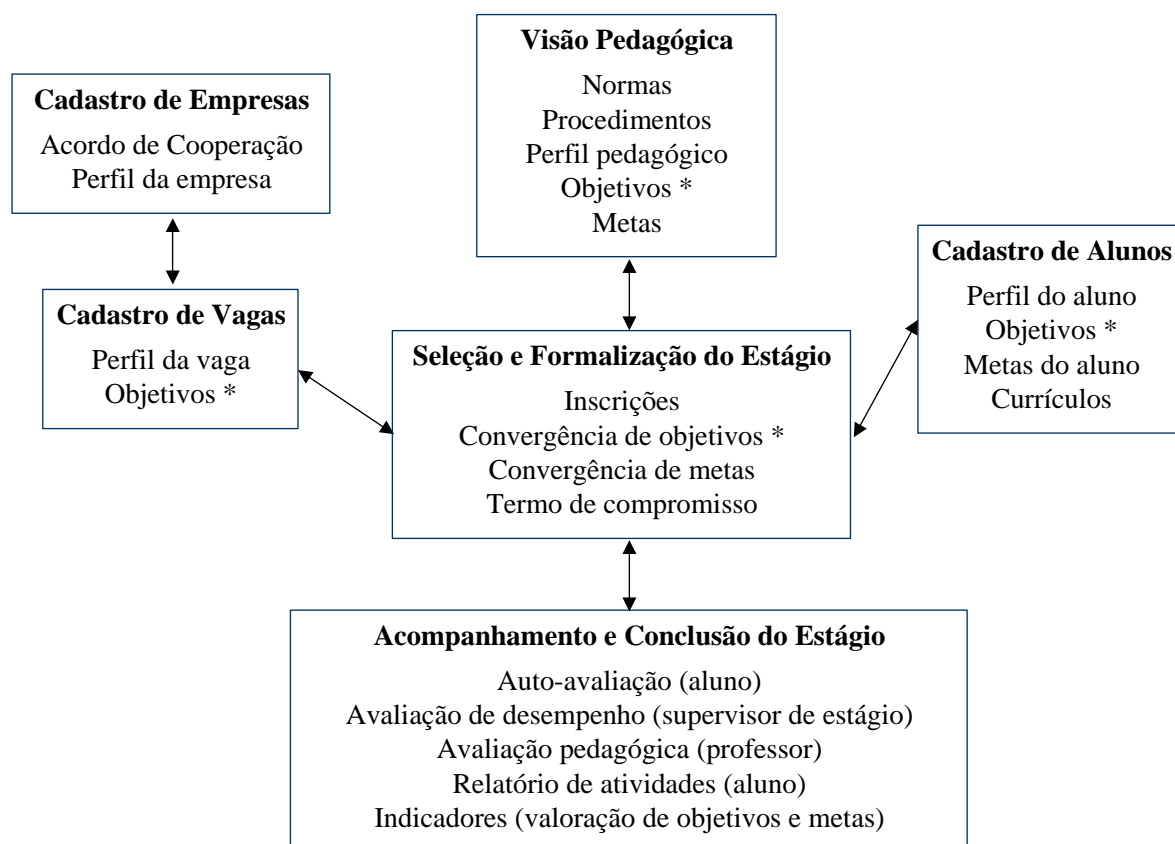
Figura III.2.3 – Ciclo do Estágio Curricular no CEFET-RJ
(Figura adaptada de MATTOS, 2008, pág.53)

Capítulo IV – Modelo Proposto

IV.1 Visão Geral

A abordagem sistêmica do processo de estágio supervisionado, proposta neste trabalho, define as fases do processo com seus respectivos marcos. Para cada fase devem ser definidos indicadores que permitirão o controle e melhoria dos resultados. As etapas identificadas são:

- Elaboração de Convênio
- Seleção de Estágio
- Formalização de Estágio
- Acompanhamento do Estágio
- Conclusão do Processo



* Nos objetivos devem ser priorizadas as habilidades e competências propostas pelo ENADE

(AUTOR)

Figura IV.1.1 – Processo de Estágio Supervisionado

A figura IV.1.1, acima, ilustra o processo de estágio supervisionado, incluindo em cada segmento envolvido, os pontos mais relevantes de atuação e a forma como se relacionam.

A primeira fase do processo é a elaboração do convênio, Acordo de Cooperação, com empresas aptas a oferecer estágio supervisionado. Nesta fase, a instituição de ensino, representada pela coordenação de emprego e estágio, interage com a empresa a ser conveniada, formalizando a parceria. O representante da empresa conveniada deve preencher formulário específico elaborado pela instituição de ensino, com o objetivo de mapear as características da empresa. Essas informações são registradas no sistema de suporte e serão disponibilizadas para os alunos interessados no preenchimento de eventuais vagas abertas por essa empresa.

A etapa de seleção de estágio engloba o registro de ofertas de vagas das empresas com Acordo de Cooperação e dos candidatos ao estágio no sistema de suporte. As ofertas de vagas devem ser cadastradas com a especificação dos requisitos de perfil desejado pela empresa, formando um banco de oportunidades. Os candidatos a estágio terão seu perfil cadastrado, formando um banco de candidatos. Tanto o perfil da vaga como o do candidato terão atributos padronizados, que permitirão uma posterior avaliação dos mais demandados e os mais oferecidos. Serão consideradas entre os atributos de perfil, as habilidades e competências gerais e específicas avaliadas pelo ENADE na prova aplicada aos estudantes, que serão aqui utilizadas como referência, ou seja, como constantes de avaliação. A lista de habilidades e competências para avaliação de estudantes da área de engenharia (Grupo III - Engenharia Aeroespacial, Engenharia Aeronáutica, Engenharia Automotiva, Engenharia Industrial Mecânica, Engenharia Mecânica e Engenharia Naval) é a seguinte:

I) Habilidades gerais e competências:

- a) Argumentação e síntese, aliada à compreensão e expressão em língua portuguesa;
- b) Assimilação de novos conhecimentos;
- c) Raciocínio espacial, lógico e matemático;
- d) Raciocínio crítico na identificação e solução de problemas;
- e) Interpretação e análise de dados e informações;
- f) Utilização do método científico e conhecimento tecnológico;
- g) Interpretação de textos técnico-científicos;
- h) Pesquisa, extração de resultados, análise e elaboração de conclusões, propondo soluções para problemas de engenharia do grupo III;

II) Habilidades específicas e competências:

- a) Selecionar materiais, métodos e processos, levando em conta aspectos sociais e ambientais;
- b) Aplicar princípios científicos e conhecimentos tecnológicos a problemas práticos e abertos de engenharia grupo III;
- c) Demonstrar noção de ordem de grandeza na estimativa de dados e na avaliação de resultados;
- d) Esboçar, ler e interpretar desenhos, símbolos e imagens;
- e) Sintetizar informações e desenvolver modelos para a solução de problemas de engenharia grupo III;
- f) Utilizar tecnologia e conhecimentos adequados para o exercício da engenharia grupo III;
- g) Planejar, realizar análise de custo/benefício e tomar decisões, levando em consideração aspectos conjunturais.

Com a disponibilização das informações das oportunidades, os candidatos interessados devem se inscrever nas vagas de estágio, remetendo seu currículo para avaliação da empresa conveniada.

Após o processo de seleção, inicia-se o processo de formalização do estágio, com as três partes (empresa, instituição de ensino e aluno) estabelecendo o termo de compromisso de estágio. Este documento decorre do Acordo de cooperação e é firmado entre a Empresa e o aluno, com a interveniência obrigatória da Instituição de ensino. Por determinação da Lei de estágio, no termo de compromisso de estágio devem constar a qualificação e assinatura das partes, o número da apólice contra acidentes pessoais para o estagiário e a respectiva seguradora, o curso do estudante e a compatibilização do mesmo com as atividades desenvolvidas na empresa; a data de início e término do estágio, e a qualificação do agente de integração, caso haja participação deste na sistemática do estágio. Nessa etapa, devem ser cadastrados os objetivos e metas do programa de estágio, acordados entre estudante, professor orientador e o coordenador do estágio na empresa.

Os objetivos e metas deverão ser avaliados durante a fase de acompanhamento do estágio pelas (três) partes envolvidas.

“Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.” (LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.)

A Etapa de avaliação de estágio corresponde às atividades de orientação e pré-avaliação de metas e objetivos que ocorrerão durante o período de estágio. Devem ser promovidos encontros de acompanhamento de estágio envolvendo o(s) aluno(s), professor orientador e o coordenador do estágio na empresa para alinhamento de objetivos e metas firmados no termo de compromisso.

Ao término do período de estágio, os envolvidos no processo participarão da avaliação de conclusão de atividades, utilizando como base as pré-avaliações realizadas ao longo do período de estágio. Serão utilizados os seguintes instrumentos:

Auto-avaliação – a ser preenchido pelo aluno avaliando seu desempenho quanto aos objetivos e metas firmados no termo de compromisso

Relatório de atividade – a ser elaborado pelo aluno, e deve contemplar um breve descritivo das atividades, relacionando fatores positivos e dificuldades enfrentadas no desenvolvimento do estágio

Avaliação de desempenho do estagiário – a ser preenchido pelo orientador de estágio na empresa avaliando o desempenho do estagiário nas atividades programadas através dos objetivos e metas previamente estabelecidos

Avaliação pedagógica – a ser preenchido pelo professor da disciplina de Estágio Supervisionado, avaliando as informações dos demais instrumentos de avaliação, e atribuindo conceitos finais sobre os objetivos e metas definidos.

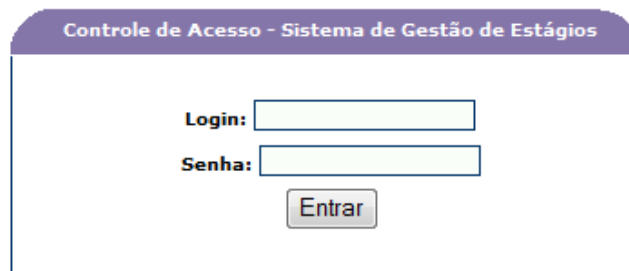
Indicadores do programa – o programa de estágio supervisionado da instituição de ensino, utilizando as métricas do processo existentes em cada etapa, deve estabelecer os indicadores e critérios que serão utilizados para avaliar e realimentar a gestão institucional. A análise dos indicadores deve ser feita periodicamente envolvendo os orientadores de estágio e a comissão própria de avaliação (CPA).

Na vertente da Pesquisa, o CEFET-RJ designa pesquisadores institucionais para avaliar os aspectos de aprendizagem organizacional no ciclo de gestão do estágio supervisionado, assim como identificar oportunidades de parcerias para pesquisas acadêmicas com as empresas.

Os conceitos e resultados da avaliação serão divulgados e registrados em sistema de tecnologia da informação, de acordo com as regras operacionais estabelecidas pela instituição e servirão de insumos para elaboração de propostas e execuções de ajustes para melhoria do programa de estágio (single-loop) e para mudanças nas estruturas de conhecimento dominantes (organograma, conteúdo programático, grade curricular, normas, PPI, PDI e processos) (double-loop), conforme explicitado na figura VI.1.

IV. 2 Sistema de Suporte

Telas do Sistema:



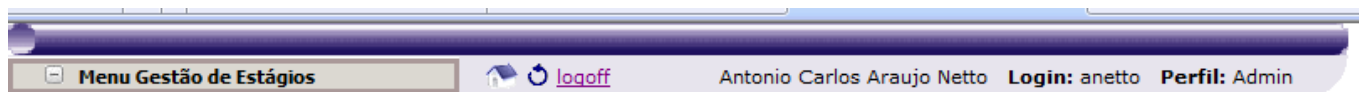
Controle de Acesso - Sistema de Gestão de Estágios

Login:

Senha:

(AUTOR)

Figura IV.2.1 – Tela Login do Sistema





Bem vindo ao site ! Perfil Administrador...


Este site foi concebido para validação do modelo de gestão e desenvolvimento de pesquisas associadas ao estágio curricular, tema de dissertações de mestrado no CEFET-RJ. A proposta visa a integração das visões pedagógica e do setor produtivo, direcionando ações de melhoria do processo de coordenação de Estágio Curricular e do conteúdo programático das disciplinas dos cursos associados.

(AUTOR)

Figura IV.2.2 – Tela Inicial do Sistema – Perfil Administrador

Oportunidades de Estágio Cadastradas

----- Nova Oportunidade de Estágio -----  

Nova Oportunidade de Estágio 

Carga horaria hs Remuneração R.\$ E-mail contato

Nº de vagas Exibir de até Inibir

Curso

Empresa

Perfil desejado


Atividades

Benefício



Contato


 Figura IV.2.3 – Tela Cadastro de Oportunidade de Estágio

(AUTOR)


Menu Gestão de Estágios  [logoff](#) Antonio Carlos Araujo Netto **Login:** anetto **Perfil:** Admin


Estágios Curriculares Cadastrados


----- Novo Estágio Curricular -----  


Novo Estágio Curricular 


Carga horaria hs Remuneração R\$


Status ----- 

Estagiário ----- 

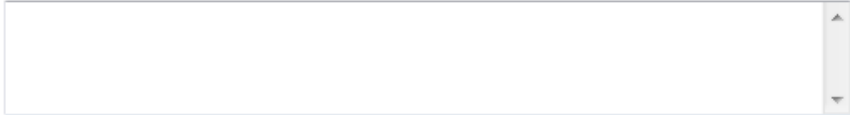
Orientador ----- 

Supervisor ----- 


Curso ----- 

Empresa ----- 


Perfil desejado




Atividades




Benefício



Contato





(AUTOR)

Figura IV.2.4 – Tela Cadastro Registro Estágio Curricular

Menu Gestão de Estágios [logoff](#) Antonio Carlos Araujo Netto Login: anetto Perfil: Admin

Empresas Cadastradas

----- Nova empresa -----

Nova Empresa

Razão Social Nome Fantasia Qtd funcionarios

Ramo da Empresa -----

CNPJ e-mail Inibir

Endereço

Contato

[Refresh](#)

(AUTOR)

Figura IV.2.5 – Tela Cadastro Empresa

The screenshot shows a web application interface with a purple header bar. On the left, there is a menu button labeled "Menu Gestão de Estágios". In the center of the header, there is a "logoff" button with a house icon. On the right, the user's name "Antonio Carlos Araujo Netto" is displayed, along with "Login: anetto" and "Perfil: Admin".

Below the header, there are two main sections:

- Usuários Cadastrados:** A purple header bar above a dropdown menu showing "----- Novo usuário -----". To the right of the dropdown are edit (pencil) and delete (X) icons.
- Novo Usuário:** A purple header bar above a form with the following fields:
 - Login:
 - Senha:
 - Perfil: (dropdown)
 - Inibir:
 - Nome:
 - E-mail:
 - Telefone:A save icon is located to the right of the "Inibir" checkbox.

At the bottom center of the form area, there is a refresh button (circular arrow icon).

(AUTOR)

Figura IV.2.6 – Tela Cadastro Usuário

The screenshot shows a web application interface with a purple header bar. On the left, there is a menu button labeled "Menu Gestão de Estágios". In the center of the header, there is a "logoff" button with a house icon. On the right, the user's name "Antonio Carlos Araujo Netto" is displayed, along with "Login: anetto" and "Perfil: Admin".

Below the header, there are two main sections:

- Cursos Cadastrados:** A purple header bar above a dropdown menu showing "----- Novo Curso -----". To the right of the dropdown are edit (pencil) and delete (X) icons.
- Novo Curso:** A purple header bar above a single text input field. A save icon is located to the right of the input field.

At the bottom center of the form area, there is a refresh button (circular arrow icon).

(AUTOR)

Figura IV.2.7 – Tela Cadastro Curso

Menu Gestão de Estágios logoff Antonio Carlos Araujo Netto Login: anetto Perfil: Admin

Estágio Curricular

----- Estágio Curricular Associado -----

Cadastro de Plano de Estágio

Nenhum Plano de Estágio Cadastrado

Browse...

(AUTOR)

Figura IV.2.8 – Tela Cadastro Plano de Estágio

Menu Gestão de Estágios logoff Antonio Carlos Araujo Netto Login: anetto Perfil: Admin

Empresa

----- Empresa Associada -----

Cadastro de Acordo de Cooperação

3 - TELECOM ITALIA MOBILE - resumo_batimento_sos_sga.txt

Browse...

(AUTOR)

Figura IV.2.9 – Tela Cadastro Acordo de Cooperação

(AUTOR)

Figura IV.2.10 – Tela Cadastro Termo de Compromisso

(AUTOR)

Figura IV.2.11 – Tela Cadastro Relatório de Estágio

IV. 3 Indicadores

O sistema proposto reunirá informações relevantes para apresentação de indicadores relacionados ao estágio supervisionado de alunos do CEFET-RJ. Alguns desses indicadores serão obtidos através de registros quantitativos armazenados na base de dados do sistema como, por exemplo: correlação entre carga horária do estágio e a avaliação do estágio, correlação entre carga horária do estágio e o coeficiente do aluno no período do estágio, correlação entre carga horária de estágio e número de créditos cursados no período do estágio, adequação da formação teórica, adequação do plano de estágio, participação do orientador, participação do supervisor, desempenho do estagiário (média da ficha de avaliação e média das avaliações de desempenho das avaliações baseadas nos critérios do ENADE) e grau de adequação do processo.

Atualmente diversas sugestões de aperfeiçoamento são feitas através dos relatórios de estágio, de forma pontual e não estruturada, de maneira que essas informações não se transformam em produto e melhorias no processo.

A análise das respostas às perguntas abertas dos questionários incorporados ao sistema e o registro das informações do relatório de estágio proverão dados qualitativos que servirão de realimentação para o processo de gestão do estágio. Como exemplo, destacamos: principais dificuldades enfrentadas pelos alunos no estágio em relação a formação acadêmica – *feedback* para melhoria do conteúdo programático das disciplinas do curso e sugestões para melhoria do processo de gestão do estágio.

O sistema visa suprir a necessidade de indicadores de gestão, agregando informações de diversas fontes e natureza, estruturando-as e disponibilizando-as de acordo com o desejado. Uma base única de dados estará estruturada para receber os *inputs* ao longo de todo o processo de estágio. Serão cadastrados no sistema o perfil do aluno e as ofertas do estágio, na fase de seleção. Na fase de formalização do estágio, haverá o cadastro do registro do termo de compromisso, do plano de atividades, dos objetivos e metas. Na fase de conclusão do estágio há o cadastro dos dados da auto-avaliação, da avaliação de desempenho, da avaliação pedagógica, do relatório de estágio, da avaliação do processo e questionários específicos estabelecidos pela coordenação de cada curso.

De posse de todos esses dados de maneira estruturada, as deficiências apontadas em todo o processo de estágio serão mais facilmente identificadas. Uma vez identificados os pontos fracos, melhorias são propostas e implementadas, e novos dados são disponibilizados, criando um histórico a partir dos indicadores, como mais um instrumento de avaliação institucional.

A etapa de análise dos indicadores e do processo de gestão do estágio vigente estimula a aprendizagem organizacional. Identifica-se a oportunidade de aperfeiçoamento em *single-loop*

através da análise dos indicadores pelo coordenador de estágio propondo ações corretivas no processo atual.

Observa-se ainda que no modelo de gestão acadêmica do CEFET-RJ a comissão própria de avaliação (CPA) atua como uma equipe multidisciplinar responsável pela auto-avaliação institucional com a prerrogativa de propor melhorias, inclusive em relação à estrutura organizacional. Este processo de auto-avaliação institucional é integrado aos processos de avaliação externa e ao SINAES, compondo um conjunto de atividades que estimulam a aprendizagem organizacional em *double-loop*, onde a estrutura de conhecimento dominante é reavaliada.

Este trabalho não tem como objetivo a criação de novos indicadores, e sim estimular a implantação de uma ferramenta de gestão aberta para o registro de dados relevantes do processo. A composição destes dados, qualitativos e quantitativos viabilizará a obtenção de indicadores e o estabelecimento de uma metodologia de gestão do processo de estágio.

Novos trabalhos devem ser elaborados e integrados a este modelo de gestão, promovendo o desenvolvimento de indicadores acadêmicos e de processos administrativos adequados a análise do plano de desenvolvimento institucional da organização.

Capítulo V – Pesquisa

Durante o período de levantamento de dados para investigação das questões de estágio foram utilizadas diversas técnicas como entrevistas, reuniões, grupos focais, análise dos relatórios de estágios e aplicação de questionários específicos aos alunos do Curso de Engenharia de Produção que cursaram a disciplina de Estágio Supervisionado no 1º período de 2009, para coleta e análise das informações referentes a todo o processo atual de avaliação de estágio supervisionado no CEFET-RJ, desde os departamentos envolvidos da instituição de ensino até o relato final dos estagiários.

Conforme observou Worthen (2004): “o método deve ser selecionado com base na questão que a pessoa está tentando responder. Além disso, como muitos dos fenômenos estudados são amorfos ou difíceis de medir diretamente, esses fenômenos vão exigir múltiplas medidas para estudar adequadamente a questão”.

Na entrevista inicial realizada junto à DIREX, foi destacado que o aquecimento do mercado produtivo, principalmente nos setores de energia, siderurgia e telecomunicações, tem gerado um aumento de oferta de vagas de estágio.

Outra característica observada é a convergência de habilidades desejadas pelas empresas na definição dos requisitos de estágio, com destaque para o domínio de idiomas, principalmente a língua inglesa.

O fortalecimento da integração entre os envolvidos no processo: professor orientador, coordenação de estágio da área de extensão, orientador do estágio na empresa e o estagiário, é um ponto de melhoria a ser desenvolvido.

“É preciso refletir cuidadosamente sobre o papel mais apropriado para coletar as informações desejadas. Em circunstâncias em que os observados vão se sentir inibidos ou serão influenciados de algum outro modo pela observação, os papéis mais participativos podem ser mais indicados.” (WORTHEN, 2004, pág. 517).

Nos grupos focais realizados com os alunos, houve discussões sobre o processo de estágio e suas etapas, e foram identificadas questões relevantes sobre os impactos do estágio supervisionado na formação acadêmica, registradas em anotações, e transcritas a seguir:

“O estágio me fez aprender o que eu queria para minha vida profissional...”

“A flexibilidade de horários na faculdade pode até atrapalhar, na relação estágio e rendimento acadêmico. Com a flexibilidade de horário na faculdade acabamos envolvidos com atividades extras do ambiente de estágio e comprometendo nosso rendimento acadêmico.”

“Seria importante calibrar a carga de trabalhos e provas conciliando as atividades de estágio”

“A faculdade deve propor projeto pedagógico estimulando atividades acadêmicas integradas às atividades de estágio, principalmente durante o período de estágio supervisionado.”

Foram analisados 21 relatórios de estágio dos alunos do Curso de Engenharia de Produção do 1o período de 2009. Destes relatórios foram destacados aspectos relevantes observados, agrupadas pela natureza (ponto de melhoria, ponto positivo) e assunto: questões curriculares, compatibilidade de horário, impacto dos deslocamentos, infra-estrutura do curso, relação estágio x desempenho acadêmico e visões do mercado de trabalho.

“A amostragem intencional pode ser útil para descrever um sub-grupo e, por conseguinte, para chegar a uma compreensão melhor do programa como um todo.” (WORTHEN, 2004, pág. 491).

Assunto	Natureza	Aspectos citados	Ocorrências
Curricular	Melhoria	Deveria antecipar matérias ligadas à gestão	2
Curricular	Melhoria	Deveria antecipar matérias do profissional	1
Curricular	Melhoria	Disciplinas de Marketing, Recursos Humanos e Projetos deveriam ser obrigatórios.	1
Curricular	Melhoria	A disciplina de logística é dada muito tarde.	1
Curricular	Positivo	Curso de Engenharia da Produção atendeu bem aos requisitos do estágio	6
Curricular	Melhoria	Curso de Engenharia da Produção não aborda o que me especializei durante o estágio	1
Curricular	Melhoria	A área financeira é pouco coberta pelo curso.	1
Curricular	Positivo	A área industrial é bem coberta pelo curso.	1
Curricular	Melhoria	A área marketing é pouco coberta pelo curso.	1
Curricular	Melhoria	A área de TI é pouco coberta pelo curso	1
Curricular	Melhoria	Dificuldade com termos técnicos, leis e normas abordados no estágio e não vistos no curso.	1
Curricular	Melhoria	O curso deveria oferecer disciplina para ensino de Software de uso geral.	8
Curricular	Positivo	No estágio usei conhecimentos adquiridos em várias disciplinas	3
Curricular	Melhoria	No estágio não usei, ou quase não usei conhecimentos adquiridos nas disciplinas	2
Curricular	Melhoria	Necessidade de aprender idiomas	1
Curricular	Melhoria	Deveria haver mais visitas técnicas	3
Curricular	Melhoria	Deveria haver mais palestras técnicas	1
Carga Horária	Melhoria	Deveria oferecer a mesma disciplina em horários diferentes	1
Carga Horária	Melhoria	Seria melhor ter mais aulas à noite	1
Carga Horária	Positivo	Horário bastante flexível	6
Carga Horária	Melhoria	Dificuldade de conciliar o horário	2
Impacto dos deslocamentos	Melhoria	Dificuldade de locomoção entre casa-estágio-faculdade.	3
Infra-estrutura do curso	Melhoria	Os laboratórios poderiam ter melhores condições.	3

Infra-estrutura do curso	Melhoria	Os laboratórios poderiam ensinar software de uso geral e de engenharia.	2
Infra-estrutura do curso	Melhoria	Deveria ter um orientador tempo integral de estágio.	1
Relação estágio x desempenho acadêmico	Melhoria	Estagiar cedo atrapalha o desempenho acadêmico.	2
Relação estágio x desempenho acadêmico	Melhoria	Trancou disciplina por causa do estágio.	1
Relação estágio x desempenho acadêmico	Melhoria	Trabalho de campo no final do curso atrapalha estágio.	1
Visões do mercado de trabalho	Melhoria	Mercado nos força a estagiar cedo.	1
Visões do mercado de trabalho	Melhoria	Coisas que muitos consideram errado em instituições federais são valorizadas na iniciativa privada.	1

Tabela V.1 – Resumo relatórios de estágio

A tabulação das informações dos relatórios de estágio com a definição de categorias e síntese dos aspectos relatados é um exercício para a modelagem de dados para posterior análise do processo de estágio.

O questionário a seguir foi respondido por 13 alunos do grupo de estagiários cujos relatórios de estágio foram analisados neste trabalho. O formulário é composto por dez perguntas abertas e duas perguntas fechadas que usam a escala de Guttman, abordando questões associadas às etapas de seleção, formalização, acompanhamento e conclusão do estágio.

“Os tipos de perguntas compreendidos em um questionário podem ser de perguntas abertas com as quais se trabalha a análise de conteúdo; de perguntas abertas que contemplem respostas breves e objetivas (...); de questões de múltipla escolha; de questões com respostas adjetivadas (...); de questões com respostas adverbiais (...); e de questões que usam a escala Likert (...).” (WORTHEN, 2004, pág. 484).

1 – Quais as razões pelas quais você optou por estagiar nesta empresa? Favor numerar por ordem de relevância, sendo 1 a razão mais importante e 6 a menos importante.

Resultado:

- (13) Oportunidade de exercitar os conhecimentos adquiridos no curso
- (20) Oportunidade de efetivação
- (20) Flexibilidade de horários
- (21) Ramo de atuação da empresa
- (24) Facilidade de acesso (localização geográfica da empresa)
- (28) Remuneração

Conclusão: A oportunidade de exercitar os conhecimentos adquiridos no curso é o fator mais significativo na escolha da empresa onde querem estagiar, enquanto a remuneração é o menos significativo.

2 – Como foi elaborado o seu Plano de Estágio?

Foram em sua maioria elaborados de modo informal pelo supervisor de estágio na empresa onde estavam estagiando, sem menção ao orientador da instituição de ensino.

Comentários em destaque:

“Não tive um plano de estágio formal.”

“Ele foi elaborado de uma tal forma que fica claro que só foi feito para atender à nova legislação. Foi feito de uma maneira “jogada”. “.

3 – Como você entende que deveria ser formulado o Plano de Estágio?

A maioria das sugestões foca na necessidade de uma definição das atividades a serem executadas durante o estágio, com prazos definidos, acompanhamento constante e referências para base teórica.

Comentários em destaque:

“... deve conter cronograma, atividades, habilidades requisitadas e conhecimento prévio.”

“Poderia ser mais detalhado...”

“Deveria ser formulado com base nas atividades e revisado mensalmente.”

“Apresentando Referências Bibliográficas e conteúdos para o que o aluno tenha conhecimento e possa buscar mais fontes do que irá executar.”

“Definição das atividades; plano de treinamento com prazos e atividades; conceituação da área.”.

4 – Seu Plano de Estágio foi colocado em prática? Se não, quais razões você apontaria para isso?

De acordo com todos os entrevistados, as atividades propostas foram colocadas em prática.

5 – Quais conhecimentos teóricos adquiridos ao longo do curso foram exercitados no decorrer do estágio?

O conhecimento adquirido mais citado foi o de logística. Seguido de conhecimentos na área financeira e economia, depois elaboração/execução de projetos e automação.

6 – Como você entende que deveria ser realizado o acompanhamento das atividades executadas no decorrer do estágio?

Estabelecimento de metas e reuniões periódicas foram as formas mais citadas de acompanhamento.

7 – Como foi feita a avaliação de seu desempenho no estágio?

Em sua maioria através de formulários preenchidos pelo supervisor de estágio na empresa, com *feedbacks* informais aos estagiários. Porém nenhum demonstrou ter conhecimento dos critérios de avaliação utilizado pelo supervisor.

8 – Como você entende que deveria ser realizada a avaliação de desempenho?

A maioria aponta a necessidade de um *feedback* mais freqüente, por exemplo, mensal, e de maneira formal, envolvendo também colegas de setor e com críticas construtivas.

9 – Houve reuniões de acompanhamento do estágio? Se sim, quem foram os participantes (orientador, supervisor, etc.) e quais os benefícios dos encontros?

Na maioria dos casos não houve. Nos casos em que houve, os estagiários apontaram como sendo muito benéficas as reuniões, como uma forma de terem conhecimento de seu desempenho.

10 – Que retorno você espera obter com a avaliação do relatório de estágio?

Esperam principalmente melhorar e aprimorar a relação “estagiário x instituição de ensino x empresa”. Esperam também receber um *feedback* quanto ao seu perfil frente ao mercado.

11 – Quais sugestões você daria para melhoria do processo de estágio?

Maior apoio da instituição de ensino e maior planejamento das atividades a serem executadas.

12 – O que significou a estágio para você? Favor numerar por ordem de relevância, sendo 1 o ponto mais importante e 6 o menos importante.

Resultado:

(8) Oportunidade de desenvolvimento profissional

(11) Oportunidade de desenvolvimento interpessoal

(20) Oportunidade de desenvolvimento acadêmico

(21) Oportunidade de ingresso imediato no mercado de trabalho

(28) Oportunidade de obter uma remuneração

(35) Cumprimento de um requisito curricular

Conclusão: O desenvolvimento profissional é o fator mais significativo do estágio, enquanto o cumprimento de um requisito curricular é o menos significativo. “O objetivo da análise de dados é reduzir e sintetizar informações – ‘dar sentido’ a elas – e permitir inferências sobre populações.” (WORTHEN, 2004, pág. 499).

No grupo analisado observou-se uma convergência quanto à visão do estágio como uma oportunidade de desenvolvimento profissional, e um grande interesse em adquirir experiências e ser formalmente avaliado e receber retornos e orientações quanto à atitude adequada nas atividades praticadas

Capítulo VI – Considerações Finais

O desenvolvimento desta dissertação retrata inicialmente a nova Lei de Estágio, destacando os principais pontos que demandam mudanças de processos e metodologias na gestão do estágio supervisionado nas instituições de ensino superior. A nova Lei definiu as responsabilidades para as empresas, agentes de integração e instituições de ensino. A instituição de ensino deve atestar a adequação dos estágios ao projeto pedagógico do curso, avaliando ainda as condições ambientais da empresa concedente do estágio. As empresas que oferecem estágio devem garantir as condições acordadas no Termo de Compromisso feito entre aluno, empresa e instituição de ensino.

As condições do estágio serão fiscalizadas por auditores fiscais do trabalho e pelo Ministério Público, cabendo sanções legais no caso de infrações, ou ainda que o vínculo se caracterize como emprego e não como estágio.

Outro ponto de destaque desta Lei é a conceituação do estágio como ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante. Dessa forma, o estagiário deve estar matriculado regularmente em um curso, e as atividades acadêmicas e as condições de estágio devem ser compatíveis.

Como parte do processo formativo o estágio deve ter uma coordenação pedagógica que estabeleça uma metodologia de avaliação que estimule o aprendizado, orientando o aluno na associação de aspectos teóricos e práticos.

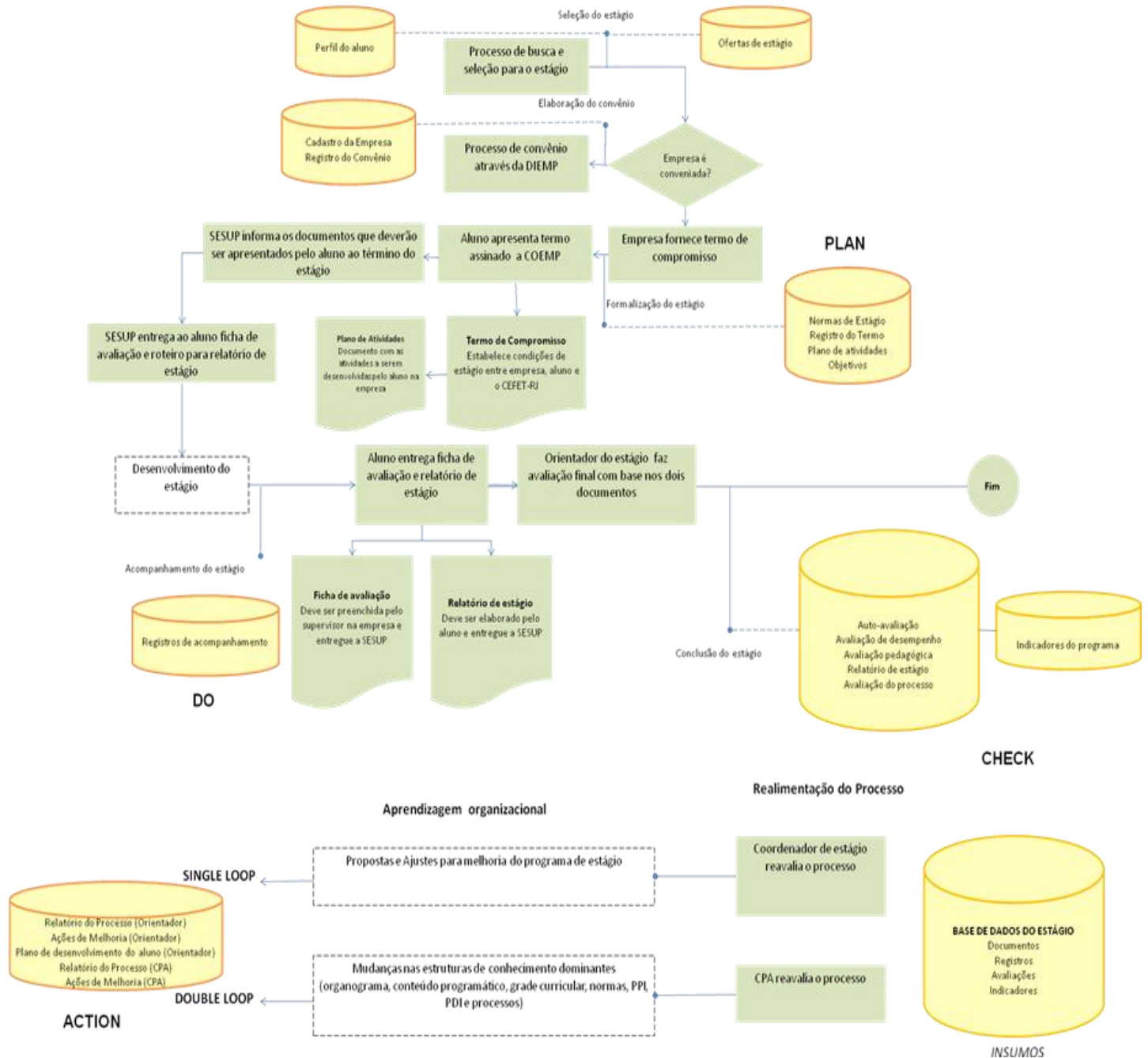
Ao longo do processo, distintos tipos de avaliação são aplicáveis. No contato inicial entre o estagiário, supervisor de estágio e coordenador de estágio aplica-se uma avaliação diagnóstica, onde a partir da investigação dos interesses, capacidades e necessidades envolvidas no estágio, seja construído um plano de estágio, com objetivos e metas coerentes com o projeto pedagógico do curso e as visões da empresa e do estagiário.

Durante o período do estágio cabem avaliações formativas onde o coordenador de estágio deve monitorar o plano de estágio e acompanhar os problemas e dificuldades enfrentados pelo estagiário durante a execução de suas atividades na empresa e avaliar as soluções aplicadas.

Ao fim do período do estágio aplica-se a avaliação somativa onde são avaliados o processo e o aprendizado adquirido ao longo do estágio. O resultado da avaliação realimenta o processo e serve como entrada para a aprendizagem organizacional.

De acordo com a cultura e as características da instituição, a aprendizagem organizacional terá vertentes de aprendizagem *single-loop* e/ou *double-loop*. Pelas características do CEFET-RJ, instituição pública e tradicional, o processo de aprendizagem mais comum é o de *single-loop* onde

é priorizada a melhoria contínua do processo vigente mantendo a estrutura organizacional e conhecimentos dominantes.



(AUTOR)

Figura VI.1 – Etapas do Estágio Supervisionado

Observa-se que quanto mais forte a cultura organizacional maior será a dificuldade para a promoção de mudanças profundas na instituição, típicas da aprendizagem *double-loop*. Outro aspecto no caso do CEFET-RJ é seu o regimento institucional, baseado em leis e normas públicas federais que restringem a flexibilidade e agilidade para alterações organizacionais.

Destaca-se que características institucionais que estimulam a aprendizagem *single-loop* não inviabilizam processos de aprendizagem *double-loop*. Cada tipo de aprendizagem tem suas características, tempos e formas de absorção dentro de cada organização, podendo coexistir.

O desenvolvimento da Comissão Própria de Avaliação (CPA), a absorção do modelo de avaliação do SINAES e a implantação de ferramentas de tecnologia da informação para gestão do processo, estimulará a aprendizagem organizacional em *double-loop*. Atuando de forma permanente e composta por uma equipe multidisciplinar integrada à gestão estratégica da instituição, a CPA contribuirá através dos resultados da auto-avaliação dos processos institucionais para o desenvolvendo de propostas para o aprimoramento do Plano de Desenvolvimento Institucional e para o Projeto Pedagógico Institucional.

O ciclo de gestão da atividade de estágio em uma instituição de ensino superior pode ser modelado através da metodologia PDCA ou ciclo de Deming. Na etapa de Planejamento, é desenvolvido o Plano de estágio a ser executado durante o Estágio curricular pelo Aluno. A etapa de execução está associada às atividades realizadas pelo aluno no desenvolvimento do estágio, de acordo com o planejamento previsto. A etapa atual de verificação é através do relatório de estágio. Na etapa de Ação, são implementadas as propostas levantadas na etapa de Verificação, visando o aprimoramento das competências do aluno e do processo.

O processo avaliativo e a análise das etapas do PDCA envolvidos nas atividades de estágio produzem conhecimento para a instituição de ensino. Através da aplicação dos conceitos de gestão do conhecimento o capital intelectual produzido no processo de gestão de estágio será registrado e disseminado para a organização, através de uma ferramenta de tecnologia da informação que suporta o processo. A análise de desempenho das etapas do processo e documentação de melhores práticas são exemplos de produtos agregados à organização com a utilização de metodologias de gestão do conhecimento. A ferramenta de suporte baseada na modelagem do processo propicia integração mais eficiente das partes envolvidas e estimula a convergência de conceitos, direcionando uniformemente as ações necessárias ao tratamento das questões de estágio na instituição.

O CEFET-RJ, organização escolhida como ambiente de pesquisa neste trabalho, é uma instituição federal de ensino profissional técnico de nível médio e superior com grande tradição e excelência na formação profissionalizante. A instituição segue as definições da LDB no que diz

respeito à missão das instituições de ensino superior, estimulando a criação cultural, formando diplomados aptos a serem inseridos nos setores profissionais, incentivando a pesquisa científica, entre outros pontos importantes.

O CEFET-RJ tem ampliado suas instalações físicas abrindo novas unidades no Estado no Rio de Janeiro. A necessidade da integração dos processos das unidades organizacionais e do cumprimento dos requisitos legais da nova Lei do Estágio colabora para a priorização de esforços visando à criação de metodologias de gestão e ferramentas de colaboração.

Com 10.244 (dez mil duzentos e quarenta e quatro) alunos matriculados (dados do DIGES, documento institucional de abril /2009) nos cursos oferecidos nas suas unidades, o CEFET-RJ possui grande demanda de alunos em atividades de estágio.

Visando colaborar com o desenvolvimento da gestão do estágio no CEFET-RJ, este trabalho propõe uma abordagem sistêmica do processo de estágio supervisionado, definindo as fases do processo (Elaboração de Convênio, Seleção de Estágio, Formalização de Estágio, Acompanhamento do Estágio, Conclusão do Processo) e os seus respectivos marcos. Para cada fase devem ser definidos indicadores que permitirão o controle e melhoria dos resultados.

Nas fases de Seleção de Estágio e Acompanhamento do Estágio é proposto o uso dos itens de habilidades e competências do Grupo III, relativo às áreas de engenharia, avaliados pelo ENADE como pontos de avaliação de desempenho do estagiário e diagnóstico de perfil desejado pelo setor produtivo.

O uso das mesmas constantes de avaliação do ENADE para análise de desempenho nas atividades de estágio visa à convergência de critérios para uma avaliação integrada do processo formativo do aluno.

No levantamento de informações feito junto aos alunos do curso de engenharia de produção que cursavam a disciplina de estágio supervisionado no 1º semestre de 2009, a oportunidade de exercitar os conhecimentos adquiridos no curso foi apontada como o principal fator para optar por uma determinada empresa para estagiar, sendo a questão da remuneração a opção menos relevante para o grupo de entrevistados.

Em relação ao Plano de Estágio foi sugerido que o mesmo fosse mais formal, detalhado, e contemplasse as atividades e cronogramas a serem desenvolvidos. Uma maior participação do orientador e do supervisor de estágio na formulação do Plano de Estágio e sua revisão periódica também foram pontos de destaque indicados pelos alunos, porém, a maioria das respostas indica que as atividades citadas no Plano de Estágio foram desenvolvidas na prática.

Quanto à avaliação de desempenho nas atividades de estágio os alunos indicaram uma necessidade de maior formalidade quanto aos critérios e métodos de avaliação e maior frequência de *feedbacks* dos supervisores e orientadores de estágio.

Os alunos destacaram que esperam como retorno da análise dos seus relatórios de estágio um aprimoramento da relação estagiário-instituição de ensino-empresa e um *feedback* quanto ao seu perfil frente ao mercado.

Quanto às sugestões para a melhoria do processo de estágio foram destacadas as necessidades de maior apoio da instituição de ensino e de melhor planejamento das atividades de estágio.

Em relação à significância do estágio, os alunos apontaram como principal aspecto a oportunidade de desenvolvimento profissional. Fatores como oportunidade de remuneração ou cumprimento de requisito escolar foram os aspectos menos relevantes.

As informações coletadas reforçam a necessidade de formalização do Plano de Estágio e dos processos de avaliação e destacam a importância dada pelos alunos ao estágio como momento para desenvolver oportunidades profissionais, obter retorno quanto a seu desempenho e direcionar seu perfil para as necessidades do setor produtivo. Por outro lado, é indicado que a instituição de ensino exerça uma postura mais participativa na orientação e planejamento das atividades de estágio.

A implantação do modelo e da ferramenta para gestão do processo de estágio curricular do CEFET-RJ propostos neste trabalho contribuirá para a aprendizagem organizacional na instituição, a partir da criação de mecanismos de controle e avaliação das etapas de estágio.

A presente dissertação não visa à proposição de indicadores de gestão do processo, segmento que deve ser explorado por novos estudos, que utilizem a modelagem proposta e os marcos do processo como base.

A realimentação do processo da gestão de estágio dentro do modelo de aprendizagem organizacional contribuirá para o aprimoramento da prestação de serviços dos setores da instituição, do conteúdo programático das disciplinas do curso e do processo pedagógico. Este modelo é uma proposta incremental de gestão, utilizando como base a cultura e métodos organizacionais vigentes e propondo ajustes pontuais nos processos relacionados a gestão do estágio.

Referências Bibliográficas

ARGYRIS, Chris. On organizational learning. United Kingdom: Blackwell Publishing, 1999.

BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: as conseqüências humanas*. Tradução, Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

BRASIL. Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, n.248, 23 de dezembro de 1996.

BRASIL. Lei Federal nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE). Brasília: 2001.

BRASIL. Lei Federal nº 11.788/2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes.

BUKOWITZ, Wendy R. Manual de Gestão do Conhecimento. Tradução, Carlos Alberto Silveira Netto Soares. Porto Alegre: Bookman, 2002.

CALMON, Kátya Maria Nasiaseni; “A Avaliação de Programas e a Dinâmica da Aprendizagem Organizacional”, Revista Planejamento e Políticas Públicas – PPP, edição n.º 19 – Junho de 1999, IPEA.

CEFET-RJ. Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). Rio de Janeiro: 2005.

DEMO, Pedro. *A nova LDB: Ranços e avanços*. Campinas, SP: Papirus, 1997.

DEMO, Pedro. *Avaliação Qualitativa*. Campinas, SP: Autores Associados, 2002.

DEMO, Pedro. *Avaliação sob o olhar propedêutico*. Campinas, SP: Papirus, 1996.

DEMO, Pedro. *Desafios modernos da educação*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1993.

FELTRAN, Regina Célia de Santis (organizadora). *Avaliação na educação superior*. Campinas, SP: Papirus, 2002.

- GOODSON, Ivor F.. *Currículo: teoria e história*. Tradução, Atílio Brunnetta; revisão da tradução: Hamilton Francischetti; apresentação de Tomaz Tadeu da Silva. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.
- HOFFMANN, Jussara Maria Lerch. *Avaliação: mito e desafio: uma perspectiva construtivista*. Porto Alegre: Mediação, 1991.
- LÉVY, Pierre. *Cibercultura*. Tradução, Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Ed. 34, 1999.
- MARKERT, Werner (organizador). *Trabalho, qualificação e politecnia*. Campinas, SP: Papyrus, 1996.
- MARCOVITCH, Jacques. *A universidade (im)possível*. São Paulo, SP: Futura, 1998.
- MESQUITA FILHO, Alberto . *INTEGRAÇÃO ENSINO-PESQUISA-EXTENSÃO*. São Paulo: USJT, 1996.
Disponível em: <<http://www.ecientificocultural.com/ECC2/artigos/epe.htm>>. Acesso em: 1 mar.2009.
- MORIN, Edgar. *Os sete saberes necessários à educação do futuro*. Tradução, Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya; revisão técnica de Edgard de Assis Carvalho. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2000.
- MORIN, Edgar. *A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento*. Tradução Eloá Jacobina. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
- NISKIER, Arnaldo. *LDB: a nova lei da educação: tudo sobre a lei de diretrizes e bases da educação nacional: uma visão crítica*. Rio de Janeiro: Consultor, 1996.
- PERRENOUD, Phillippe, PAQUAY, Léopold, ALTET, Marguerite, CHARLIER, Évelyne. *Formando professores profissionais: Quais estratégias? Quais competências?*. Tradução, Fátima Murad e Eunice Gruman. Porto Alegre: Artmed Editora, 2001.
- PERRENOUD, Phillippe. *Avaliação: da excelência à regulação das aprendizagens, entre duas lógicas*. Tradução, Patrícia Chittoni Ramos. Porto Alegre: Artes Médicas do Sul, 1999.
- PIAGET, Jean. *Para onde vai a educação?*. Tradução, Ivete Braga. Rio de Janeiro : José Olympio, 2005.
- PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de Tecnologia*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

Brasil. Ministério da Educação. Plano Nacional de Educação – PNE / Ministério da Educação. Brasília: Inep, 2001.

PUCCI, Bruno, RAMOS-DE-OLIVEIRA, Newton, ZUIN, Antonio Álvaro Soares (organizadores). *A educação danificada: contribuições à teoria crítica da educação*. Petrópolis, RJ: Vozes; São Carlos, SP: Universidade Federal de São Carlos, 1997.

REZENDE, Denis Alcides. Tecnologia da informação aplicada a sistemas de informação empresariais: o papel estratégico da informação e de sistemas de informação nas empresas. São Paulo: Atlas, 2000.

SAUL, Ana Maria. *Avaliação Emancipatória*. São Paulo: Autores Associados, 1991.

SILVA, Luiz Heron da (organizador). *Século XXI: Qual conhecimento? Qual currículo?*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

SILVA FILHO, Antonio Mendes da Silva. Os três pilares da gestão do conhecimento. Maringá: UEM, 2006. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/058/58silvafilho.htm>>. Acesso em: 6 set.2009.

SOUZA, Marta Ubeda Miranda de, WICKERT, Maria Lucia Scarpini, BORGES, Mário Sérgio Azevedo. *Referenciais para uma nova práxis educacional*. Edição SEBRAE, 2001.

TARAPANOFF, Kira (organizadora). *Inteligência organizacional e competitiva*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.

TRINDADE, Hélgio, BLANQUER, Jean-Michel (org.). *Os desafios da educação na América Latina*. Petrópolis, RJ : Vozes, 2002.

VELLOSO, João Paulo dos Reis, ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti de (organizadores). *Novo modelo de educação para o Brasil*. Rio de Janeiro: José Olympio, 2004.

WORTHEN, Blaine R., SANDERS, James R., FITZPATRICK, Jody L. *Avaliação de programas: concepções e práticas*. Tradução, Dinah de Abreu Azevedo. São Paulo: Editora Gente, 2004.

Anexo 1

LEI Nº 11.788 DE 25/09/2008

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

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO

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

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

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

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

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

I - matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e, atestados pela instituição de ensino;

II - celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III - compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente,

comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Art. 4º A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Art. 5º As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

§ 1º Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

- I - identificar oportunidades de estágio;
- II - ajustar suas condições de realização;
- III - fazer o acompanhamento administrativo;
- IV - encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;
- V - cadastrar os estudantes.

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

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

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos Agentes de Integração.

CAPÍTULO II DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

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

- I - celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;
- II - avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
- III - indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
- IV - exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a seis meses, de relatório das atividades;
- V - zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;
- VI - elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII - comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3º desta Lei.

CAPÍTULO III DA PARTE CONCEDENTE

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

- I - celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;
- II - ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- III - indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;
- IV - contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;
- V - por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;
- VI - manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;
- VII - enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

CAPÍTULO IV DO ESTAGIÁRIO

Art. 10º A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso, ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

- I - 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;
- II - 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Art. 11º A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Art. 12º O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13º É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado, quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 14º Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

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

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

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

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16º O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes.

Art. 17º O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I - de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II - de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III - de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV - acima de 25 (vinte e cinco) empregados, até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Art. 18º A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições.

Art. 19º. O artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 428

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico- profissional metódica.

.....
 § 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

.....
 § 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a freqüência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental". (NR)

Art. 20º O artigo 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.

Parágrafo único. (Revogado)." (NR)

Art. 21º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22º Revogam-se as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e nº 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

Brasília, 25 de setembro de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
 Fernando Haddad
 André Peixoto Figueiredo Lima

* O Ministério de Trabalho e Emprego, por meio do ofício Circular n.º 02/CIRP/SPES/MET de 08/01/1999, manifestou entendimento no sentido da não obrigatoriedade de a empresa cedente do

estágio ou de agentes de integração efetuarem a anotação do estágio na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos estagiários contratados.

INSTRUÇÕES PARA A FISCALIZAÇÃO DO ESTÁGIO

Ofício Circular SRT nº 11/85 de 09.09.85 e alterações da SRT nº 008/87 de 29.07.87

Do: Secretário de Relações do Trabalho

Ao: Delegado Regional do Trabalho Assunto: Instruções para a Fiscalização de Estágios (Encaminha)

Senhor Delegado:

Estamos encaminhando a V.Sa. para distribuição aos fiscais do Trabalho, instruções para a fiscalização das normas contidas na Lei no. 6.494, de 07 de dezembro de 1977, regulamentada pelo Decreto número 87.494, de 18 de agosto de 1982, que dispõem sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2o. grau e supletivo.

Tal medida visa impedir que as empresas utilizem o trabalho do estudante sem a caracterização de estágio e sem o competente registro, no caso da comprovação da relação empregatícia.

O Fiscal do Trabalho, ao constatar a presença de estagiário, deve solicitar os seguintes documentos para exame:

1 ACORDO DE COOPERAÇÃO (Instrumento Jurídico) celebrado pela Empresa (concedente) e a Instituição de Ensino a que pertence o Estudante. Verificar:

1.1 - a qualificação e assinatura dos acordantes (empresa e instituição de ensino);

1.2 - as condições de realização do estágio;

1.3 - a compatibilização entre as atividades desenvolvidas pelo estagiário e as condições acordadas;

1.4 - a qualificação do Agente de Integração que, eventualmente, participe da sistemática do estágio, por vontade expressa das partes.

2 TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO entre a Empresa (concedente) e o estudante, com interveniência obrigatória da respectiva Instituição de Ensino. Verificar:

2.1 - a qualificação e assinatura das partes (empresa e estudante) e da Instituição de ensino interveniente;

2.2 - a indicação expressa de que o termo de compromisso decorre do Acordo de Cooperação;

2.3 - o número da apólice de seguro contra acidentes pessoais, na qual o estagiário deverá estar incluído durante a vigência do termo de compromisso do estágio, e o nome da companhia seguradora;

2.4 - o curso do estudante e a compatibilização do mesmo com as atividades desenvolvidas na empresa;

2.5 - a data de início e término do estágio;

2.6 - a qualificação do agente de integração, caso haja participação deste na sistemática do estágio.

3 CONVÊNIO ENTRE A EMPRESA E O AGENTE DE INTEGRAÇÃO, quando for constatada a participação deste no processo, onde estarão acordadas as condições de relacionamento entre eles.

4 A CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL DO ESTAGIÁRIO, objetivando a verificação das anotações do estágio.

4.1 - a anotação do estágio deverá ser feita nas páginas de "anotações gerais" da CTPS do estudante, pela DRT ou por instituição devidamente credenciada pelo Mtb para tanto, com as indicações constantes do item

4.2 - destas anotações, devem constar claramente o curso, ano e instituição de ensino a que pertence o estudante, o nome do concedente (empresa) e as datas de início e término do estágio.

O Fiscal do Trabalho, caso conclua pela descaracterização de estágio, deverá exigir que a situação do estudante, como empregado da empresa, seja regularizada. Na hipótese de lavratura de auto de infração, deverão ser mencionados no corpo do auto os elementos de convicção do vínculo empregatício. Caracterizando o estágio, o Fiscal limitar-se-á ao exame dos documentos relacionados. Quando se tratar de estudantes estrangeiro, regularmente matriculado em instituição de ensino oficial ou reconhecida, os documentos solicitados pela fiscalização para exame serão os mesmos.

Atenciosamente

Plínio Gustavo Adri Sarti
Secretário de Relações do Trabalho

Anexo 2



CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA CELSO SUCKOW DA SONSECA
 DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL – DIREDE
 DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR – DEPEDES
 COORDENADORIA DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO – COGRAD
 SETOR DE SUPERVISÃO DE ESTÁGIO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR - SESUP

AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO (PELO ALUNO-ESTAGIÁRIO)

Prezado aluno

É necessário que o Setor de Estágio Supervisionado conheça as oportunidades oferecidas, as dificuldades encontradas e as tarefas que são específicas de cada curso para possível reformulação curricular. Visando aprimorar nosso trabalho, solicito sua colaboração no preenchimento do questionário abaixo, o qual deverá ser devolvido juntamente com o seu relatório.

Atenciosamente

COORDENADOR DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO

PREENCHIMENTO DO FORMULÁRIO:

1. IDENTIFICAÇÃO DO ALUNO

1.1. Nome do aluno: _____ Tel.: _____

1.2. Curso/Enfase: _____ Período: _____

2. PROGRAMA DE ESTÁGIO

2.1. Empresa onde estagiou: _____

2.2. Endereço da empresa: _____

2.3. Telefone: _____ Ramal: _____ Remuneração: _____

2.4. CEP _____ Cidade _____ Estado _____

2.5. Regime de Trabalho: _____ Data de Início _____ Data do Término _____

3. PARECER DO ESTAGIÁRIO

3.1. Quais as atividades que caracterizam seu estágio ? (cite no mínimo duas):

3.2. _____

3.3. _____

3.4. Que outras atividades desenvolveu ?

3.5. Houve vantagens profissionais na participação em tais atividades? Sim () Não ()

3.4 Justifique: _____

3.5 Que atividades julga indispensáveis executar para obter um bom desempenho profissional ?

3.6 O programa de estágio correspondeu às suas expectativas ? Justifique: Sim () Não () Às Vezes ()

3.7 Faça uma análise em relação às atividades escolares:

3.8 Durante seu estágio contou com a supervisão eficiente por parte da empresa ?

3.9 Que dificuldades encontrou na execução de suas tarefas na Empresa ?

3.10 Que conhecimentos, além dos adquiridos no CEFET-RJ, gostaria de ter para aprimorar seu desempenho profissional ?

3.11 Avalie seu próprio estágio: |Muito bom () Bom () Regular () Insuficiente ()

4. CONCLUSÕES: Exponha suas idéias a respeito dos aspectos abaixo, preenchendo os itens a seguir:
4.1 Adequação da formação teórica (Curso de Graduação) à formação prática (Empresa)

4.2 Adequação dos conhecimentos adquiridos nos laboratórios às atividades práticas durante o estágio:

4.3 orientação dada por supervisores da empresa no desempenho das atividades sob sua responsabilidade:

4.4 Sugestões para o aperfeiçoamento do Curso de Graduação e quaisquer outras que desejar fazer.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de _____

Assinatura do aluno

Anexo 3

Questionário de Estágio aplicado aos alunos do Cursos de Engenharia da Produção na disciplina de Estágio Supervisionado 1o semestre de 2009.

Nome:

Empresa onde estagiou:

Período de estágio:

Curso:

1 – Quais as razões pelas quais você optou por estagiar nesta empresa? Favor numerar por ordem de relevância, sendo 1 a razão mais importante e 6 a menos importante.

- () Remuneração
- () Ramo de atuação da empresa
- () Oportunidade de efetivação
- () Flexibilidade de horários
- () Oportunidade de exercitar os conhecimentos adquiridos no curso
- () Facilidade de acesso (localização geográfica da empresa)

2 – Como foi elaborado o seu Plano de Estágio?

3 – Como você entende que deveria ser formulado o Plano de Estágio?

4 – Seu Plano de Estágio foi colocado em prática? Se não, quais razões você apontaria para isso?

5 – Quais conhecimentos teóricos adquiridos ao longo do curso foram exercitados no decorrer do estágio?

6 – Como você entende que deveria ser realizado o acompanhamento das atividades executadas no decorrer do estágio?

7 – Como foi feita a avaliação de seu desempenho no estágio?

8 – Como você entende que deveria ser realizada a avaliação de desempenho?

9 – Houve reuniões de acompanhamento do estágio? Se sim, quem foram os participantes (orientador, supervisor, etc.) e quais os benefícios dos encontros?

10 – Que retorno você espera obter com a avaliação do relatório de estágio?

11 – Quais sugestões você daria para melhoria do processo de estágio?

12 – O que significou a estágio para você? Favor numerar por ordem de relevância, sendo 1 o ponto mais importante e 6 o menos importante.

- () Cumprimento de um requisito curricular
- () Oportunidade de ingresso imediato no mercado de trabalho
- () Oportunidade de obter uma remuneração
- () Oportunidade de desenvolvimento acadêmico
- () Oportunidade de desenvolvimento profissional
- () Oportunidade de desenvolvimento interpessoal

Anexo 4

Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio (Lei nº 11.788/2008)

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego

Carlos Lupi

Secretário-Executivo

André Figueiredo

Secretário de Políticas Públicas de Emprego

Ezequiel Sousa do Nascimento

Diretor do Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para Juventude

Renato Ludwig de Souza

Coordenador-Geral de Preparação e Intermediação de Mão-de-Obra Juvenil

Sidne Henrique Butka

Brasília, DF – 2008

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

© 2008 – Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.
Tiragem: 2.000 exemplares

Edição e Distribuição: Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE)

Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude (DPJ)
Coordenação-Geral de Preparação e Intermediação de Mão-de-Obra Juvenil (CGPI)
Esplanada dos Ministérios, Bl. F, Ed.-Sede, Sobreloja, Sala 30
CEP: 70059-900 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3317-6553/6983

E-mail: estagio.sppe@mte.gov.br

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

C322 Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei
nº 11.788/2008 – Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008. 22 p.

1. Estágio, legislação, Brasil. 2. Estagiário, Brasil. 3. Ensino profissional, Brasil. I. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II. Brasil. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE). III. Brasil. Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para Juventude (DPJ). IV. Brasil. Coordenação-Geral de Preparação e Intermediação de Mão-de-Obra Juvenil (CGPI).
CDD 341.3

Sumário

Apresentação.....	7
Perguntas e Respostas	
1. O que é o estágio?.....	9
2. O que é estágio obrigatório?.....	9
3. O que é estágio não obrigatório?.....	9
4. Quem pode contratar estagiário?	9
5. Quem pode ser estagiário?.....	10
6. O estágio é uma relação de emprego?	10
7. Quais requisitos devem ser observados na concessão do estágio?	10
8. Pode ser concedido estágio a estudantes estrangeiros?	10
9. Pode haver a participação dos agentes de integração públicos e privados no processo do estágio?.....	11
10. Qual o papel dos agentes de integração no estágio?.....	11
11. Pode-se cobrar alguma taxa do estudante pelos serviços dos agentes de integração?.....	11
12. Os agentes de integração podem sofrer penalidades?.....	11
13. São obrigações das instituições de ensino em relação aos educandos.....	12
14. São obrigações da parte concedente do estágio.....	13
15. Qual a duração permitida para a jornada diária de estágio?	14
16. Como deve ser feita a concessão dos descansos durante a jornada do estágio?.....	14
17. Nos dias de prova poderá haver redução da jornada?	15
18. Qual o prazo de duração do estágio?.....	15
19. Quando o estágio será necessariamente remunerado?	15
20. O que é o auxílio-transporte?.....	15
21. O valor da bolsa-estágio ou equivalente é definido e de responsabilidade de quem?.....	16
22. As ausências do estagiário podem ser descontadas do valor da bolsa-estágio?	16
23. A parte concedente poderá disponibilizar benefícios ao estagiário?.....	16
24. De que forma poderá ser concedido o recesso ao estagiário?.....	16
25. Quando o recesso será remunerado?.....	17
26. O que é o Termo de Compromisso?.....	17
27. O que deve constar no Termo de Compromisso?	17
28. O Termo de Compromisso de estágio pode ser rescindido antes do seu término?.....	18
29. O estagiário tem direito ao seguro contra acidentes pessoais? Qual a cobertura do seguro?	18
30. Quantos estagiários a parte concedente pode contratar?	18
31. O que é considerado quadro de pessoal para efeito do cálculo do número de estagiários?....	19
32. Qual o percentual de vagas assegurado a pessoas com deficiência?.....	19
33. Os contratos de estágio firmados antes da publicação da Lei nº 11.788/2008 podem ser prorrogados?.....	19
34. Quais as providências e documentos necessários à comprovação da regularidade do estágio?	20
35. Qual a consequência prevista para a parte concedente no descumprimento da Lei nº 11.788/2008?.....	20
36. Qual a penalidade prevista para a parte concedente quando reincidir no descumprimento da Lei nº 1.788/2008?.....	20
37. Como se dá a aplicação da legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho para os contratos de estágio?.....	21
Legislação.....	22

Apresentação

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) torna pública esta **Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio** com o objetivo de orientar estudantes e instituições de ensino públicos e particulares a respeito das inovações trazidas pela Lei do Estágio, instituída para proporcionar a milhões de jovens estudantes brasileiros os instrumentos que facilitem sua passagem do ambiente escolar para o mundo do trabalho. Ao divulgar este documento, pretende-se tanto auxiliar o jovem estudante a perceber, no frio enunciado das normas, os horizontes que se abrem para um caminhar seguro na carreira profissional escolhida como induzir as empresas brasileiras a adquirir consciência de sua responsabilidade social e das vantagens materiais e morais de acolher o estagiário em suas equipes técnicas e profissionais.

As disposições da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, representam uma evolução na política pública de emprego para jovens no Brasil, ao reconhecer o estágio como um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico e do itinerário formativo do educando. São concepções educativas e de formação profissional para dotar o estagiário de uma ampla cobertura de direitos capazes de assegurar o exercício da cidadania e da democracia no ambiente de trabalho.

As bases das mudanças se fundamentam em compromisso formalizado entre o estagiário, a instituição de ensino e a empresa com base em um plano de atividade que materializa a extensão ao ambiente de trabalho do projeto pedagógico desenvolvido nas disciplinas do currículo escolar.

A amplitude das mudanças oferecidas se reflete ainda em um elenco de direitos sociais traduzidos na concessão de um período de recesso de 30 dias após um ano de duração do estágio, a ser gozado preferencialmente nas férias escolares, e de todas as garantias da legislação vigente sobre saúde, segurança do trabalho e de seguro de acidentes pessoais, além da fixação de uma jornada máxima de atividade de acordo com o nível ou modalidade de educação e ensino que estiver freqüentando o educando.

Coroando este conjunto de direitos e garantias, cumpre destacar o estabelecimento de limites para o número de estagiários do ensino médio regular que podem ser acolhidos no ambiente de trabalho dos estabelecimentos públicos e privados, obedecendo a uma escala proporcional ao número de seus empregados. Esses limites coíbem e previnem abusos decorrentes do acolhimento de estagiários da capacidade de cumprir os conteúdos formativos e pedagógicos expressos no plano de atividades e as disposições sobre acompanhamento e avaliação da aprendizagem social, profissional e cultural a ser prestada ao educando no ambiente de trabalho.

A partir do estabelecimento de condições dignas para o estágio do jovem estudante no ambiente de trabalho, fomenta-se no País a construção de um mercado de trabalho mais justo e uma formação profissional que propicie a vivência prática de conteúdos teóricos ministrados no ambiente próprio das instituições de ensino.

São estes os objetivos que se pretende instrumentalizar por meio desta Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio que o MTE oferece à sociedade, na certeza do cumprimento do dever que o exercício de uma função pública impõe a todo cidadão.

Carlos Lupi
Ministro do Trabalho e Emprego

Perguntas e Respostas

1. O que é o estágio?

A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, define o estágio como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante. O estágio integra o itinerário formativo do educando e faz parte do projeto pedagógico do curso.

2. O que é estágio obrigatório?

É o estágio definido como pré-requisito no projeto pedagógico do curso para aprovação e obtenção do diploma. (§1º do art. 2º da Lei nº 11.788/2008)

3. O que é estágio não obrigatório?

É uma atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. (§2º do art. 2º da Lei nº 11.788/2008)

4. Quem pode contratar estagiário?

As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Também os profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus respectivos conselhos, podem oferecer estágio.

5. Quem pode ser estagiário?

Estudantes que estiverem 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. (art. 1º da Lei nº 11.788/2008)

6. O estágio é uma relação de emprego?

Não. O estágio não caracteriza vínculo de emprego de qualquer natureza, desde que observados os requisitos legais, não sendo devidos encargos sociais, trabalhistas e previdenciários. (arts. 3º e 15 da Lei nº 11.788/2008).

7. Quais requisitos devem ser observados na concessão do estágio?

O cumprimento dos incisos estabelecidos no art. 3º da Lei nº 11.788/2008:

I – matrícula e freqüência regular do educando público- alvo da lei;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; e

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso.

8. Pode ser concedido estágio a estudantes estrangeiros?

Sim. Segundo a legislação vigente, os estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no Brasil, autorizados ou reconhecidos, podem se candidatar ao estágio, desde que o prazo do visto temporário de estudante seja compatível com o período previsto para o desenvolvimento das atividades. (art. 4º da Lei nº 11.788/2008)

9. Pode haver a participação dos agentes de integração públicos e privados no processo do estágio?

Sim. Pode ocorrer por opção das instituições de ensino e das partes concedentes de estágio mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado. Em caso de contratação com recursos públicos, deverá ser observada a legislação de licitação, Lei nº 8.666/1993. (art. 5º da Lei nº 11.788/2008)

10. Qual o papel dos agentes de integração no estágio?

Atuar como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do estágio identificando as oportunidades, ajustando suas condições de realização, fazendo o acompanhamento administrativo, encaminhando negociação de seguros contra acidentes pessoais e cadastrando os estudantes (§1º do art. 5º da Lei nº 11.788/2008), selecionando os locais de estágio e organizando o cadastro dos concedentes das oportunidades de estágio. (art. 6º da Lei 11.788/2008)

11. Pode-se cobrar alguma taxa do estudante pelos serviços dos agentes de integração?

Não. É vedada a cobrança de qualquer taxa dos estudantes a título de remuneração pelos serviços dos agentes de integração. (§2º do art. 5º da Lei nº 11.788/2008)

12. Os agentes de integração podem sofrer penalidades?

Sim. Serão responsabilizados civilmente nas seguintes situações:

- a) se indicarem estagiários para atividades não compatíveis com a programação curricular do curso; e
- b) se indicarem estagiários que estejam freqüentando cursos em instituições de ensino para as quais não há previsão de estágio curricular. (§3º do art. 5º da Lei nº 11.788/2008)

13. São obrigações das instituições de ensino em relação aos educandos:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

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

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

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a seis meses, de relatório das atividades, do qual deverá constar visto do orientador da instituição de ensino e do supervisor da parte concedente;

(§1º do art. 3º da Lei nº 11.788, de 2008)

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local, em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas. (art. 7º da Lei nº 11.788/2008)

14. São obrigações da parte concedente do estágio:

I – celebrar Termo de Compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, observando o estabelecido na legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho;(art. 14 da Lei nº 11.788/2008)

III – indicar funcionário do quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até dez estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário. (art. 9º da Lei nº 11.788/2008)

15. Qual a duração permitida para a jornada diária de estágio?

Segundo a lei vigente, a jornada do estagiário será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente (a empresa) e o aluno ou seu representante legal (em caso de menores de 18 anos) e deverá constar do Termo de Compromisso de Estágio. Deverá ser compatível com as atividades escolares e respeitar os seguintes limites:

a) quatro horas diárias e vinte horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

b) seis horas diárias e trinta horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular;

c) oito horas diárias e quarenta horas semanais, no caso de cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino. (art. 10 da Lei nº 11.788/ 2008)

16. Como deve ser feita a concessão dos descansos durante a jornada do estágio?

As partes devem regular a questão de comum acordo no Termo de Compromisso de Estágio. Recomenda-se a observância de período suficiente à preservação da higidez física e mental do estagiário e respeito aos padrões de horário de alimentação – lanches, almoço e jantar. O período de intervalo não é computado na jornada.

17. Nos dias de prova poderá haver redução da jornada?

Sim. Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida à metade, segundo o estipulado no Termo de Compromisso de Estágio.

Nesse caso, a instituição de ensino deverá comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas. (§2º do art. 10 da Lei nº 11.788/2008)

18. Qual o prazo de duração do estágio?

Até dois anos, para o mesmo concedente, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência. (art. 11 da Lei nº 11.788, de 2008)

19. Quando o estágio será necessariamente remunerado?

Para o estágio não obrigatório é compulsória a concessão de bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, bem como a concessão do auxílio-transporte.

Para o estágio obrigatório, a concessão de bolsa ou outra forma de contraprestação e auxílio-transporte é facultativa. (art. 12 da Lei nº 11.788/2008)

20. O que é o auxílio-transporte?

É uma concessão pela instituição concedente de recursos financeiros para auxiliar nas despesas de deslocamento do estagiário ao local de estágio e seu retorno, sendo opcional quando se tratar de estágio obrigatório e compulsório quando estágio não obrigatório. Essa antecipação pode ser substituída por transporte próprio da empresa, sendo que ambas as alternativas deverão constar do Termo de Compromisso.

21. O valor da bolsa-estágio ou equivalente é definido e de responsabilidade de quem?

Essa é uma obrigação legal da concedente do estágio, a quem cabe definir o valor e a forma de pagamento.

22. As ausências do estagiário podem ser descontadas do valor da bolsa-estágio?

Sim. A remuneração da bolsa-estágio pressupõe o cumprimento das atividades previstas no Termo de Compromisso do Estágio. Ausências eventuais, devidamente justificadas, poderão ser objeto de entendimento entre as partes (poderão ou não gerar desconto). Ausências constantes, no entanto, poderão gerar a iniciativa da parte concedente para a rescisão antecipada do contrato.

23. A parte concedente poderá disponibilizar benefícios ao estagiário?

A empresa poderá voluntariamente conceder ao estagiário outros benefícios, como: alimentação, acesso a plano de saúde, dentre outros, sem descaracterizar a natureza do estágio. (§1º do art. 12 da Lei nº 11.788, de 2008)

24. De que forma poderá ser concedido o recesso ao estagiário?

Considerando que o estágio poderá ter duração de até 24 meses, e no caso de pessoa com deficiência não há limite legal estabelecido, entende-se que dentro de cada período de 12 meses o estagiário deverá ter um recesso de 30 dias, que poderá ser concedido em período contínuo ou fracionado, conforme estabelecido no Termo de Compromisso.

O recesso será concedido, preferencialmente, durante o período de férias escolares e de forma proporcional em contratos com duração inferior a 12 meses. (art. 13 da Lei nº 11.788/2008)

25. Quando o recesso será remunerado?

Sempre que o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação. (§1º do art. 13 da Lei nº 11.788/2008)

26. O que é o Termo de Compromisso?

O Termo de Compromisso é um acordo tripartite celebrado entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino, prevendo as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar.

27. O que deve constar no Termo de Compromisso?

Devem constar no Termo de Compromisso todas as cláusulas que nortearão o contrato de estágio, tais como:

- a) dados de identificação das partes, inclusive cargo e função do supervisor do estágio da parte concedente e do orientador da instituição de ensino;
- b) as responsabilidades de cada uma das partes;
- c) objetivo do estágio;
- d) definição da área do estágio;
- e) plano de atividades com vigência; (parágrafo único do art. 7º da Lei nº 11.788/2008);
- f) a jornada de atividades do estagiário;
- g) a definição do intervalo na jornada diária;
- h) vigência do Termo;

- i) motivos de rescisão;
- j) concessão do recesso dentro do período de vigência do Termo;
- k) valor da bolsa, nos termos do art. 12 da Lei nº 11.788/2008;
- l) valor do auxílio-transporte, nos termos do art. 12 da Lei nº 11.788/2008;
- m) concessão de benefícios, nos termos do § 1º do art. 12 da Lei nº 11.788/2008;
- n) o número da apólice e a companhia de seguros.

28. O Termo de Compromisso de Estágio pode ser rescindido antes do seu término?

Sim. O Termo de Compromisso pode ser rescindido unilateralmente pelas partes e a qualquer momento.

29. O estagiário tem direito ao seguro contra acidentes pessoais? Qual a cobertura do seguro?

Sim. A cobertura deve abranger acidentes pessoais ocorridos com o estudante durante o período de vigência do estágio, 24 horas/dia, no território nacional. Cobre morte ou invalidez permanente, total ou parcial, provocadas por acidente. O valor da indenização deve constar do Certificado Individual de Seguro de Acidentes Pessoais e deve ser compatível com os valores de mercado.

30. Quantos estagiários a parte concedente pode contratar?

Quando se tratar de estudantes de ensino médio não profissionalizante, de escolas especiais e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, o número máximo de estagiários por estabelecimento concedente será calculado em relação ao quadro de pessoal da parte concedente do estágio nas seguintes proporções:

- I – de um a cinco empregados: um estagiário;
- II – de seis a dez empregados: até dois estagiários;
- III – de onze a vinte e cinco empregados: até cinco estagiários;
- IV – acima de vinte e cinco empregados, até vinte por cento de estagiários.

Observação: *no caso de filiais ou vários estabelecimentos, o cálculo será realizado para cada um deles. Caso resulte em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior. (art. 17 da Lei nº 11.788/2008)*

31. O que é considerado quadro de pessoal para efeito do cálculo do número de estagiários?

Quadro de pessoal é o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio. (§1º do art. 17 da Lei nº 11.788/2008)

32. Qual o percentual de vagas assegurado a pessoas com deficiência?

Quando se tratar de estudantes de ensino médio não profissionalizante, de escolas especiais e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, é assegurado o percentual de dez por cento das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio. (§5º do art. 17 da Lei nº 11.788/2008)

33. Os contratos de estágio firmados antes da publicação da Lei nº 11.788/2008 podem ser prorrogados?

Os contratos realizados antes do início da vigência desta lei podem ser prorrogados apenas se ajustados às suas disposições. (art. 18 da Lei nº 11.788/2008)

34. Quais as providências e documentos necessários à comprovação da regularidade do estágio?

- a) o termo de compromisso de estágio, devidamente assinado pela empresa concedente, pela instituição de ensino e pelo aluno;

- b) o certificado individual de seguro de acidentes pessoais;
- c) comprovação da regularidade da situação escolar do estudante;
- d) comprovante de pagamento da bolsa ou equivalente e do auxílio-transporte; e
- e) verificação da compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

35. Qual a consequência prevista para a parte concedente no descumprimento da Lei nº 11.788/2008?

A manutenção de estagiários em desconformidade com esta lei caracteriza vínculo empregatício do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. (§ 1º do art. 15 da Lei nº 11.788/2008)

36. Qual a penalidade prevista para a parte concedente quando reincidir no descumprimento da Lei nº 11.788/2008?

A concedente ficará impedida de receber estagiários por dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente, limitando-se a penalidade ao estabelecimento em que foi cometida a irregularidade. (§1º do art. 15 da Lei nº 11.788/2008)

37. Como se dá a aplicação da legislação relacionada à saúde e segurança do trabalho para os contratos de estágio?

Devem ser tomados os cuidados necessários para a promoção da saúde e prevenção de doenças e acidentes, considerando, principalmente, os riscos decorrentes de fatores relacionados aos ambientes, condições e formas de organização do trabalho.

Legislação

Orientação Normativa nº 7, de 30 de outubro de 2008

Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008

Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977

Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)