

O ESTÁGIO REMUNERADO NO CURSO DE PEDAGOGIA: experiência com o trabalho docente

PAID INTERNSHIP IN THE PEDAGOGY COURSE: experience with teaching work

Ângela Maria Silveira Portelinha¹ - UNIOESTE
Berenice Lurdes Borssoi² - UNIOESTE
Egeslaine de³ Nez - UFRGS

RESUMO

O estágio não obrigatório remunerado configura-se como experiência profissional e fonte de renda para os estudantes, em um cenário cada vez mais escasso de vagas de trabalho formal. Assim, busca-se discutir o estágio não obrigatório (estágio remunerado), analisando as práticas instituídas em estreita relação com a realidade dos acadêmicos de licenciatura em pedagogia e as atividades desenvolvidas nas instituições contratantes (a escola). Elege como campo de investigação as práticas dos estágios remunerados vinculadas aos cursos de pedagogia da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), explicitando a relação dos estágios remunerados com o processo de formação e trabalho docente. Com base em pesquisa de campo, identifica que algumas das ações desenvolvidas pelos estagiários caracterizam-se como trabalho especificamente docente. Isso reverbera na qualidade do processo educativo e formativo, pois se contratam estagiários para substituir os professores formados em diferentes áreas.

PALAVRAS-CHAVE: Formação; trabalho docente; estágio remunerado; educação superior.

ABSTRACT

The teaching internship takes on the form of important professional experience and is a source of income for students in an increasingly scarce scenario of formal jobs. Thus, the present paper aims to discuss non-mandatory internship (paid internship), analyzing practices instituted in close relationship with pedagogy students' reality, and the activities they carry out in their contracting schools. Our study focuses on the practices of paid internship bound to the Pedagogy courses of Western Paraná State University (Unioeste), stressing the relationship between paid internship and the process of teaching education and work. Based on our field research, this paper points out that some activities developed by students are characterized a specifically teaching work. This finding affects the quality of our training process, for interns are contracted to replace teachers who graduate in different areas.

KEYWORDS: Training; teaching training; paid internship; higher education.

DOI: 10.21920/recei72022827717731
<http://dx.doi.org/10.21920/recei72022827717731>

¹Doutora em Educação. Professora associada da Universidade Estadual do Oeste do Paraná. E-mail: amportelinha@yahoo.com.br / ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0432-4809>.

²Doutoranda em Educação pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Mestre em Educação. Professora do Curso de Pedagogia na Universidade Estadual do Oeste do Paraná. E-mail: bere_borssoi@hotmail.com / ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7002-5738>.

³Doutora em Educação. Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: e.denez@yahoo.com.br / ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0316-0080>.

INTRODUÇÃO

A discussão sobre o estágio como componente curricular ocupa relevância no debate nacional sobre as políticas de formação de professores. Nesse sentido, as pesquisas sobre a carreira, a formação e o trabalho docente evidenciam e problematizam o protagonismo do estágio curricular obrigatório, sendo pouco explorada a modalidade do estágio não obrigatório (remunerado).

Tal estágio tem se configurado como importante fonte de renda para os estudantes em um cenário cada vez mais escasso de vagas de trabalho formal, fenômeno que sofreu um impulso recentemente, no Brasil, com a aprovação da reforma trabalhista.⁴ No entanto, a contratação de estagiários para suprir a falta de professores vem se naturalizando nos sistemas de ensino público e privado.

Vale ressaltar que, na sociedade, tem-se construído um discurso relativo à exigência da experiência como requisito para a contratação docente. Tem-se visto que há um movimento no sentido de substituir a necessidade de formação inicial para desempenhar as funções docentes. A título de ganhar experiência, cada vez mais estudantes em fase inicial dos cursos desenvolvem atividades não condizentes com os termos de compromisso firmados entre as Instituições, agências de integração e sistemas de ensino. Isso gera uma contradição entre o trabalho prescrito, aquele descrito contratualmente, e trabalho real, o que é desenvolvido na prática social.

Esse contexto nos leva a problematizar: Que práticas estão sendo instituídas e que atividades os acadêmicos de licenciatura desenvolvem nas instituições contratantes? É possível identificar estudantes no início dos cursos de formação atuando como professores regentes? Tal prática não se configura como um processo de precarização da carreira e do trabalho do professor?

Desse modo, o objetivo deste artigo é discutir o estágio não obrigatório (remunerado) analisando as práticas instituídas em estreita relação com realidade dos acadêmicos de licenciatura em Pedagogia e as atividades desenvolvidas nas instituições contratantes.

O campo de investigação são os cursos de Pedagogia da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste), instituição de ensino superior multicampi⁵ pública e gratuita, mantida pelo estado do Paraná com configuração específica, presente em regiões e realidades diversas.

Os procedimentos metodológicos adotados consideraram elementos qualitativos e quantitativos, utilizando-se da pesquisa de cunho bibliográfico, análise documental e pesquisa de campo. Na pesquisa de campo, empregou-se um questionário como técnica de coleta de dados, aplicado presencialmente aos estudantes de todos os anos do curso (do 1.º ao 4.º ano). Com este instrumento, identificaram-se as funções desenvolvidas pelos estagiários. Como fontes, foram utilizados os documentos oficiais constituídos pela legislação que dispõe sobre o estágio, os contratos celebrados entre as agências, a universidade e os campos de estágio nos cursos de Pedagogia da Unioeste, campi de Cascavel, Foz do Iguaçu e Francisco Beltrão.

Num primeiro momento, realizou-se um levantamento, via documentos fornecidos pela instituição, quanto ao número de alunos matriculados e ao número de acadêmicos em estágio remunerado. Em junho de 2017, o Curso de Pedagogia, de Francisco Beltrão, contava com 316 estudantes matriculados, sendo que 111 mantinham contratos de estágio. Em Foz do Iguaçu, havia 162 estudantes matriculados no curso, sendo que 6 tinham em contratos de estágio. No

⁴ Lei nº 13.467/2017, sancionada pelo governo Michel Temer.

⁵ Atualmente compreende cinco campi, localizados nos municípios de Cascavel, Toledo, Foz do Iguaçu, Marechal Cândido Rondon, região oeste, e Francisco Beltrão, região sudoeste. Em Cascavel, está a sede da Reitoria.

campus de Cascavel, em agosto de 2017, havia 49 estudantes com contratos de estágio (o número de matriculados no curso não foi repassado). Nessa fase, houve dificuldades na coleta de dados, pois não há, nesta universidade, um setor específico responsável pela organização da documentação desses estágios. Assim, cada campus organiza estas informações de forma diferente e em setores distintos.

Num segundo momento, realizou-se uma pesquisa de campo, aplicando questionários aos acadêmicos do Curso de Pedagogia, em todos os campi e turnos. O total de estudantes que responderam ao questionário foi de 457, sendo que 177 se vinculam ao estágio remunerado. Em Cascavel, houve um total de 57; em Francisco Beltrão, 85; e em Foz do Iguaçu, 35.

Os questionários objetivaram fazer um levantamento da formação obtida pelos estudantes na etapa do ensino médio, os campos de estágios e as atividades desenvolvidas, para analisar, na sequência, qualitativa e quantitativamente os desdobramentos dessa prática na formação, profissionalização e valorização docente. Tais questões exigiram compreender a relação entre trabalho e educação, com base na abordagem crítico-dialética, a partir da inserção do estágio como componente curricular nos cursos de formação profissional.⁶

Para tanto, nas análises consideraram-se três dimensões articuladas. A educação superior, entendida como o principal espaço da formação inicial de professores, cuja responsabilidade social é promover o processo educativo - formativo dos graduandos -, nas dimensões profissionais, éticas, sociais, políticas e culturais. A formação, concebida como o desenvolvimento do ser humano histórico-social constitui-se também de um conjunto de saberes e conhecimentos requeridos ao desempenho de funções sociais - no caso, o trabalho docente. O trabalho, compreendido em sua dimensão ontológica (de criação histórico-social da vida humana - visão geral), articula-se dialeticamente com a divisão social e técnica do trabalho. À luz desse entendimento, foram analisadas a particularidade do trabalho docente, a especificidade, a profissionalização e as condições de trabalho, intensificadas e precarizadas que interferem no processo educativo-formativo e no desempenho das funções requeridas socialmente.

Com vistas a fornecer alguns elementos para o debate sobre a formação e o trabalho docente, o texto estrutura-se em duas seções: na primeira, discute-se a trajetória sócio-histórica do estágio no Brasil relacionado ao cenário de expansão industrial com base nas leis que regulamentaram e regulamentam essa prática no interior dos cursos de formação, rede de ensino e agências de integração; na segunda, apresentam-se os dados da pesquisa, com destaque para a configuração do estágio não obrigatório remunerado como uma prática institucional que prevê a celebração mediante termo de compromisso envolvendo a universidade, as agências de integração e os sistemas de ensino. Nessa seção também, desvelam-se as práticas realizadas pelos acadêmicos.

A INSERÇÃO DO ESTÁGIO REMUNERADO COMO PRÁTICA FORMATIVA NOS CURSOS DE GRADUAÇÃO

No Brasil, o estágio torna-se uma preocupação entre educadores e empresários a partir da década de 1930, durante o governo provisório de Getúlio Vargas, em um contexto de desenvolvimento industrial. A expansão da indústria é decorrente da crise do café, que provocou uma reação dinâmica. De um lado, essa expansão estimulou o crescimento do mercado interno;

⁶ Neste texto, apresentamos os resultados do projeto de pesquisa “O estágio remunerado na formação inicial: entre a profissionalização e a precarização do trabalho docente”, desenvolvido pelo Grupo Educação Superior, Formação e Trabalho Docente (Gesfort), grupo de pesquisa da Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste).

de outro, levou à queda das exportações, que resultou em maiores oportunidades para a indústria brasileira. Essa situação foi influenciada pela queda da Bolsa de Nova York, em 1929, que afetou o mundo todo (ARANHA, 2006).

Em 1938, frente ao crescimento industrial, cria-se a Confederação Nacional da Indústria (CNI) com princípios de uma nação industrializada, um país desenvolvido e uma economia competitiva. Entre os objetivos da CNI estava a garantia da manutenção de uma hegemonia capitalista e, para isso, ela intervia nos projetos de educação integrado a nova estratégia industrial da reestruturação produtiva e mudanças nas relações de trabalho, buscando aí a redefinição do sistema educacional brasileiro (RODRIGUES, 2007).

A educação despertou atenção, pois com a “crise do modelo oligárquico agroexportador e o delineamento do modelo nacional-desenvolvimentista com base na industrialização exigia-se melhor escolarização, sobretudo para os segmentos urbanos” (ARANHA, 2006, p. 305). Desde então, a participação organizada do empresariado se destaca no debate educacional.

Com a criação do Ministério da Educação e Saúde, são estabelecidas as reformas em âmbito nacional e a estruturação da universidade, vinculadas ao projeto nacional-desenvolvimentista, de interesses empresariais e governamentais. Segundo Aranha (2006), a Reforma Francisco Campos instituiu uma organização nacional da educação por meio de decretos sobre o regime universitário (organização da universidade), criação do conselho nacional de educação, do ensino secundário e do comercial.

A necessidade de uma educação técnica e profissionalizante encontra sustentação na ampliação do ensino superior e na criação de uma rede de ensino profissional (ARANHA, 2006). A sistematização do ensino profissional surge com a Reforma Capanema, em 1942, com a definição da Lei Orgânica que cria dois tipos de ensino profissional: um mantido pelo sistema oficial e outro pelas empresas, ambos supervisionados pelo Estado.

Assim, o estágio supervisionado consolida-se no período de 1942 a 1946 e diversas leis buscaram regulamentá-lo. A Lei Orgânica de Ensino Industrial, com o decreto-lei nº 4.073/1942, e a Lei Orgânica do Ensino Comercial, por meio do decreto-lei nº 6.141/1943, previam o estágio como instrumento de formação e complementação do ensino. Ancorando-se na recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT),⁷ o objetivo do estágio supervisionado seria preparar os estudantes para os postos de trabalho, oportunizando contato direto com o campo de atuação profissional.

Cabe destacar que, em 1998, na Conferência Internacional do Trabalho, foi aprovada a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Nesse documento, foram estabelecidos que os membros da OIT estão sujeitos a quatro princípios: “liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação” (NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2020, p. 1).

Em presença dos desafios da globalização, a OIT instituiu a política chamada Trabalho Decente, que se refere à “promoção de oportunidades para mulheres e homens do mundo para conseguir um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna” (NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2020, p. 1).

⁷ Fundada em 1919 com objetivo de promover a justiça social, sendo a única agência das Nações Unidas com estrutura tripartite: representantes de governos, organizações de empregadores e trabalhadores. Estes discutem e elaboram recomendações sobre diversos temas, como emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, entre outros. Disponível em: <https://bit.ly/2Tjcf9>. Acesso em: 12 maio 2020.

Essa política elege alguns objetivos centrais: “a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) fortalecimento do diálogo social” (NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2020, p. 1).

Tais recomendações são essenciais para garantir a qualidade no processo de formação dos estudantes, suas experiências profissionais e orientações das agências reguladoras dos estágios remunerados.

A experiência dos estágios na formação gerou a necessidade de instituir o contrato de estágio considerando o não reconhecimento de vínculo empregatício. A origem histórica do contrato de estágio surge em 1967 com a portaria n° 1002, sancionada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, que considerava urgente a necessidade de criar condições que possibilitem o entrosamento empresa-escola, visando à formação e ao aperfeiçoamento técnico-profissional. O art. 1.º instituiu a categoria de estagiários, oriundos das faculdades ou escolas técnicas, nas empresas e a bolsa de complementação educacional. Essa portaria previa alguns requisitos: anotação da carteira profissional do estagiário; concessão de bolsa; instituição de seguro contra acidentes pessoais e cumprimento do horário e do prazo de estágio ajustados entre instituição concedente e estagiário. Os estagiários contratados mediante bolsa não caracterizam vínculos empregatícios. Nesta portaria, o art. 4.º garante que “caberá às Faculdades ou Escolas Técnicas o encaminhamento dos bolsistas às empresas, mediante entendimento prévio, não podendo ser cobrada nenhuma taxa pela execução de tal serviço, tanto empresas como dos bolsistas” (BRASIL, 1967).

As pesquisas de Palmeira Sobrinho (2008) destacam que desde 1970 foram sancionados outros documentos que pretendiam regulamentar os estágios em condições específicas. Por exemplo, o decreto n° 66.546/1970, que disciplinou o estágio aos estudantes de engenharia, tecnologia, economia e administração de empresas; decreto n° 75.778/1975, que regulamentou o estágio no âmbito do serviço público federal (PALMEIRA SOBRINHO, 2008).

Também foram sancionados outros documentos que pretendiam regulamentar os estágios em condições específicas, ensino superior e básico, entre eles estão: a lei n° 5.540/1968 (3.º grau) e a lei n° 5.692/71 (1.º e 2.º graus).

A lei n° 5.540/1968, conhecida como Lei da Reforma Universitária, traz modificações no ensino superior como a extinção da cátedra, a unificação do vestibular, a aglutinação das faculdades em universidades, a instituição do curso básico e ciclo profissional e o estabelecimento de um programa de pós-graduação (ARANHA, 2006).

A lei n° 5.692/1971, que instituiu a reforma no ensino fundamental e médio, conferiu a profissionalização da escola secundária e evidenciou a necessidade do estágio como elemento da formação. O art. 1.º firma o objetivo geral do ensino de 1.º e 2.º graus, destacando a qualificação para o trabalho. Quanto ao estágio, esta lei, no art. 6.º, diz que “as habilitações profissionais poderão ser realizadas em regime de cooperação com as empresas”. De acordo com o seu parágrafo único, “o estágio não acarretará para as empresas nenhum vínculo de emprego, mesmo que se remunere o aluno estagiário, e suas obrigações serão apenas as especificadas no convênio feito com o estabelecimento” (BRASIL, 1971, art. 6.º).

A falta de uma regulamentação quanto à forma de cooperação entre a organização concedente e a escola, no que tange ao estágio, foi suprida definitivamente pela lei n° 6.494/1977, regulamentada pelo decreto n° 87.497/1982,⁸ que definiu quem poderia ser estagiário e os papéis

⁸ O decreto n.º 2.080 (BRASIL, 1996) dá uma nova redação ao art. 8.º do decreto n.º 87.497/1982, ficando assim: “art. 8.º A instituição de ensino ou a entidade pública ou privada concedente da oportunidade de estágio curricular,

dos segmentos envolvidos, legislação complementada pela lei nº 8.859/1994 e pela Medida Provisória nº 1.952-24/2000.

No início da década de 1980, o regime militar mostrou-se enfraquecido, momento em que começa um processo lento de democratização no país, protagonizado pela sociedade civil, pela classe política e por organizações estudantis. Este período de luta levou à aprovação da Constituição da República, de 1988, que assegura os direitos sociais dos trabalhadores.

No campo da educação, em 1996, num contexto político de caráter neoliberal, aprova-se a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), lei nº 9.394/1996. O art. 82º afirma que “os sistemas de ensino estabelecerão as normas para realização dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio ou superior em sua jurisdição”. Em seu parágrafo único, diz: “O estágio realizado nas condições deste artigo não estabelece vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, estar segurado contra acidentes e ter a cobertura previdenciária prevista na legislação específica” (BRASIL, 1996).

Com o aprofundamento das políticas neoliberais, a MP nº 2.164-41/01 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispondo sobre o tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional. A Resolução CNE/CBE nº 1/2004 incluiu a realização de estágio aos alunos da educação profissional e ensino médio, instituindo diretrizes que flexibilizaram as atividades de estágio.

Com a intensificação da economia mundializada, sustentada pela ideologia neoliberal, mudanças ocorreram no mundo do trabalho ocasionando outra reestruturação da lei do estágio. Em setembro de 2008, é sancionada a lei nº 11.778, que dispõe os procedimentos a serem adotados para o estágio obrigatório e não obrigatório.

Ao introduzir modificações na forma de regulamentação do estágio, a lei nº 11.778 promoveu a revogação do art. 82 da LDBEN, de 1996, que reconhecia às instituições que integram o sistema de ensino o direito de editar normas disciplinadoras da figura do estágio do ensino médio ou superior. A nova redação do art. 82 da LDBEN, versão 2009, passa a ser: “Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria” (no caso a Lei do Estágio).

Há uma mudança de quem conduzirá as normas e orientações para o estágio remunerado. Anteriormente, a portaria nº 1002/1967 era esclarecedora no tocante à responsabilidade por encaminhar os estagiários, ficando o encargo às universidades, faculdades e escolas técnicas, e não às agências de integração.

A anulação do art. 82 se confirma na pesquisa desenvolvida. Hoje, não são mais as faculdades, universidades e escolas técnicas – instituições que integram o sistema de ensino – que fazem o encaminhamento e edição de normas para o estágio remunerado, mas as agências integradoras. Existe, portanto, um terceirizado que realiza essa mediação entre estagiário e instituições de ensino, para ocupar a vaga de estágio remunerado.

A prática de terceirização vem sendo naturalizada nas relações de trabalho (empregador e empregado) desde 1990 com a nova configuração do papel do Estado, o qual é aliado a um projeto político nacional que privilegia o mercado, isto é, os interesses empresariais, e em segundo plano o papel social das instituições públicas, e a educação. Desde então, começa-se a legitimar a terceirização como forma de relação de trabalho, que se acentuou na atualidade, sobretudo com a Lei de Terceirização, lei nº 13.429 de 2017.

diretamente ou através da atuação conjunta com agentes de integração, referidos no caput do artigo anterior, providenciará seguro de acidentes pessoais em favor do estudante”.

º Nova redação: Art. 82 “Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria” (BRASIL, 2009).

Outro ponto que merece atenção no referente à revogação do art. 82 é a questão da autonomia da universidade, retirando de sua responsabilização o acompanhamento do estagiário em processo de profissionalização, em experiência de estágio remunerado (com a concessão de bolsa), ficando entregue às orientações das agências integradoras. A autonomia universitária foi instituída na Constituição da República, art. 207.¹⁰ Nesse caso do estagiário, seria a ausência de uma autonomia didática que se estende para ausência de orientação e supervisão pedagógica e profissional.

Segundo Chauí (2001, p. 204), a Constituição contempla uma ideia antiga de autonomia universitária. Já a LDBEN entende “simplesmente a gestão eficaz de receitas e despesas, de acordo com contratos de gestão assinados pelas universidades com o Estado”. Ou seja, ela passou a ser considerada como capacidade operacional de gerar recursos e não um modo de inserção da universidade num projeto nacional de educação.

Sabendo que existe um vínculo entre estagiário (em estágio remunerado) e instituição formadora (universidade), desvendam-se a desresponsabilização e a transferência do compromisso político social da universidade com relação às futuras gerações docentes para agentes externos, que estão vinculados à lógica mercantilista.

Isso tem consequências na concepção de formação profissional: em vez de valorizar a formação sólida de base humana, de uma prática fundamentada na história, crítica, social e emancipatória, prioriza-se a perspectiva mercadológica.

A lei nº 11.778 estabeleceu uma nova relação para a concessão de estágio e instituiu direitos aos estagiários, reforçando a vinculação com instituições de ensino como ato educativo supervisionado, tendo por objetivo basilar a preparação do estudante para o ambiente de trabalho e para a cidadania. O estágio é considerado um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho que visa à preparação para o trabalho produtivo. Propõe integrar o processo formativo do educando ao visar o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e a contextualização curricular, bem como o desenvolvimento para a vida cidadã e para o trabalho (BRASIL, 2008).

A lei nº 11.778/2008 prevê que o estágio *obrigatório* seja definido na proposta pedagógica do curso, contendo a carga horária para aprovação e obtenção de diploma; e o *não obrigatório*, desenvolvido como atividade opcional acrescido da carga horária obrigatória (BRASIL, 2008).

No caso do estágio não obrigatório, este também se configura como atividade supervisionada, requerendo, no ambiente de trabalho, a figura do profissional supervisor. Esse estágio não obrigatório pode ser traduzido como atividade remunerada e, em muitos casos, não é acrescido na carga horária obrigatória. Isso leva a desvelar as práticas instituídas e as atividades realizadas pelos acadêmicos nas instituições contratantes.

Nesse sentido, a docência não pode ser pensada como habilitação rápida, que os alunos precisam entrar rapidamente no mercado de trabalho, como forma de adestramento (CHAUI, 2001). A docência precisa preservar sua essencialidade – a formação. E o processo de formação necessita de acompanhamento didático-pedagógico e reflexão teórico-prática.

DESVELANDO AS PRÁTICAS INSTITUÍDAS E AS ATIVIDADES REALIZADAS PELOS ACADÊMICOS DO CURSO DE PEDAGOGIA

¹⁰ 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 (BRASIL, 1988).

O estágio remunerado foi se configurando como uma prática institucional que prevê a celebração mediante termo de compromisso envolvendo a universidade, as agências de integração e os sistemas de ensino. Os estudantes dirigem-se às agências de integração solicitando as vagas e locais de estágio. Esta tem a incumbência de encaminhar o estagiário às possíveis vagas nas instituições contratantes. A universidade assume a responsabilidade de emitir as informações relativas ao histórico acadêmico dos alunos, para então firmar termo de compromisso entre as partes. No termo de compromisso, constam as atividades e funções desempenhadas pelos estagiários, conforme legislação vigente.

Desse modo, foi encaminhado um memorando aos setores responsáveis dos campi de Francisco Beltrão, Cascavel e Foz do Iguaçu, solicitando dados e documentos relativos à modalidade de estágio não obrigatório (estágio remunerado) dos estudantes do curso de Pedagogia: a) número de estudantes do referido curso matriculados em 2017; b) número de estudantes do curso com contrato de estagiário em junho de 2017; c) nome completo dos estudantes e e-mail para contato; e d) cópia do contrato de cada estudante celebrado entre a agência de contratação e a universidade.

No proceder da coleta de dados, ficaram evidentes a diversidade de informações e a não existência de um setor específico na universidade responsável por essa demanda. Observou-se que ora os documentos se concentram na secretaria acadêmica, ora no setor de recursos humanos, cada campus tendo sua particularidade no tratamento desses contratos. A coordenação do Curso de Pedagogia da Unioeste, campus Foz do Iguaçu, por exemplo, não tinha conhecimento real da quantidade de estagiários em estágio remunerado. Os dados foram enviados, faltando os documentos (cópia de contrato) de alguns estudantes. Foram recebidos apenas sete contratos do campus de Foz do Iguaçu, que demonstraram divergência de número de estagiários (Quadro 1).

Assim, foi feito um levantamento mediante questionário, com questões abertas e fechadas, considerando cada campus, ano e turno, com o intuito de obter, mais adequadamente, os dados necessários à pesquisa. O levantamento dos dados realizou-se junto aos estudantes presentes em sala de aula no dia e período da aplicação do questionário. Obteve-se um total de 457 questionários respondidos dos três *campi*. Francisco Beltrão registrou o maior número de estudantes.

Quadro 1 - Estudantes que responderam o questionário por campus, ano e turno¹¹

CAMPUS	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano		TOTAL
	mat	not	mat	not	mat	not	mat	not	
Cascavel	25	16	14	22	21	29	14	03	144
Francisco Beltrão	33	36	25	20	20	32	23	34	223
Foz do Iguaçu	-	24	-	28	-	22	-	16	90
TOTAL	58	76	39	70	41	83	37	53	457

Fonte: Nossa autoria.

Na sistematização e organização dos dados, foram considerados somente os estudantes que realizavam estágio remunerado obtendo os seguintes dados, apresentados na Quadro 2.

¹¹ O Curso de Pedagogia da Unioeste, campus de Foz do Iguaçu, oferta turmas apenas no período noturno. Tanto os cursos de Cascavel como o de Foz do Iguaçu, as turmas são de 40 alunos; e as turmas de Francisco Beltrão contam com 45 alunos.

Quadro 2 - Estudantes que desenvolvem estágio remunerado por campus, ano e turno

CAMPUS	1.º ano		2.º ano		3.º ano		4.º ano		TOTAL
	mat	not	mat	not	mat	not	mat	not	
Cascavel	08	04	09	03	11	12	09	01	57
Francisco Beltrão	15	14	10	07	09	09	10	11	85
Foz do Iguaçu	-	8	-	13	-	09	-	05	35
TOTAL	23	26	19	23	20	30	19	17	177

Fonte: Nossa autoria.

No campus de Foz do Iguaçu, os dados recebidos da seção de recursos humanos não coincidiram com os dados coletados com a aplicação do questionário. Foi obtido, por meio de memorando impresso, um total de sete cópias de contratos, sendo que, em 2017, havia 35 acadêmicos em estágio remunerado.

Acredita-se que, não havendo um setor responsável para essa regulação na universidade, ficando ora a cargo do setor de recursos humanos, ora da secretaria acadêmica dependendo da gestão do campus, e devido à rotatividade de estagiários em busca de trabalho formal e informal, os dados não são atualizados, não existindo um número preciso da quantidade dos estudantes em estágio remunerado.

Outro dado relevante da pesquisa foi em relação às instituições onde são realizados os estágios, conforme o Quadro 3.

Quadro 3 - Instituição em que desenvolve o estágio por campus, ano e instituição

CAMPUS	1.º ano			2.º ano			3.º ano			4.º ano		
	CME I	esc.	outro	CME I	esc.	outro	CME I	esc.	outro	CME I	esc.	outro
Cascavel	01	07	04	07	03	03	06 01*	11 01*	05	02	06	02
Franc. Beltrão	12	16	1	05	12	0	07	08	03	08 01*	10 01*	02
Foz do Iguaçu	01	04	03	02 01*	04 01*	06	07	01	01	03	01	01
TOTAL	14	27	8	15	20	09	21	20	09	14	18	05

Fonte: Nossa autoria.

É interessante observar que o campo de atuação desses estagiários vincula-se ao perfil profissional da proposta político-pedagógica do curso - educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental. A vinculação aos espaços do ensino médio e da área da gestão possui uma reduzida inserção. Esse movimento precisa ser analisado conforme processo de valorização docente. Ou seja, para a educação infantil a categoria auxiliar do professor regente é necessária pela própria especificidade da organização do trabalho pedagógico dessa etapa da educação básica. No entanto, o auxiliar para os anos iniciais do ensino fundamental foi sendo substituído pela categoria professor-hora-atividade.

Vale ressaltar que a LDBEN, lei nº 9.394/1996, em seu art. 61, assegura que profissionais da educação escolar básica em efetivo exercício necessitam ser “habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio”, conforme inciso primeiro.¹²

¹² Brasil, Redação dada pela lei nº 12.014, de 2009.

Tal preocupação com a formação de docentes para atuação na educação básica é reforçado no art. 62 da mesma lei que prevê que seja em nível superior, em curso de licenciatura plena, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, aquela oferecida em nível médio, na modalidade normal.¹³

Em relação à formação para a gestão educacional e escolar, a LDBEN, no art. 64, afirma que a formação de profissionais de educação para administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica deve ser feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação.

Contrapondo essa legalidade, a pesquisa evidenciou que, dos 177 estudantes com vínculo de estágio, somente 43 possuem habilitação de formação docente enquanto exigência mínima para atuar como professores regentes.

Quadro 4 - Formação no ensino médio por campus e ano

CAMPUS	1.º ano			2.º ano			3.º ano			4.º ano		
	FD	EG	EP									
Cascavel	01	10	01	02	10	0	02	21	0	01	08	01
Francisco Beltrão	10	17	02	04	10	03	05	12	01	08	12	01
Foz do Iguaçu	03	05	0	03	07	03	03	05	01	01	04	0
TOTAL	14	32	03	09	27	06	10	38	02	10	24	02

Fonte: Nossa autoria.

FD: Magistério curso de formação docente (Nível Médio); EG: Ensino médio educação geral; EP: Ensino médio educação profissionalizante.

Eis que surgem algumas questões: Se já possuem a habilitação mínima, faz sentido manterem o vínculo de estagiários? O que isso significa para a precarização da carreira docente? Que relação essa situação de se manter na condição de estagiário, mesmo possuindo habilitação profissional, tem com as mudanças no mundo do trabalho? E, recentemente, que relação essa condição de trabalho tem com a reforma trabalhista?

Apesar do objeto dessa discussão não se referir às especificidades da reforma trabalhista, cabe apontar as principais mudanças que afetam o setor público, sendo elas: as formas de contratação precárias e atípicas por meio de terceirização (tem-se constituído um mecanismo de contratação presente nas diversas esferas da vida social), contrato intermitente, parcial, autônomo, temporário, negociação da dispensa; a flexibilização da jornada de trabalho, ampliação da compensação do banco de horas; a redução das horas extras, extensão da jornada, redução do intervalo de almoço, parcelamento de férias, negociação individual de amamentação; o rebaixamento da remuneração *versus* pagamento por produtividade (metas); alteração das normas de saúde e segurança do trabalho; fragilidade dos sindicatos e mudanças nas negociações coletivas, entre outras (TEIXEIRA et al., 2017).

Em resumo, tais medidas intensificam a destruição de direitos conquistados historicamente, pois criam condições precárias de trabalho, diminuição da remuneração, promovem a informalidade, incentivam a terceirização, fragilizam as instituições públicas,

¹³ Brasil, Redação dada pela lei n.º 13.415, de 2017.

ampliam a rotatividade de empregos, mercantilizam a força de trabalho, deteriorizam as condições de vida e de trabalho com incertezas, aumentam as desigualdades sociais, públicas, entre outras (TEIXEIRA et al., 2017).

Nesse sentido, as pesquisas de Charlot (2013) contribuíram para elucidar duas tradições relativas à educação e trabalho. Sobre essa relação: a antropológica e a sócio-histórica. A primeira considera que trabalho e educação são processos antropológicos essenciais na compreensão da humanização do homem pelo trabalho. A segunda entende que as relações entre trabalho e educação “sempre expressam interesses socioeconômicos, incluídos interesses pontuais, corporativistas” (CHARLOT, 2013, p. 65).

Isso se observa nas práticas cuja tendência é flexibilizar e terceirizar o trabalho docente, junção que leva à precarização da carreira profissional, uma vez que a nova fórmula de acumulação do capital, de interesses socioeconômicos, caracteriza-se pela desintegração horizontal das relações sociais, impondo uma relação vertical.

Nessa lógica, o desemprego torna-se estrutural, porque o capitalismo contemporâneo “não opera por inclusão de toda a sociedade no mercado de trabalho e de consumo, mas por exclusão” (CHAUI, 2001, p. 19), sendo que esta não se faz apenas pela introdução de automação/tecnologia, mas pela velocidade da rotatividade da mão de obra que se torna desqualificada e obsoleta.

Apesar da importância dos estágios não obrigatórios remunerados como um meio de aquisição de experiência profissional com a docência, fica o questionamento sobre as reais condições de trabalho dos estagiários e a ausência de um acompanhamento pedagógico. Muitos estagiários firmam contratos que os atribuem atividades relativas à docência como professores responsáveis (professor regente), estando ainda em processo de formação inicial de professores. Assumir as atividades de ensino e aprendizagem compete aos docentes graduados, com formação teórica sólida, competência técnica, didática e pedagógica, pois trata-se da formação humana de inúmeras crianças. A pesquisa revela que 134 estagiários não têm formação, exigência mínima para atuar como professores regentes. Isso leva a questionar os fatores que conduzem a essas formas de contratação. Entre eles, a ausência de concursos públicos, a necessidade de renda por parte dos estudantes, o número elevado de desemprego, a necessidade de ter uma experiência profissional.

Diante das incertezas postas pela reestruturação do capital e pela transformação do mundo do trabalho, as pessoas acabam aceitando a condição de trabalhador temporário, já que estão na condição de desempregados. Nesse caso dos estagiários, não é somente pela experiência profissional que mantêm essa relação trabalhista, mas pela sobrevivência. Logo, aceitam todo o tipo de flexibilização.

Conforme Antunes (2009), a flexibilização pode ser entendida como liberdade da empresa para desempregar trabalhadores, liberdade para reduzir ou aumentar o horário de trabalho, pagar baixos salários, subdividir a jornada de trabalho com mudanças nos horários e nas características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível, etc.), entre tantas outras formas de precarização da força de trabalho.

Há formas distintas de flexibilização que, na verdade, trazem outras formas de precarização, as quais podem se destacar pela questão salarial, horário/jornada de trabalho, incerteza de ocupação, ausência de direitos sociais, etc. A flexibilização não gera aumento da ocupação (emprego), mas uma precarização diante da aceitação de salários menores, em condições piores de trabalho e sem garantias sociais (ANTUNES, 2009).

Junto da flexibilização, há a terceirização, “isto é, o aumento do setor de serviços, tornou-se estrutural, deixando de ser um suplemento à produção porque, agora, a produção não mais se realiza sob a antiga forma fordista” (grandes estoques e concentração de todas as etapas da

produção), mas, ao contrário, “por fragmentação e dispersão de todas as esferas e etapas da produção” (CHAUI, 2001, p. 19).

A terceirização impõe como consequência a fragmentação do trabalho e dos trabalhadores, que são substituídos e descartáveis a qualquer tempo. Isso leva ao desaparecimento de todos os referenciais materiais que permitem uma classe operária perceber-se como classe e lutar como classe social (CHAUI, 2001).

Nesse cenário, a flexibilização e a terceirização, que desregulam os direitos trabalhistas, apresentam-se como estratégias para suprir a falta de profissionais qualificados ao exercício da docência no setor público e justificativa de empregabilidade, de inclusão no mercado de trabalho.

Os dados revelam questões interessantes a respeito da formação dos estagiários e a função que desenvolvem nos campos de estágio. O contrato restrito pelo período de dois anos e a rotatividade de estagiários nas escolas desqualificam tanto a formação inicial como o processo de trabalho e a valorização da carreira docente.

Em relação às atividades realizadas, a categoria que sobressai é a de auxiliar. Ou seja, a tarefa de auxiliar o professor regente, conforme consta nas atribuições do estágio. No entanto, chama a atenção a inserção de estudantes no acompanhamento de alunos com necessidades especiais (transtorno do espectro autista/dificuldades de aprendizagem). Ao mesmo tempo, no caso dos estudantes do Curso de Pedagogia da Unioeste, campus de Francisco Beltrão, sobressai ainda a categoria de professor-hora-atividade. Que professor é esse? Que área de conhecimento é essa? Tal nomenclatura é utilizada para definir o professor que trabalha com determinadas disciplinas. O profissional regente de turma tem por direito um horário reservado para planejar e estudar. Esse período necessita de um outro professor que trabalhe determinadas áreas. Aí, entra a figura do estagiário para assumir a função docente com várias turmas. Quem o acompanha? Quem o supervisiona?

Implementada no âmbito do magistério público básico, a hora-atividade resulta da conquista do movimento dos professores, instituída na carreira docente – conforme Lei Federal nº 11.738/2008 e Parecer CNE/CEB n.º 18/2012, com sentido político de valorização profissional. Ademais, a hora-atividade também decorre da concepção ampliada de docência definida pela LDBEN, que passou a ser considerada uma atividade não restrita à sala de aula, isto é, envolve a participação em atividades de planejamento da proposta pedagógica da escola e diálogo com a comunidade escolar.

Os municípios seguem essas normativas. A rede estadual também, além da Lei Complementar Estadual nº 103/2004, art. 31, que assegura a hora-atividade para o professor em exercício de docência, correspondente a 20% da carga horária do seu regime de trabalho. A lei define a hora-atividade como “tempo reservado ao Professor em exercício de docência para estudos, avaliação e planejamento, realizado preferencialmente de forma coletiva” (PARANÁ, 2004, art. 4.º, inciso VIII).

A pesquisa revelou uma divergência do trabalho prescrito, aquele que prevê as atividades a serem desenvolvidas descritas em forma de contratação, e o trabalho real, aquele que de fato é concretizado pelos estagiários. Esta situação gera preocupação, pois as demandas da formação docente com relação a buscar uma qualificação sólida e consistente com a mediação entre teoria e prática, formação e trabalho, trabalho intelectual e manual, etc., ficam fragilizadas, porque respondem a configuração que se origina das mudanças do mundo do trabalho e das relações sociais de produção e reprodução determinadas pela correlação de forças (KUENZER, 2010).

Para o trabalho docente, exige-se formação mínima – ensino médio na modalidade normal –, conforme legalidade educacional (LDBEN), pois, na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental – etapas do ensino em os licenciados em Pedagogia desenvolvem seu

trabalho - crianças e adolescentes estão em fase da formação e desenvolvimento humano, motivo pelo qual o professor necessita de conhecimentos pedagógicos, didático-metodológicos, sociais, históricos, psicológicos, entre outros, para o exercício do magistério.

Algumas dimensões são necessárias na formação inicial dos professores. Uma delas diz respeito à relação que passa pelas atividades intelectuais, exigindo o desenvolvimento de competências cognitivas que só se desenvolvem em situações de aprendizagem que possibilitem interação significativa e permanente entre o aluno e o conhecimento, exigindo não só o trato com conteúdo, mas principalmente com formas metodológicas que permitam a utilização do conhecimento sócio-histórico e científico-tecnológico para intervir na realidade, criando novos conhecimentos (KUENZER, 2010).

Enquanto atividade essencialmente humana, o trabalho docente envolve uma relação direta entre professor, aluno e conhecimento. Para isso, exige preparação científica e metodológica. Dessa maneira, o estágio não obrigatório (remunerado) a ser desenvolvido como atividade opcional, acrescido com a carga horária obrigatória, também se configura como atividade supervisionada, requerendo, no ambiente de trabalho, a figura do profissional supervisor, a fim de que possam dialogar sobre as práticas/atividades exercidas e dificuldades que surgem no decorrer da experiência profissional, sempre com respaldo teórico, científico, ético e prático.

CONCLUSÃO

A relação entre formação e trabalho, analisada a partir das práticas instituídas dos estágios remunerados, pode levar ao entendimento de que o trabalho docente é determinado por formas de produção e reprodução da existência, ou seja, está inscrito num contexto da totalidade do trabalho, assentado por um modo de produção capitalista (KUENZER, 2010).

Isso significa perceber que o estagiário, no exercício profissional da docência, é, ao mesmo tempo, objeto e sujeito de formação (KUENZER, 2010) durante o processo de trabalho em determinado contexto, tendo como lócus corresponsáveis a universidade, as agências de integração (instituições contratantes) e os sistemas de ensino (escolas da rede municipal e estadual).

Para que seja possível uma concepção de formação crítica, criativa e emancipatória dos estagiários, a fim de que a valorização da docência, da carreira e do trabalho docente de fato se realize, a preparação do professor “deve articular conhecimentos sobre o mundo do trabalho, conhecimentos científico-tecnológicos sobre a área de conhecimento a ser ensinada, conhecimentos pedagógicos, formação em pesquisa e experiências no trabalho e na educação” (KUENZER, 2010, p. 4).

Ademais, é preciso que as práticas sejam coorientadas por professores formadores e profissionais da escola, para que os profissionais em preparação contemplem, no percurso, uma formação sólida em dimensões contextuais, científicas, éticas e didático-pedagógicas.

Contudo, esta pesquisa revelou que a mediação entre educação, trabalho e formação, ou seja, escola e universidade, professor da rede/empresas contratantes e estagiários, requer repensar do processo formativo. Fazem-se necessários um comprometimento das partes e um diálogo entre os corresponsáveis pela formação inicial de professores de educação básica, não ficando a cargo somente das instituições formadoras de nível de ensino superior, mas práticas colaborativas entre as redes de ensino (municipais e estaduais), universidades públicas/particulares e as agências de integração que firmam os contratos de estágios remunerados, para que, assim, sejam efetivadas

coletivamente uma aproximação entre sujeitos do processo formativo e uma discussão das reais condições e carreiras do trabalho docente na escola básica.

Ainda que as condições de trabalho e formação não garantem, por si só, a realização de práticas educativas qualitativas, entende-se que não será possível superar a realidade desigual do mundo do trabalho sem uma formação teórico-prática sólida e consistente, além de uma luta coletiva que busque a transformação social de forma equitativa e emancipatória. Do contrário, haverá práticas limitadas, fragmentadas, reprodutivas e alienantes.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy; Nogueira, Arnaldo Mazzei et al. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. **História da educação e da pedagogia**: geral e Brasil. 3. ed. São Paulo: Moderna, 2006.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.073**. Institui a Lei Orgânica do Ensino Industrial. Rio de Janeiro: Casa Civil, 30 de janeiro, 1942.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 6.141**. Institui a Lei Orgânica do Ensino Comercial. Rio de Janeiro: Casa Civil, 28 de dezembro, 1943.

BRASIL. **Portaria nº 1.002**. Institui a Lei Orgânica do Ensino Comercial. Brasília: Ministério do Trabalho e da Previdência Social, 29 de setembro, 1967.

BRASIL. **Lei nº 5.540**. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. Brasília, 1968.

BRASIL. **Lei nº 6.494**. Dispõe sobre os Estágios de Estudantes de Estabelecimentos de Ensino Superior e de Ensino Profissionalizante do 2.º Grau e Supletivo, e dá outras Providências. Brasília, 1977.

BRASIL. **Lei de Estágio**, nº 11.788, de 25 de setembro, 2008.

BRASIL. **Lei nº 11.738**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, 16 de julho, 2008.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Brasília, 2009.

BRASIL. **Parecer CNE/CEB nº 18/2012** – Reexame do Parecer CNE/CEB nº 9/2012, que trata da implementação da lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, 2012.

BRASIL. **Lei nº 13.429**. Lei da Terceirização. Brasília, 31 de março de 2017.

CHARLOT, Bernard. **Da relação com o saber às práticas educativas**. São Paulo: Cortez, 2013.

CHAUI, Marilena. **Escritos sobre a universidade**. São Paulo: Unesp, 2001.

COLOMBO, Irineu Mario; BALLÃO, Carmen Mazepa. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 53, p. 171-186, jul./set. Editora UFPR, 2014.

KUENZER, Acácia Zeneida. O trabalho e a formação do professor da educação básica no Mercosul/ Cone Sul. Florianópolis – Santa Catarina: **Conferência XVIII Seminário Internacional de Formação de Professores para o MERCOSUL/CONE SUL**, 2010.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>. Acesso em: 12 maio 2020.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. O contrato de estágio e as inovações da lei nº 11.788/2008. **Revista Ltr. Legislação do Trabalho**, v. 10, p. 11731188, 2008.

PARANÁ. **Lei Complementar Estadual nº 103**. Assembleia Legislativa do Paraná, 15 de março de 2004.

RODRIGUES, José dos Santos. **Os empresários e a educação superior**. Campinas: Autores Associados, 2007.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de (Org.). **Contribuições críticas à reforma trabalhista**. Campinas/SP: Unicamp/IE/CESIT, 2017.

Submetido em: julho de 2022

Aprovado em: outubro de 2022