



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FE
GRADUAÇÃO EM PEDAGOGIA**

Giovanna Flausino Caixeta dos Santos

**A HISTÓRIA DO TRABALHO E A SUA PRECARIZAÇÃO: UMA RELAÇÃO COM OS
ESTÁGIOS NÃO OBRIGATÓRIOS DOS ESTUDANTES DE PEDAGOGIA DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

**Brasília
2024**



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FE
GRADUAÇÃO EM PEDAGOGIA**

Giovanna Flausino Caixeta dos Santos

**A HISTÓRIA DO TRABALHO E A SUA PRECARIZAÇÃO: UMA RELAÇÃO COM
OS ESTÁGIOS NÃO OBRIGATÓRIOS DOS ESTUDANTES DE PEDAGOGIA DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Pedagogia na Faculdade de Educação da Universidade de Brasília, como requisito parcial à obtenção do título de Licenciatura Plena em Pedagogia.

Graduanda: Giovanna Flausino Caixeta dos Santos.

Orientadora: Dr^a. Caroline Bahniuk.

Brasília

2024

Fh Flausingo, Giovanna.
A HISTÓRIA DO TRABALHO E A SUA PRECARIZAÇÃO: UMA RELAÇÃO
COM OS ESTÁGIOS NÃO OBRIGATÓRIOS DOS ESTUDANTES DE PEDAGOGIA
DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA / Giovanna Flausingo; orientador
Caroline Bahniuk. -- Brasília, 2024.
38 p.

Monografia (Graduação - Pedagogia) -- Universidade de
Brasília, 2024.

1. Trabalho. 2. Precarização. 3. Estágio Remunerado. 4.
Pedagogia. I. Bahniuk, Caroline, orient. II. Título.

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO – FE
GRADUAÇÃO EM PEDAGOGIA**

Giovanna Flausino Caixeta dos Santos

**A HISTÓRIA DO TRABALHO E A SUA PRECARIZAÇÃO: UMA RELAÇÃO COM
OS ESTÁGIOS NÃO OBRIGATÓRIOS DOS ESTUDANTES DE PEDAGOGIA DA
UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

Banca:

Orientadora: Dra. Caroline Bahniuk (TEF/FE/UnB);

Membro Titular: Dra. Caetana Juracy Rezende Silva (TEF/FE/UnB);

Membro Titular: Dra. Viviane Fernandes Faria Pinto (MTC/FE/UnB);

Membro Suplente: Dra. Cândida Beatriz Alves (TEF/FE/UnB).

Resultado: Aprovada.

Brasília-DF

11 de setembro de 2024

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso faz uma análise sobre a história do trabalho, a sua precarização e a relação dele com os estágios não obrigatórios dos estudantes de pedagogia da Universidade de Brasília (UnB). Começa discutindo o conceito de trabalho ao longo da história, desde o trabalho primitivo até as formas mais recentes de exploração do trabalho, como a uberização. A pesquisa analisa o estágio não obrigatório remunerado como um fenômeno inserido no contexto das mudanças no mundo do trabalho, destacando que, apesar de sua função educativa, este muitas vezes reproduz condições de precarização típicas do emprego assalariado. A pesquisa utiliza uma metodologia qualitativa, com revisão bibliográfica e aplicação de questionários a estudantes do curso de Pedagogia da UnB, que estão realizando estágio não obrigatório. A monografia critica o fato de que os estágios não obrigatórios, embora regulamentados pela Lei nº 11.788/2008, muitas vezes se desviam de seu propósito educativo, sendo utilizados por empresas para substituir outros trabalhadores. O estudo conclui que é necessária uma revisão das práticas de estágio e das políticas públicas relacionadas, a fim de assegurar que eles cumpram seu papel formativo.

Palavras-Chave: Trabalho. Precarização. Estágio Remunerado. Pedagogia.

ABSTRACT

This course conclusion work analyzes the history of work, its precariousness and its relationship with non-mandatory internships for pedagogy students at the University of Brasília (UnB). It begins by discussing the concept of work throughout history, from primitive work to more recent forms of labor exploitation, such as uberization. The research analyzes the non-mandatory paid internship as a phenomenon within the context of changes in the world of work, highlighting that, despite its educational function, it often reproduces precarious conditions typical of salaried employment. The research uses a qualitative methodology, with bibliographical review and application of questionnaires to students on the Pedagogy course at UnB, who are carrying out a non-mandatory internship. The monograph criticizes the fact that non-mandatory internships, although regulated by Law nº 11.788/2008, often deviate from their educational purpose, being used by companies to replace other workers. The study concludes that a review of internship practices and related public policies is necessary in order to ensure that they fulfill their formative role.

Keywords: Work. Precariousness. Paid Internship. Pedagogy.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Local de estágio dos estudantes que realizam o estágio não obrigatório - Ano 2024.....	26
Gráfico 2 - Carga Horária diária de trabalho dos Estagiários - Ano 2024.....	27tabela

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Semestre em que se encontram os estudantes, participantes da pesquisa, que realizam o estágio não obrigatório.....	25
Tabela 2-Valor da bolsa de estágio dos estagiários participantes da pesquisa.....	28

SUMÁRIO

RESUMO.....	5
ABSTRACT.....	6
LISTA DE GRÁFICOS.....	7
LISTA DE TABELAS.....	8
MEMORIAL.....	10
1.INTRODUÇÃO.....	11
2.O CONCEITO DE TRABALHO: HISTÓRIA E ATUALIDADE.....	16
2.1.Trabalho: conceito e significado.....	16
2.2.As mudanças do Trabalho no capitalismo: Taylorismo/Fordismo, Toyotismo e Uberização do Trabalho.....	17
2.3.Precarização do trabalho na atualidade.....	20
3.O ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO NOS CURSOS DE PEDAGOGIA DA UnB E AS MUDANÇAS DO TRABALHO NA ATUALIDADE.....	23
3.1.Aspectos gerais sobre o estágio.....	23
3.2.O estágio não obrigatório no curso de Pedagogia da UnB.....	24
CONCLUSÃO.....	31
REFERÊNCIAS.....	33
ANEXOS.....	35
Anexo 1 – Questionário.....	35
Anexo 2 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	38

MEMORIAL

Escrever sobre a minha trajetória é algo muito complexo, não porque tive uma infância muito turbulenta, ou porque minha adolescência foi marcada por dificuldades, pelo contrário, tive fases incríveis. Mas complexa porque falar de si próprio é reconhecer suas próprias conquistas, reviver o passado, entender em que lugar está inserido no universo, e nesse quesito sim, achar palavras para viver essa epifania é quase tão difícil quanto a própria monografia, mas me esforcarei.

Começaremos pelo mais fácil, meu nome, escolhido pelo meu pai, Magnaldo Flausino, que se encantou com a beleza e coragem da Giovanna Antonelli na novela O Clone de 2001, decidiu que sua filha teria o mesmo, dessa forma eu me chamo Giovanna Flausino Caixeta dos Santos, nasci em 2002, em Brasília-DF, vim ao mundo pela minha mãe Ilda Caixeta. Pais excepcionais, carinhosos e cuidadosos, que até hoje lutam para dar o melhor sempre. Meu pai sempre me apoiou em todas as minhas decisões, foi o homem responsável por sempre me dizer: “Essa vaga já é sua”, no PAS, ENEM, entrevistas de estágio, concursos, e tudo em que eu ousou me arriscar. Já a minha mãe é a responsável por não me deixar desistir da educação, vejo relembrando momentos passados que foi por ela que eu comecei a pensar na Pedagogia, na época não compreendia muito bem, mas foi a partir dos estudos baseados nos testes que ela fazia à mão sobre os conteúdos das minhas provas no Ensino Fundamental, que me despertou o gosto por ensinar e aprender.

Ademais, não poderia finalizar a discussão sobre a minha família sem antes apresentar a minha irmã, Pollyana Flausino. Ela tem 26 anos, é enfermeira e é nela que existe todo o meu amor e admiração. Pollyana talvez não saiba, mas é nela que eu me inspiro para ser tão esforçada. Somos aquelas irmãs fora da realidade, que ao em vez de várias histórias de brigas e discussões, existe uma verdadeira irmandade, foi ela a primeira pessoa para quem eu informei que passei para a Universidade de Brasília e é ela quem eu pretendo abraçar primeiro na minha formatura.

Regressando a história para falar melhor sobre a minha entrada na Universidade de Brasília, começo contando sobre a minha infância, um momento muito alegre, cheio de mimos de toda a família, muito amor, brincadeiras com os meus primos na casa da minha avó Irene, muitas idas ao Clube da Saúde com a minha avó Margarida e a minha entrada no Centro de Ensino Senso, uma escola em Samambaia, na qual estudei da Educação Infantil até o 9º ano do Ensino Fundamental. Foi no Senso onde eu passei a

maior parte da minha vida escolar, foi lá onde eu tive o meu primeiro contato com professores, e fiz meus primeiros amigos.

É importante dizer que o Senso era uma escola pequena, por esse motivo, uma escola muito família, todos se conheciam, trocavam experiências e estudos. Nessa instituição tive duas professoras que me marcaram profundamente, a professora Rose e a Marilene, elas foram essenciais para a minha formação, porém, infelizmente não me lembro do momento em que comecei a ler e a escrever, lembro apenas que não tive muitas dificuldades, com o auxílio dos meus pais e irmã que já era alfabetizada, foi algo muito natural. Foi no Senso também que conheci minha melhor amiga, Letícia, pessoa que tenho uma forte amizade até hoje, ela também entrou na Universidade de Brasília, no curso de Direito, foi com ela que eu estudava para as provas, conversava sobre tudo, e sempre acompanhamos o sonho uma da outra, e assim permanece.

A vida no Senso estava muito tranquila, mas não tinha Ensino Médio, por essa razão tive que mudar de instituição, e fui para uma escola particular de Samambaia chamada CCI, onde obtive excepcionais três anos. Foi lá onde eu realmente abri os meus olhos para o mundo, convivi com pessoas diversas, grupos diferentes e professores com o olhar para o vestibular, literalmente saí da minha bolha.

Foi no CCI onde eu tive o meu principal exemplo de professor, Thales, docente de Filosofia e Sociologia, o qual ministrava aulas dinâmicas e divertidas, facilitando a compreensão dos conteúdos por todos os estudantes. Foi no Thales onde eu vi o “brilho” do educador, a “magia” de construir o conhecimento. Ele dava a aula tão feliz, e é isso que eu levo como exemplo, não tem como um professor ser professor sem amor, sem alegria e dedicação. Repassar o melhor para as crianças é essencial, a troca de saberes tem que ser fluída e leve, assim como eram suas aulas de Filosofia e Sociologia. No Ensino Médio iniciei os meus estudos para o PAS, sempre tive na minha cabeça que entraria na UnB por meio deste, e assim foi feito. Obtive bons resultados nas provas, e sempre escolhi a Pedagogia, até porque desde criança tinha esse sonho, passei para entrada na UnB no 2º semestre de 2020. Infelizmente, o processo de início do semestre atrasou cerca de quase um ano, por causa da pandemia da COVID-19, mas depois de tanta espera, realizei o meu sonho, primeiramente de forma remota, e em 2022 de forma presencial.

Desde o 1º semestre na Universidade, eu realizo o estágio-não obrigatório, trabalhei um ano na Creche Tesouro de Criança, localizada em Samambaia, um ano no

Colégio CCI, também em Samambaia, um ano no Sigma da Asa Norte e por fim finalizo a graduação no Tribunal Superior do Trabalho.

Esses quatro lugares ajudaram na minha formação como uma educadora, nos quais aprendi diversas coisas que não necessariamente aprenderia na Universidade, porém, não se pode esquecer o fato que foram estágios pesados fisicamente, com cargas horárias longas e remuneração muito baixa. Assim sendo, o tema de Estágio sempre esteve presente na minha formação, e entendi que não teria tema melhor a ser escolhido para a minha monografia.

Eu sempre digo que cada estágio me trouxe um “encantamento” diferente, na creche eu me encantei com o ensinar, cuidar e zelar por todos os bebês e crianças como se fossem únicas. No CCI eu me encantei com a diversidade, tanto de crianças, pois por ser uma escola grande, eu tive o prazer de conhecer centenas delas, quanto da escola, com atividades diferentes todos os dias, funcionários tanto homens como mulheres, realidade essa muito restrita na Educação Infantil. No Sigma eu me encantei pela concepção educacional referenciada na pedagogia Reggio Emilia, em qual as crianças são colocadas como protagonistas do processo escolar. Isso foi algo novo para mim, pois tinha passado por duas escolas referenciadas na Pedagogia Tradicional. Para finalizar, no Tribunal Superior do Trabalho eu consegui enxergar a Pedagogia além da escola, uma pedagogia corporativa, onde trabalhei com pessoas excelentes e humildes com o prazer de me incluir mesmo sendo estagiária.

Seguindo a conversa sobre como eu escolhi o tema dessa monografia, no 6º semestre eu realizei a disciplina: “Educação e Trabalho” com a Caroline Bahniuk, onde eu me interessei pelo conjunto de conteúdos trabalhados, como por exemplo: a história do trabalho, o direito dos trabalhadores e a educação com ligação no trabalho. Ademais, a docente Caroline é uma mulher encantadora, que ministra aulas fáceis de compreensão e dinâmicas, fato que me incentivou a procurá-la para ser a minha orientadora do Trabalho Final de Curso.

Por fim, percebo que não é simples contar uma trajetória de vida e escolar, mas acredito ter conseguido resumir alguns dos aspectos. Os três anos de estágios não obrigatórios foram difíceis e cansativos, mas benéficos em sua grande parte, o que me faltava talvez, seria ter conhecimento de todos os meus direitos, e da importância de um trabalho “correto”, espero que essa monografia possa auxiliar futuros estagiários.

1 INTRODUÇÃO

O curso de Pedagogia da Universidade de Brasília é repleto de discentes que realizam o estágio não obrigatório, principalmente pela necessidade de ter uma renda para manter-se estudando. Nesse caso, conforme a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, conhecida como a Lei do Estágio, o estudante não possui vínculo empregatício com a empresa concedente, por ser um ato educativo escolar supervisionado. Porém, a partir das experiências vivenciadas por mim e meus colegas de curso comecei a perceber que a relação do estágio com o emprego assalariado é cada vez maior. A referida Lei do Estágio define regras que deviam proteger o estagiário, no entanto muitas situações aproximam o estágio das relações de emprego, ainda que se afirme a sua natureza distinta. Ou, conforme afirmação abaixo, a respeito da distinção entre estágio e trabalho:

Na prática o que se observa é que esta distinção não é tão essencial e a norma tem contribuído, sim, para a precarização do trabalho. Alguns dos direitos constantes nos dispositivos da chamada “lei do estágio” são típicos dos que se inserem em relações de emprego (Hillesheim, 2016, p.165).

Nessa pesquisa tomamos como pressuposto ser o ser humano constituído pelo trabalho, o qual possui como necessidade vital a produção da sua existência e com isso, exercer certa função na sociedade.

O trabalho modifica-se historicamente. No capitalismo, a remuneração do trabalho começou a ter uma consideração maior do que a própria ação em si, visto que o mundo sob a sociedade capitalista gira em torno da produção do lucro. Dessa forma, frequentemente para os trabalhadores o salário, por ser condição de sobrevivência, acaba por vezes assumindo maior importância do que as próprias condições em que o realiza e o seu próprio bem-estar.

Um fator importante na busca de uma visão totalizante sobre a precarização do trabalho é a categorização da precariedade do trabalho decorrente da ruptura de vínculos empregatícios ou de sua descentralização, incluindo a intensificação de outras condições de trabalho que prejudicam o desempenho do trabalhador, a exemplo da intensificação da jornada de trabalho, a redução salarial, a desproteção, a desregulamentação, os empregos terceirizados e a descontinuidade do trabalho (Pialarissi, 2017, p.3).

Diante disso, um estudante optar por focar o seu tempo exclusivamente para a universidade é uma realidade distante de grande parte da classe trabalhadora, por essa razão, o estágio não obrigatório, que possui uma remuneração, é uma possibilidade para que muitos estudantes consigam conciliar estudo e trabalho. Porém, em muitos casos as bolsas

vinculadas tem valores extremamente baixos, jornadas de trabalho longas, ambiente inapropriado e desvalorização do trabalho realizado. No contato com meus colegas e questionamento a Comissão de Estágios da Faculdade de Educação da UnB o que temos percebido é que a maioria dos estudantes de Pedagogia da UnB estagia em escolas e centros de Educação infantil privado, os quais recebem uma bolsa em média de oitocentos reais, para uma jornada de trabalho de trinta horas semanais, e não são raras as situações em que os estagiários são solicitados para exercer atividades que extrapolam as responsabilidades, como também o tempo de dedicação ao estágio estabelecido em contrato.

No entanto, nos estudos sobre estágio e precarização do trabalho, percebemos que os estágios não estão alheios às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, as quais têm promovido a intensificação do processo de exploração do trabalho e do trabalhador. A precarização do trabalho faz com que o trabalhador desde muito cedo, ainda como estagiário se depare com a submissão às demandas do mercado de trabalho, e à escassez de boas condições de trabalho. E, por vezes, assume a responsabilidade de se submeter a essas mudanças e exigências do trabalho, assim como um trabalhador assalariado (Linhares, et al., 2021).

Posto isto, o presente estudo se debruçou na seguinte problemática de pesquisa: Qual a relação do estágio remunerado no curso de Pedagogia com a precarização do trabalho na atualidade?. Partindo dessa questão central o objetivo geral da pesquisa pretendeu analisar os estágios não obrigatórios dos estudantes do curso de Pedagogia da UnB em relação às mudanças ocorridas no mundo do trabalho na atualidade. E os objetivos específicos dizem respeito a: compreender a história do conceito de trabalho, aprofundar sobre as mudanças no mundo do trabalho, conhecer as características dos estágios remunerados realizados no curso de Pedagogia da UnB e relacionar os estágios não obrigatórios com a precarização do trabalho.

Em relação à metodologia a pesquisa tem caráter qualitativo. Inicialmente fizemos uma revisão bibliográfica por meio do levantamento de artigos sobre estágio não obrigatório, como Linhares, et al (2021), Hillesheim (2016) e Santos (2006), como também discutimos alguns autores centrais para compreender o trabalho no capitalismo e suas mudanças, como Piarissi (2017), Saviani (2007) e Abilio (2019), além do estudo das legislações e características sobre o estágio.

Ainda fizemos um questionário voltado aos estudantes do curso de Pedagogia da UnB que estão realizando estágio não obrigatório. Para tal, fomos no mês de agosto do corrente ano, a duas turmas das disciplinas ministradas pela professora Caroline Bahniuk:

Educação e Trabalho, do período diurno, composta por 30 estudantes e a turma de Estágio em Espaços Não Escolares, no período noturno, com aproximadamente 20 estudantes, para aplicar o questionário escrito no papel, para os estudantes dessas turmas que estavam realizando estágio não obrigatório no período da realização de pesquisa. Aos que se dispuseram a responder solicitamos a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para a utilização dos dados da pesquisa, garantindo o anonimato dos respondentes e dos locais de estágio. O modelo do referido termo e também o questionário utilizado nessa pesquisa encontram-se anexos. No total, 19 estudantes responderam o questionário, e para garantir o anonimato dos sujeitos de pesquisa, eles serão nomeados por nomes fictícios a partir do uso dos nomes de estrelas: Bellatrix, Capella, Sol, Alpha, Beta, Aludra, Avior, Navi, Magalhães, Polaris, Rubídea, Canopeia e Antares. Importante ressaltar que a partir da análise dos questionários foram utilizados para citações das questões abertas 13 dos participantes, por isso é esse número de “nomes” indicados acima. No entanto, para os demais dados compilados no trabalho consideramos as respostas das 19 pessoas que responderam o questionário.

A monografia encontra-se organizada em dois capítulos. No primeiro, intitulado de “O conceito de trabalho: história e atualidade”, discutimos o conceito de trabalho, as mudanças do trabalho no capitalismo: taylorismo/fordismo, toyotismo e a uberização do trabalho, e trazemos a reflexão sobre a precarização do trabalho. No segundo capítulo, “O estágio não obrigatório nos cursos de Pedagogia da UnB e as mudanças do trabalho na atualidade”, discutimos a especificidade do estágio nas relações atuais de trabalho a partir do estudo da legislação sobre o estágio e da organização do estágio no curso de Pedagogia da UnB e a análise dos dados obtidos no questionário aplicado aos estudantes do curso que estavam, à época, realizando estágio não- obrigatório.

2 O CONCEITO DE TRABALHO: HISTÓRIA E ATUALIDADE

2.1 Trabalho: Conceito e Significado

O conceito de trabalho possui uma dupla definição, a partir da abordagem marxista, sendo uma delas a ontológica, que diz respeito a uma característica geral e genérica da ação humana. Conforme Marx, (*apud* Frigotto, 2009, p.399):

“existe três distinções em relação ao trabalho humano: por ele, diferenciamos-nos do reino animal; é uma condição necessária ao ser humano em qualquer tempo histórico; e o trabalho assume formas históricas específicas nos diferentes modos de produção da existência humana”.

A partir dessa perspectiva o trabalho é visto como uma necessidade humana, ou seja, é trabalhando que o ser humano produz sua existência e se insere na cultura. O trabalho é condição do ser humano, ele existe e se produz distinguindo-se dos demais animais pelo trabalho.

Com justa razão se pode designar o homem que trabalha, ou seja, o animal tornado homem através do trabalho, como um ser que dá respostas. Com efeito, é inegável que toda a atividade laborativa surge como solução de respostas ao carecimento que a provoca (Lukács, 1978, p. 5).

Saviani, no texto intitulado como “Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos” discorre sobre o trabalho em seu conceito geral: “É o trabalho que define a essência humana. Isso significa que não é possível ao homem viver sem trabalhar” (Saviani, 2007, p 155). Portanto, o ser humano “não tem sua existência garantida pela natureza”, precisa agir sobre ela, “transformando-a e adequando-a às suas necessidades”, sendo assim, temos como pressuposto que ninguém pode viver sem trabalhar.

Além da dimensão ontológica o trabalho possui um caráter histórico, ou seja, ele vai mudando ao longo do tempo, passando, por exemplo, por diferentes tipos, tais como: o trabalho comunal nas sociedades primevas, escravo, feudal, capitalista e socialista.

Segundo Saviani (2007), o trabalho comunal na comunidade primitiva foi o primeiro a existir, constituído no início do processo de humanização no trabalho comunal nas sociedades primeiras, o qual buscava responder as necessidades daquela sociedade. Seguindo essa linha histórica, com o trabalho escravo, surgiu a divisão de classes sociais com as relações de poder representadas pelo nascimento do Estado antigo. Esse trabalho assentava-se na propriedade e exploração de seres humanos por outros seres humanos. As relações entre as classes tinham por características a discriminação, o preconceito, e a insalubridade quanto ao trabalho das pessoas escravizadas. Na Idade Média o trabalho

feudal, em que existia um dono de terras em que utilizava do trabalho de seus servos, esses recebiam em troca abrigo e “proteção”.

No século XXVIII na Revolução Industrial, com a ascensão do sistema capitalista, a forma histórica do trabalho começa a se caracterizar pelo trabalho assalariado. Nesse contexto o trabalhador vende sua força de trabalho e recebe em troca um salário, estabelecido por meio de um contrato de trabalho. Ao vender sua força de trabalho o capitalista tem o controle do seu trabalho como também o produto de seu trabalho.

Partindo dessa perspectiva, o trabalho se modifica ao longo do tempo a depender do contexto histórico, social e cultural, porém, em todas as sociedades o trabalho é a força motora da produção da existência social. No entanto, pode se realizar de difentes formas, demandando diferentes relações e conhecimentos, bem como pode se pautar ou não pela dimensão da exploração e precarização.

Dessa forma, é claro que o trabalho se modifica junto com as alterações da sociedade, como ele mesmo altera determinadas culturas, porém, ele não deve ser romantizado como algo único na vida, pois o ser humano necessita de tempo livre.

Nessa linha:

Não é possível compatibilizar trabalho desprovido de sentido com tempo verdadeiramente livre. [Isto porque]: “o trabalho que estrutura o capital desestrutura o ser social [...]” O trabalho assalariado que dá sentido ao capital gera uma subjetividade inautêntica no próprio trabalho. Numa sociabilidade superior o trabalho, ao reestruturar o ser social, terá como corolário a desestruturação do próprio capital (Antunes, 2006, p.123- 124).

2.2 As mudanças do Trabalho no capitalismo: Taylorismo/Fordismo, Toyotismo e Uberização do Trabalho.

O taylorismo/fordismo e o toyotismo são padrões de produção característicos do capitalismo, e dizem respeito aos modelos de organização do trabalho. A seguir discutiremos brevemente sobre as características dessas formas de produção.

O taylorismo/fordismo foi a forma de organização do trabalho que se tornou dominante no início do século XX até meados da década de 1970. Como afirma Ribeiro (2015), o taylorismo foi sistematizado no final do século XIX pelo americano Frederick Winslow Taylor, cujo objetivo principal era racionalizar o trabalho e assim aumentar a produtividade, por meio da parcealização e a fragmentação, ou seja, com uma intensa divisão do trabalho em tarefas específicas, num processo de grande subordinação do trabalhador.

O fordismo, por sua vez, remete-se a Henry Ford – dono da fábrica de automóveis

Ford, onde somado a parcelização do trabalho do taylorismo incluiu alguns mecanismos de produção, como por exemplo a esteira rolante, estabelecendo um ritmo de trabalho mais controlado e dinâmico na produção. O binômio taylorismo/fordismo complementares na conjugação nesse padrão de produção foi marcado pela padronização dos produtos, produção em massa e em grande escala, uso de linhas de montagem e parcelização do trabalho. Logo nas primeiras décadas do século XX se espalhou por todos os ramos da produção, tornando-se a forma dominante de organização da produção.

No entanto, na década de 1970, o sistema capitalista entra numa crise intensa de superprodução e uma das saídas encontradas pelos capitalistas estaria em modificar a forma de produzir e ocorre uma reestruturação na organização do trabalho, o que tem sido denominado de toyotismo e/ou acumulação flexível. Sobre a acumulação flexível, Kuenzer afirma:

Entendida a acumulação flexível como o regime que, confrontando-se com a rigidez do fordismo, se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho [...] tendo em vista assegurar a acumulação, tornam-se necessárias novas formas de disciplinamento da força de trabalho, sobre a qual recaem os resultados do acelerado processo de destruição e reconstrução de habilidades, os níveis crescentes de desemprego estrutural, a redução dos salários e a desmobilização sindical (Kuenzer, 2007, p.1158).

Por conseguinte, o toyotismo foi idealizado por Toyoda Sakichi, Toyoda Kiichirō e Taiichi Ohno para responder às necessidades econômicas do Japão (Wood, 1992). Porém, na década 1970, ocidentalizou-se e se espalhou da Itália aos Estados Unidos, nas décadas subsequentes na América Latina, logo também no Brasil, tornando-se o modelo de produção predominante nas empresas que enfrentavam o desafio da crise e a necessidade da diversificação da produção e do consumo. Assim esse modelo foi, caracterizado por uma produção diversificada e por demanda, pela eliminação do desperdício, e por trabalhadores com múltiplas tarefas, entre outros.

O trabalhador multitarefa é aquele que realiza várias tarefas e operações simultaneamente, demonstrando agilidade e capacidade de gerenciamento de tempo. Dois princípios ajudam a explicar o toyotismo: o *just in time* (JIT), e o princípio dos cinco zeros.

Conforme Simplício (2017) o *just in time* consiste em minimizar estoques produzindo conforme a demanda. A demanda do cliente é que determinava o ritmo de reposição, em um processo de fluxo, as partes corretas necessárias à montagem alcançam a

linha de montagem no momento em que são pedidas e somente na quantidade adequada. O princípio dos cinco zeros diz respeito ao desenvolvimento de um processo de trabalho que resulte na ausência de atraso, defeito, estoque, pane e papel, o que reduziria ao máximo qualquer forma de desperdício. Ambos, o *just in time* e o princípio dos cinco zeros, são voltados a garantir uma produção determinada pela demanda.

O trabalho está em uma constante mudança, porém, a mudança não necessariamente é benéfica para os trabalhadores. . Em pleno o século XXI, está se tornando local comum no Brasil e no mundo o “trabalho sem emprego”, quer dizer o trabalho sem carteira assinada e sem direitos trabalhistas, questão essa que vem se intensificando com o processo de reestruturação produtiva a partir das últimas décadas do século XX.

No entanto, apesar de não ter um trabalho fixo e muitas vezes um contrato formal de trabalho, os trabalhadores precisam sobreviver no capitalismo. Em uma procura constante pela sobrevivência, num contexto de ampliação do desemprego o ser humano é levado a tentar todas as alternativas ao seu alcance, e o trabalho em plataformas digitais – ou o que tem sido denominado por alguns estudiosos de Uberização do Trabalho, , tem se mostrado uma “possibilidade”.

Esse trabalho se caracteriza por não ter uma regulamentação, de não estabelecer nenhum vínculo trabalhista, ou seja, os trabalhadores não assinam a carteira de trabalho com as plataformas e essas empresas não asseguram o trabalhador de forma nenhuma. Os exemplos mais expressivos são os entregadores de *Ifood* e *Rappi*, motorista de aplicativos como Uber e 99Pop, entre outros serviços, que deram início ao processo do que tem sido denominado como a Uberização do Trabalho. As referidas empresas se colocam como intermediadoras entre quem necessita de um determinado serviço e quem se dispõe a oferecê-lo e se desonera dessa forma de qualquer responsabilidade trabalhista (Abílio, 2019). Ou, em outras palavras, “A uberização traz um tipo de utilização da força de trabalho que conta com a disponibilidade do trabalhador, mas o utiliza apenas quando necessário, de forma automatizada e controlada” (Abílio, 2019, p. 3).

Sob essas relações, o trabalhador aparenta ter a autonomia de estabelecer a sua própria carga horária, porém, fica a mercê da plataforma com as suas demandas, sem ter um salário fixo, sem saber ao certo a porcentagem recebida em cada serviço executado. Tal condição torna o trabalhador flexível, sem estabilidade financeira, além de não possuir benefícios como férias, décimo terceiro salário, plano de saúde, vale-transporte, entre outros. Além disso, os trabalhadores devem possuir e manter seus meios de trabalho, tais como: automóveis e bicicletas, pagando por todas as suas manutenções quando necessitar.

Assim sendo, o trabalhador flexível é alguém que tem a capacidade de adaptar-se a diferentes condições de trabalho e horários, e atualmente, mais requisitado nas empresas, visto que tem a flexibilidade de trabalhar em horários que não seguem um padrão fixo, consegue assumir diferentes funções ou responsabilidades conforme a necessidade do trabalho e é capaz de se ajustar rapidamente a novas tecnologias, processos ou mudanças organizacionais, logo podendo gerar mais lucro e produtividade. Como diz Kuenzer (2007, p.1169): “Ser flexível, para estes trabalhadores, significa adaptar-se ao movimento de um mercado que inclui/exclui, segundo as necessidades do regime de acumulação”, ou seja, o trabalhador muitas vezes acaba se adaptando ao que o ambiente de trabalho necessita, mesmo que se isso, por muitas vezes o deixe em seu limite físico e psicológico.

2.3 Precarização do trabalho na atualidade

O IBGE, por meio da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (Pnad), divulgada em 30 de Agosto de 2019, afirma que 38,6 milhões de trabalhadores no Brasil estão atuando na informalidade, isto é, da força total de trabalho, estimada em 105 milhões de brasileiros, 41% desse total estão inseridos no mercado de trabalho sem proteção social. Essa falta de proteção social diz respeito à ausência de direitos como por exemplo: seguro-desemprego, auxílio-doença, salário-família, salário-maternidade e aposentadoria, revelando as facetas da precarização do trabalho na atualidade. O contexto, revela a ampliação da desigualdade estrutural nos dias de hoje colocando-as em relações de trabalho informal e precárias. Segundo Penna (2014), o trabalho precarizado caracteriza-se pela falta de segurança, deficiências estruturais, ausência de benefícios sociais e escassez de oportunidades de crescimento profissional.

Dessa forma, com a ilusão da estabilidade financeira e de bem-estar emocional, os trabalhadores se sentem frequentemente obrigados a aceitar contratos temporários, carga horária flexível e uma incerteza constante sobre o futuro trabalhista.

Vários trabalhadores, de todas as categorias e níveis, vivenciam a precarização sob aspectos distintos: a desagregação do trabalho, as temporalidades diversas na vida laboral e na vida pessoal do cidadão, a progressiva flexibilidade do emprego, a personalização das condições de trabalho, a fragmentação do trabalho, a complexidade para preservação dos direitos e ganhos dos trabalhadores, bem como sua sistematização e proteção. (Pialarissi, 2017, p.4)

Além disso, o trabalho precarizado frequentemente resulta em condições de trabalho insalubres e até perigosas. A falta de regulamentação e fiscalização adequadas pode levar a

jornadas excessivas, falta de proteção contra acidentes e ausência de benefícios básicos como licença médica e férias remuneradas. Isso não apenas impacta a saúde física e mental dos trabalhadores, mas também diminui a qualidade do trabalho realizado e afeta negativamente a produtividade geral.

Diante disso, o indivíduo na maioria das vezes possui a consciência que está inserido em um trabalho que está intensificado, porém o medo de não ter nenhuma forma de sobrevivência é maior, visto que, conforme a última pesquisa do IBGE, no 1º trimestre de 2024, o Brasil possui 8,6 milhões de desempregados. Desemprego esse que anda ao lado da desigualdade social ampla e persistente em nosso país. Para Druck:

No caso brasileiro é importante registrar que a precarização do trabalho esteve fortemente presente desde a transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado. É reconhecido, por exemplo, o grau de informalidade do trabalho como uma das expressões da precarização, em especial nas regiões de fraco desempenho industrial, como é o caso do Norte e do Nordeste. (Druck, 2013, p.61)

Graça Druck (2013) diz que a precarização do trabalho sempre existiu na sociedade de classes, desde a transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado. Porém, Druck considera que atualmente há uma nova precarização social do trabalho no Brasil, que abrange todas as regiões do país e atingem tantos os trabalhadores mais qualificados quanto os menos qualificados. Essa nova precarização se intensifica principalmente por quatro fatores:

1. O desemprego: a condição de desemprego e a ameaça permanente da perda do emprego têm se constituído numa eficiente estratégia de dominação no âmbito do trabalho;
2. Os sem-emprego: é a condição da maioria dos trabalhadores brasileiros, um grupo constituído pelos desempregados e pelos trabalhadores informais;
3. A evolução da terceirização e os trabalhadores terceirizados: a terceirização possui a sua dimensão quantitativa que evidencia o avanço da precarização para os trabalhadores na forma de salários mais baixos, redução de direitos e de negação da condição de emprego, como também, a sua dimensão qualitativa, principalmente no lugar central que ocupa como estratégia de dominação de empresas, pois cria uma divisão entre os trabalhadores e acirra as diferenças;
4. A organização e as condições de trabalho: as condições atuais de trabalho vêm sofrendo um processo de degradação em que a precarização se torna, em suas múltiplas faces, uma determinação fria e perversa da regressão social e de vida dos trabalhadores (Druck, 2013, p.63).

Por fim, a precarização do trabalho no Brasil evidencia um panorama alarmante de desigualdade e insegurança no mercado de trabalho. Essa precarização é caracterizada pela ausência de direitos básicos, e pela existência de condições de trabalho inadequadas e, por vezes, perigosas. Os trabalhadores frequentemente enfrentam jornadas

excessivas, falta de proteção e benefícios, e uma crescente flexibilidade e instabilidade em seus empregos. A crescente informalidade, a terceirização e a deterioração das condições de trabalho são expressões dessa realidade, refletindo uma regressão social e econômica que afeta tanto os trabalhadores qualificados quanto os menos qualificados.

3 O ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO NOS CURSOS DE PEDAGOGIA DA UnB E AS MUDANÇAS DO TRABALHO NA ATUALIDADE

3.1 Aspectos Gerais Sobre o Estágio

O conceito de estágio refere-se ao período durante o qual o estudante exerce uma atividade prática de aprendizagem dos conhecimentos adquiridos na instituição de ensino, em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, podendo ser realizada no estabelecimento de ensino, na comunidade em geral, em empresas públicas e privadas, bem como em escritórios e consultórios de profissionais liberais de nível superior, sob responsabilidade e coordenação/orientação da instituição de ensino em que ele se encontra vinculado.

Os estágios nas instituições de ensino são organizados em estágio obrigatório e não obrigatório. Como dissemos anteriormente o não obrigatório é remunerado por meio de, uma bolsa auxílio sem valor fixo, a ser decidida pela empresa concedente. Ademais é necessário que todo estagiário tenha um Termo de Compromisso de Estágio contendo o período de realização, o objetivo do estágio, jornada diária e semanal, vigência do termo, valor da bolsa, entre outras cláusulas, contendo as suas obrigações e direitos. Também precisa constar um plano de trabalho com a descrição das atividades a serem desempenhadas no estágio, sempre com o acompanhamento da supervisão e ciência do professor orientador da instituição de ensino. Porém, não é sempre que esse plano é seguido.

A procura pelo estudante do estágio se dá por dois motivos principais: busca por mais qualificação, com maiores chances de entrada e permanência no mercado de trabalho e a necessidade de uma bolsa-estágio. No segundo caso, o discente muitas vezes se submete a estágios precarizados, por precisar muito do dinheiro, e por não ter conhecimento de seus direitos.

O estágio no Brasil foi regulamentado, inicialmente, por meio da Lei nº 6.494, sancionada em 7 de dezembro de 1977. Na atualidade, está vigente a Lei Federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que passou a fundamentar legalmente o estágio obrigatório e o não obrigatório no país, e nela alguns elementos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passaram a vigorar no contrato do estágio, tais como: a obrigatoriedade da remuneração, redução de carga horária semanal, o recesso remunerado e o auxílio transporte. Legalmente o estágio é:

Ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando 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 (Brasil, 2008).

A referida lei possui vários artigos que deveriam ser de conhecimento de todos os estagiários, porém, não é o que ocorre na maioria dos casos. Aqui, listamos alguns dos principais pontos dessa normativa, que tem o objetivo de proteger o estudante estagiário, garantir a qualidade do estágio como complemento educacional e estabelecer regras claras para as partes envolvidas: O artigo 10º diz que a jornada de trabalho não pode ultrapassar seis horas diárias e 30 horas semanais, a depender do Projeto Político Pedagógico pode chegar até 8 horas diárias e 40 semanais. Sobre a duração do estágio na parte concedente, ele não pode exceder dois anos. No que diz respeito ao número de estagiários a lei indica que a empresa deverá cumprir às seguintes proporções: de um a cinco empregados, a empresa poderá ter apenas um estagiário, de seis a dez empregados, dois estagiários, acima de 25 empregados, até 20% de estagiários.

Por fim, reconhecemos que atualmente o estágio é um serviço utilizado na maioria das empresas, e a procura dos discentes é grande, na maioria dos cursos

3.2 O estágio não obrigatório no curso de Pedagogia da UnB

O curso de Pedagogia na Universidade de Brasília possui uma grande quantidade de discentes que estagiam de forma remunerada, em espaços escolares e não escolares. Segundo informações da Comissão de Estágios, em junho de 2024, haviam aproximadamente trezentos estudantes fazendo esse tipo de estágio, o que corresponde a 1/3 dos estudantes do curso. Todos esses estudantes possuem um Termo de Compromisso, assinado pelo estudante, a empresa concedente, o supervisor no campo de estágio e a Universidade de Brasília, no qual o discente terá ciência de suas obrigações dentro da empresa, como também os seus direitos. Esse termo possui sempre um plano de trabalho onde são descritas as atividades que deverá realizar. A grande problemática é que na maioria dos casos esse plano é bastante genérico e não é seguido em sua totalidade, não distinguindo muitas vezes o trabalho realizado por um estágio de outros trabalhadores da empresa, ou ainda ocasionando a substituição de profissionais por estagiários. A respeito disso:

Inúmeros estudos apontam como as organizações privadas e públicas têm usado os estagiários para substituir profissionais, haja vista ser uma mão de obra qualificada ou em processo de qualificação. [...] sendo certo que o direcionamento dado às práticas de estágio desconsidera o seu caráter educativo e reforça o caráter produtivista, substitutivo do emprego e até moralizante que atualmente tem sido defendido em muitas proposições legislativas em tramitação no parlamento brasileiro. (Hillesheim, 2016, p.177)

A partir desse momento, dialogaremos com os dados levantados a partir das respostas do questionário aplicado a alguns estudantes que realizavam o estágio não obrigatório à época. O questionário encontra-se anexo e contém quinze perguntas. Conforme relatado na introdução ele foi disponibilizado para duas turmas do curso de Pedagogia da Universidade de Brasília: Educação e Trabalho e Estágio Supervisionado IV: Espaços Educativos Não Escolares, ambas conduzidas pela docente Caroline Bahniuk. A primeira refere-se a uma disciplina do 7º semestre e a segunda do 8º, no entanto, não é necessário o aluno cursar necessariamente nos semestres referidos.

Tal pesquisa resultou em uma amostra de 19 participações, em um universo de 41 estudantes, correspondente ao total de alunos nas duas turmas. Em relação, ao total, é preciso levar em conta que nem todos realizavam o estágio não obrigatório e alguns não estavam em aula e/ou não responderam.

Tabela 1- Semestre em que se encontram os estudantes participantes da pesquisa que realizam o estágio não obrigatório

Semestre	Quantidade de Discentes
5º Semestre	02
6º Semestre	10
7º Semestre	02
8º Semestre	02
9º Semestre	02
11º Semestre	01

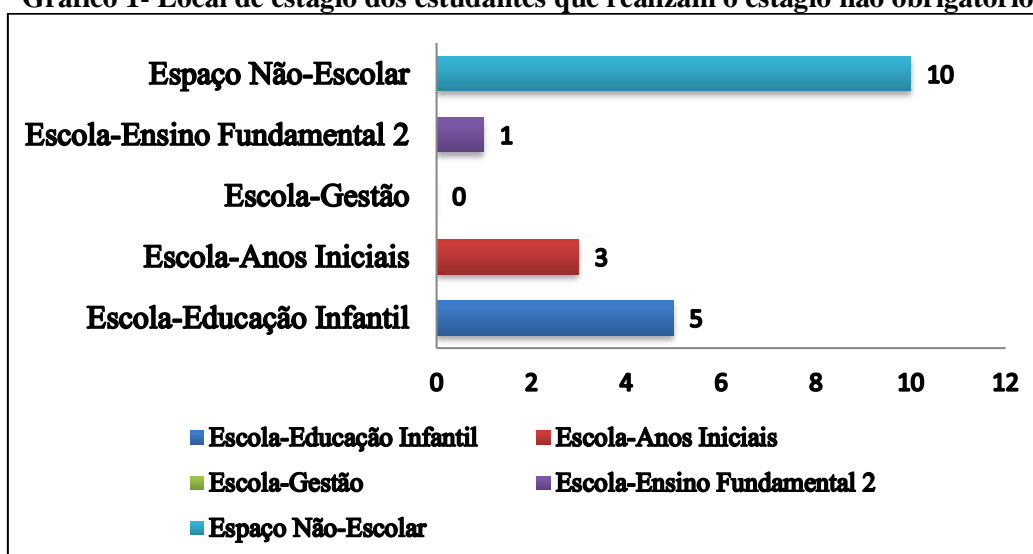
Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Com base no questionário, é notório que a busca por um estágio remunerado ocorre em qualquer semestre como exposto na tabela um. E os estudantes alegam a necessidade de ter renda o principal motivo para realização do estágio. Dentre as perguntas do questionário, estava a seguinte: “Por qual motivo você realiza o estágio

não obrigatório/remunerado?”. Entre 19 respostas, a maioria se baseava em argumentos como: “Além de querer adquirir a experiência, também pago aluguel então se torna necessário”(Capella), “Por conta da bolsa para ter liberdade financeira e também ajudar em casa” (Beta) ou “Realizo para ter uma renda pessoal e colaborar com o orçamento da minha família” (Sol).

No que concerne ao quesito local de estágio, a maioria dos estudantes responderam que atuam em ambientes não escolares, como podemos ver no gráfico abaixo.

Gráfico 1- Local de estágio dos estudantes que realizam o estágio não obrigatório



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Em geral, a maioria dos estágios no curso de Pedagogia se dão em escolas privadas de Educação Infantil e anos iniciais, conforme informações obtidas no contato com meus colegas e questionamento realizada a Comissão de Estágios da Faculdade de Educação da UnB. No entanto, nossa amostra de pesquisa possui uma especificidade, em função da aplicação do questionário em uma turma de Estágio Supervisionado em Espaços Educativos Não Escolares, na qual a maioria dos 10 dos estudantes que participaram da pesquisa estavam fazendo o estágio obrigatório de forma concomitante com o não obrigatório.

Ademais, a precarização do trabalho é um cenário real e comum. As mudanças ocorridas no mundo do trabalho, promoveram a intensificação do processo de exploração do trabalho e do trabalhador, destacando-se a precarização do trabalho e aumento do desemprego, o que leva o trabalhador desde muito cedo, como jovem

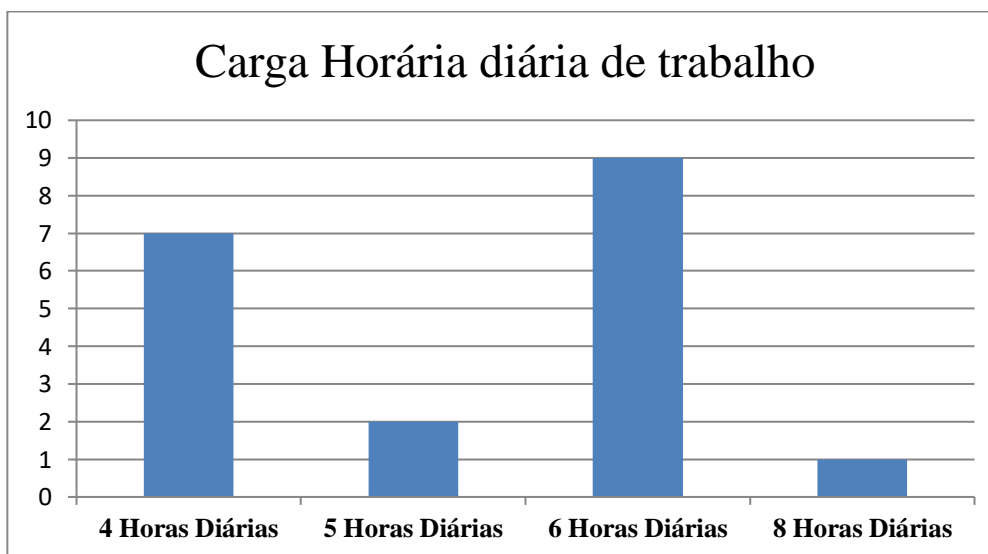
trabalhador a se deparar com a submissão às demandas do mercado de trabalho, à velocidade requisitada e à reordenação e requalificação. (Linhares, et al., 2021). Diante disso destacamos os seguintes posicionamentos sobre a descrição as atividades que os estagiários exercem:

“Limpeza da loja e dos produtos, recepção de clientes, todo o marketing da loja, alimentar o instagram, whatsapp, atendimento ao público, fechamento de caixa, mexer com financeiro, pedindo de produtos, e tudo o que for necessário”. (Bellatrix)

“Auxiliar as crianças nas atividades propostas, monitorar as crianças no parquinho e na sala, trocar fralda, assumir a regência de forma inesperada tendo que pensar e executar atividades sem ter tido um planejamento, entre outros”. (Capella)

“Tudo um pouco. Cuido das crianças, banho as crianças, ajudo nas tarefas de casa, levo ao banheiro muitas vezes ao dia.” (Sol)

Gráfico 2 - Carga Horária diária de trabalho dos Estagiários



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Não podemos deixar de falar da carga horária exercida pelos estagiários, como mostra o gráfico 2, que dedicam entre quatro a oito horas por dia nos locais de estágio. Porém, para além dessa dedicação direta com as funções cotidianas do estágio, eles se deparam com outras demandas e/ou atividades, fazendo com que consumam parte do seu tempo livre. Como diz Alpha: *“Quando há festas, datas comemorativas, feiras de ciência, por exemplo, ficamos além das horas previstas, sem remuneração, com a fala de que estamos “colaborando”, trabalhando em equipe”.*

Em relação ao contrato de estágio, Santos (2006, p. 22) afirma que ele é: “[...] uma ocupação precária, sem direitos sociais [...] fruto do ideário de flexibilização dos direitos trabalhistas e da economia de mercado globalizada”. De qualquer modo é imprescindível que o estagiário tenha o seu contrato assinado por todas as partes e o coteja ciência de todo o seu conteúdo, até porque é o documento que assegura o seu direito e ações que deverão ser realizadas durante o estágio. Porém, infelizmente as atividades exercidas no estágio não estão sempre de acordo com o plano de atividades previstas no contrato de estágio. Vejamos os seguintes posicionamentos:

“Realizo além do que está previsto, já fiz as atividades de uma professora apenas com o auxílio de outras estagiárias, sem uma supervisão”. (Beta)

“No plano de atividades estava previsto auxiliar a professora em atividades pedagógicas, mas a minha prática é de cuidado, como dar banho nas crianças ou levar ao banheiro”. (Aludra)

“Boas partes das atividades são ‘trabalhos por fora’, como criação de conteúdo para redes sociais, fazer pedido em tabela, entrar em contato com representantes, limpeza da loja, recepcionar além do atendimento aos clientes”. (Bellatrix)

Outrossim, a bolsa é um direito assegurado pela lei de estágio, fundamental para a subsistência do estagiário, como já diz o nome, o estudante deve receber uma bolsa referente as suas atividades exercidas durante o mês juntamente com o auxílio transporte que é obrigatório. O auxílio alimentação, ou outras gratificações não são obrigatórias por lei, porém, a maioria das empresas pagam. No entanto, a forma e o valor do pagamento podem variar de acordo com o tipo de estágio, carga horária e acordo entre as partes envolvidas. Segue abaixo uma tabela com a média de valores da bolsa dos estagiários participantes do questionário:

Tabela 2-Valor da bolsa de estágio dos estagiários participantes da pesquisa

Quantidade de estagiários	Valor da Bolsa
4	Entre R\$ 500,00 a R\$ 700,00.
3	Entre R\$ 700,00 a R\$ 800,00.
5	Entre R\$ 800,00 a R\$ 1000,00.
7	Maior que R\$ 1000,00.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Temos outro ponto que merece algumas considerações que seria as limitações

nas condições de realização do estágio, tendo em consideração que o bem-estar no trabalho é crucial para a saúde dos estagiários e dos trabalhadores em geral. Ele envolve um ambiente físico, emocional e social que é saudável e seguro, onde os colaboradores se sentem valorizados e motivados. Em relação a isso, os ambientes dos estágios não obrigatórios também estão propícios a serem bons ou não. Observando algumas respostas do questionário em relação a esses ambientes, ressaltamos os seguintes:

“Considero limitantes as condições que o proprietário coloca nos funcionários (são dois). Desrespeito com nossos horários e condições. Exemplo: Após às 20h que é o horário de fechamento do prédio não tem segurança, fico até às 20h45 e são muitos casos de assédio, ameaças e constrangimento. Tentei conversar sobre o horário, mas não tive resultado”. (Avior)

“A escola se intitula como inclusiva, contudo ela não dispõe nem de recursos, meios e preparo dos profissionais, para isso. Quase nenhum professor faz cursos para ter uma formação continuada, logo, muitas vezes nos vemos sozinhas (as estagiárias), por termos que “lidar” com essas questões sozinhas (sem ter suporte e o preparo). Ademais, há estudantes (que não são da pedagogia) sem preparo e experiência, assumindo uma turma (sendo professora oficial)”. (Navi)

“Observo que o estagiário é uma mão de obra barata. O sentido de realizá-lo não é alcançado, pois as instituições não visam proporcionar aprendizados e competências. No campo a parte laboral é dominante, e os estudos por exemplo são deixados de lado”. (Rubídea)

“Muitas coisas são limitantes, o espaço é ruim, falta infraestrutura, falta o desenvolvimento da prática pedagógica. Me sinto muito mais uma cuidadora do que uma estagiária de pedagogia”. (Canopeia)

A partir dos comentários acima foi possível constatar um conjunto de problemas que afetam negativamente a experiência dos estagiários de Pedagogia, como falta de segurança, desrespeito com horários e condições de trabalho, estágios com pouca ênfase no aprendizado e desenvolvimento profissional, falta de infraestrutura e oportunidades para o desenvolvimento da prática pedagógica, e frustração com a desvalorização de seu trabalho. Os relatos das experiências dos sujeitos participantes dessa pesquisa mostram que muitos ambientes de estágio não fornecem condições adequadas para o desenvolvimento profissional e pessoal dos estagiários.

Por fim, é importante dizer que o estágio não obrigatório também possui os seus pontos positivos como a experiência no campo profissional, o desenvolvimento de

atribuições da profissão de Pedagogo e do professor, onde os estagiários desenvolvem um conhecimento mais profundo da profissão, estabelecem relações entre teoria e prática relacionam os conteúdos discutidos no curso de Pedagogia , ao mesmo tempo, relatam atividades importantes desenvolvidas nesses estágios: como trabalho em equipe, comunicação, e resolução de problemas, que são fundamentais para a vida profissional, aprimoramento sobre o currículo, autonomia financeira, entre outros pontos como destaca algumas respostas a seguir:

“Estou adquirindo novos conhecimentos que podem ser aproveitados na faculdade, além da convivência com outros profissionais com muita bagagem”.
(Magalhães)

“O meu estágio contribui para o meu conhecimento, pois é flexível e prioriza os estudos, existem ocasiões que pode faltar o estágio por atividades na faculdade”.
(Polaris)

Um tema ausente nas respostas dos questionários refere-se a supervisão por parte dos orientadores de estágio, professores da UnB. Essa é uma questão relevante na área da Pedagogia, que conta com um grande número de alunos em estágios não obrigatórios, o que dificulta o acompanhamento mais permanente e uma orientação adequada. Vale lembrar que, segundo a legislação, o professor orientador deve acompanhar e avaliar o estágio, mas isso tem ocorrido mais de maneira formal, ou ainda quando acontece maiores problemas no estágio, como por exemplo denúncia de assédio, não cumprimento do TCE (em questão de horário, principalmente), entre outros. Além disso, é responsabilidade da UnB garantir o cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário caso haja descumprimento das normas, e elaborar normas complementares e ferramentas de avaliação para os estágios. No entanto, até o ano passado todos os estágios não obrigatórios eram assinados pela coordenação do curso, hoje são em média 13 professores do quadro efetivo da Pedagogia da UnB que acompanham esses estágios e está em curso discussões e construções coletivas para orientação desses estagiários. É importante criar condições para o efetivo acompanhamento da Universidade incidindo sobre a contribuição desses estágios na formação dos estudantes.

CONCLUSÃO

No decorrer da realização dessa monografia de conclusão de curso buscamos compreender como tem acontecido os estágios não obrigatórios dos estudantes de Pedagogia na UnB, e a sua relação com a precarização.

No capítulo “O conceito de trabalho: História e Atualidade” exploramos o conceito de trabalho em duas dimensões: ontológica e histórica. Ontologicamente, o trabalho é visto como uma necessidade humana fundamental, e historicamente, o trabalho teve diferentes formas, como primitivo, escravo, feudal, capitalista e socialista, cada uma refletindo as condições sociais e econômicas de sua época. O texto dessa monografia de enfatiza, respaldando em autores críticos que, embora o trabalho seja crucial para a existência humana, ele não deve ser romantizado, pois é necessário equilibrá-lo com o tempo livre para evitar a alienação e a desestruturação do ser social, como apontado por Antunes (2006).

Ademais este capítulo aborda os modelos de organização do trabalho no capitalismo, destacando o taylorismo/fordismo e o toyotismo, e mais recentemente a "uberização" do trabalho, a qual intensifica a relação de trabalho sem garantias trabalhistas, e a necessidade do trabalhador se adaptar às demandas flexíveis das plataformas digitais, enfrentando desafios como falta de estabilidade financeira e benefícios.

O texto segue discutindo a precarização do trabalho no Brasil, evidenciada por dados do IBGE que mostram que 41% dos trabalhadores atuam na informalidade, sem proteção social, ou seja, precarização reflete uma desigualdade estrutural, caracterizada pela falta de segurança, ausência de benefícios e incerteza constante sobre o futuro trabalhista.

No capítulo intitulado: “O estágio não obrigatório nos cursos de Pedagogia da UnB e as mudanças do trabalho na atualidade” trazemos a definição de estágio, que diz respeito um período de prática supervisionada onde o estudante desenvolve os conhecimentos adquiridos na instituição de ensino em contextos de atuação profissional, como escolas, empresas, escritórios, entre outros.

O estágio é atualmente regido pela Lei Federal nº 11.788/2008, que estabelece direitos como remuneração, jornada de trabalho reduzida, recesso remunerado e auxílio-transporte. Entretanto, muitos estagiários enfrentam a precarização da atividade que realizam, pois as condições estabelecidas nem sempre são seguidas, e refletem as determinações do trabalho sob o capitalismo com vistas a exploração para geração de

lucro. Pela pesquisa realizada vimos que a busca por estágios é motivada tanto pela necessidade de qualificação, mas principalmente pela necessidade financeira, o que pode levar os estudantes a aceitarem condições mais precárias.

Os relatos dos estagiários destacam problemas como falta de segurança, condições de trabalho inadequadas e desvalorização da experiência de estágio. Apesar disso, alguns apontam aspectos positivos, como o desenvolvimento de habilidades profissionais e a oportunidade de aplicar conhecimentos teóricos.

Por fim, o estudo realizado trouxe à tona importantes reflexões sobre a relação entre o estágio remunerado no curso de Pedagogia da UnB e a precarização do trabalho na atualidade. Ao analisar as experiências dos estudantes, foi possível identificar que o estágio não obrigatório, apesar de oferecer uma oportunidade de inserção no campo profissional e suporte financeiro, muitas vezes se aproxima mais das relações de emprego assalariado do que de uma prática educativa e formativa.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. Psicoperspectivas, [S. l.], v. 18, n. 3, p. 1-11, 15 nov. 2019;

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade no Mundo do Trabalho**. 11ª edição. São Paulo: Cortez, 2006;

BRASIL. **Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nº 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 n. 2.164- 41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília-DF: 26 set. 2008. Acesso em: 28 set. 2023;

CARVALHO, André Simplício. A técnica logística no toyotismo: uma aproximação geográfica do just-in-time. **GEOUSP Espaço e Tempo (Online)**, v. 21, n. 1, p. 32-47, 2017.

Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão nº 0104/2021 (Brasília-DF). Universidade de Brasília. 23/09/2021. **Regulamento Geral de Estágios de Graduação da Universidade de Brasília**. Brasília-DF, 23 set. 2021;

DRUCK, Graça. A Precarização Social do Trabalho no Brasil: alguns indicadores. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II**, São Paulo, p. 55-73, 2013;

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Trabalho**. In: PERERIA, I. B. Et al. (ORGs). Dicionário da Educação Profissional em Saúde. 2. Ed. RJ: EPSJV, 2009;

HILLESHEIM, Jaime. Estágio Profissional e Precarização do Trabalho. **Temporalis**, Brasília-DF, ed. 32, p. 159-181, 2016;

KUENZER, Acácia Zeneida. Da dualidade assumida à dualidade negada: o discurso da flexibilização justifica a inclusão excludente. **Educação & Sociedade**, v. 28, p. 1153-1178, 2007.

LUKÁCS, Georg et al. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. **Temas de ciências humanas**, v. 4, p. 1-18, 1978.

LINHARES, Renata; SILVA, Hugo; MASCARENHAS, Ângela; SOUZA, Sherry; JÚNIOR, Marcos. O estágio, a precarização do mundo do trabalho e a formação dos(as)

estudantes de educação física. **Arquivos em Movimento**, Rio de Janeiro, v. 17, ed. 1, p. 336-354, 2021;

MOURA, Fernanda Rissi; IGNACIO, Maria Eduarda; ORTIZ, Michele; CERANTOLA, Rafaela Alton; EICHEMBERGER, Yasmin Gabrielle. A importância do bem-estar no ambiente de trabalho, 2023. Trabalho de Conclusão de Curso -Técnico em Administração- Etec Professor Jadyr Salles, Descalvado, 2023.

PENNA, Nelba Azevedo; FERREIRA, Ignez Barbosa. Desigualdades socioespaciais e áreas de vulnerabilidades nas cidades. **Mercator (Fortaleza)**, v. 13, n. 3, p. 25-36, 2014.

PIALARISSI, Renata. Precarização do trabalho. **Revista de Administração em Saúde**, v. 17, n. 66, 2017;

RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, [S. l.], v. 19, n. 35, p. 65–79, 2015.

SANTOS, Marcos de Aquino. **Qualificação e flexibilidade moral na intermediação do trabalho**. Rio de Janeiro, 2006;

SAVIANI, Dermeval. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos**. Rev. Bras. Educ. [online]. 2007, vol.12, n.34, pp.152-165. ISSN 1413-2478.

WOOD JR, Thomaz. Fordismo, toyotismo e volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de administração de Empresas**, v. 32, p. 6-18, 1992.

ANEXOS

Anexo 1 - Questionário.

Este formulário tem por finalidade o levantamento de dados para o Trabalho de Conclusão de Curso da estudante Giovanna Flausino, do curso de Pedagogia da UnB, o qual tem por objetivo entender a relação do estágio não obrigatório/remunerado com as mudanças do trabalho e a precarização.

É destinado a todos os estudantes que realizam estágio não obrigatório/remunerado em alguma instituição, escolar ou não. Os dados divulgados serão anônimos e usados apenas para fins acadêmicos.

Desde já agradeço a participação!

1. Em que semestre você se encontra?

2. Onde você realiza seu estágio?

Escola-Educação Infantil;

Escola-Anos iniciais;

Escola-Gestão;

Escola-Outro. Qual? _____

Espaço não escolar. Qual? _____

3. A instituição que realiza o estágio é:

Pública. Qual? _____

Privada. Qual? _____

4. Há quanto tempo atua nesse local?

5. Você já realizou estágio não obrigatório em outros espaços? Se sim, quais?

6. Descreva as funções e atividades que você exerce no seu atual estágio.

7. Qual é o valor da bolsa recebida? Você recebe algum auxílio além da bolsa estágio? Caso positivo indique o que recebe e o valor?

8. Qual é a quantidade de horas do seu estágio prevista no TCE diária e semanal?

9. Você realiza mais do que as horas previstas no seu plano de atividades? Se sim, o que realiza nelas? É remunerado de alguma forma por elas?

10. As atividades exercidas no estágio estão de acordo com o plano de atividades previstas no contrato de estágio? Caso não, indique que outras atribuições realiza.

11. Por qual motivo você realiza o estágio não obrigatório/remunerado?

12. O que você considera limitante nas condições em que realiza o estágio?

13. Você tem momentos de supervisão e estudos no estágio? Se sim, como ele se realiza?

14. Você considera que o seu estágio contribui e/ou dificulta o seu rendimento na faculdade? Explique.

15. Você conhece a lei do estágio (n. 11.788/2008)? Se sim, você considera que o seu estágio segue essa normatização por completo?

Gostaria de colocar/indicar mais alguma outra questão referente ao seu estágio?

Anexo 2- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.



Universidade de Brasília
Faculdade de Educação

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado(a) a participar de um questionário do Trabalho Final de Curso, de responsabilidade de Giovanna Flausino Caixeta dos Santos, estudante de graduação da Universidade de Brasília.

O objetivo desta pesquisa é analisar os estágios não obrigatórios dos estudantes do curso de Pedagogia da UnB em relação às mudanças ocorridas no mundo do trabalho na atualidade. Assim, gostaria de consultá-lo/a sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo/a.

A coleta de dados será realizada por meio de um questionário, contendo 12 perguntas. Sendo esse respondido durante a aula da disciplina ministrada pela minha orientadora Caroline Bahniuk (Educação e Trabalho-diurno ou Estágio em Espaços Não Escolares-noturno).

Espera-se com esta pesquisa conhecer as características dos estágios remunerados realizados no curso de Pedagogia da UnB e relacionar os estágios não obrigatórios com a precarização do trabalho.

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através do telefone (61) 985247953 ou pelo e-mail giovanna.caixeta2002@gmail.com.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com o/a pesquisador/a responsável pela pesquisa e a outra com você.

Assinatura do/da participante

Brasília, ____ de _____ de _____.