



## CONTRIBUIÇÕES PARA A AVALIAÇÃO CURRICULAR DO CURSO DE TECNÓLOGO EM RECURSOS HUMANOS ATRAVÉS DAS PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO NO ESTÁGIO SUPERVISIONADO

*Gregório Maranguape da Cunha*

Universidade Estadual Vale do Acaraú /  
Universidade Federal do Ceará  
g\_maranguape@hotmail.com

*Manuela Fonseca Grangeiro*

Universidade Estadual do Ceará  
manugrangeiro@ig.com.br

### Introdução

No contexto atual nos deparamos com discussões sobre a Formação e Formação Tecnológica, bem como sua relação com a vida e trabalho do profissional. Vale destacar, que nessa discussão o Estágio é considerado uma área da formação acadêmica que trabalha com ensino e pesquisa, sendo também um campo de reflexão, além de ser um *espaço propício para a prática associada à intervenção enquanto conhecimento e pesquisa, e prática social* (Cunha e Holanda *apud* Pimenta e Lima, 2007, pág. 28)

Dentre o espectro dos cursos superiores ofertados no Brasil, vamos encontrar, os Cursos Tecnológicos como uma modalidade de graduação profissional apresentada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB 93949/96), art. 44 § I e II. Nesse trabalho foram estudadas as temáticas supracitadas durante a realização do Estágio Supervisionado, no Curso de Graduação Tecnológica em Recursos Humanos, ministrado pela Universidade Estadual Vale do Acaraú, com destaque na relação da formação com a vida e o trabalho do profissional.



No objetivo de se iniciar um diálogo acadêmico tomamos como fundamentação teórica, os autores: Pimenta e Anastasiou (2005), Pimenta e Lima (2004), Lima (2001, 2004), Ghedin (2003), Cunha e Holanda(2006).

Quanto à formação tecnológica, relatamos a experiência da Graduação em Recursos Humanos e a estrutura desenvolvida no Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, tendo como destaque a proposta de Intervenção apresentada pelos alunos, com base nos estudos teóricos realizados por eles durante a construção do trabalho.

### A Formação Contínua

A formação é um processo contínuo que sofre influências do meio, através da interação social, do contexto familiar e das relações escolares. A atuação de alguém na sociedade tem conotações de sua formação recebida ao longo da vida. A troca de experiências, o intercâmbio dos diferentes saberes, são aspectos valiosos que favorecem a influência na prática profissional, com repercussões determinantes em seus resultados. Lima (2001) coloca a formação contínua como a junção de experiências que darão sentido à vida e ao trabalho e perpassa todas as instâncias da vida humana.

Referências teóricas associadas à observação da realidade parecem apontar que, para qualquer forma de atuação do sujeito, ou mesmo o reconhecimento proveniente das suas relações pessoais ou profissionais, que se estabeleça, a influência do meio em que se vive se revela, pois o homem como ser social determina e é determinado pelas relações que desenvolve ao longo da sua trajetória de vida e formação.

No contexto contemporâneo da educação superior, temos a formação tecnológica como uma das possibilida-



des de qualificação alternativa, caracterizada pela especificidade dos cursos destinados a essa finalidade, cuja legitimação oficial está assegurada na LDB nº 9394-96, regulamentada pelo Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004. O foco dessa qualificação está em ampliar a oferta educacional direcionada ao mercado de trabalho e ao mundo globalizado a que estamos inseridos. Dessa maneira a formação tecnológica tem reconhecimento legal, apesar de sofrer ainda com os preconceitos sociais, pelo fato de alguns segmentos sociais permanecerem resistentes à sua inserção como formação em nível superior no mercado de trabalho.

No entanto, o que vemos é um reconhecimento gradativo dos tecnólogos nas empresas, o que evidencia essa resistência vir aos poucos se dissolvendo, pois os gestores identificam nessa formação o seu direcionamento para o mercado de trabalho.

Quando pensamos em técnica, a lembramos como subsídio ao método para alcançar os objetivos de melhorias da prática profissional, a qual deve se relacionar à associação do conhecimento científico agregado aos processos de produção de bens e serviços que estão à disposição da sociedade (Cunha e Holanda, 2006). Logo a formação tecnológica pode contribuir para a rápida inserção do profissional no mercado de trabalho, uma vez que os pressupostos curriculares explicitados na trajetória da formação, estão voltados para as necessidades e expectativas de reajustamento nas relações de produção do mundo do trabalho no contexto atual.

## O Estágio

O Estágio é um dos eixos curriculares da graduação tecnológica que enfatizamos como um espaço que apro-



xima teoria e prática e coloca o aluno em contato com a realidade profissional. Qualquer que seja a modalidade de Estágio, reconhecemo-lo como um espaço de reflexão crítica sobre a relação teoria e prática (LIMA e PIMENTA, 2004).

O Estágio na forma como foi estruturado nos Cursos de Graduação Tecnológica realizado pela UVA, na unidade UVA/Evolutivo em Fortaleza, se desenvolve no contexto onde a educação e a sociedade em geral, recebem influência da política mundial do mercado. O desemprego se configura diante da concorrência internacional, alimentada pelas inovações tecnológicas, numa ameaça à estabilidade do trabalhador. Com essa realidade se depara os Cursos de Educação Profissional e Tecnológica.

Não podemos esquecer que essa realidade parece não considerar as relações de trabalho. Os avanços no âmbito da administração e da tecnologia instalam gradativamente ondas de incerteza e de instabilidade. Desse modo, durante a formação essa realidade deve ser considerada no Estágio. A questão que se coloca é: Como desenhar um modelo de Estágio que alcance essa realidade?

[...] ao estagiário e aos seus formadores, cabe compreensão dessa realidade em que estamos inserido e a busca de caminhos que apontem para a emancipação humana e a possibilidade de uma sociedade mais justa, onde as pessoas tenham o direito sagrado de trabalhar com dignidade (LIMA e SOUSA, 2007, p. 122).

O Estágio é um espaço para a reflexão sobre a realidade e, principalmente, sobre o trabalho a ser executado pelos alunos estagiários. A organização, realização, valorização que se dá a esse momento de formação é inerente



a cada estagiário. A oportunidade que se tem no Estágio é de refletir sobre a sua área de formação e preparar-se para o exercício profissional.

### O Curso de Graduação Tecnológica em Recursos Humanos

O contexto social atual revela mecanismos materiais e simbólicos que determinam as relações, numa complexa teia de interdependência nas estruturas sociais e psicológicas dos agentes envolvidos. Estamos inseridos numa realidade que apresenta inúmeras crises estruturais. Dentre elas, uma das que merece destaque é o desemprego e o trabalho precarizado, que impõe ao trabalhador a busca por especializações imediatas, como preparação para o exercício de uma profissão. Sabemos que uma das prioridades atuais das políticas de educação tem sido o ensino tecnológico. Os cursos tecnológicos têm como principal objetivo o atendimento ao setor produtivo e de serviço.

Destacamos que as instituições educacionais representam, reproduzem e cobram dos alunos os gostos, as crenças, as posturas e os valores dos grupos dominantes, do mercado e do poder econômico, colocando-os como padrões da cultura universal. Diante dessa realidade, ao aluno cabe tomar decisões com relação a prática profissional que possam fazer a diferença no complexo social em que vivemos, mas, mesmo assim, ele está inserido num contexto globalizado que influenciará suas ações. O Estágio oferece ao aluno a possibilidade de reflexão sobre o caminhar profissional permeada pelos significados das relações que estabeleceu no plano pessoal, da formação regular anterior à graduação e das próprias experiências profissionais que o conduziram à buscar a graduação tecnológica seja como forma de sustentabilidade,



acesso ou ascensão profissional. Dessa forma o Estágio pode contribuir na construção da identidade do profissional, tendo oportunidade ainda de dar novo significado à prática, tendo como fundamento a reflexão desenvolvida em sala de aula. Como diz Lima (2004), o Estágio é o momento de se pensar a formação contínua como elemento de realimentação da reflexão.

O aluno estagiário, agindo sobre o meio e recebendo influência deste, pode, assim, elaborar o seu conhecimento, trabalhando com conteúdos concretos, indissociáveis da realidade social através da reflexão, troca de experiências e interferir de alguma forma, nesta realidade. (LIMA, 2004, p. 24).

A contemporaneidade revela uma profunda crise de valores e de referenciais de comportamento, o que provoca as crises em todas as esferas de convivência social. Os valores esvaziam-se em função de uma nova lógica marcada pela competitividade, individualismo e acúmulo de bens materiais. Tal lógica leva as pessoas a priorizarem a sustentabilidade e a ascensão profissional que lhes possibilite status social mais elevado e para isso o que elas buscam proteger, é o seu lugar no mercado seja a que preço for, o que altera profundamente as relações na vida privada e profissional. É nesse mundo que o estagiário se coloca e retorna a sala de aula com inúmeras indagações sobre a prática, questionando-se como transformá-la nesse contexto.

O Estágio assume um importante papel na percepção do aluno para com a realização das atividades profissionais futuras, tendo a chance de refletir em sala de aula com a orientação do professor, que deverá estar mobilizado em valorizar a postura ética e reflexiva sobre a prática. Sendo a ética um valor a ser assumido pelo Estagiário,



futuro trabalhador do mercado que o espera. A ação ética segundo Guedin (2003) não é simplesmente obedecer as regras, mas se concretiza como o resultado de uma escolha. Estamos diante da correspondência entre as práticas individuais e as condições sociais de existência, capaz de expressar o diálogo, a troca constante e recíproca entre o mundo objetivo e o mundo subjetivo das individualidades. É a compreensão crítica dos fundamentos estudados e as possibilidades que tem o homem, como ser pensante, de demonstrar, pela reflexão de sua ação, o aprendizado e o desenvolvimento das habilidades e competências para analisar e criticar a realidade social, contribuindo para a sua transformação.

Os alunos do ensino tecnológico são aqueles voltados para o mercado de trabalho que buscam uma qualificação que possa facilitar sua inserção ou acessão no mercado, uma vez que dentre os alunos desses cursos alguns já são trabalhadores de áreas que não exigem o nível superior e que, por sua vez, não possibilita maiores perspectivas de acessão funcional. Esses alunos buscam a graduação tecnológica como forma de ascender profissionalmente no seu atual posto de trabalho, ou ainda, ser inserido em outras áreas mais rentáveis do mercado de trabalho.

No desenho curricular dos cursos de graduação tecnológica, o Estágio aparece como disciplina obrigatória e tem como objetivos:

Buscar o entendimento da formação tecnológica, da revalorização do trabalho e da educação como fatores imprescindíveis [...]; refletir sobre o conhecimento da profissão [...]; promover a troca de experiências por meio das narrativas orais e escritas das pessoas que já exerceram a profissão [...] investigar o mercado em relação à área, bem como



suas potencialidades e seus limites de absorção de empregos (CUNHA e HOLANDA, 2006, p. 26).

Nessa perspectiva, compreendemos o Estágio como uma oportunidade rica de aprendizagens, na medida em que coloca o aluno em contato com as rotinas características no âmbito profissional, ou seja, é uma antecipação da prática, a possibilidade de conjugar e consolidar os saberes da formação em interação com os saberes da prática. Porém esse sujeito atribuirá diferentes significados às coisas, tendo como referencial suas próprias vivências e percepções do mundo. Cada sujeito está inserido espacialmente dentro de um campo social, capaz de influenciar suas crenças e comportamentos diante da realidade. O aluno-estagiário se consolida como sujeito socialmente constituído a partir das influências sociais e culturais, que poderão ser determinantes para o seu desempenho profissional.

O Estágio tecnológico, por se tratar de cursos voltados para o mercado de trabalho, estimula o aluno a descobrir práticas profissionais nas empresas e instituições voltadas para as mais diversas áreas tecnológicas. O seu objeto de estudo e observação é o cotidiano do profissional no contexto empresarial ou institucional, situando o papel da sua função, tentando identificar o conteúdo aprendido no curso, buscando reconhecer a sua identidade profissional. O estagiário participa ativamente da construção de um conhecimento novo e de uma visão mais ampla de atuação na comunidade a que pertence ou pretende pertencer profissionalmente.

Os Cursos Tecnológicos oferecidos nessa Unidade de Ensino Superior se propõem à formação de profissionais nas áreas de Secretário Executivo Bilíngüe, Gestão Financeira, Marketing Estratégico, Gestão Empresarial, Gestão de Recursos Humanos, Sistemas de Informação,



Desenvolvimento de Web e Comércio Eletrônico, com o objetivo de formar profissionais para atuarem nas áreas citadas, com qualidade e competência.

O Estágio Supervisionado tem o caráter obrigatório e está dividido em Estágio I e II com a duração total de 200 horas objetivando atender à formação desse profissional, diante da realidade e suas concretas possibilidades de atividades práticas, tendo como eixos de trabalho: a pesquisa sobre a prática – as histórias de vida dos profissionais que atuaram e atuam na área, a memória da profissão; a prática em contexto – as condições de trabalho, os espaços de exercício das atividades próprias da área; a intervenção nas práticas, criação e desenvolvimento de projetos, dentro das condições objetivas de vida de cada estagiário.

Especialmente registramos a experiência do Estágio no Curso de Gestão de Recursos Humanos e a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso-TCC que contém um capítulo intitulado de Proposta de Intervenção. As atividades aqui descritas são direcionadas ao Estágio II, e estão assim organizadas:

- Primeiro momento: atividades de estudos dirigidos que possibilite a compreensão do significado do Estágio, enquanto preparação para a prática profissional;
- Segundo momento: resgate das disciplinas trabalhadas durante todo o curso, com destaque aos principais aspectos trabalhados em cada uma delas;
- Terceiro momento: escolha de uma empresa, onde será realizado o Estágio em dupla, com uma programação de, no mínimo, cinco encontros;
- Quarto momento: O trabalho de campo, onde os estagiários realizam a observação do contexto profis-



sional, conhecem a empresa na sua estrutura organizacional e funcional e dedicam-se à observação das atividades relacionadas à sua área de atuação. Realizam ainda uma entrevista com o Gestor de Recursos Humanos, que muitas vezes coincide com a pessoa do proprietário ou sócio da empresa. Alguns estagiários buscam a experiência em Instituições públicas ou mistas como forma de conhecer a atuação dos Recursos Humanos na esfera administrativa pública;

- Quinto momento: retorno à sala de aula, com a coleta de dados e a realização da análise das informações a partir do conhecimento teórico de cada um, momento em que definem a temática a ser estudada;
- Sexto momento: elaboração individualmente ou em dupla, dependendo da dinâmica da turma, do TCC a partir do tema escolhido e da coleta de dados com a apresentação no final das atividades. O TCC está dividido basicamente em três capítulos centrais, com possíveis variações, que se dividem em: Fundamentação Teórica da temática escolhida; a descrição da realidade da empresa (resguardado a privacidade de informações e o nome desta) e dificuldades encontradas; uma proposta de intervenção surgida a partir das principais dificuldades encontradas na empresa e fundamentada no conteúdo teórico estudado no curso, sendo nesse estudo, as propostas de intervenção o objeto de análise. As considerações finais dos trabalhos resgatam os objetivos do trabalho analisando a concretização dos mesmos, e registra a contribuição do Estágio e do TCC para sua formação.

Esse planejamento facilita o desenvolvimento das atividades como também as reflexões entre a teoria estudada no Curso e a prática encontrada no Estágio. A



partir dessas reflexões os alunos pensam propostas de intervenção onde identificam os problemas encontrados nas instituições estudadas e propõem soluções possíveis de serem realizadas.

### Avaliação Curricular

Tendo em vista o objetivo deste trabalho, estudaremos a avaliação curricular com o objetivo de estudar sua aplicabilidade para um melhor entendimento da implementação dos projetos de intervenção no estágio supervisionado. Para Lewy (1979) três abordagens diferentes se tornaram dominantes no campo da avaliação. Eles se referem respectivamente a: 1) obtenção dos resultados desejados; 2) estabelecimento de méritos; e 3) tomada de decisão.

No que se refere à obtenção dos resultados desejados, o autor mostra que neste campo, o modelo mais conhecido é aquele proposto por Tyler (1950, p. 11):

Ele descreve educação como um processo no qual três diferentes focos devem ser distinguidos: objetivo educacional, experiências de aprendizagem e exame dos resultados. De acordo com sua concepção, avaliar significa examinar se os objetivos educacionais desejados foram ou não alcançados.

No tocante ao mérito de uma programação Lewy (op. cit.) diz que a avaliação que se realiza no final do processo de desenvolvimento resume os méritos do programa – daí a noção de avaliação somativa. Tais resultados podem servir aos consumidores do programa para decidir se devem usá-lo inteiramente ou sob que condições devem usá-lo. Uma vez que os resultados da avaliação são obtidos na fase em que o desenvolvimento do programa



foi completado, eles não têm nenhuma função formativa. A distinção entre avaliação “formativa” e “somativa” é provavelmente a mais significativa feita recentemente no campo da avaliação. A ênfase no papel “formativo” da avaliação deu existência a muitas estratégias jamais usadas antes. (p. 12-13).

Quanto ao que ele chama de tomada de decisão, diz respeito àquelas abordagens voltadas para uma decisão, isto é, o valor da avaliação só estará perceptível se seus resultados afetarem ações futuras. Nesse sentido, Alkin apud Lewy (1979, p. 13) define a avaliação da seguinte forma:

[...] a avaliação foi definida como o processo de verificação das áreas sobre as quais se devem tomar decisões, de seleção de informações apropriadas e de coleta e análise de informações, de forma a organizar um sumário de dados úteis para a seleção de alternativas por parte dos responsáveis pelas decisões.

Tendo em vista, os objetivos do Estágio Supervisionado do Curso de Tecnólogo em Recursos Humanos, vimos que a avaliação formativa é a que mais atende aos objetivos dessa modalidade de curso, por conceder ao aluno a oportunidade dele verificar seus avanços e recuos, compará-los aos padrões desejáveis e traçar suas metas de superação pessoal.

### Propostas de Intervenção

O TCC tem como principal objetivo de acordo Soares (2007, pág. 153) *aplicar os conhecimentos das diversas áreas adquiridos no decorrer do curso, aprimorar os conhecimentos técnicos e inserir sua atuação na realidade*



*local e/ou regional.* Dessa forma, por ocasião da elaboração do TCC os alunos estudam temáticas vinculados aos Recursos Humanos, e elaboram propostas relacionadas com o assunto escolhido para estudo, tendo o cuidado de realizar fundamentação teórica adequada e consistente, capaz de confirmar a viabilidade e execução da proposta. Os temas mais estudados são: Recrutamento e Seleção; Gestão de Pessoas; Motivação; Plano de Benefícios; Treinamento e Desenvolvimento; Dinâmica de Grupo; Cargos e Salários; Psicologia Organizacional. Destacamos algumas falas das propostas de intervenção desenvolvidas pelos alunos relativas a essas temáticas.

Quanto ao tema Recrutamento e Seleção os estagiários, A-1 e A-2, identificaram que na empresa observada havia dificuldade de estabelecer critérios para a seleção dos candidatos às funções disponíveis. Diante disso, os alunos buscaram fundamentação teórica na área para mostrar a importância de se ter esses critérios e como esse aspecto pode trazer para a empresa as pessoas mais competentes à função pleiteada. As observações realizadas por eles comprovaram as inúmeras dificuldades encontradas pelo setor de Recursos Humanos na contratação de funcionários sem utilizar critérios de seleção. Isso pode ser observada através do seu depoimento ao afirmarem:

*No decorrer do estágio, foi comprovado que a instituição acaba recebendo muitos candidatos por indicações. Esses candidatos passam pelo processo de seleção, porém, acabam entrando na organização para a ocupação da vaga disponível. (A-1 e A-2)*

Quanto à temática de Treinamento e Desenvolvimento, os estagiários, A-3 e A-4, visitaram uma empresa que não realizava treinamento adequado às funções, pois



contratavam funcionários e os colocavam na execução das tarefas daquela função sem um treinamento prévio, o que provocava erros na execução dessas tarefas, muitas vezes com críticas severas por parte da administração, que não reconhecia que isso se dava pela falta de treinamento específico. Uma outra falha apontada pelos alunos era a falta de entrosamento entre as funções e as filiais da empresa, parecendo um trabalho setorial, quando na verdade na estrutura organizacional todas as funções estão interligadas para melhor atender ao cliente. Se não houver essa compreensão, cria dentro da empresa competências que atrapalham o bom andamento do trabalho.

*Sugerimos reuniões quinzenais, entre todas as filiais num único local, sendo esse o ponto de partida de proporcionar a interação entre a gerência do RH e os demais colaboradores [...] Este tipo de treinamento mantém a equipe motivada, e integrada, tendo uma melhoria no desempenho do trabalho. (A-3 e A-4)*

Outro tema estudado foi à motivação. Os estagiários, A-5 e A-6, identificaram a importância da motivação nos colaboradores da empresa para facilitar o bom desempenho do trabalho. Pessoas motivadas realizam seu trabalho com mais disposição e aumentam o rendimento e produção da empresa. Elas estudaram que os fatores facilitadores do bom relacionamento organizacional são: cooperação, proteção, inovação, auto-aperfeiçoamento e atitudes favoráveis dentro da empresa. Sendo uma necessidade o administrador conhecer e promover momentos de integração e motivação do grupo tendo como objetivo um maior rendimento na execução das tarefas.

No tocante ao tema Gestão de Pessoas, A-7 e A-8 observaram que há necessidade de uma melhoria na comunicação interna, daí a sugestão da criação de um



sistema de intranet, no sentido de comunicar os eventos ocorridos na empresa como, aniversariantes do mês e colaborador destaque do mês com a intenção de promover uma maior interação entre os colaboradores.

*A gestão de pessoas baseia-se no fato que o desempenho de uma organização depende da contribuição eficiente de seus colaboradores, afinal são as pessoas que dão vida à empresa. É importante que a mesma busque sempre a excelência no capital humano para que tenha competitividade para atuar no mundo globalizado de hoje. (A-7 e A-8)*

Os alunos-estagiários trazem nas Considerações Finais a valorização da temática estudada, destacando se os objetivos do trabalho foram alcançados, e relatam a experiência da realização do Estágio para a formação em Recursos Humanos.

*A realização desse trabalho nos deu a oportunidade de visitar uma empresa e ver na prática o funcionamento de uma empresa e dos trabalhos do RH. Propor uma mudança para a empresa nos instigou a ter uma visão mais ampla da realidade dessa e observar como as atividades são realizadas no dia-a-dia. (A-1 e A-2)*

*Podemos dizer que o estágio teve uma contribuição de suma importância em nossa formação, pois com ele vivenciamos e aprendemos um pouco do dia-a-dia do profissional de RH. Saímos da teoria ao longo do curso e fomos observar a realidade do trabalho na prática, sentindo assim o verdadeiro conteúdo da profissão. (A-3 e A-4)*

Diante do exposto, pode-se perceber que a participação e visita dos alunos no cotidiano das empresas oportunizou a ampliação da visão anteriormente estu-



dada teoricamente sobre as temáticas abordadas, conscientizando o estagiário das realidades diversas que eles poderão se deparar no mercado de trabalho.

### Considerações Finais

A avaliação curricular vai demonstrar que a avaliação de aprendizagem realizada no âmbito do Estágio Supervisionado nos Cursos Tecnológicos, especialmente aqui estudado o Curso de Gestão em Recursos Humanos, é formativa, uma vez que foi possível perceber que no processo avaliativo foram considerados aspectos socioeconômicos, culturais e cognitivos dos alunos, à medida que utiliza critérios que possibilitam afloramento das competências requeridas ao tecnólogo. Tal opção de avaliação de aprendizagem possibilita a compreensão da importância do espaço curricular do Estágio como espaço de formação. Esse registro mostra o ensino tecnológico pode contribuir com o desenvolvimento social, uma vez que é mais acessível e está relacionado com a prática profissional dos trabalhadores, pois, o perfil dos alunos dos cursos tecnológicos, são aqueles que já exercem alguma atividade profissional e, inclusive, trabalham no expediente regular e estudam no período noturno.

No decorrer do estágio foram desenvolvidas atividades adequadas à realidade encontrada e relacionada com a prática profissional que o estagiário irá encontrar no mercado de trabalho. Destacamos, também, o valor de trabalhar com a prática de projetos de intervenção, possibilitando ao estagiário refletir sobre a realidade encontrada, buscar a fundamentação teórica que possibilite realizar propostas concretas que possa melhorar o desempenho da empresa. Tivemos relatos de contratação e/ou promoção surgidas a partir da apresentação



dessa proposta à empresa objeto do estudo, que é uma ação opcional do estagiário. O Estágio acaba se tornando um espaço de oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

Conhecer a realidade onde desempenhará sua escolha profissional, e refletir sobre o que encontra na prática, abrindo espaço para a proposição de soluções fundamentadas na teoria é, sem dúvida, um grande estímulo à capacidade crítica e criativa do estagiário. Por essas razões valorizamos o papel importante do Estágio na formação e no desempenho da prática profissional. O Estágio nos Cursos Tecnológicos é um espaço de reflexão e compreensão sobre a vida e a profissão que estamos inseridos.

## Bibliografia

BOURDIEU, Pierre. **Questões de Sociologia**. Tradução: Jeni Vaitsman. Rio de Janeiro: Editora Marco Zero Ltda., 1980.

CUNHA, Gregório M. e HOLANDA, Patrícia Helena C. **O que é um Curso de Graduação Tecnológica?** In: CUNHA, G. M., HOLANDA, P. H. C. e VASCONCELOS, C. L. de (orgs). *Estágio nos Cursos Tecnológicos – conhecendo a Profissão e o Profissional*. Fortaleza: Edições UFC, 2006.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 10a. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

\_\_\_\_\_. **A importância do ato de ler**. 40ª. Ed. São Paulo: Cortez, 2000.

GUEDIN, Evandro. **A Filosofia e o Filosofar**. São Paulo: UNILETRAS, 2003.

LIBÂNEO, José Carlos. **Didática**. São Paulo: Cortez Editora, 1994.



LIMA, Maria Socorro Lucena. **A hora da prática – reflexões sobre o estágio supervisionado e a ação docente.** 4ª. Ed. Fortaleza: Edições Demócrito Rocha e Edições UECE, 2004.

\_\_\_\_\_ e SOUSA, Ana Lourdes L. de. **Atividade de Estágio e Projeto de Intervenção.** In: CUNHA, Gregório M., HOLANDA, Patrícia H. C. e VASCONCELOS, Cristiano L. de (orgs). *Estágio Supervisionado – Questões da Prática Profissional.* Fortaleza: edições UFC, 2007.

LIRA, M<sup>a</sup> de Fátima Soares. O que é TCC. In: CUNHA, Gregório M., HOLANDA, Patrícia H. C. e VASCONCELOS, Cristiano L. de (orgs). *Estágio Supervisionado – Questões da Prática Profissional.* Fortaleza: edições UFC, 2007.

LEWY, ArieH. *Avaliação de currículo.* Tradução Sandra Maria Carvalho de Paoli; Leticia Rita Bonato. São Paulo: EPUC, 1979.

PIMENTA, Selma G. e ANASTASIOU, Lea das G. **Docência no Ensino Superior.** 2ª. Ed. São Paulo: Cortez, 2005.

\_\_\_\_\_ e LIMA, Maria Socorro L. **Estágio e Docência.** São Paulo: Cortez, 2004.

RIOS, Teresinha A. **Compreender e ensinar: por uma docência da melhor qualidade.** São Paulo: Cortez, 2001.

