

DEISE PORTUGAL COURÁ



**ESTÁGIO NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE
EMPRESAS DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
DO PARANÁ, E A BUSCA DE ARTICULAÇÃO ENTRE
EDUCAÇÃO E TRABALHO**

**Dissertação apresentada ao Curso
Mestrado em Educação, da Pontifícia
Universidade Católica do Paraná
Sob a orientação da Professora
Dra. Léa das Graças C. Anastasiou,
para a obtenção do grau de Mestre.**

DIS
378
C858e
2000
ex. 1

CURITIBA

ABRIL/2000

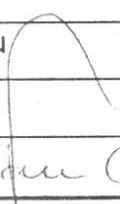
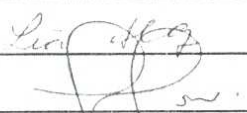
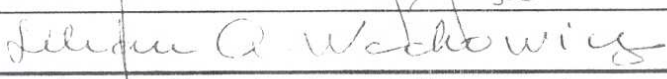


Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Centro de Teologia e Ciências Humanas
Área de Educação
Mestrado em Educação

ATA DA SESSÃO PÚBLICA DE EXAME DE DISSERTAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO, NÍVEL DE MESTRADO, DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ.

Exame de Dissertação n.º 186

Aos vinte e quatro dias do mês de abril de dois mil, realizou-se a sessão pública de defesa de dissertação "O ESTÁGIO NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ, E A BUSCA DE ARTICULAÇÃO ENTRE EDUCAÇÃO E TRABALHO", apresentada por **Deise Portugal Courá**, ano de ingresso 1997 para obtenção do título de Mestre. A Banca Examinadora foi composta pelos seguintes professores:

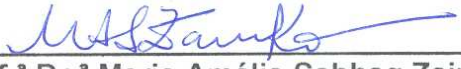
MEMBROS DA BANCA	ASSINATURA
Prof. ^a Dr. ^a Léa das Graças Camargos Anastasiou	
Prof. Dr. Eden Januário Netto	
Prof. ^a Dr. ^a Lilian Anna Wachowicz	

De acordo com as normas regimentais a Banca Examinadora deliberou sobre os conceitos a serem atribuídos e que foram os seguintes:

Prof. ^a Dr. ^a Léa das Graças Camargos Anastasiou	Conceito A
Prof. Dr. Eden Januário Netto	Conceito B
Prof. ^a Dr. ^a Lilian Anna Wachowicz	Conceito B
Conceito Final B	

Observações da Banca Examinadora:

A dissertação está aprovada, devendo se incorporar à versão final as recomendações da Banca.


Prof.^a Dr.^a Maria Amélia Sabbag Zainko
Diretora da Área de Educação
Coordenadora do Curso de Mestrado em Educação

AGRADECIMENTOS

Ao meu querido esposo Mauri pelo amor, carinho, amizade e apoio no decorrer deste estudo.

As minhas queridas filhas, Patrícia e Jéssica, que com amor e carinho me fizeram perceber o valor das pequenas coisas.

Ao meu pai (in Memoriam), que se hoje estivesse vivo teria muito orgulho por eu realizar esse estudo.

A minha querida mãe Tereza que não mediu esforços e abnegação em me ajudar a cuidar de minhas filhas durante este estudo e sempre esteve ao meu lado nas horas difíceis.

A minha querida irmã Denize, que esteve sempre ao meu lado e acreditou na importância da realização desse trabalho para minha realização pessoal.

Aos 29 participantes deste estudo que acreditaram na sua importância e por isso, contribuíram respondendo ao questionário e assim possibilitando sua realização.

A professora Dra. Liliam Wachowicz, por sua colaboração e amizade.

Ao professor Dr. Eden do CEFET/PR, pelo incentivo e amizade.

Em especial, à professora Dra. Léa das Graças C. Anastasiou pela orientação eficiente, precisa e decisiva na realização desse estudo.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS	II
LISTA DE SIGLAS	V
INTRODUÇÃO.....	6
JUSTIFICATIVA	13
METODOLOGIA DA PESQUISA.....	15
CONSIDERAÇÕES COMPLEMENTARES	20
CAPÍTULO I	22
1.1 O ESTÁGIO, SUAS CARACTERÍSTICAS E IMPLICAÇÕES.....	22
1.1.1 Origem Histórica do Estágio	22
1.1.2 Estágio de Estudante: uma Saída para a Práxis	24
1.1.3 O Estágio e a Vida Prática.....	26
1.1.4 O Estágio como um Ferramental.....	28
1.2 O ESTÁGIO E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	30
1.3 TEORIA E PRÁTICA — O SABER E O FAZER.....	35
1.4 COOPERAÇÃO COM EMPRESAS: BENEFÍCIOS PARA O ENSINO	36
1.5 PROJETO INTEGRAÇÃO ESCOLA/ EMPRESA/ GOVERNO, NO BRASIL.....	38
1.6 O ESTÁGIO CURRICULAR E O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NA PUCPR.....	40
1.8 TIPOS DE ESTÁGIOS	48
1.8.1 Realização do Estágio	48
1.9 DISPOSIÇÃO DO ESTÁGIO.....	49
1.10 FONTES DE RECRUTAMENTO DE CANDIDATOS	50
1.10.1 Procedimentos para o Estágio junto à PUC-PR	51
1.10.2 Outros Agentes de Integração de Estágios.....	51
1.11 O ESTÁGIO E AS CONDIÇÕES MATERIAIS DE EFETIVAÇÃO	54
1.12 O ESTAGIÁRIO NA EMPRESA	56
1.13 CONSIDERAÇÕES	58
CAPÍTULO II	59
2.1 O ESTÁGIO SUPERVISIONADO NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR NO BRASIL.....	59
2.1.1 Objetivos do Estágio no Curso.....	60
2.2 A ADMINISTRAÇÃO E SUAS PERSPECTIVAS	64
2.3 NOVA ONDA NA ADMINISTRAÇÃO.....	66
2.4 FÁBRICA DE EMPRESAS: A EXPERIÊNCIA DA GERAÇÃO DE NOVOS EMPREENHIMENTOS.....	67
2.5 A IMPORTÂNCIA DO FATOR HUMANO NAS EMPRESAS.....	69
2.6 DIRETRIZES CURRICULARES PARA O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO E O ESTÁGIO SOB NOVA ÓTICA.....	71

2.6.1 Perfil, Habilidades e Conteúdos.....	72
2.7 ESTÁGIOS CURRICULARES NA GRADUAÇÃO - APRECIÇÃO DOS ALUNOS DE INSTITUIÇÕES DIVERSAS	74
CAPÍTULO III	77
3. EMPRESA JÚNIOR: UMA SAÍDA PARA A PRÁXIS	77
3.1 ORIGEM DO MOVIMENTO	79
3.1.1 Relação Empresa Júnior/ Instituição de Ensino.	81
3.1.2 Empresa Juniores/ Paraná.....	82
3.2 A EMPRESA JÚNIOR E A ESTRUTURA EDUCACIONAL NO BRASIL	82
CAPÍTULO IV	86
4. ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA DE CAMPO.....	86
Gráfico 1- Estágios Realizados em 1999.....	88
Gráfico 2 - Agentes de Interação	90
Gráfico 3 - Empresas Contratantes.....	91
Gráfico 4 - Setores E Setores Econômicos.....	93
Gráfico 5 - Atitudes permitidas e possibilidades.....	94
Gráfico 6 - Motivação para realização do estágio	96
Gráfico 7 - A prática do estágio e a correspondência à teoria.	98
Gráfico 8 - Realização de Avaliação.....	100
Gráfico 9 - Motivação para contratação de Estagiário.	101
Gráfico 10 - Avaliação do Estágio	103
CONSIDERAÇÕES COMPLEMENTARES	107
ANEXO 1	111
ANEXO 2	112
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	113

LISTA DE SIGLAS

CIEE- Centro de Integração Empresa- Escola

IEL- Instituto Euwaldo Lodi

CEFET - Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná

PND - Plano Nacional de Desenvolvimento

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

SIU-E- Serviço de Interação Universidade Empresa

SAE- Serviço de Atendimento ao Estudante

UC- Unidade Concedente

TCE- Termo de Compromisso de Estágio

IES- Instituição de Ensino Superior

CFE- Conselho Federal de Educação

MEC- Ministério de Educação e Cultura

ANGRAD- Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração

CFA- Conselho Federal de Administração

FGV- Fundação Getúlio Vargas

FAAP- Fundação Armando Penteado

INTRODUÇÃO

Nos últimos séculos mudou muito a arquitetura das Universidades, porém a abordagem pedagógica tradicional está fortemente presente nas salas de aula. A postura de alguns professores é de superioridade, o aluno muitas vezes é um mero

objeto do sistema, no qual sua função primordial se resume em decorar, repetir e seguir o modelo.

Atualmente, esta conduta está se modificando, pois hoje o professor necessita aplicar novas metodologias de ensino, para que seja oportunizado ao aluno participar da socialização do conhecimento, onde os mestres e seus aprendizes constroem um novo conhecimento.

A educação, que fora inicialmente transmissão de cultura, formação do caráter, modo de aculturação e de socialização adequado ao desempenho da direção da sociedade, passou a ser também educação para o trabalho, ensino de conhecimentos utilitários, de aptidões técnicas especializadas capazes de responder aos desafios do desenvolvimento tecnológico no espaço da produção.

A vantagem competitiva das instituições de ensino atualmente está nas pessoas que a compõem, na força de trabalho que deve ser educada e habilitada

No entanto, são grandes as evidências de falhas na capacitação do estudante para a vida profissional. Apesar da quantidade de informações disponíveis nesta sociedade, este novo profissional ainda não se apercebeu, por falta de maturidade, da importância da apreciação crítica dos conteúdos ministrados pelas instituições de ensino superior durante o curso de formação profissional. Cada vez mais se percebe a carência de pessoas bem preparadas, necessárias para promover o sucesso das organizações.

Neste sentido a Pontifícia Universidade Católica do Paraná, em seu novo Projeto Pedagógico, já se está inserindo no novo contexto das mudanças que implicam num processo de reconstrução, que exige a necessidade de rever a prática pedagógica do professor, até numa organização mais flexível e criativa na construção dos novos currículos dos Cursos de Graduação, tendo como objetivo principal alcançar maior desenvolvimento das aptidões para atuação do profissional, com ênfase na aprendizagem e não no ensino.

Os Programas de Aprendizagem (antigas disciplinas) serão construídos visando atingir as aptidões propostas, criando um maior grau de relação e articulação das antigas disciplinas entre si. Esta proposta deve ser compreendida como articuladora e desencadeadora de atividades que promovam aproximação da realidade e a produção do conhecimento. (Diretrizes Internas para Implantação do Projeto Pedagógico da PUCPR, para o ano 2000¹). O mundo do trabalho está em constante mudança e a Universidade terá que acompanhar estas transformações, visto que o Ministério da Educação está analisando

¹ A PUCPR vem passando (a partir do final de 1999) por uma reformulação de princípios pedagógicos. Neste contexto, os antigos Planos de Disciplinas passaram a ser renovados com o "Programa de Aprendiz", enfocando-se ações que levam a maior aprendizagem dos alunos na graduação.

propostas de mudanças nos currículos enviadas pelas instituições de ensino superior. Com as mudanças, as instituições de ensino poderão inserir disciplinas nos currículos dos cursos que irão ao encontro das necessidades do mercado de trabalho. A habilidade de maior importância para se adquirir agora é aprender a aprender, ultrapassando a reprodução, a repetição e a cópia.

O currículo ficará flexível. Ao invés do sistema de currículos mínimos, onde são detalhadas as disciplinas que devem compor cada curso, as matérias poderão ser agrupadas por áreas de conhecimento.

Na sociedade global, descentralizada e rica em informações, a criatividade será também cada vez mais valorizada nos negócios. Além da formação especializada, o estudante necessita desenvolver, dentro da comunidade acadêmica, capacidade criativa e visão globalizada, dentre outros aspectos. Pois estas qualificações serão cada vez mais valorizadas nas organizações. O mundo moderno está exigindo dos estudantes uma formação que envolva raciocínio lógico, criatividade, espírito de investigação, diálogo, capacidade produtiva, e vivência plena da cidadania.

À medida que nos aproximamos da escassez de recursos humanos bem qualificados, a redução do contingente desta mão-de-obra, ingressando no mercado de trabalho colocará as organizações face a face com a perspectiva de contratação de graduandos ainda não totalmente qualificados, derivado da pouca falta de iniciativa do estudante em procurar uma melhor qualificação e também pela falta de envolvimento dos elos geradores dos estágios, que no atual momento encontram-se desarticulados, deixando de cumprir seus objetivos na sua totalidade; neste sentido, a instituição de ensino tem como objetivo: preparar o estudante para o mundo do trabalho, investir em um profissional que

futuramente poderá ser de grande valia para a empresa. Porém, não podemos nos esquecer da formação do cidadão que está diretamente ligada ao “valor da vida que reside naquilo que no homem é espírito, mas o seu corpo recebe o princípio espiritual que habita nele e o faz ser aquilo que é: uma dignidade eminente e como que um reflexo do absoluto” (João Paulo II in SARTORI, Encíclicas : 325), possibilitando assim aos estudantes melhores condições para enfrentar as novas exigências do mercado, onde a teoria ensinada nas Universidades deverá ir ao encontro das novas tendências que perpassam pela formação do cidadão até o fazer inovador.

No contexto brasileiro, algumas empresas têm oferecido subsídios para colaborar com o processo de formação da nova geração de profissionais, propiciando aos funcionários treinamentos periódicos, oportunidade de aprender línguas estrangeiras e incentivo a participarem de cursos de reciclagens e aprimoramento. A parceria das empresas com as instituições de ensino destaca e reforça o papel educativo do trabalho e da experiência de vida que as empresas também assumem ao compartilhar programas de estágios supervisionados para estudantes.

Através dos estágios, os estudantes das diversas áreas do conhecimento terão a oportunidade de ter um contato mais próximo com o mundo do trabalho, bem como as empresas também terão a oportunidade de descobrir futuros talentos que garantirão sua permanência no mercado. Para o estagiário, muitas vezes representa a primeira ponte com o mercado de trabalho: é a oportunidade de integração com a prática do trabalho.

O estágio supervisionado torna viável uma parceria fértil entre empresa, instituição de ensino e estudante, com benefícios para todas as partes e

principalmente para o estudante, que terá a oportunidade de vivenciar o mundo do trabalho, acompanhando as inovações tecnológicas e culturais de sua área de formação.

Considera-se como estágio as atividades de aprendizagem profissional, social e cultural oferecidas ao estudante pela participação em situações reais de trabalho proporcionadas por pessoa jurídica de direito privado, órgãos de administração pública e instituições de ensino, sempre sob a responsabilidade e coordenação da instituição de ensino a que pertence, para o desenvolvimento de atividades relacionadas a sua área de formação profissional. (Coleção CIEE — 1997).

Este processo possibilita ao estudante a aplicação prática da teoria aprendida na escola, permitindo análise, vivência de situações que exigem maior integração das matérias curriculares; validação da escolha profissional e ou suprir eventuais deficiências na sua formação escolar; atenuar o impacto da passagem da vida estudantil para o mundo do trabalho; antecipar o desenvolvimento de atitudes ou posturas profissionais como estímulo ao senso crítico e à criatividade.

O estágio é um instrumento que oferece uma série de vantagens a curto, médio e longo prazo também para as empresas, tais como: a inexistência de vínculo empregatício entre o estagiário e a empresa, bem como encargos sociais e outras obrigações trabalhistas. Permite ampliar ou renovar quadros funcionais, técnicos e administrativos com custos reduzidos; a descoberta de novos talentos para assegurarem a formação de quadro qualificado de recursos humanos; é também um meio de avaliação profissional; permitindo ao empresário cumprir seu

papel social, ao contribuir para formar as novas gerações de profissionais com rapidez e qualificação que o país necessita.

Obrigatório ou não, o estágio concorre para aprimorar o ensino, funciona como base de relacionamento entre as instituições de ensino superior e o setor de produção, fornecendo subsídios para adaptação dos currículos às necessidades do mercado de trabalho.

Instituição de ensino e empresa deveriam assumir um compromisso com a sociedade, visando preparar o futuro dos profissionais, associando a teoria ensinada com a rotina diária do mundo do trabalho. Essa práxis² fará com que o estudante leve consigo os valores da entidade de sua formação quando inseridos no mercado de trabalho. Sendo que esses valores poderão ser positivos e ajudá-lo a vencer profissionalmente, ao passo que se forem negativos não darão credibilidade aos seus conhecimentos, podendo a Instituição ser apontada como a responsável pelo fracasso do estudante.

Atualmente, admite-se que, de fato, também a quantidade de conhecimentos acumulados pelo indivíduo é importante tanto para seu desempenho profissional no futuro, como para sua adaptação no mundo do trabalho, que muito rapidamente vem se modificando, devido às novas tecnologias, exigindo assim uma educação continuada. Neste sentido, as instituições de ensino superior também estão comprometidas com a qualidade do

² Práxis: Na filosofia marxista a palavra grega é usada para designar uma relação dialética entre o homem e a natureza, na qual o homem, ao transformar a natureza com seu trabalho, transforma a si mesmo. A filosofia das práxis se caracteriza por considerar como problemas centrais para o homem os problemas práticos de sua existência concreta. "Toda vida social é essencialmente prática", dizia Marx. Japiassu, 1985.

ensino e com a interação do estudante na comunidade, sem medo de sair da sua finalidade principal (o ensino).

JUSTIFICATIVA

Após vários anos de experiência acadêmica e profissional, esta autora constatou que as informações técnicas contidas em literaturas, somadas às informações obtidas junto aos órgãos competentes, não estavam sendo aplicadas de forma a atender às necessidades acadêmico-didáticas, para a realização de um Estágio voltado para a formação de profissionais Administradores que buscam a competência e a qualidade.

Para atender ao proposto nesta pesquisa, estabelecemos os seguintes elementos:

Realizei esta pesquisa com o objetivo geral de analisar como ocorre a prática e a expressão articuladora dos estágios oferecidos aos estudantes do Curso de Administração de Empresas, da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, entre esta instituição de ensino, as empresas engajadas no projeto e os estagiários.

Este trabalho teve como objetivos específicos: analisar os fundamentos legais da questão do estágio no ensino superior; levantar elementos de contextualização da prática do estágio superior; verificar na percepção do estudante o processo de articulação do Estágio.

Neste sentido, os objetivos pretendidos através deste trabalho procuraram estabelecer uma relação de como vinha sendo desenvolvido o Estágio, o que nos

fez verificar necessidades de mudanças na realização dos Estágios, para que atendam às reais necessidades do futuro profissional de Administração.

A partir desses objetivos, estabeleceu-se a seguinte questão:

Como vem ocorrendo a prática dos Estágios, no Curso de Administração de Empresas, da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, e como ocorre a articulação entre os estudantes, as empresas concedentes de estágios e a instituição de ensino.

O estudo se concentrou, assim, na verificação da articulação entre a educação e o trabalho, procurando na visão do aluno constatar a utilização sucessiva de habilidades e capacidades de aprendizado prático além disso, foi possível verificar como ocorreu a relação empresa, instituição de ensino, estudante e também aspectos sobre as agências de integração.

Para isso esse estudo propôs-se, neste contexto, a discutir elementos do novo perfil das empresas e das instituições de ensino, perfil esse que mudou bastante nas últimas décadas, associados às mudanças no mercado de trabalho hoje globalizado, que está exigindo profissionais mais capacitados e mais próximos da realidade do mundo do trabalho. Atualmente, o que importa é o que o candidato tem a oferecer, no que diz respeito aos conhecimentos práticos e teóricos. Neste sentido, o estágio tem valor importante na formação profissional, pois o estudante poderá associar a teoria vista na instituição de ensino superior onde estuda, com a prática desenvolvida nas empresas, que estão se modernizando para atender às novas realidades do processo de globalização.

Os futuros estagiários devem ter em mente que a práxis é a arma para enfrentar o mundo do trabalho. As empresas estão buscando candidatos mais

qualificados profissionalmente, em virtude da competitividade acirrada, e quem não tem nada a oferecer fica em desvantagem.

As instituições de ensino, por outro lado, preparavam os estudantes para serem especialistas; hoje o mundo do trabalho exige que eles sejam não só especialistas, mas conhecedores de diferentes áreas, com uma visão holística do mundo do trabalho.

As questões norteadoras da pesquisa foram as seguintes:

Há evidências de que o Estágio no Curso de Administração de Empresas da PUCPR, da forma como vem sendo desenvolvido, seja realmente uma das soluções para um melhor enfrentamento do estudante no atual mercado de trabalho do mundo globalizado?

Em que aspectos se efetiva a obrigatoriedade da prática de estágio no Curso de Administração para o cumprimento da grade curricular?

Em que aspectos o estágio vem contribuindo para a formação do futuro profissional do Curso de Administração?

METODOLOGIA DA PESQUISA

Para a realização deste trabalho foram utilizados os seguintes elementos metodológicos: pesquisa bibliográfica, porque entendemos que estará presente em todo processo da pesquisa. Com efeito, a respeito de quase tudo que se

deseja pesquisar, já existe algo estudado de forma básica, ou idêntica ou correlata.

Paralelamente, foi elaborado um levantamento de opiniões, onde o foco essencial residiu no desejo de conhecer, segundo os estudantes, o funcionamento do estágio junto às empresas, bem como sua preparação para realização desse estágio, os problemas do estágio, a forma de avaliação, e o conceito dos estágios na visão dos estagiários.

O tema central da discussão em torno do estágio está diretamente ligado às profundas mudanças no papel do trabalho no mundo contemporâneo. Entendemos como trabalho toda atividade humana voltada para a transformação da natureza, com o objetivo de satisfazer uma necessidade. O trabalho é uma condição específica do homem desde suas formas mais elementares, associado a um certo nível de desenvolvimento dos instrumentos de trabalho (grau de aperfeiçoamento das forças produtivas) e da divisão do trabalho na atividade produtiva entre os diversos níveis de um agrupamento social.

Segundo HARMAN & HORMANN (1995), o trabalho atualmente deixou de ser visto apenas como um meio de ganhar a vida ou acumular riquezas, e passou a ser encarado como instrumento de auto - realização e crescimento pessoal; deixa-se de administrar os funcionários como recursos e passa-se a tratá-los como seres em evolução constante e como cooperadores na criação de bem estar e riquezas; abandona-se então o modelo tradicional de trabalho, onde a industrialização poderia ser considerada um sucesso do ponto de vista humano, visto que tornou possível a eliminação de boa parte dos trabalhos pesados que antes eram realizados pelos indivíduos. Atualmente um dos elementos centrais à

administração, é a necessidade cada vez maior dos colaboradores de se realizarem como pessoa.

Trata-se de uma pesquisa cujo método é abordagem qualitativa em que pesam estudos sobre experiências, práticas pedagógicas, processos históricos, discussões filosóficas, análises contextualizadas a partir de um prévio referencial teórico.

Os dados da pesquisa foram coletados através de questionários com perguntas abertas e fechadas junto aos estudantes, para desvendar o conflito e os interesses de melhoria na articulação dos Estágios. O trabalho teve por finalidade contribuir para a transformação da situação verificada, bem como para a participação ativa do homem na organização social, econômica e política.

Também foi nossa pretensão analisar a articulação do estágio, bem como alguns elementos acerca das empresas concedentes de estágio e o estagiário, verificando os benefícios para a sociedade.

Neste âmbito da pesquisa, o estágio se caracteriza como elo de ligação entre o ensino teórico e o ensino prático, como campo específico da profissão escolhida pelos estudantes do Curso. Entendemos que o estágio no Curso de Administração de Empresas, no Campus de São José dos Pinhais, permite a proximidade dos estudantes com o mundo do trabalho, como eixo para as atividades de aprendizagem profissional e cultural, pois é indiscutível que todo o ser humano é capaz de aprender e ensinar e, no processo de construção do conhecimento, todos os envolvidos aprendem e ensinam.

Trata-se de uma pesquisa de **abordagem qualitativa**, em que pesam prática e teoria, relação sujeito e objeto.

No primeiro momento, durante a definição do tema, realizamos consultas junto ao Conselho Estadual de Educação, e fomos informados que, de acordo com o Currículo Mínimo do Curso de Graduação em Administração, aprovado pelo Parecer do Conselho Federal de Educação — CFE nº 433/93, há a obrigatoriedade de 300 horas de Estágio Supervisionado no Curso de Administração, em nível superior. Questionamos também os estudantes, os quais estavam desinformados a respeito. Ao mesmo tempo buscamos informações em outras instituições de ensino que propiciam estágios, como o CEFET/PR, apenas como subsídio para estruturarmos a idéia a respeito, sem a intenção de incluir essas instituições no universo pesquisado.

Para desenvolver a pesquisa foram elencados alunos do terceiro e quarto ano do Curso de Administração da PUCPR.

A descrição do instrumento visa mostrar a relação das questões com os objetivos da pesquisa.

Elaboramos questionários, que foram respondidos por estudantes do terceiro e quarto ano do Curso de Administração, do turno diurno e noturno, no mês de agosto de 1999.

A opção instrumental aplicada de questionário teve base na seleção de PAVÃO (1996 : 2), que nos diz que os questionários são largamente utilizados por ser a forma mais adequada à realidade local e a necessidade em relação aos objetivos da proposta trabalhada no processo.

Fizemos inicialmente um estudo prévio com os estudantes do Curso de Administração, onde a autora ministrava a disciplina de Economia Contemporânea, com o objetivo de verificarmos se a problemática teria pertinência para o desenvolvimento da pesquisa, e se as respostas seriam

relevantes para o fim a que se destinam. Também investigamos a possibilidade de contribuirmos para a busca de novos encaminhamentos e mudanças na forma atual em que se encontram os casos a serem estudados.

O estudo foi realizada solicitando-se dos estudantes que estava realizando estágios, que fizessem um breve relato sobre o seu estágio focalizando aspectos gerais da execução e coordenação dos estágios.

CONSIDERAÇÕES COMPLEMENTARES

O antigo conceito de educação como preparo para o trabalho é totalmente insatisfatório, pois tanto do ponto de vista individual como social, o estudante hoje necessita ir além dos ensinamentos ministrados na Universidade. Deve usar sua criatividade em benefício da sociedade. A intenção da presente pesquisa é procurar estabelecer a importância do estágio para os estudantes do curso de administração de empresas, que servirá de ponte ou de transição, entre a instituição de ensino e o mercado de trabalho, assim como de um espaço onde os professores poderão direcionar os conteúdos ministrados, para atender às necessidades do atual mundo do trabalho.

Não só no Brasil, a qualificação passa a ser a chave do desenvolvimento individual humano e profissional. Se no passado as empresas desperdiçavam seus estagiários, deixando-os com atividades sem importância, agora as empresas necessitam estar envolvidas no aprendizado do estudante, para que no futuro ele possa representar um ativo para a empresa, permitindo a atualização do quadro funcional, técnico administrativo, com custos reduzidos, mantendo um canal de ligação para o acompanhamento de avanços tecnológicos e conceituais difundidos via escola.

Faz-se necessário que as empresas concedentes de estágios a estudantes participem mais ativamente do processo de formação profissional, colaborando

com os objetivos educacionais e atendendo às aspirações de renovação do quadro funcional, beneficiando-se, ainda, da melhoria na qualificação geral no mercado de trabalho. Acreditamos que está mudando o conceito das empresas que não tinham interesse em participar do processo de formação profissional dos estudantes em cursos técnicos e superiores, pois consideravam que essa missão era única e exclusivamente das instituições de ensino superior.

Também se faz necessário estabelecer paradigmas inovadores quanto aos estágios, pois o que irá adequá-los à nova realidade será uma avaliação criteriosa da estrutura da instituição de ensino, da empresa e o desempenho do estagiário na prática do trabalho.

CAPÍTULO I

1.1 O ESTÁGIO, SUAS CARACTERÍSTICAS E IMPLICAÇÕES

Para nortear os objetivos desse trabalho foi necessária a elaboração de um referencial teórico. Para tanto, buscamos na bibliografia conceitos, datas, situações que direcionassem o enfoque desejado na busca dos objetivos propostos, para a realização do trabalho de pesquisa. Para compreendermos melhor, iniciaremos pela origem histórica do estágio, passando por sua normatização, seus procedimentos para recrutamentos nas empresas, sua avaliação pelos estudantes, etc.

1.1.1 Origem Histórica do Estágio

É um vocabulário muito antigo, que provém do latim, que significa Stagium. Outros povos também utilizavam este conceito. Os franceses o utilizavam como Stage, que significa degrau, patamar. Outro termo semelhante e até sinônimo de estágio é o tirocínio, termo do direito feudal, no qual o vassalo era obrigado a passar algum tempo na casa ou no castelo do senhor, prestando-lhe assistência, sobretudo nos tempos de guerra (CURRY, C.R. 1997).

Em latim Tiro quer dizer recruta, soldado recém alistado, e por comparação significa também novato ou aprendiz que é o sinônimo mais próximo do

estagiário. No teatro, o estágio quer dizer receber o novato, ser bem recebido, ter uma estrutura protetora para quem inicia numa determinada prática.

Segundo CURRY (1977), antes da Revolução Industrial no século XVIII, por volta de 1750, antes desse período chamado industrial, a formação profissional acontecia de uma forma muito diferente comparada, por exemplo, à formação na Grécia no século V aC. Falar a um grego que ele deveria estudar, que iria à escola para poder trabalhar seria incoerente, pois não havia correlação entre esses dois universos: o universo do conhecimento, do “logos” da existência e o universo do trabalho, que era composto basicamente pelo trabalho escravo. Trabalho era coisa de escravo, com boa vontade se estendia ao artesão. Mas, não era coisa para se estudar: estudar para trabalhar, não fazia sentido. Essa separação entre o mundo do trabalho e o mundo do conhecimento permaneceu até o período industrial, ou seja, entre 1750 e 1830, na Inglaterra, onde o processo produtivo teve início.

Antes disso, no entanto, o surgimento das Primeiras Universidades Medievais datam, segundo ROSSATO (1998 : 18-28) do século XI, tais como: Universidade de Bolonha (1088), Universidade de Oxford (1167), Universidade de Toulouse (1233). Elas visavam a formação de profissionais, o que nos mostra que, em dado momento histórico, entrou em cena uma outra perspectiva da relação entre o mundo do trabalho e o mundo do conhecimento: era preciso estudar para trabalhar, para poder exercer uma determinada ocupação. Neste sentido, segundo ROSSATO, a Enciclopédia de Diderot e D’Alembert foi um marco fundamental: em 1757, foi descrito pela primeira vez um quadro de ocupações com um quadro de matérias que as pessoas deveriam estudar para poder desempenhar aquelas ocupações. Assim, as primeiras escolas superiores

se instalaram. As últimas, nessa seqüência de instalação, foram as de Medicina, porque criaram uma resistência ao padrão estabelecido: “Quer aprender como eu faço? Senta aqui e me vê trabalhar”. Essa resistência foi maior ainda em relação aos currículos, que surgem no início do século XIX. No Brasil não foi diferente, com a vinda da família real, quando se iniciam as primeiras escolas superiores.

Assim, firma-se a idéia de que para poder ingressar no mundo do trabalho é preciso estudar, ir à escola, onde se estudarão as disciplinas e matérias, onde haverá a aproximação com a vida prática e o estágio.

Neste capítulo, vamos nos dedicar ao estudo da questão do “estágio” como momento privilegiado de formação e preparo do estudante universitário para o mundo do trabalho.

1.1.2 Estágio de Estudante: uma Saída para a Práxis

Na longa caminhada do ser humano em busca do domínio da natureza e da garantia de uma vida melhor, a Revolução Industrial representou a oportunidade ótima para a aproximação produtiva entre o saber e o fazer. Daí temos hoje a importância das relações estreitas entre o saber (Universidade) e o fazer (Empresa) e a utilização da práxis como poderoso instrumental de capacitação no mundo moderno.

Estágio de estudantes, emprego e treinamento de empregados são três conceitos vinculados por um fator comum — o trabalho, mas que não se identificam nos seus objetivos e procedimentos de execução.

O estágio é atividade de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionada ao estudante pela participação em situações reais da vida e do

trabalho no meio onde vive. O estágio deve ocorrer ao longo do curso numa simulação real de trabalho, permitindo ao estudante uma acumulação sucessiva de habilidades e capacidades.

As atividades do estágio deverão ser compatíveis com o contexto básico da profissão a que o curso se refere e devem ocorrer numa seqüência que atenda ao princípio de dificuldade e complexidade crescente, de acordo com a progressão curricular.

O estágio distingue-se de outras formas de trabalho, realizadas em situações fictícias ou similares, e não pode ser confundido com capacitação profissional, aperfeiçoamento e especialização, cuja finalidade é a presença imediata do exercício de ocupações definidas no mercado de trabalho. Aí, o estudante tem a oportunidade de refazer toda uma atividade laboral necessária sem ser penalizado pelos erros que venha a cometer, sem medo de perder seu posto de trabalho, por não ter ainda desenvolvido habilidades pertinentes à função que lhe é proposta. Embora não deixando de ser uma forma do estudante treinar-se progressivamente no papel de futuro profissional, o estágio deve ter objetivos mais amplos, de maneira a proporcionar aos estudantes uma visão mais abrangente e, sobretudo, mais crítica da profissão para a qual está sendo preparado.

Ao iniciar o estágio, o estudante deve estar identificado com o conjunto das ações que constituem o contexto básico da profissão que deseja abraçar. As experiências do estágio devem levá-lo a perceber e desenvolver as características de personalidade, habilidades e atitudes para um autoconhecimento e habilidades necessárias ao exercício da sua futura

profissão. Então, o estudante tirará suas próprias conclusões quanto à validade (real ou ilusória) da ocupação profissional que pretende seguir.

Ao contrário do treinamento de empregado, que tem como objetivo a preparação imediata do trabalhador para uma função específica e talvez até limitada, o estágio busca a complementação progressiva da formação do estudante, segundo requisitos curriculares. O estágio tem objetivos educacionais, formativos, no âmbito do ensino-aprendizagem, mediante procedimentos didáticos pedagógicos e em nível de conteúdo programático, devendo ser aprimorado mediante articulação entre a Escola e a Empresa, que juntos poderiam propiciar aos estudantes uma formação mais direcionada às exigências do mundo do trabalho.

1.1.3 O Estágio e a Vida Prática.

Como formar um profissional que atenda às necessidades do Mundo Globalizado? Atualmente está se tornando muito importante esse requisito, e cremos que as empresas terão que participar do processo de aprendizagem, através dos estágios, preparando o futuro da empresa moderna. Os tempos são outros. A economia se globalizou e a concorrência está ficando cada vez mais acirrada. O consumidor também está mais exigente em relação aos preços, à qualidade dos bens e serviços e ao acesso a novas tecnologias. Todos esses fatos estão levando as empresas, que sonham com um futuro promissor, a uma revisão interna para enfrentar, com instrumentos adequados, o mercado competitivo globalizado e, ao mesmo tempo, adaptar-se à nova ordem econômica num país em fase de abertura de mercado e estabilização monetária.

Assim, também a Universidade necessita transcender ao modelo tradicional, ir além do papel de transmissora de cultura, buscando desenfreadamente as inovações, a escolha autônoma de métodos e temas de investigação, para acompanhar o avanço da ciência, que constituirá a marca ideológica da Universidade moderna.

Competitividade tornou-se uma palavra mobilizadora em todos os setores da empresa, na batalha pela conquista e pela manutenção de mercados. Uma batalha que tem como arma a produtividade, a criatividade, a redução de custos e, principalmente, a garantia da qualidade dos produtos e serviços.

Uma das mais importantes características dessa nova ordem é a revalorização do fator humano atualmente considerado uma das garantias do sucesso e da sobrevivência das empresas. Hoje, o fator humano é que faz a diferença. É mais competitiva a empresa que melhor souber valorizar as potencialidades e a desenvoltura de seus profissionais.

No Brasil, mesmo nos cursos onde o estágio não é curricular, os universitários devem complementar a sua formação acadêmica com treinamento adicional, extra Universidade, de preferência orientado: os estudantes estão buscando, junto a empresas, estágios na sua área de formação, estágios estes que poderão direcionar sua capacitação para a realidade do mundo do trabalho, o que representa uma mudança radical, pois envolve alterações sociais, econômicas e culturais na vida do indivíduo.

O estágio possibilita a formação profissional do estudante ainda durante o período acadêmico. É o canal que irá estabelecer para o estudante a primeira ponte que permite superar a barreira entre o mercado de trabalho e a

Universidade, porém os resultados desse processo precisam ser multilaterais, para que a comunicação dos canais seja de mão dupla.

1.1.4 O Estágio como um Ferramental.

“O profissional habilitado para o ano 2000 será um profissional sistêmico. Uma pessoa de sólida formação básica, atualizado para atender aos critérios determinantes da mutável divisão técnica do trabalho e educado para responder positivamente aos velozes desafios do mercado e da complexa sociedade que se está configurando. O estágio será o parâmetro, onde teorias e técnicas educacionais mostrarão o perfil do profissional como pessoa íntegra, como cientista, como técnico e como cidadão” (SOLIVELLAS, 1998: 25).

Segundo reportagem da Revista Exame do mês de setembro de 1997, através de dados elaborados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada — IPEA, o brasileiro que completou apenas o ensino fundamental ou ainda não concluiu o ensino médio tem chances pouco maiores que as de um analfabeto, na hora de buscar colocação. O avanço tecnológico cada vez mais está dispensando mão-de-obra, principalmente pessoas pouco qualificadas. O desemprego atualmente não só atinge os países de terceiro mundo, mas também os países industrializados, que substituíram o homem pelas máquinas.

No que diz respeito aos salários, os efeitos da educação são mais evidentes. Cada vez que uma pessoa completa uma etapa de estudo, poderá concorrer ao aumento gradativo do seu salário, sendo que o maior salto se dá com o diploma de um curso superior. O reconhecimento de que as pessoas são um recurso crítico da empresa está provocando a expansão do treinamento e da educação dentro das organizações. Parece-nos que as empresas finalmente estão se dispondo a investir em estudantes e em suas habilidades através de treinamento e educação na medida em que sempre investiram em equipamentos.

Estudar na atual conjuntura econômica mundial passa a ser fundamental, mas deve-se também levar em consideração um fator muito importante, que é a escolha da profissão. Ela é tão importante quanto a escolaridade. Enquanto existem áreas em declínio, outras estão se abrindo. Estudar bastante e fazer a escolha certa da profissão são alguns dos requisitos básicos para quem está entrando no mercado de trabalho na virada do milênio.

Dentro desse contexto, o curso de Administração está em alta. O mercado de trabalho, para os futuros profissionais da área, parece-nos estar em ascensão. Há evidências que a característica primordial para todas as carreiras é o empreendedorismo, a criatividade que produzirá um colaborador satisfeito, com excelentes resultados finais. Todas as empresas precisam de capital humano nessa área. Uma forma de o estudante adquirir experiência é fazer os estágios.

O Estágio passa a ser uma ponte entre a Universidade e o mercado de trabalho, onde cada vez mais o papel do ser humano no mundo do trabalho é produzir novas idéias. O futuro não será apenas das pessoas que apertam parafusos, mas também de quem imagina um novo processo pelo qual os parafusos serão apertados. Isso significa que um profissional qualificado será disputado a peso de ouro.

No Brasil, segundo ROESCH (1996), o Projeto de Integração Escola/ Empresa/ Governo, que teve início em 1972 e foi parte integrante do I e II Plano Nacional de Desenvolvimento – PND, propunha como objetivo maior o crescimento econômico com a ocupação de toda a capacidade ociosa de mão-de-obra, como programa prioritário de Governo.

No final da década de 60 já se verificava um clima favorável aos investimentos econômicos, com estabilidade econômica e sócio-política sob a

égide de um regime autoritário modernizante, reconquistando a confiança dos investidores, sobretudo estrangeiros. As altas taxas de expansão da economia por anos sucessivos geraram um clima de entusiasmo da imagem do governo, sendo batizada essa tendência como “Milagre Econômico” (BRUM, A. 1996 : 165). Não cabe aqui analisar a validade ou não desta hipótese sobre o comportamento da economia da época, mas entendemos de que de certa forma este período foi responsável apenas por um crescimento acelerado sem desenvolvimento da nação.

O Projeto de Integração Escola/ Empresa/ Governo nasceu como consequência do crescimento rápido da economia, que se traduzia por uma demanda acirrada de pessoal qualificado, tendo em vista o crescente desenvolvimento tecnológico que, aliado à aceleração da mobilidade social, estava a exigir expansão do ensino.

Percebemos assim que a criação do Departamento de Assuntos Acadêmicos do Ministério de Educação foi o procedimento que iniciou uma ação de melhoria voltada para a área do fazer, representando assim a interação através do estágio supervisionado.

1.2 O ESTÁGIO E A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Diante do desafio do desenvolvimento econômico, não cabe mais somente às instituições de ensino a tarefa de ensinar, cabe também às empresas preparar os estudantes para o mundo do trabalho. Neste sentido deverá haver uma forte cooperação entre a Universidade e a empresa. A Universidade poderá mostrar

com mérito, capacidade produtiva, originalidade nos conceitos teóricos dos cursos, e as empresas tratariam da execução da prática, ou seja: ambas estariam no mesmo caminho, contribuindo para uma formação quase completa dos futuros profissionais que o mercado está exigindo. “É tão difícil encontrar profissionais de qualidade no mercado que, quando achamos na faculdade alguém que se destaca, fazemos o possível para contratar” (VEJA, 2, fev, 2000).

Uma das principais atividades atribuídas à Universidade é o desenvolvimento de uma mentalidade crítica e analítica das oportunidades e dos problemas vividos pela sociedade e pelas organizações.

De acordo com AMBRONI (1996 : 16), o Estágio Curricular compreende diferentes etapas, ou seja, abrange desde as atividades de observação até a realização do confronto dos aspectos teóricos pertinentes às diferentes áreas da administração verificados em sala de aula com a prática administrativa, como forma do acadêmico poder responder e solucionar de forma sistemática o que foi visto na realidade organizacional e social.

O Estágio deve resultar da relação dinâmica entre teoria e prática, já existente durante o curso e que se configura como uma experiência pré-profissional, devendo propiciar tanto a competência técnico - científica, quanto à compreensão das implicações de seu trabalho no contexto das relações sociais. Desta forma entendemos que a presença do estágio deveria estar premente em todos os cursos da Universidade em nível curricular.

O estágio Curricular abre espaço para o desenvolvimento da interpretação e da reflexão do que foi observado e não apenas de reprodução do que foi ensinado na sala de aula. É um espaço de intervenção técnica e pedagógica na realidade, sendo um componente fundamental no processo educativo acadêmico.

É a oportunidade de conhecer e diagnosticar problemas e vivências empresariais, sugerindo e implementando ações administrativas, gerenciais e operacionais num todo coerente, de acordo com as perspectivas do mercado.

A formação profissional envolve níveis diferenciados de exercício prático que poderão realizar-se sob a forma de aula prática bem como de estágio. Em qualquer um dos casos a relação teoria – prática e a análise reflexiva devem integrar o processo de ensino.

Aulas práticas: requerem para seu desenvolvimento condições específicas que favoreçam a demonstração e prática de habilidades básicas, podendo ocorrer em laboratório, em campo ou em sala de aula através de situações simuladas.

Estágio: na versão curricular atual, tem-se configurado como uma disciplina do currículo, desenvolvida durante ou no final do curso, ou ainda como uma atividade integrante do desenvolvimento metodológico de uma ou mais disciplinas, podendo também fazer parte da formação profissional enquanto atividade complementar.

GIL comenta na revista ENAESCAD (1996) que o Estágio é um aprendizado e que seu desenvolvimento pode sugerir algo não previsto como fator importante para a descoberta dos problemas e oportunidades.

Segundo ERTHAL (1996), o Estágio Supervisionado tem como objetivo a empregabilidade dos estudantes através do aprimoramento de competências profissionais, com os seguintes requisitos: preparo profissional, relacionamento interpessoal, responsabilidade, comunicação, decisão, espírito de equipe, equilíbrio emocional, criatividade, raciocínio lógico, iniciativa, organização, adaptabilidade, empreendedorismo, liderança, autoaperfeiçoamento.

Neste sentido VIANNA (1996 : 65), através de seus estudos sobre estágios, nos diz que as atividades de Estágio Supervisionado são fundamentais para a formação do futuro profissional, embora a sua efetivação prática seja deficitária, considerando a forma como vem sendo desenvolvida nos campos de estágios, as barreiras e as dificuldades na participação efetiva dos estudantes nas atividades necessárias e as dificuldades dos professores, supervisores de estágio para criar situações, vivências adequadas, críticas e criativas a fim de preparem o futuro profissional para enfrentar a realidade da sua futura profissão.

Acreditamos pois que, para que haja uma melhoria da qualidade das ações do estágio Supervisionado, são fundamentais:

- a) parcerias com instituições de qualidade no mercado de trabalho;
- b) compreensão do Estágio Supervisionado como uma atividade séria e não como mão-de-obra barata;
- c) preparação dos docentes para ação orientadora mais objetiva, crítica e criativa e não apenas supervisora.

O Estágio Curricular é uma importante disciplina dentro do Curso de Administração que pode assumir as três funções indissociáveis da Universidade: Ensino, Pesquisa e Extensão.

Como ensino, serve como elemento integrador de disciplinas, proporcionando ampliação, aquisição, aplicação e revisão dos conteúdos teórico - práticos. Como extensão, quando sua atividade resulta numa transformação social que signifique uma contribuição para a comunidade; e é também um exercício de pesquisa, pois o processo de investigação de estágio é o mesmo de uma pesquisa científica, além de possibilitar a criação de ampliação de conhecimentos dentro da área de formação profissional (ZANELLA, 1996 : 66).

Na sociedade atual existe a crença social secular de que a educação acontece em dois espaços e em dois tempos diferenciados como escola e comunidade, e como criança e adulto. Cada um está representado, funcionalmente, pelos conceitos de trabalho e aprendizagem, de infância e de maturidade.

Conforme SOLIVELLAS (1988), em nosso sistema educativo atual, um profissional não poderá habilitar-se caso não supere determinadas tarefas curriculares programadas para serem executadas em empresas públicas ou privadas sob supervisão de profissionais competentes e habilitados na profissão específica da opção de cada estudante-estagiário.

Parece-nos estar surgindo um novo perfil de estagiário que os empresários projetam e querem. Esta tendência está estampada nas manchetes de jornais do país: “Explorar o estagiário como mão-de-obra barata está mais velho que andar para frente. Atualmente, as empresas estão à procura e valorizam cada vez mais seu quadro de jovens talentos” (O GLOBO, 12, nov, 1995).

Isto reflete que só agora se percebe e pode-se apalpar a anatomia, quente e orgânica da prática do estágio. E admitimos, admirados, que o estágio atua no “mundo do trabalho e como prática social” (LDB, 9394/96), pois a mera visão individualista e utilitarista imediata do profissional está ultrapassada. O profissional atualizado é o profissional sistêmico, por convicção e por responsabilidade.

1.3 TEORIA E PRÁTICA — O SABER E O FAZER

Frente ao exame das possíveis e desejáveis relações entre a Universidade e a empresa, somos estimulados a buscar parâmetros e identificar referenciais que nos ajudem a compreender o lado oculto e a face ensolarada dessas duas entidades que se entreolham perplexas através da ampla janela da interação, movidas por fecunda afinidade: a complementaridade existente entre o saber e o fazer. É através dessa interface, instigante e verdadeira, que se deve estreitar o delicado processo de entrosamento entre ambas e firmar laços de compromisso sobre pontos comuns que permitam superar em definitivo as boas intenções tantas vezes proclamadas no papel, mas tímidas e escassamente levadas à prática.

Essa pedagogia, voltada ao futuro, valoriza o conceito dinâmico do aprender — fazendo, em atenção à natureza do nosso tempo, dominado pela experimentação científica e por exigências de qualidade que tornam impositiva a capacitação do jovem em treinamento direto, na própria empresa. Daí a importância das relações estreitas entre o saber (Universidade) e o fazer (empresa) e a utilização do treinamento em serviços como poderoso instrumento de capacitação no mundo moderno.

Em curto prazo, o estágio representa a providência mais criativa e enriquecedora para as duas entidades envolvidas, garantindo à Universidade o contato com a realidade social e, com isto, aprimorando seus cursos, enquanto assegura à empresa contingente expressivo de mão-de-obra qualificada.

É importante também ressaltar a importância do estágio para o estudante, como elo entre a vida na Universidade e a vida no mercado de trabalho, que representa uma mudança radical, pois envolve alterações sociais, econômicas e culturais na vida do indivíduo. Ou seja, o estágio funciona como uma “janela do futuro”, através da qual o estudante antevê seu próximo modo de viver. O estágio é, na verdade, o rito principal da iniciação profissional, de introdução ao mercado de trabalho (KUNZ, in V Workshop Anprotec, 1998 : 51).

1.4 COOPERAÇÃO COM EMPRESAS: BENEFÍCIOS PARA O ENSINO

As novas tecnologias e o desenvolvimento da capacidade inovativa e do estímulo ao empreendedor no seio da empresa moderna constituem-se, hoje um dos principais fatores de competitividade e, conseqüentemente, de sobrevivência no mercado econômico globalizado.

Segundo CARVALHO (1997), diante dos desafios desse novo contexto socioeconômico é que a instituição de ensino tem a oportunidade de participar plenamente do processo de transformação que a sociedade almeja por meio de diversas atividades, entre elas a cooperação escola-empresa.

Neste sentido, a cooperação surge como importante alternativa de articulação entre o conhecimento tecnológico e a demanda por novas tecnologias. E será neste ambiente multidisciplinar que o estudante poderá aperfeiçoar tanto os conteúdos teóricos, como os práticos, perante o mundo do

trabalho.

Anualmente, formam-se no Brasil cerca de 350.000 universitários. Desse contingente, a grande maioria vem das faculdades às quais o mercado não dá nenhuma atenção. Mesmo entre os estudantes que se destacam, saídos das escolas mais respeitadas, estima-se que não mais do que 10% estão em condições de passar no processo de seleção das grandes empresas.

O funil que desemboca no emprego garantido é estreito e o nível de exigências é muito alto. Não basta apenas ter uma graduação, como há 20 anos atrás. Falar mais de uma língua, fazer uma boa faculdade e dominar o computador são trunfos, mas não bastam. As empresas estão à procura de pessoas com iniciativa, que pensem globalmente e tenham sede de aprendizado.

Segundo BEHRENS (1996), o caminho da produção do conhecimento, — preocupação essencial na modernidade —, tem encontrado suporte em metodologias que se proponham a ultrapassar a reprodução, a repetição e a cópia nos meios acadêmicos.

“A familiaridade do estudante com os avanços tecnológicos, seja por meio da escola, seja por meio da empresa, permitirá a manutenção da competitividade das nossas empresas num cenário econômico cada vez mais globalizado. A parceria elimina gastos desnecessários e eleva a qualidade da aprendizagem” (PÁDUA, 1997).

1.5 PROJETO INTEGRAÇÃO ESCOLA/ EMPRESA/ GOVERNO, NO BRASIL

O desenvolvimento do Projeto Integração Escola/ Empresa/ Governo evidenciou a necessidade de integração a nível ministerial com objetivo de compatibilizar áreas de atuação de órgãos públicos.

Esse Projeto foi iniciado em 1972, e foi parte integrante do I e II Plano Nacional de Desenvolvimento, como programa prioritário do Governo do Presidente Emílio Garrastazu Médici. O Projeto nasceu como consequência do crescimento rápido da economia, que se traduziu por uma demanda acirrada de pessoal qualificado, tendo em vista o crescente desenvolvimento tecnológico que, aliado à aceleração da mobilidade social, estava a exigir a expansão do ensino.

Assim, o Departamento de Assuntos Universitários, atendendo ao disposto no Plano Setorial de Educação e Cultura, elegeu o Projeto Integração Escola/ Empresa/ Governo como instrumento de ação de melhoria do ensino, voltado para a área do fazer (MEC, 1979). Esse projeto de estágio visava implantar, gradativamente, coordenadorias de estágio na Universidade, envolvendo as unidades de ensino, assessorando-as, avaliando o mérito do estágio, pesquisando a demanda interna da Universidade e a demanda externa da empresa, cadastrando estas demandas e tendo a orientação e a supervisão como método de avaliação.

Atualmente, o conceito que melhor define o estágio é a permanência do estudante na Empresa, Órgão, Instituição Pública ou Privada, com o objetivo de

tomar os primeiros contatos com o ambiente do trabalho, complementando sua formação profissional, e adquirindo experiência humano-social, através da convivência com problemas técnicos, científicos, administrativos e culturais. Tal idéia foi amplamente divulgada através de publicação de iniciativa do Ministério da Educação e Cultura, Escola/Empresa — A Qualificação pelo Estágio (MEC, 1979).

Podemos, então, dizer que o estágio é a proposta para a complementação ou questionamento da teoria, confrontada à experiência prática, que tem como objetivo uma formação profissional adequada às necessidades do mundo do trabalho. No entrosamento da teoria com a prática, o estudante irá aprimorar sua formação profissional, bem como terá a oportunidade de entrar em contato com situações reais da vida profissional, elevando sua qualificação, o que o deixará mais próximo de novas técnicas, e métodos, sejam administrativos ou sistemas para melhoria da qualidade dos produtos e serviços que serão ofertados para a sociedade.

Para as empresas, o estágio se constitui num processo de recrutamento e seleção, que concorre para reduzir o investimento a que estão sujeitas, quando contratam profissionais recém formados, sem prática, pois o estágio abrevia o período de adaptação profissional e antecipa a utilização e o aperfeiçoamento da mão-de-obra desejada.

O estágio programado e orientado transforma-se em um veículo de novas e ricas tecnologias e metodologias operacionais que irão contribuir para o aperfeiçoamento dos quadros funcionais da empresa, através da inserção de futuros profissionais com espírito inovador. Contribui, também, para aprimorar os currículos e programas de estudos, o que resulta em eficiência e objetividade na

formação profissional, adaptada às necessidades do atual mercado de trabalho globalizado.

Todo o estudante universitário poderá ser estagiário em sua área de formação. O estagiário é aquele que procura aprimorar e complementar sua formação profissional, através de estágio em empresas em geral. Mediante prévia e adequada formação e programação técnica, funcional e administrativa, o estagiário irá integrar-se nas atividades da empresa que se relacionam diretamente com sua futura profissão, com o objetivo de aperfeiçoar-se em termos técnicos e pessoais.

Neste sentido, o estagiário executa tarefas identificando-se com a realidade da empresa, entrando em contato com os fatos da vida no cotidiano da empresa, procurando sempre associar a teoria aprendida na instituição de ensino, com a prática da sua futura profissão.

1.6 O ESTÁGIO CURRICULAR E O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NA PUCPR.

O Estágio curricular de estudantes foi regulamentado no País através do Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. (Ver anexo1).

Além dos estágios supervisionados realizados durante o curso, que não têm sua carga horária computada para integralização curricular, deverá ser proporcionado um Estágio Supervisionado de Conclusão de Curso, de caráter obrigatório, que terá por principal função realizar uma síntese integrada das

diferentes áreas e conteúdos de formação profissional articulados com a realidade concreta das organizações da sociedade.

Assim, de acordo com o Decreto citado, o Estágio Curricular de Conclusão de Curso, com carga horária para efeito de integralização curricular não excedente a 10% do total do curso, deverá ser necessariamente supervisionado, isto é, com a participação de professores do curso que, *in loco*, verificam as condições e possibilidades de um trabalho profissional orientado na organização do objeto de estudo.

O relatório das atividades e os resultados do estágio deverão ser consubstanciados em documento, onde, com a necessária fundamentação teórico-conceitual, seja descrita a organização, destacando a sua inserção e relações com o ambiente, sua estrutura e suas diferentes áreas com um possível aprofundamento em uma delas. O balanceamento entre aspectos teóricos e práticos será definido pelo professor orientador, com base na vocação do aluno e relevância da abordagem, devendo ser demonstrada capacidade de análise crítica e proposição criativa de soluções técnicas para os problemas diagnosticados. Para tanto, os cursos devem, necessariamente, oportunizar aos estagiários orientação formal, tanto de conteúdo técnico como mercadológico.

Neste sentido, as instituições públicas e privadas, como organismos vivos, quando deixam de exercer suas funções, perdem sua identidade e não sobrevivem. Quando o contrário ocorre, cumprem sua missão no sistema social e no ambiente a que pertencem, e se fortalecem, se expandem, asseguram sua efetividade.

A maior ameaça à sobrevivência da Universidade é a perda de sua identidade num mundo de mudanças, em que prevalece a necessidade de se construírem novos paradigmas.

Tendo como função formar jovens, o ensino não pode limitar-se às aulas tradicionais de quadro e giz, com uma visão particular do mundo. O futuro impõe uma visão aberta para o exercício profissional e a renovação permanente do conhecimento, sendo este, quando adequadamente integrado e rapidamente aplicado, fonte de quase todo o valor econômico e social.

Alguns cursos universitários incluem o estágio como parte da atividade curricular que, teoricamente, é processo de articulação programado em função do curso, do período freqüentado, do horário e é assistido por um professor, um orientador e um supervisor de estágios, como veremos logo a seguir. Porém, o que realmente caracteriza o estágio é o treinamento planejado e programado, mediante acompanhamento e reflexão posterior. Do ponto de vista da empresa na área de administração, verificamos que a condição de estagiário realmente propicia a aproximação da teoria com a prática.

Quanto à época de concessão, poderá ser no período de férias ou durante o ano letivo.

Quanto ao horário, poderá ser período integral (8 horas diárias), $\frac{1}{2}$ período (4 horas diárias) ou estabelecer-se um mínimo de horas/ semana, ou ainda um mínimo de horas/ mês.

Segundo as Disposições sobre Estágio da PUCPR*, a jornada de atividade de estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o horário da parte em que venha ocorrer o estágio. Nas férias escolares, a jornada

de estágio poderá ser estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com a interveniência da Instituição de Ensino.

Quanto à duração do estágio, deve ser estabelecido o período mínimo e máximo. Caberá exclusivamente à Empresa estipular a duração do estágio, a qual deverá constar no Contrato de Estágio.

Na empresa, a responsabilidade administrativa e técnica do estágio é de obrigação dos recursos humanos que serão designados para o planejamento, acompanhamento e avaliação do estágio, o que será definido em três níveis de responsabilidades:

COORDENADOR: Coordena todos os estágios. É responsável pelo desenvolvimento da Programação global. Normalmente, o Coordenador de Estágios é um profissional da Área de Recursos Humanos da Empresa, onde o processo de articulação requer acompanhamento e posterior reflexão.

SUPERVISOR : Controla e avalia os estágios. É responsável pela elaboração e cumprimento dos Programas. É recomendável que seja um funcionário com formação, ou experiência profissional, relacionada com o curso do estagiário.

PROFESSOR ORIENTADOR DO ESTAGIÁRIO: Atua diretamente na escola junto ao estudante para o cumprimento de uma fase ou atividade integrante do Programa de Estágio, podendo haver mais de um Orientador no decorrer do Estágio, de acordo com as atividades contidas no Programa.

Um Programa de Estágio de um modo geral inclui as seguintes fases (conforme Manual de Estágio Supervisionado da Universidade Católica do Paraná, 1977 : 15):

Fase de Ambientação - Compreende o percurso do estudante pelos setores da Empresa para conhecer e ambientar-se com as áreas afins de seu estágio.

Pode ser utilizado o sistema de rodízio, onde o estudante permanece por tempo determinado nos setores designados. Além do tempo de permanência em cada setor, devem ser estabelecidas as atividades específicas que o estudante deverá conhecer.

Fase do Aprender Fazendo - Compreende atividades que o estagiário irá desenvolver e a indicação dos orientadores para cada atividade ou fase específica do Programa.

Fase de Avaliação - Compreende a definição dos instrumentos que serão utilizados para acompanhamento e execução do Programa e avaliação do estagiário.

Devem ser especificadas as atribuições e responsabilidades do Supervisor, dos Orientadores e do próprio estagiário, em relação a esta fase.

Com base no Projeto Pedagógico já aprovado, e em fase de implantação, está prevista uma estruturação para o Estágio a partir do ano 2000, da seguinte forma:

A partir do 1º ano, considerando três fases:

- a) Observação a partir do 1º ano;

b) Diagnóstico, a partir do 2º ano,

c) Intervenção a partir do 3º ano.

Carga Horária: 300 Horas.

Organização: Coordenação central dos estágios supervisionados.

Nas fases a e b, os estágios estarão associados a determinados programas de aprendizagem, sendo supervisionados tecnicamente pelo professor do programa. Na fase c serão designados supervisores.

Estágio supervisionado, em qualquer de suas fases, poderá requerer um relatório das atividades desenvolvidas, controladas pelos professores dos programas de aprendizagem que tiverem interface com estágio, e /ou um relatório de acompanhamento, que deverá ser providenciado pela coordenação geral de estágios supervisionados.

No caso do Curso de Administração da PUCPR, atribuímos as deficiências nos Estágios Supervisionados à falta de articulação entre a Universidade e o Mercado de Trabalho, pois parece-nos existir ainda uma distância muito grande entre o saber e o fazer.

Quanto ao desconhecimento por parte do estudante da obrigatoriedade do estágio supervisionado no Curso, entendemos que a ele não foi dada essa informação, pois foi somente a partir de Janeiro de 2000 com a implantação do Projeto Pedagógico, que foi divulgada amplamente a questão da sua obrigatoriedade no Curso de Administração.

Assim como não ficou claro para o estudante a obrigatoriedade do estágio supervisionado, também faltou-lhe informação sobre o Agente de Interação interno da Instituição, fato que ficou claro em nossa pesquisa, visto o SIU-E ter

tido uma participação pequena pela procura dos estudantes para realização de Estágios.

1.7 RECRUTAMENTO DE CANDIDATOS A ESTÁGIOS

O recrutamento, também chamado de primeira triagem, é a fase inicial do processo seletivo, e tem como objetivo impedir que os candidatos que não apresentarem os requisitos mínimos exigidos participem do processo de seleção. Os requisitos mínimos, identificados a partir dos formulários de Requisição de estágios, serão a base do recrutamento. Como requisitos mínimos deverão ser levados em conta os dados relativos ao curso do candidato, o ano que o mesmo está cursando, bem como o horário e a duração do estágio.

Quanto às formas de recrutamento, poderão ser utilizadas as seguintes:

Diretamente na Instituição de Ensino Superior. De acordo com a variedade de cursos para os quais se abriram as vagas de estágio, deverão ser mantidos contatos com o “Setor de Estágio”, ou órgão com esta atribuição específica, devendo ser divulgados em cartazes, folhetos, os requisitos mínimos exigidos, e todas as informações possíveis para que o interessado possa entrar em contato com a empresa.

Através de Anúncio de Jornal. Neste caso deverá ser elaborado um anúncio, nos jornais de preferência da empresa, que deverá conter todas as informações sobre o estágio. Posteriormente, o recrutamento deverá receber todos os candidatos interessados, que deverão preencher o “Cadastro de

Candidato”, a ser analisado, sendo que os mais adequados serão encaminhados para o processo de contratação.

Através dos Agentes de Integração. Nesta hipótese, a Empresa deverá preencher um impresso junto ao Agente, denominado “Oferta de estágio”, ou transmitir informações, por telefone, a um funcionário credenciado. Posteriormente, os agentes de integração irão recorrer ao setor de “Cadastro de Estudantes” e identificar os “Pedidos de Estágio” mais adequados aos requisitos exigidos. Onde os estudantes são selecionados e encaminhados para a Empresa na proporção possível para cada vaga, onde o estudante levará uma carta que irá apresentá-lo. Na ocasião, o estudante deverá ser recebido pelo responsável pelo Recrutamento para seleção final na Empresa.

O objetivo do processo seletivo é escolher o candidato mais adequado à vaga de estágio oferecida, aquele estudante que possui potencialidades para uma boa adaptação à Empresa e ao Estágio.

A seleção deverá ser feita com base nas especificações contidas no Formulário de Requisição de Estagiários e relacionada aos conhecimentos, aptidões e características de personalidade, onde deverão ser usados instrumentos e técnicas que poderão ser utilizados na Seleção de Candidatos a Estágio, tais como:

- 1- Entrevista
- 2- Testes Psicológicos
- 3- Provas Específicas

1.8 TIPOS DE ESTÁGIOS

NÃO REMUNERADO - Representa a oportunidade dada ao estudante de estagiar nas dependências da Empresa/ Instituição/ Órgão Público, utilizando equipamentos e recursos durante a realização do estágio, caracterizando a Bolsa - Treinamento. Sendo que a mesma não implica em qualquer remuneração ao estagiário.

REMUNERADO - Caracteriza-se quando a Empresa/ Instituição/ Órgão Público atribui diretamente ao estudante-estagiário qualquer pagamento em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento. O Estágio Remunerado, apesar da não existência do vínculo empregatício, não inclui, necessariamente, eventuais incidências de legislação de outra natureza específica nos âmbitos Federal, Estadual, e Municipal.

1.8.1 Realização do Estágio

Durante a realização do Estágio, o estudante participa, identifica-se, integra-se nas atividades estabelecidas no seu programa. Para isso, ele lê, comenta e informa ao seu Orientador o aproveitamento do estágio. Também poderá o estagiário executar tarefas obedecendo ao princípio do “aprender fazendo”.

No encerramento do estágio, são verificados os resultados cumulativos das avaliações periódicas, colhidas durante o acompanhamento. Cabe à empresa decidir quanto à possível prorrogação do estágio e seu encerramento, podendo também efetivar o estagiário na empresa, onde ele fará parte do corpo funcional efetivo.

1.9 DISPOSIÇÃO DO ESTÁGIO

O estágio curricular tanto para o ensino de 2º grau como para o ensino superior é objeto da Lei Federal número 6.494, de 07/12/1977, regulamentada pelo Decreto número 87.497, de 18/08/1982. Assim, através do Artigo 81, Item III, da Constituição de 1988 decreta: o estágio de estudante de estabelecimentos de ensino superior e de ensino médio que regula os supletivos, nos limites que especifica, e dá outras providências.

Conforme o Art. 3 do Decreto nº 87.497, o estágio curricular, como procedimento didático - pedagógico, é atividade de competência da instituição de ensino, a quem cabe a decisão sobre a matéria, e de participarem pessoas jurídicas e de direito público e privado, oferecendo oportunidade e campos de estágio, outras formas de ajuda, e colaborando no processo educativo. A lei 6.494/77 em seu Art. 1, § 2, estabelece que os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumento de integração em

termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.

1.10 FONTES DE RECRUTAMENTO DE CANDIDATOS

Encontramos algumas possibilidades de realizar recrutamento, a saber:

A) Diretamente com a IES/ Universidade.

No caso da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, a mesma possui o SIU-E (Serviço de Integração Universidade Empresa), que é um programa de Serviço de Assistência ao Estudante, que intermedia e viabiliza estágios dos diversos cursos mantidos pela PUCPR.

Permanentemente, o SAE - Serviço de Atendimento ao Estudante — está em contato com empresas, hospitais, clínicas, escritórios, para viabilizar estágios para os seus estudantes providenciando, gratuitamente, a formalização das disposições legais para a realização de estágio.

As demandas das empresas por estagiários poderão ser feitas através de seu programa, o SIU-E, bem como encaminhar o estudante para um dos Agentes integradores que seguidamente serão citados. Através do Serviço de Integração Universidade Empresa - SIU-E, o estudante deverá preencher o pedido de Estágio.

1.10.1 Procedimentos para o Estágio junto à PUC-PR

1) Retirar o “Ingresso de Estágio” e levar à Unidade Concedente — UC, para ser preenchido e devolvido ao SAE, no máximo, em 48 horas; conforme anexo 2.

2) Retirar o Termo de Compromisso de Estágio (TCE) no SAE em 48 horas; para ser assinado e carimbado, pela UC;

3) Assinar o TCE e devolver ao SAE, no prazo de 48 horas, juntamente com o valor do seguro, que deverá ser pago pela UC, quando for o caso; conforme anexo 2.

4) A cada trimestre, o SAE enviará à Unidade Concedente, para preenchimento juntamente com o(a) estagiário(a), a Ficha de Avaliação de Desempenho, conforme anexo 2, deverá ser devolvida ao SAE em 15 dias. Caso o estagiário não receber a mesma, entrar em contato com o SAE.

5) No caso de cancelamento do estágio antes do prazo previsto no TCE, o estagiário deverá retirar no SAE a “Ficha de Avaliação de Desempenho” e devolvê-la preenchida juntamente com o ofício da UC comunicando o cancelamento do estágio;

6) Qualquer irregularidade com referência ao disposto no TCE, comunicar imediatamente ao SAE.

1.10.2 Outros Agentes de Integração de Estágios.

A) IEL - INSTITUTO EUWALDO LODI

O “Instituto Euwaldo Lodi” foi criado em 1969, com a finalidade de promover a integração Indústria-Universidade, em favor do desenvolvimento econômico e valorização do binômio operário em imediata execução com o Estatuto do referido Instituto.

 O Instituto Euwaldo Lodi — IEL foi criado sob os auspícios da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Serviço Social da Indústria (SESI) e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).

B) CIEE - CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA - ESCOLA

Foi criado na década de 60 por um grupo de empresários e educadores que, numa iniciativa pioneira, elegeram o estágio como um dos mais eficientes instrumentos para promover a formação prática das novas gerações de profissionais e atender às necessidades que se desenhavam com a expansão da economia brasileira.

 O CIEE é uma instituição particular, sem fins lucrativos, e, portanto, aplica todos os recursos que recebe em despesas administrativas e operacionais, incluindo apólice de seguro que cobre despesas em caso de acidente pessoal do estagiário. Sua atividade principal é administrar, por meio de convênios, programas de estágio para empresas públicas e privadas, abrangendo orientação vocacional na escolha de carreiras e orientação profissional de estudantes.

 Também existem em Curitiba outros agentes de interação que fazem encaminhamento de estagiários tais como: Interação, Educare, Etycompany, os quais não fizemos referência no trabalho, visto serem agentes de interação novos no mercado.

No caso, a PUCPR em 1998 ofertou 43 diferentes Cursos de Graduação. A matrícula registrada foi de 15.735 alunos, sendo 12.285 matriculados no Campus Curitiba e 3.450 no Campus de São José dos Pinhais. Deste montante de alunos, 1037 matriculados no Curso de Administração, diurno e noturno. O total de estagiários no ano de 1998 foi de 5.536, sendo 284 estagiários do Curso de Administração, este total é distribuído da seguinte forma: diurno com 124 estagiários e período noturno com 160 estagiários.

Quanto aos Agentes Integradores ficaram distribuídos da seguinte forma:

- Agente CIEE participa com 56,4% do total
- Agente IEL - participa com 17% do total.
- SIU-E - participa com 15,3%.
- Outros Agentes - 11,3%.

Com bases nos dados coletados junto ao SAE —Serviço de Atendimento ao Estudante, verificou-se que o Agente SIU-E — Serviço de Integração Universidade Empresa, tem uma inexpressiva participação na Integração da própria Universidade com as Empresas que contratam estagiários.

Percebemos, através dos dados coletados junto ao Serviço de Atendimento ao Estudante (SAE) que o Agente de Interação CIEE é o mais procurado pelos estudantes. Atribuímos a pouca procura pelos estudantes ao agente integrador da nossa Universidade, pelo pouco conhecimento, por parte dos estudantes da existência desse serviço.

Quanto a pequena procura pelo agente de interação da PUCPR, ficam algumas indagações, e que poderão ser alvo de uma pesquisa mais aprofundada por outros estudantes, tais como:

Os agentes de interação não seriam conveniados com algumas empresas concedentes de estágios?

Determinadas empresas só contratam estagiários de um determinado Agente de Interação?

1.11 O ESTÁGIO E AS CONDIÇÕES MATERIAIS DE EFETIVAÇÃO

Para efetivação dos estágios, há um trâmite já estabelecido de ações e documentos, a saber:

Documentos e providências exigidas.

- Instrumento jurídico (acordo de cooperação), assinado pela empresa e pela escola a que pertence o estudante, definindo as condições e realização do estágio.
- Termo de compromisso de estágio entre a empresa e o estudante, com a interveniência e assinatura obrigatória da instituição de ensino vinculada ao acordo de cooperação.
- Número da apólice de seguro contra acidentes pessoais na qual o estagiário deverá ser inscrito e o nome da companhia seguradora (esses dados deverão constar no termo de compromisso de estágio).
- Convênio entre a empresa e o agente de integração, quando for o caso;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social do estudante, contendo as anotações referentes ao estágio.

Em caso de possíveis acidentes com o estagiário, conforme Artigo 8 Decreto nº87.497/82, a escola providenciará o seguro contra acidentes pessoais em favor de estudantes, diretamente ou em atuação conjunta com o agente de integração. Isso não significa que a escola tenha que pagar o seguro. No caso do agente de integração CIEE, caberá pagar o prêmio mensal do seguro contra acidentes pessoais e administrar a apólice mensalmente, com inclusão/ e ou exclusão de estagiários.

As empresas que possuem estagiários deverão seguir instruções da Secretária de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, que fará a fiscalização do cumprimento das normas contidas na Lei 6.494 de 7/12/77, regulamentada pelo Decreto 87.497, de 18/08/82.

Avaliando a regulamentação do estágio estabelecida pelo Ministério do Trabalho, tanto para a empresa como para o estudante, acreditamos ser necessária essa documentação e procedimentos, para a empresa, para não ser caracterizado o vínculo empregatício, além de obter o seguro contra acidentes pessoais do seu estagiário. E o mais importante é possibilidade da descoberta de novos talentos.

Do lado do estudante, caracteriza-se pela sua garantia na empresa, durante a vigência do contrato, a proteção contra acidentes pessoais, a agregação de novos conhecimentos práticos, e assim uma proximidade maior entre a empresa e a Universidade.

Na minha opinião, enquanto pesquisadora, acredito ser de grande importância a exigência não só da parte documental, para efetivar a presença do estagiário em uma empresa, bem como a fiscalização do cumprimento das normas contidas na Lei. Porém, nunca soubemos através dos estudantes da

existência da fiscalização tanto por parte do Ministério do Trabalho ou de outros meios.

1.12 O ESTAGIÁRIO NA EMPRESA

Dentro do sistema de ensino, no contexto de todas as metodologias, o estágio deve visar o estabelecimento de um elo entre o ensino teórico e prático com o campo específico da profissão escolhida pelo profissional, formado ou em formação.

O aluno em contato com a área de atuação, sob a forma de estágio, identifica-se com a realidade e pratica o aprendizado direto. É recomendável essa participação, porque para a IES é onerosa e impossível a simulação de determinadas situações, visando à capacitação profissional.

O estágio deve ocorrer de tal forma que não seja desviado do caráter de formação superior. Através dele cria-se uma ponte entre a formação teórica e a aplicação prática, mediante direta participação em situações novas nos campos profissionais, propiciando ao estudante o amadurecimento intelectual, desenvolvendo maior agilidade diante dos problemas reais. O estágio deve ocorrer em unidades que possuam condições de propiciar vivência prática, compatível com o curso de formação, devendo o estudante, de preferência, estar cursando os últimos períodos do curso, para melhor entendimento de assuntos diretamente ligados à área de atuação.

Existem duas posições a respeito do estágio no final do curso:

1. Na visão tradicional, baseada no currículo Napoleônico, a teoria deve anteceder à prática e por isso o estágio era (há 200 anos) e tem sido colocado no final do curso.

2. Na visão atualmente proposta: a teoria deve responder aos problemas da prática. Assim o estágio começaria no início do curso. No entanto, esta proposta exige outra organização curricular. Essa é a proposta que atualmente o curso de Administração da PUCPR, através de seu Projeto Pedagógico que se encontra em fase final, e que tem como foco a práxis durante todo o curso.

Com esta nova proposta do Projeto Pedagógico, estaria a Universidade inserida no contexto de mudanças? E o processo de articulação entre os estudantes, as empresas concedentes de estágios e a instituição de ensino estaria acontecendo?

O estágio deve, ainda, propiciar a complementação da formação e ser planejado, executado, acompanhado, avaliado e inserido no currículo, obedecendo a calendários escolares, para constituir-se em eficiente instrumento de integração em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico, cultural, científico e de relacionamento humano.

1.13 CONSIDERAÇÕES

Articulação – Empresa – Universidade

Coerentes com as constantes reflexões sobre as práticas profissionais, “o estágio” busca perceber e medir o peso, função e importância exercida na formação pessoal e coletiva dos membros das comunidades, através da evolução histórica. Sobretudo nesse trabalho, optamos por definir o Estágio como “articulador” entre a empresa e a Universidade. Tivemos a intenção de demonstrar que a teoria se fundamenta na prática e, principalmente na prática profissional, no fazer de uma função.

Conforme a estrutura curricular atual, o estágio ainda é necessário. No entanto, ele poderá ser aperfeiçoado, como já está acontecendo no Curso de Administração da PUCPR, que a partir do ano 2000 terá uma sede própria em São José dos Pinhais, com um acompanhamento rigoroso através dos professores, orientadores e supervisores envolvidos e pelos seus diretores de Curso.

CAPÍTULO II

2.1 O ESTÁGIO SUPERVISIONADO NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR NO BRASIL.

O processo de abertura de mercado, associado à busca de um desenvolvimento em novas bases ditadas pelos países desenvolvidos, trouxe consigo alterações na estrutura produtiva do país e a incorporação de novos itens na pauta de discussão, nacional e internacional.

Para minimizar as principais ações de supervisão, desenvolvidas junto à Unidade Concedente de Estágio, bem como problemas e limitações no desenvolvimento do estágio do Curso de Administração, podem ser apontados alguns componentes básicos:

- elaboração, em comum acordo com o aluno, de um Plano de Estágio no qual são estabelecidas todas as atividades a serem desenvolvidas, orientadas e supervisionadas no decorrer do estágio;
- interação e suporte técnico ao aluno na execução dos trabalhos;
- avaliação do desempenho do estagiário em conjunto com o Professor Orientador (CIEE, 1997).

No Brasil, o Estágio de Prática Profissional, também denominado curricular supervisionado, nos cursos de Administração em nível universitário, também faz parte do currículo do curso. A reformulação recente do currículo pelo Ministério de Educação (MEC) resultou num aumento de 120 horas alocadas à prática profissional, que passa agora a constituir 10% do total de horas/aula do curso, ou seja, 300 horas/ aula de um total de 3.000 horas/ aula dedicadas de curso (CEF, 1993). O aumento de horas dedicadas ao estágio prático é um ponto positivo para o curso, visto que irá oportunizar ao estudante consolidar a aprendizagem acadêmica.

Porém isto exigirá uma revisão do:

- Projeto Pedagógico
- Currículo
- Das ações dos professores
- Da participação dos alunos no processo de condução da relação teoria e prática.

2.1.1 Objetivos do Estágio no Curso.

Para nós, professores universitários, é comum ouvirmos dos alunos que as Universidades são muito teóricas, e os modelos e conceitos ensinados não se aplicam à atual realidade do mundo do trabalho. Neste sentido, o confronto do mundo acadêmico e o mundo real, deve dar oportunidade ao estudante de testar essas afirmações, através do estágio curricular. Muitos alunos aproveitam a oportunidade de estágio durante o curso, porém muitos estudantes relutam em

procurar estágios, considerando que as experiências não agregam valor ao estudante, ou seja, não acrescentam conhecimento.

Uma das principais queixas dos estudantes é de que as empresas colocam os universitários para exercer unicamente trabalhos repetitivos, sem chance de aprender uma atividade ligada ao exercício da sua futura profissão. Também é uma afirmativa dos estudantes, que o estágio é uma forma de exploração de mão-de-obra no Brasil.

Por outro lado, em nosso levantamento de opiniões feito junto aos estudantes, o estágio, assim como qualquer experiência de trabalho, é válido porque, mesmo que não seja na área profissional do estudante, ensina-lhe como se relacionar com os colegas e superiores, ou mesmo com o cliente além de ensinar como funciona uma organização. Outros observadores consideram que a aprendizagem e a oportunidade de conseguir alguma estabilidade ou de promoção, dependem em parte grande da iniciativa individual. Em nossa observação junto ao estudante, percebemos e ficamos nos questionando se não poderia o estágio contribuir mais do que atualmente contribui, visto que hoje não existe um acompanhamento assíduo de um supervisor da Universidade, ocorrendo a delegação de atividades que agregam pouco ao aprendizado do estudante do Curso de Administração, onde a experiência de estágio é fundamental para a formação profissional do Administrador.

O estágio curricular tanto para o ensino médio como para a educação superior é objetivo da Lei Federal nº6.494 de 07.12.1977, e regulamentada pelo Decreto nº87.497, de 18.08.1982 (ver anexo 1). Na Lei, os estágios são considerados como uma forma de complementar o ensino e a aprendizagem acadêmica e devem ser planejados, executados, acompanhados e avaliados

conforme currículo, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumento de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico - cultural, científico e de relacionamento humano.

A obrigatoriedade do estágio e sua inserção no currículo do curso asseguram a supervisão acadêmica que facilita a aprendizagem do estudante; a exigência de um trabalho de conclusão com base comprovada em estágio prático, dará suporte e acesso do estudante às empresas, para que possam ter um contato mais próximo com a realidade de sua futura formação. Segundo ROESCH (1996) o estágio curricular, independente de ser obrigatório no curso de administração, é uma chance de aprofundar conhecimentos e habilidades em área de interesse do aluno. O conhecimento é algo que se constrói, e o aluno, ao levantar situações problemáticas nas organizações, está também ajudando a construir conhecimento, podendo colaborar para melhoria das práticas organizacionais.

É importante distinguir o Estágio Curricular Supervisionado de outros estágios extracurriculares. O estágio Curricular serve de base para o Trabalho de Conclusão do curso de Administração, é obrigatório para o aluno e requer supervisão de um professor do departamento. Deve estar relacionado com pelo menos duas disciplinas do curso e coerente com a área de concentração escolhida pelo aluno (Administração de Recursos Humanos, Administração de Marketing, Administração Financeira, Administração da Produção e Sistemas ou Administração Pública). Podendo ser outras disciplinas do currículo, desde que utilizadas de maneira mais eficiente, tendo em vista o trabalho de conclusão de curso; por exemplo, Língua Portuguesa para Redação Científica e Estatística Geral I e II para Análise dos Dados.

O estágio, como uma atividade individual, permite liberdade ao estudante para escolher um tema para seu Projeto de conclusão de curso, bem como contar com orientação individualizada, oferecendo também outras oportunidades, tais como:

- Aplicar na prática os conhecimentos teóricos aprendidos no curso;
- Possibilidade de sugerir mudanças nas organizações;
- Resolução de problemas reais nas organizações;
- Resolução de problemas com uma responsabilidade limitada;
- Conhecimento do mercado de trabalho;
- Habilidade de negociação.

Muitas empresas aceitam o estagiário como parte da função social da empresa, porém restringem certas informações. As razões podem estar ligadas ao fato de que o estudante não pode contribuir com a empresa, e principalmente porque o estágio é caracterizado com tempo curto, não permitindo ao aluno conhecimento suficiente dos problemas da empresa, conseqüentemente não o capacitando para propor soluções.

O estágio é um marco de transição entre a escola e a vida profissional do estudante, onde este percebe o estágio como uma oportunidade de associar a teoria estudada na Universidade com a prática do mundo do trabalho, oportunidade que fará a diferença aos futuros profissionais, que estarão em contato direto com as práticas administrativas em uso.

Mesmo para os alunos que já estão empregados, a perspectiva de finalizar o curso significa provavelmente uma mudança de emprego ou de um emprego melhor, mais compatível com a sua formação acadêmica.

O estágio supervisionado no Curso de Administração não consiste apenas na exposição do aluno a certo contexto organizacional, mas implica numa proposta de mudança baseada nos conhecimentos e habilidades desenvolvidos na Universidade. Para isso, empresas e instituições de ensino devem ser parceiras na formação do futuro profissional, para enfrentamento dos problemas da realidade, que cada vez mais estarão solicitando conhecimentos globalizados e profissionais competentes que possam trabalhar em nível global.

2.2 A ADMINISTRAÇÃO E SUAS PERSPECTIVAS

No mundo, atualmente, estão ocorrendo muitas mudanças e incertezas e a Administração tornou-se uma das importantes áreas de atividade humana. Vivemos numa civilização onde o esforço cooperativo do homem é a base fundamental da sociedade.

Em todos os segmentos econômicos estão ocorrendo transformações e a eficácia do trabalho humano, principalmente em conjunto, com objetivos comuns, faz a diferença. Porém, o avanço tecnológico e o desenvolvimento humano, por si somente, não produzem efeitos se a qualidade da administração efetuada sobre os grupos organizados de pessoas não permitir uma aplicação efetiva desses recursos humanos.

Ainda é possível encontrarmos gestores prisioneiros de teorias antigas sobre a organização do trabalho, como a divisão do trabalho em tarefas, necessidade de controles elaborados e hierarquia funcional rígida. No atual

mundo do trabalho, esses conceitos necessitam de um questionamento, e de mudança no enfoque. Como exemplo na mudança de conceitos podemos citar os “líderes natos”, que podem existir, segundo Peter Drucker (1992), mas com certeza não dependerão deles. A liderança deve ser aprendida.

Neste sentido esses mesmo gestores, devem fazer as seguintes indagações:

”Como melhorar o que fazemos?” A resposta resultará em processos e estruturas de trabalho, inteiramente novos, que no atual momento perpassam pela valoração dos bens intangíveis; isto é, bens de capital, móveis, imóveis, propriedades — bens tangíveis perdem valor e os recursos humanos passam a ser o capital mais valioso da empresa. Inovadores suplantarão aqueles que ficarem contemplando o status quo. Gestores que colocam seu foco em sistemas e estruturas estarão esquecendo que o capital mais importante atualmente é o intelectual (Drucker, 1992 : 261).

Tudo isso nos leva a repensar os novos modelos de gestão, voltados para a qualidade social e não apenas porque existe a obrigatoriedade da prática do Estágio no Curso de Administração para o cumprimento da grade curricular, mas sim porque ao ser humano é fundamental a PRÁXIS, cuja noção contém o saber, como fonte do próprio ser. No saber encontra-se o pensamento pessoal e coletivo que configura os objetos e fenômenos externos e internos, assegurando a existência deles na dimensão do fazer, que é a potencialidade que o homem tem de manipular coisas, de construí-las e incorpora-las na cultura. Diferente dos modelos antigos voltados apenas para qualidade dos produtos e serviços. As empresas modernizaram-se, absorvendo novas tecnologias em busca de maior

produtividade e lucratividade, uma necessidade para qualquer empresa, instituição pública ou privada, manter-se no mercado.

A delegação de autoridade aos funcionários, combinada à natureza transdisciplinar, irá exigir das pessoas uma mistura de aptidões únicas. Essas pessoas juntarão seus talentos para executar uma determinada tarefa; quando esta terminar, elas se separarão para formar uma nova configuração ao redor da tarefa seguinte. As marcas de uma empresa de qualidade serão representadas pela ênfase no fator humano.

2.3 NOVA ONDA NA ADMINISTRAÇÃO

Atualmente, os temas em voga na Administração apresentam caráter voltado tanto para a prática como para a teoria, fazendo com que o estudo da cultura da corporação venha atrair a atenção crescente dos práticos, que a partir do final da década de 70 e início dos anos 80, utilizaram-se de novas teorias administrativas. A crença generalizada é de que sistemas burocráticos falharam e tornaram-se inapropriados para a era atual. Hoje, as organizações são mais flexíveis, descentralizadas e receptivas à inovação. Aumentando assim o desempenho da empresa, melhorando o nível de integração organizacional.

PEREIRA (1997) comenta sobre os novos modelos de Gestão, demonstrando o novo enfoque da Administração Japonesa que possui estratégias para atingir e criar excelência, mantendo-se competitiva. Sua ênfase

recai no sistema de manufatura flexível, na gestão da qualidade, e na gestão de recursos humanos.

Como denomina ROESCH (1996), o surgimento desta nova onda na administração está diretamente ligado à deterioração da competitividade das companhias americanas em respostas às falhas gerenciais. Um exemplo disso é a falta de criatividade e comprometimento das pessoas encontradas nas organizações burocráticas, e a exortação aos gerentes para utilizarem o potencial das pessoas. Ênfase essencial é colocada hoje no potencial das pessoas, nas redes de relacionamento e na aprendizagem e criatividade.

2.4 FÁBRICA DE EMPRESAS: A EXPERIÊNCIA DA GERAÇÃO DE NOVOS EMPREENDIMENTOS

A armazenagem e a transmissão da informação e a sua transformação em conhecimento, cultura e arte, formam a base de uma revolução econômica e social cujos efeitos, no final do século XX, estão sendo comparados aos da Revolução Industrial. Devido aos avanços profundos nas tecnologias da informação e à existência de uma estrutura mundial de comunicação, o acesso às redes mundiais deixou de ser domínio de poucos cientistas para penetrar no dia-a-dia das empresas e do cidadão comum. Hoje, a Sociedade Global da Informação é uma realidade tangível e tem provocado mudanças radicais nos processos comerciais e industriais em todo o mundo.

Neste cenário, surgiu um novo consumidor que demanda a qualidade e eficiência mundial de seus fornecedores. Por isso, as empresas se vêm

obrigadas a inovar continuamente seus processos de produção, seus serviços e o contato com clientes, promovendo vendas diretas, distribuição eficiente e marketing econômico e interativo. Estas empresas, mesmo quando atuam somente no mercado local, devem ser capazes de competir em qualquer mercado.

As crescentes transformações no cenário econômico e político mundial têm alterado o ambiente das cidades e regiões. Essas transformações geram novas necessidades, compelindo as cidades a se adaptarem às novas exigências do mercado, aumentando sua produtividade e buscando adequar sua organização às expectativas.

Com a Sociedade da Informação, aparecem as empresas classe mundial, como afirma KANTER em artigo no V Workshop Anprotec (1997). Os empreendedores destas empresas são ricos em três ativos principais: conhecimentos avançados e especializados; competência para operar segundo os padrões de qualidade; acesso a recursos em todo o mundo através das conexões globais. Empresas classe mundial obtém sucesso em uma economia cada vez mais competitiva, pois se tornam elos essenciais nas cadeias de negócios globais.

Neste sentido, as empresas concedentes de estágios a estudantes estão participando mais ativamente no processo de formação profissional, colaborando com os objetivos educacionais e atendendo às próprias aspirações de renovação do quadro funcional, beneficiando-se ainda, da melhoria geral na qualificação ampla dos profissionais disponíveis no mercado de trabalho.

Nesse novo cenário econômico global, mais do que nunca é imprescindível a presença de elementos que atuem, diretamente, nas questões relacionadas

com o universo profissional, onde a relação de parceria entre Universidades e empresas contribuirá como mecanismo de integração do estudante no mundo do trabalho, possibilitando ao jovem um aprendizado prático e seu aperfeiçoamento técnico - cultural.

PASTORE in ROESCH (1996), comenta que a Alemanha possui um sistema no qual, ainda como estudantes, os jovens passam boa parte do tempo nas empresas. O Japão espera que o estudante receba das escolas - empresas a formação profissional.

A adoção de programas de estágios pelas empresas apresenta-se como valioso instrumento do qual todos se beneficiam: Universidade, empresas, estudantes e, especialmente, o desenvolvimento do País.

2.5 A IMPORTÂNCIA DO FATOR HUMANO NAS EMPRESAS

Atualmente o que faz a diferença nas empresas são os bens intangíveis, aqueles que não podemos mensurar, tal como o capital humano. Está sendo vanguardista a empresa que souber valorizar as potencialidades e desenvoltura de corpo funcional. Neste cenário, um dos maiores desafios para as empresas é descobrir o futuro hoje, isto é, descobrir novos talentos que garantirão sua permanência no mercado.

Porém, surge uma indagação: onde as empresas irão encontrar o profissional com o perfil dos novos tempos, que preencha os requisitos de cada empresa? Nos Países de Primeiro Mundo, poderíamos dizer “na porta das

Universidades” (JOHN NAISBITT & ABURDENE, 1989 : 141). No caso do Brasil, onde o sistema educacional é precário, principalmente na Universidade, parece-nos que as necessidades do mercado não estão sendo atendidas devido às transformações que estão ocorrendo em nome da globalização, e as Instituições de Ensino Superior ainda não estão integradas nesse novo contexto. Os currículos deverão estar atualizados, a pesquisa deverá ser contínua, e os professores necessitarão estar mais qualificados para contribuir para a formação dos novos talentos.

Ao observarmos a realidade pesquisada não queremos tirar a importância do capital humano, da ciência e da tecnologia aplicada pelos qualificados nas empresas, mas temos observado que a sociedade aparece dividida em dominadores, que são aqueles que sabem e que aplicam o saber tecnológico, e os dominados, aqueles que sabem usar o saber na dimensão do fazer, contudo, sempre em grau de intensidade inferior.

Diante desse quadro, parece-nos claro que, para a formação do profissional adequado faz-se necessário complementar a formação acadêmica com treinamento adicional, que poderia ser o Estágio Supervisionado desde seu ingresso na Universidade onde o estudante poderia verificar a aplicabilidade da teoria estudada, direcionando sua capacitação à realidade do mundo do trabalho.

2.6 DIRETRIZES CURRICULARES PARA O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO E O ESTÁGIO SOB NOVA ÓTICA

O trabalho já não pode mais ser pensado a partir da perspectiva de um determinado posto, mas de famílias de ocupações que podem ser consolidadas a partir de um conjunto de competências e habilidades.

Atualmente, o novo ordenamento jurídico da Educação Nacional traz com a atual Lei de Diretrizes e Bases — LDB (Brasília, agosto 1997) novas diretrizes curriculares em substituição à sistemática de “currículo mínimo”. Essas diretrizes foram elaboradas a partir das discussões que ocorrem no âmbito da Comissão, norteadas, principalmente, por duas orientações:

- estudos e discussões liberados pela Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração - ANGRAD, com a participação do Conselho Federal de Administração - CFA, que desenvolveram com suas pesquisas e vários encontros, o que se tem de mais expressivo no ensino de Administração no País;
- resolução nº 2 do Conselho Federal de Educação, de 4 de outubro de 1993 Decreto nº 87497/82 que fixa o mínimo de conteúdos e duração do curso de graduação em Administração, à qual não implica a crítica de excessiva rigidez, por não conter detalhamentos e conter exigências tolhedoras da liberdade das instituições para organizarem suas atividades de ensino. Já em janeiro de 1999, foi deliberado o novo ordenamento jurídico, diretrizes curriculares para Curso de

Administração³, que atribui que um quarto do currículo seja rígido, incluindo disciplinas como matemática e português como disciplinas obrigatórias, ficando três quartos para disciplinas que desenvolvam habilidades específicas de acordo com cada curso.

2.6.1 Perfil, Habilidades e Conteúdos

Os cursos de graduação em Administração deverão desenvolver um conjunto de habilidades e garantir o domínio de conteúdos que se articulem para a formação de um determinado perfil de egresso. São habilidades desenvolvidas com base em determinados conteúdos, que vão configurar o perfil do profissional desejado, garantindo a identidade nacional da categoria, permitindo, no entanto, a cada instituição, autonomia para a elaboração de seus currículos.

Perfil que o processo pedagógico deve garantir para que o graduando demonstre ao final do curso, necessariamente:

- internalização de valores e visão global que o habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inserido e a tomar decisões em um mundo diversificado e independente;
- formação técnica e científica para atuar na administração das organizações, além de desenvolver atividades específicas da prática profissional em consonância com as demandas mundiais, nacionais e regionais;
- competência para empreender, analisando criticamente as organizações, antecipando e promovendo suas transformações;

³ CEEAD - Comissão de Especialistas do Ensino de Administração - SESU/MEC.

- capacidade de atuar em equipes multidisciplinares;
- capacidade de compreensão da necessidade do contínuo

aperfeiçoamento profissional e do desenvolvimento da autoconfiança.

Também são necessárias habilidades que irão contribuir para a formação do perfil do profissional desejado:

- habilidade de comunicação interpessoal e expressão correta dos documentos técnicos específicos e de interpretação da realidade das organizações;

- habilidade de utilização do raciocínio lógico, crítico e analítico, operando com valores e formulações matemáticas e estabelecendo relações formais e casuais entre fenômenos;

- habilidade de interagir criativamente face aos diferentes contextos organizacionais e sociais;

- habilidade de demonstrar compreensão do todo administrativo, de modo integrado, sistêmico e estratégico, bem como de suas relações com o ambiente externo;

- habilidade de lidar com modelos de gestão inovadores;

- habilidade de resolver situações com flexibilidade e adaptabilidade diante de problemas e desafios organizacionais;

- habilidade de ordenar atividades e programas, de decidir entre alternativas e dimensionar riscos;

- habilidade de selecionar estratégias adequadas de ação, visando a atender interesses interpessoais e institucionais;

- habilidade de selecionar procedimentos que privilegiem formas de atuação em prol de objetivos comuns.

Os conteúdos que deverão ser adotados com objetivos de trabalho para o desenvolvimento das habilidades envolvem matérias de formação básica e instrumental, bem como matérias de formação e tópicos emergentes. Os tópicos emergentes são abordagens que deverão permear o currículo do curso, não só com um assunto em diferentes disciplinas de formação profissional, como também em atividades complementares, como seminários, palestras, projetos de pesquisa e extensão, dentre outras formas de enriquecimento do currículo. Não deverão, necessariamente, ser organizados sob a forma de disciplina específica, eximindo as demais de suas abordagens. O Estágio pode ser realizado pelo estudante desde o primeiro ano do seu curso, com exceção de algumas empresas públicas, que têm como exigência que o estudante esteja cursando o quinto período (3º ano). Acredita-se que o estágio paralelo ao curso, necessariamente, deverá envolver a ética e o comprometimento das empresas, instituições de ensino superior e estudantes, com objetivo de agregar valor ao curso de sua formação.

2.7 ESTÁGIOS CURRICULARES NA GRADUAÇÃO - APRECIÇÃO DOS ALUNOS DE INSTITUIÇÕES DIVERSAS

O conhecimento das opiniões sobre o curso freqüentado é um dos componentes a ser considerado na avaliação do ensino. A UFRGS vem aplicando questionários aos alunos de graduação desde 1991, para a avaliação

da aquisição de habilidades psicomotoras básicas (ROESCH, 1996). Nas questões abertas dos formulários pós-realização dos estágios, foram registrados 976 comentários espontâneos de alunos. A análise qualitativa das informações emitidas pelos alunos, nos diferentes estágios, definiu seis categorias principais de opiniões: Méritos, Integração, Infra-estrutura, Docente, Organização e Avaliação. O percentual de críticas ultrapassou os 80%. Podemos utilizar como exemplo os resultados negativos desta avaliação que refletem um processo de ensino aprendizagem, em diversas áreas de treinamento, desacoplado das necessidades da graduação, na ótica dos alunos. Essas opiniões deveriam estimular a revisão crítica da Universidade, dos professores, que neste caso são os elos integrantes do processo de estágio.

No caso do Estágio do Curso de Administração, também seria possível obter respostas dos estudantes nas 6 categorias:

1. Méritos (elogios)
2. Integração (Empresa/ Universidade/ Estudante)
3. Estruturação - Verificação e acompanhamento do estágio por parte da Universidade, para se verificar se o estágio está se adequando às necessidades da graduação do curso de administração.
4. Docentes - Verificação da participação assídua do estagiário e/ou desvinculação dos objetivos do estágio.
5. Organização - Aproveitamento prejudicado por deficiência no currículo ou plano de ensino dos estágios, duplicação de conteúdos, ou ausência de conteúdos, má distribuição dos estágios, tempo ocioso.
6. Avaliação - Dissociada do conteúdo programático.

Segundo ROESCH (1996 : 26):

“A hegemonia da Universidade não poderá acontecer fora da dicotomia educação trabalho. Esta dicotomia começa a significar a existência de dois mundos com pouca ou nenhuma comunicação entre si: o mundo ilustrado e o mundo do trabalho. Onde quem pertencia ao primeiro estava dispensado do segundo; quem pertencia ao segundo estava excluído do primeiro”.

Neste sentido, é comum ouvirmos dos estudantes que as aulas na Universidade são muito teóricas e que os modelos não se aplicam à realidade. A Universidade ainda está muito distante da realidade, argumentam os profissionais. Esta perspectiva pode até expressar a realidade em muitos casos, mas também expressa rejeição do valor teórico e da conceituação dos problemas organizacionais. Mundo real e mundo acadêmico convivem plenamente. E o estágio curricular entre outros objetivos proporciona ao estudante a oportunidade de testar estes argumentos.

Neste sentido, entendemos que a duração do ciclo de formação universitária de um dado perfil profissional é cada vez maior que a do ciclo de consumo produtivo deste. Esta descoincidência é gravada pela rigidez institucional da Universidade e pela dificuldade em captar os sinais do mercado de trabalho e de agir em conformidade. Também poderíamos atribuir a falta de integração dos elos Empresa/Universidade/Estudante, pela escolha precoce da carreira.

CAPÍTULO III

3. EMPRESA JÚNIOR: UMA SAÍDA PARA A PRÁXIS

Empresa Júnior é definida por estatuto como uma associação civil, sem fins lucrativos, constituída e gerida exclusivamente por estudantes de graduação da faculdade ou universidade onde ela se insere, tendo como objetivo principal propiciar aos estudantes a oportunidade de aplicar e aprimorar os conhecimentos teóricos adquiridos durante o curso. A principal atividade desenvolvida pelas Empresas Juniores é a promoção de atividades de caráter instrutivo e científico de acordo com preceitos de estudo, pesquisa e extensão universitária da instituição de ensino. Para atingir tais finalidades as Empresas Juniores realizam suas atividades sob forma de projetos de consultoria orientados por docentes.

Compreendemos, então, que a Empresa Júnior pode ser entendida simplesmente como uma estrutura colocada à disposição dos estudantes da instituição na qual podem ser elaborados e implementados projetos e estudos que propiciem a estes estudantes um maior contato com a realidade social e de mercado. Cabe, então entendermos esta associação como um laboratório onde serão realizadas as experiências que permitam o desenvolvimento do aprendizado e do intercâmbio entre a Universidade e a sociedade, a partir de

estudantes da graduação devidamente orientados e apoiados pela instituição de ensino.

A Empresa Júnior como Estágio dá oportunidade aos jovens universitários de colocar em prática os mais modernos ensinamentos divulgados na Universidade, permitindo aos estudantes adquirirem experiências, dando uma nova dimensão à sua formação.

Percebemos que a Empresa Júnior possui também uma dimensão social, e com ela muitos estudantes poderão tal como no Estágio antecipar o conhecimento da realidade do mundo do trabalho.

A Empresa Júnior é uma associação civil, sem fins lucrativos, constituída por estudantes da graduação de estabelecimentos de ensino superior, que presta serviços e desenvolve projetos para empresas, entidades e sociedades em geral nas suas áreas de atuação, sob a supervisão de professores e profissionais especializados.

Tem como principais objetivos proporcionar ao estudante aplicação prática de conhecimentos teóricos, relativos à área de formação profissional específica; desenvolver o espírito crítico, analítico e empreendedor do estudante; intensificar o relacionamento Empresa/ Escola; facilitar o ingresso de futuros profissionais no mercado, colocando-os em contato direto com o seu mercado de trabalho; contribuir com a sociedade através de prestação de serviços, proporcionando ao micro, pequeno e médio empresário, especialmente, um trabalho de qualidade a preços acessíveis; bem como valorizar a instituição de ensino como um todo, no mercado de trabalho.

Seus clientes principais são os estudantes, cuja missão é buscar seu desenvolvimento pessoal, profissional e acadêmico, através da prestação de serviços de qualidade.

Assim, uma Empresa Júnior tem como objetivo a complementação acadêmica em vários aspectos, pois proporciona experiências como:

- Administração de uma empresa
- Organização do trabalho de equipe
- Delegação de responsabilidades
- Participação efetiva em reuniões de trabalho
- Negociação com clientes, patrocinadores, fornecedores, parceiros
- Exercício de atividades financeiras e contábeis de uma empresa
- Decisão sobre políticas de imagem e prospecção de negócios
- Contratos diretos com problemas e situações da realidade empresarial.

3.1 ORIGEM DO MOVIMENTO

A primeira Empresa Júnior surgiu em Paris em 1967, na Business School ESSEC, consciente da necessidade de experiências práticas que complementassem a formação acadêmica obtida na faculdade, criando uma associação sem fins lucrativos denominada de Junior - Enterprise, voltada para aplicações práticas provenientes do confronto direto com a realidade empresarial. Desde então, este movimento vem se difundindo e pode ser considerado como um fenômeno econômico empresarial: um faturamento de US\$ 19 milhões foi

aplicado em 114 empresas juniores, e mais de 4.200 projetos, 1100 membros trabalhando em projetos apenas da França (MATOS, 1997).

O processo de internacionalização ocorreu em 1986 e hoje existem Empresas Juniores espalhadas por todo o mundo: Portugal, Espanha, Itália, Inglaterra, Eslovênia, Alemanha, entre outros. A Europa conta hoje com uma Associação Européia de Empresas Juniores e Confederações Nacionais em todos os países.

No Brasil, a idéia foi introduzida pela Câmara de Comércio França - Brasil em 1988. As primeiras Empresas Juniores começaram a surgir no final de 1988, com as Empresas Juniores da FAAP (Fundação Armando Penteado - SP) e FGV (Fundação Getúlio Vargas - RJ).

Para cada estagiário que irá pertencer à Empresa Júnior, faz-se um Termo de Compromisso que é o documento entre o consultor Júnior e a empresa Júnior que inclui:

- Programa de estágio
- Atribuições
- Datas de entrega e recebimentos
- Formas de recebimento
- Apólice de seguro, para tal a empresa Júnior deve fazer um convênio

com a instituição de ensino, cadastrando-se como Empresa concedente de Estágios.

Normalmente, faz-se necessário um Convênio de Concessão de Estágios com a Instituição de Ensino, e com este convênio pode-se efetivar a assinatura em Carteira de Trabalho do Estagiário pelo número de horas trabalhadas.

Algumas Universidades reconhecem este Estágio como válido para conclusão do Curso.

O papel das Empresas Juniores é possibilitar aos estudantes a oportunidade de aprimoramento técnico através de trabalhos realizados que dêem uma visão real, possibilitando a resolução de problemas práticos e aprimoramento pessoal/ humano através do engajamento numa organização que esteja preocupada com o desenvolvimento do indivíduo. E também, como empresa de consultoria possui o papel de auxiliar e assistir aos clientes na melhoria de seu desempenho nos aspectos de eficiência, tecnologia e no aprimoramento das relações interpessoais.

3.1.1 Relação Empresa Júnior/ Instituição de Ensino.

A Empresa Júnior, por estar ligada a uma instituição de ensino deve ter consciência da alta responsabilidade de sua atuação, visto que ela representa esta instituição em todas as atividades (FEJESP - Internet).

1 - A Empresa Júnior tem a obrigação de divulgar as suas atividades a toda a comunidade acadêmica (corpo docente e discente), à qual estiver ligada, evitando a formação de grupos fechados ou privilegiando certos estudantes em detrimento de outros.

2 - A Empresa Júnior tem a obrigação de prestar qualquer tipo de esclarecimento, sempre que for solicitada pela instituição à qual estiver ligada, devendo apresentar, ao final de cada gestão, um relatório e um balanço das atividades realizadas.

A Empresa Júnior tem a obrigação de prezar a relação entre a Instituição-Universidade da qual faz parte. A Fejesp, criada em 05.06.1990, é a entidade que representa as empresas juniores do Estado de São Paulo, atuando com órgãos públicos e privados, autoridades governamentais e a sociedade em geral, divulgando e regulamentando o Movimento da Empresa Júnior.

3.1.2 Empresa Juniores/ Paraná

O Movimento Empresa Júnior no Paraná surgiu em 1992 e desde então procura cumprir a sua missão de intensificar o intercâmbio Empresa/Universidade, ao mesmo tempo em que participa do crescimento da pequena indústria no Estado, que é adequar os futuros profissionais que o mercado de trabalho necessita atualmente.

Atualmente, o Paraná possui 12 Empresas Juniores em atividade, sendo 9 na Universidade Federal do Paraná e 3 no interior do Estado. Também existem no Paraná 10 empresas juniores em processo de formação, sendo a PUCPR uma delas.

3.2 A EMPRESA JÚNIOR E A ESTRUTURA EDUCACIONAL NO BRASIL

A Empresa Júnior desempenha um papel de canal de transferência de conhecimento autônomo com relação à Universidade, mas associada à mesma, já que formada por iniciativa de seus estudantes, contando com a orientação de

seus docentes, além de utilizar seu espaço físico e até mesmo o nome da instituição de ensino. Através desse canal é criada a possibilidade de estudantes de graduação de nível superior entrarem em contato com o mercado e, com a orientação de um docente, desenvolverem-se profissionalmente, colocando em prática alguns conhecimentos que aprendem na teoria. O intuito desse item é avaliar realmente quais os ganhos dos estudantes num trabalho realizado pela Empresa Júnior, quais as vantagens para a instituição de ensino ao abrigar e custear essa associação e, finalmente, quais as alternativas ao trabalho da Empresa Júnior para a complementação acadêmica. Antes, contudo, faz-se necessário enquadrar os trabalhos desses estudantes dentro da estrutura universitária brasileira (Matos 1997).

A Universidade tem como um dos objetivos repassar, desenvolver e criar conhecimento. Há três formas clássicas para alcançar tais objetivos. Através do ensino, formando profissionais nas mais diversas áreas de conhecimento; através da pesquisa, desenvolvendo determinadas áreas que não tenham como preocupações apenas valor de mercado; através da extensão universitária, forma mais ágil de comunicação entre a sociedade acadêmica, estendendo os conhecimentos acadêmicos e, em contrapartida, conhecendo demandas sociais e suas respostas às soluções apresentadas.

A extensão universitária é também a forma pela qual é processada a transferência de conhecimentos extracurriculares nas mais diversas áreas.

A Empresa Júnior, devido às suas características, enquadra-se mais adequadamente como instrumento de extensão universitária, já que atende de maneira ampla as duas missões básicas dessa forma de atuação da Universidade. Tanto serve como veículo ágil de comunicação com a sociedade,

repassando-lhe conhecimentos básicos, quanto se coloca como importante canal de transferência de conhecimento extra-curricular para os estudantes universitários, a partir do desenvolvimento de projetos ou participação em sua estrutura.

Os ganhos de aprendizagem oferecidos por esse instrumento de extensão universitária, autônomo com relação às regras e diretrizes da instituição de ensino, não podem restringir-se a propiciar uma visão contemplativa do mundo externo. É necessário efetivamente repassar conhecimentos entre os agentes envolvidos, sendo este processo inclusive eficiente enquanto canal de transferência de saber.

A Empresa Júnior possui duas formas de atuação sobre os conhecimentos do estudante. A primeira está associada à experiência prática adquirida pelos membros da associação, quando passam a ter um relacionamento mais intenso com o mercado. Estes estudantes saem das salas de aula para adquirir uma visão prática de mercado, seja atendendo empresas que demandem serviços, seja realizando atividades relacionadas ao dia-a-dia administrativo de uma Empresa Júnior. Certamente exige amadurecimento profissional, já que buscados.

A outra forma pela qual a Empresa Júnior atua está relacionada ao aprendizado que os estudantes consultores juniores adquirem, quando desenvolvem projetos. Essa forma de transferência de conhecimento deve ser compreendida como a que mais efetivamente atende ao propósito de existência da Empresa Júnior. No entanto, para a experiência brasileira, não há sólidas garantias para a continuidade das prestações de serviços oferecidas pelas

Empresas Juniores, o que leva a colocar em questão a eficiência dessa associação enquanto instrumento de extensão universitária.

Neste sentido percebemos que tanto o Estágio Curricular como a Empresa Júnior, abrem espaço para o desenvolvimento da interpretação e da reflexão do que foi observado e não a reprodução do que foi apenas ensinado na sala de aula.

É provável que o papel do trabalho na vida do indivíduo e da sociedade seja o aspecto do futuro a respeito do qual a sociedade moderna ainda está meio confusa. Diante dos desafios desse novo contexto socioeconômico é que a instituição de ensino tem a oportunidade de participar plenamente do processo de transformação que a sociedade almeja por meio de diversas atividades, entre estas, a integração Universidade – Empresa, que poderá ser o primeiro passo de entrada dos nossos estudantes no mundo do trabalho.

Foi de grande valia a opinião dos estudantes em nossa pesquisa sobre seu estágio, (o que no próximo capítulo passaremos a analisar), pois através das respostas obtidas, confirmamos a necessidade de mudanças na forma como vinha sendo realizado o estágio na PUCPR, cientes de que estamos no caminho certo, pois o Curso através da elaboração no seu Projeto Pedagógico, já está trabalhando para melhor atender às demandas por estágios, e conseqüentemente formar um profissional que será absorvido facilmente pelo mercado de trabalho.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA DE CAMPO

Retomando nosso objetivo inicial, de analisar como ocorre a prática e a expressão articuladora dos estágios oferecidos aos estudantes do Curso de Administração de Empresas, da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, atribuímos especial ênfase na análise das respostas dos estudantes referente a condução do estágio, já que estas nos apontam alguns elementos problemáticos do processo, e portanto, necessários para que a análise seja realizada, contribuindo assim para a proposição de alguns pontos que devem ser repensados no processo de estágio.

Para desenvolver a pesquisa foram elencados como sujeitos ($N = 32$) alunos do terceiro e quarto ano do Curso de Administração, representando 11,2% do total de estagiários do mesmo período.

A análise foi realizada com base nas respostas dos questionários feitas com os estudantes do Curso de Administração 7º e 8º períodos, do turno da manhã e da noite, que realizavam estágio curricular obrigatório no ano de 1999.

A descrição do instrumento visa mostrar a relação das questões com os objetivos da pesquisa.

Educação e Formação profissional foram os elementos norteadores desta dissertação. A princípio não imaginamos o quão importante seriam os dados da pesquisa de campo feita junto aos alunos do 5º/6º e 7º/8º períodos do Curso de Administração da PUCPR.

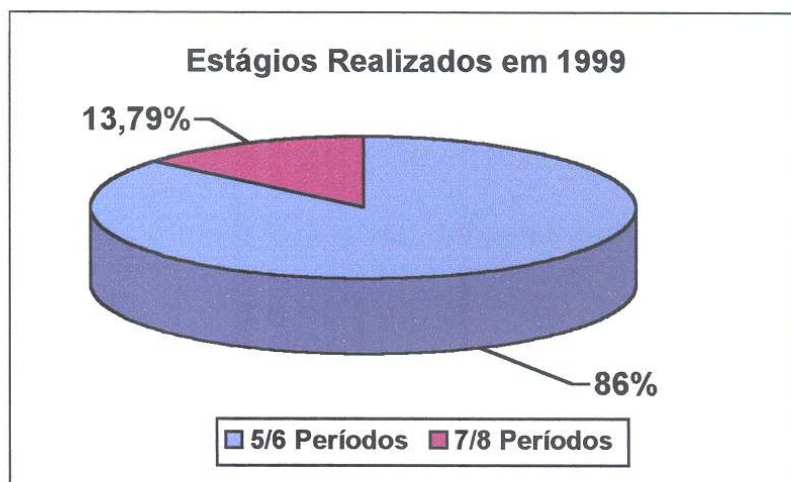
No decorrer da pesquisa de campo que foi elaborada através de questionários, nos deparamos com dados de grande importância para repensarmos e reestruturarmos o Estágio, no Curso de Administração da PUCPR.

O questionário para análise do Estágio foi composto de 10 questões que serão descritas com relatos literais dos dados obtidos. Portanto, para estudar o problema proposto neste estudo nos utilizamos das seguintes questões feitas aos alunos, acerca de sua experiência no estágio.

1- Qual o período do Curso de Administração que você está cursando?

Em nossa pesquisa junto aos estudantes, verificamos que no ano de 1999, do total dos estagiários pesquisados, 86% dos estágios do Curso são realizados por estudantes do 5º/6º períodos (3º ano) e apenas 13,79% por estudantes do 7º/8º períodos (4º ano).

A amostra teve com referência o 3º e 4º ano do Curso visto que a partir do ano de 1998, houve uma determinação por parte das empresas públicas concedentes de estágios, que somente seriam absorvidos para estágios estudantes que já tivessem cursado o 1º e o 2º ano do curso, com a justificativa de que estes estudantes ainda não estavam preparados para estagiar.

Gráfico 1- Estágios Realizados em 1999

Fonte: Pesquisa realizada na Universidade

Segundo o Guia Acadêmico de 1998 da PUCPR, o estágio supervisionado consta na Grade Curricular no 7º e 8º períodos. Acreditamos, porém, ser importante a participação do estudante no estágio desde o início de seu curso, porém da forma como atualmente está sendo proposta no Projeto Pedagógico: no 1º ano o estudante irá apenas fazer observação, no 2º ano diagnosticar e, apenas a partir do 3º ano ele irá intervir, ou seja, nessa última fase que acontecerá a práxis propriamente dita.

Entendemos que, para que haja um crescimento contínuo através do Estágio curricular devemos seguir a risca o Manual de Estágio Supervisionado da PUCPR, citado no capítulo III, que nos diz: que o orientador deve atuar diretamente, junto ao estudante, para o cumprimento de uma fase ou atividades integrantes do Programa de Estágio. Ou seja, o estudante deverá ser acompanhado durante todo período de estágio, fato este que até 1999 não acontecia.

Todos estes desafios, bem como a abrangência de uma atuação profissional verificada no Estágio Curricular estão manifestados no novo Projeto Pedagógico e serão realizados ao longo do ano 2000.

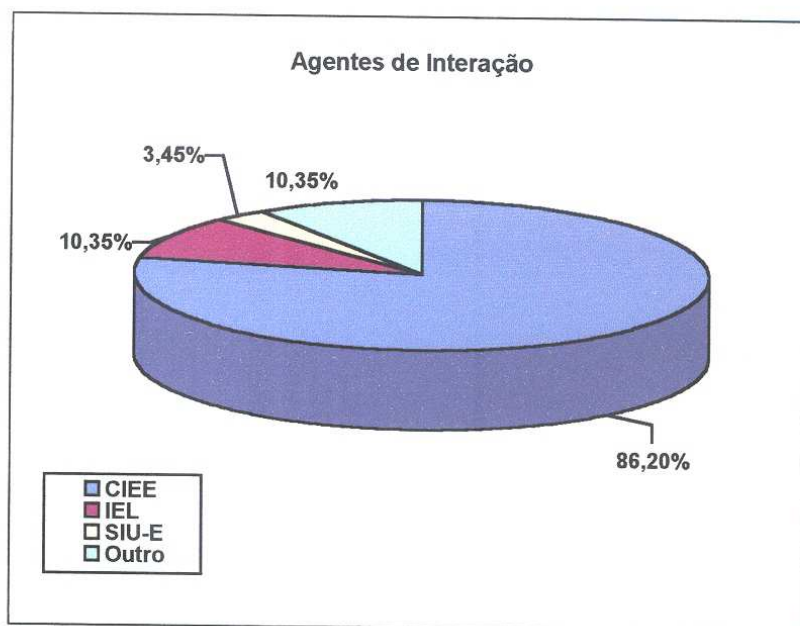
Nosso principal argumento para que os estágios sejam ofertados desde o primeiro ano do Curso, reside na suposição de que o estágio é uma forma de antecipar os problemas que o estudante irá se deparar em sua vida profissional.

No Curso de Administração em nível universitário existe a obrigatoriedade do Estágio Curricular Supervisionado, algumas vezes denominado de Estágio de Prática Profissional (Conselho Federal de Educação, 1993).

O relatório final do Estágio Curricular Supervisionado é o Trabalho de Conclusão do Curso. É o documento escrito que inicialmente descreve o trabalho de preparação do estágio, ou seja, algumas partes modificadas do projeto original. O trabalho de conclusão do curso não é, pois, apenas o relato de uma experiência profissional vivenciada, possui também um caráter de trabalho acadêmico.

2- Qual o Agente de Interação que você procurou para fazer estágio?

Na literatura, Capítulo II verificamos que a interação dos estágios podem acontecer não somente através da Universidade, mas através dos Agentes de Interação tais como: IEL, CIEE e outros.

Gráfico 2 - Agentes de Interação

Fonte: Pesquisa realizada na Universidade

Na questão de nº 2, constatamos que o agente de interação CIEE — Centro de Integração Empresa-Escola, é o agente que mais insere estudantes do Curso de Administração da PUC/PR, (86,20%) como estagiários nas empresas.

Em 2º lugar está o Instituto Euwaldo Lodi — IEL, com 10,35% dos alunos pesquisados. O que nos chamou muito a atenção, visto que entendemos que a Universidade deveria dar oportunidade aos discentes de vivenciar problemas reais, com vistas à atividade profissional, foi que o SIU-E — Serviço de Interação Universidade Empresa, órgão que funciona dentro da Universidade, insere apenas 3,45% dos estudantes do curso.

Tendo como base de análise e percepção dos entrevistados, identificamos alguns elementos que poderiam caracterizar a pequena procura pelo Serviço de Interação oferecidos dentro da Universidade:

- Falta de interesse do estudante;
- Dificuldade de procurar informações;

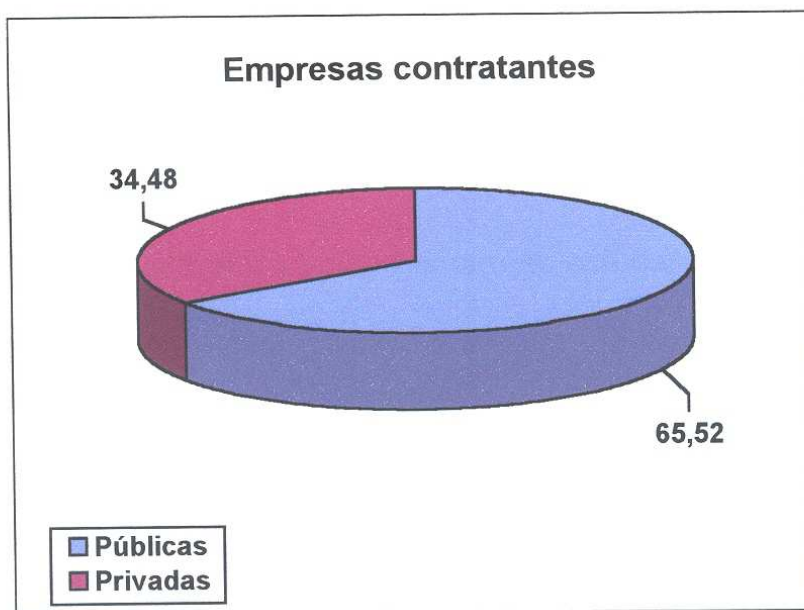
- Falta de maior divulgação por parte da Universidade.

Atribuímos essa pequena participação do SIU-E no contexto pesquisado à falta de divulgação junto aos estudantes por parte da instituição de ensino. Sugerimos que haja uma divulgação maior desse serviço que a Universidade presta aos seus estudantes.

3- A empresa que você faz estágio é pública ou privada?

Verificamos nesta questão, que as empresas públicas, e principalmente o Banco do Brasil, (possui convênio) no caso dos estudantes do Curso de Administração, são as que absorvem o maior número de estudantes, isto é: 65,52%, contra 34,48% das empresas privadas. Percebemos, nesse fato, a existência da mentalidade atrasada de algumas empresas privadas na construção de novos conceitos, alicerce de uma sociedade humanamente viável e atraente.

Gráfico 3 - Empresas Contratantes



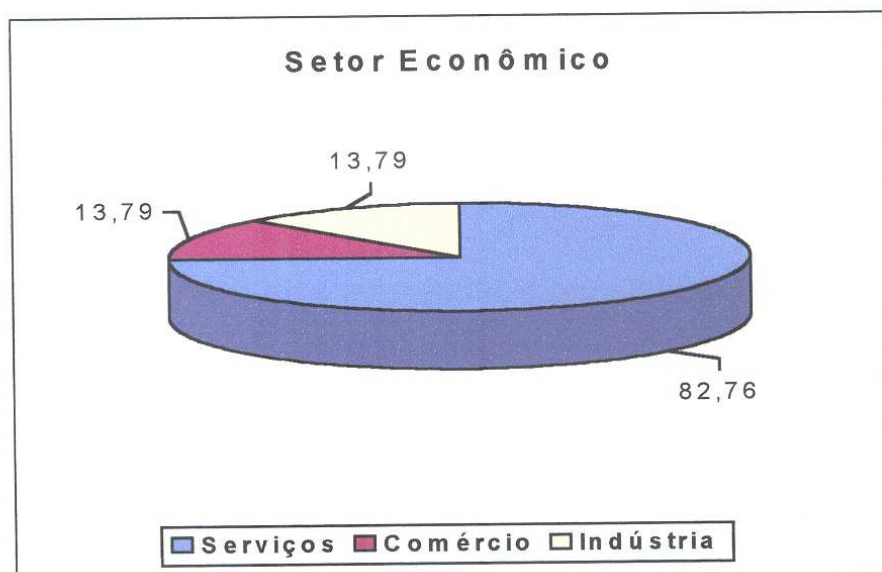
Fonte: Pesquisa realizada na Universidade

Segundo BRANDÃO (1995), no mundo de hoje, neste contexto de tecnologias e conquistas da ciência, ninguém mais quer se conformar em não dispor das facilidades e condições decorrentes das novas tecnologias. Assim entendemos que as empresas voltadas para seu crescimento e competitividade deverão contratar estagiários, como forma de buscar novos talentos.

Partimos do pressuposto que o estágio prático nas empresas, nas escolas e na sociedade não esteja unicamente centrado no exercício de tarefas próprias de profissionais alienantes e controladores da mão-de-obra, como tem sido até hoje SOLIVELLAS (1998 : 188). Segundo as Leis de Diretrizes e Bases — LDB, nº 9.394/96, art. 2, o estágio deve vir acompanhado de preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

4- A que setor econômico pertence a Empresa onde você realiza o estágio?

Sabemos que no contexto do Brasil atual, dos três setores econômicos, (primário, secundário e terciário) o que tem maior participação na produção das nossas riquezas (PIB) é o setor de serviços. Só não poderíamos imaginar que esse setor absorvesse o maior número de estudantes da PUCPR. No gráfico não aparece o setor primário (agricultura) uma vez que não há estudante realizando estágio neste setor. Os percentuais ultrapassam os 100% por existirem respostas que se enquadram em mais de um dos setores.

Gráfico 4 - Setores E Setores Econômicos

Esse fato sinaliza a existência de uma forte tendência que nossos egressos poderão dedicar-se ao setor de serviços, que nos parece o mais promissor.

O avanço tecnológico trouxe em seu bojo uma abertura maior do setor de serviços da economia brasileira, que já teve seu auge no setor primário, fortalecendo sua indústria a partir da década de 70, e atualmente tendo como maior gerador do PIB (Produto Interno Bruto) o setor de serviços.

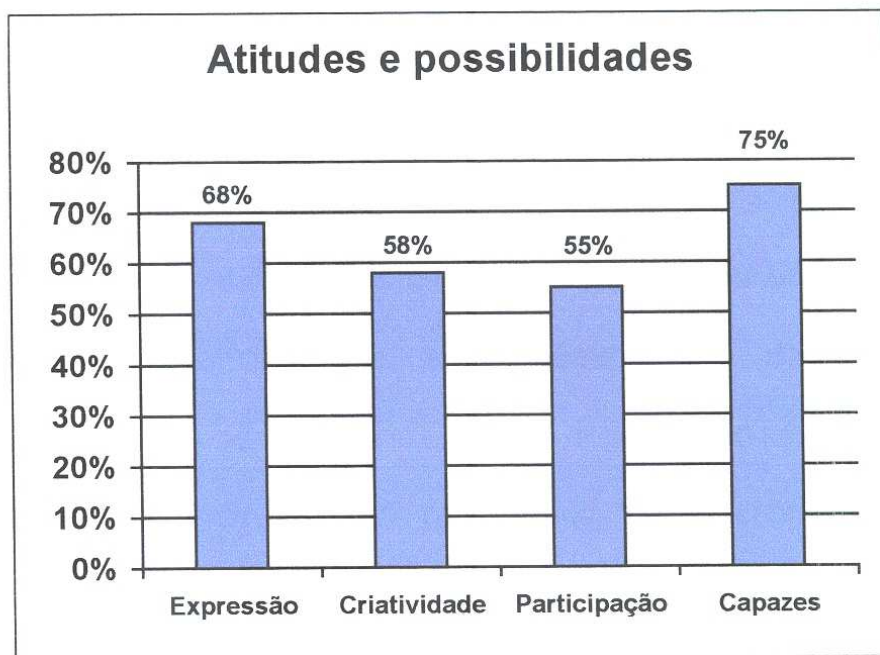
5- Assinalar quais das atitudes lhes são permitidas como estagiário:

- a) Liberdade de expressão.
- b) Liberdade para demonstrar sua criatividade.
- c) Participação em grupos de trabalhos juntamente com os funcionários da empresa,

d) Você se acha preparado para realizar as rotinas de trabalho da empresa onde está fazendo o estágio?

Justificar suas respostas afirmativas.

Gráfico 5 - Atitudes permitidas e possibilidades



Fonte: Pesquisa realizada na Universidade

Na questão de nº 5 da pesquisa, verificamos que na visão dos estagiários existe uma certa limitação nas atividades realizadas por eles, pois as tarefas solicitadas são rotineiras, não lhes permitindo demonstrar sua criatividade.

Nos surpreendeu muito quando alguns alunos afirmaram que podem usar a criatividade e liberdade de expressão, idênticas aos funcionários efetivos. Podendo o estagiário compartilhar suas idéias com a diretoria da empresa concedente do estágio.

Parece-nos que as empresas estão iniciando uma abertura no que diz respeito aos estágios, isto é, oportunizando ao estudante compartilhar das rotinas diárias, bem como participar dos grupos de funcionários efetivos, e até dar opiniões. Contudo, acreditamos que ainda as empresas necessitam oferecer melhores chances, oferecendo mais amplitude aos estagiários.

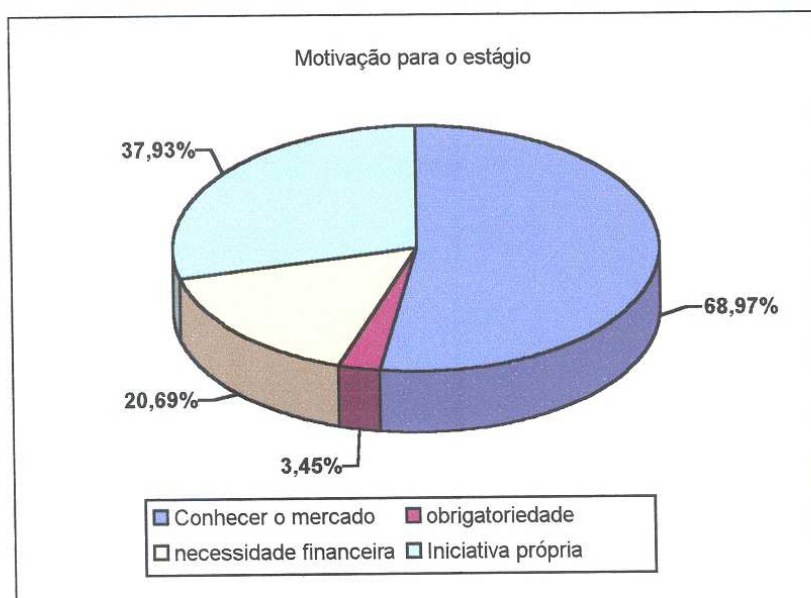
Como vimos no Capítulo I, uma das mais importantes características dessa nova ordem é a revalorização do fator humano, hoje considerado uma das garantias do sucesso e da sobrevivência das empresas. Atualmente, é esta valorização que faz a diferença. É mais competitiva a empresa que melhor souber valorizar as potencialidades e a desenvoltura de seus profissionais. Consideramos que os estagiários podem desenvolver-se dentro das empresas, segundo a política de emprego, que aprecia o acréscimo de oferta de mão-de-obra que pode se desenvolver e ser sua vantagem competitiva.

Analisando os percentuais encontrados na pesquisa, verificamos que aos estagiários (68%) é permitida liberdade de expressão, o que nos sinaliza uma boa participação no universo pesquisado. Percebemos também que criatividade e participação em grupos de trabalhos, ainda necessitam de uma maior abertura por parte das empresas, para que o estudante possa ter um envolvimento maior com as atividades da empresa em seu dia-dia. Porém, o que nos chamou mais a atenção foi a resposta dos estudantes no que diz respeito à sua preparação na realização das tarefas: 75% dos entrevistados julgaram-se aptos para realizar as rotinas de trabalho da empresa onde realizam seu estágio. Percebemos então que a Universidade, através de seu corpo docente, vem se preocupando em transmitindo aos estudantes não só teorias, mas algumas vivências práticas que poderão estar contribuindo para seu preparo para o mundo do trabalho.

6- Por que você faz estágio?

- a) Iniciativa própria
- b) Necessidade financeira
- c) Porque é obrigatório
- d) Para conhecer o mundo do trabalho

Gráfico 6 - Motivação para realização do estágio



Fonte: Pesquisa realizada na Universidade

Chamou-nos a atenção a questão nº 6, pois descobrimos que existe uma forte preocupação no estudante com seu futuro, pois 68,97% dos entrevistados estão fazendo estágio para conhecer a realidade do mercado de trabalho. Independente da obrigatoriedade para o cumprimento da grade curricular do curso. Este fato nos sinaliza para uma maior conscientização do estudante com sua futura profissão, que poderá ser facilitada com a identificação de tendências e oportunidades de campos de trabalho.

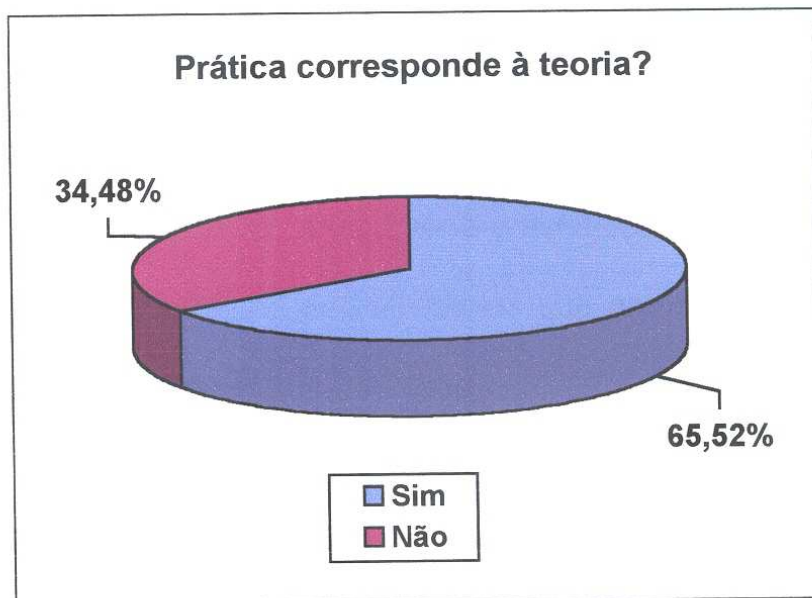
Esta afirmação dos estudantes vai ao encontro do que ROESCH (1996 : 54) nos diz no capítulo II: "o estágio curricular, independe de ser obrigatório no Curso de Administração, é uma chance de aprofundar conhecimentos e habilidades em área de interesse do estudante".

Como professora do Curso de Administração, percebemos junto aos estudantes, que realmente o que lhes faz buscar um estágio é o conhecimento do mundo do trabalho, é a busca da prática. Em nossa vivência, também percebemos que muitos estudantes buscam o estágio como forma de se manter na Universidade, ou seja, os pais não têm condições de pagar seus estudos. Porém, o que nos deixou preocupados, é que poucos sabiam da obrigatoriedade do Estágio Supervisionado no Curso.

7- As atividades que você desenvolve no estágio estão indo ao encontro do Curso de sua formação?

- a) Sim
- b) Não

Gráfico 7 - A prática do estágio e a correspondência à teoria.



Fonte: Pesquisa realizada na Universidade

Verificamos através das respostas dos estagiários, que 65,52% dos entrevistados realizam atividades que vão ao encontro do Curso, e 34,48% responderam que desempenham atividades mecanicistas, repetitivas.

Na análise das respostas dos 34,48% que consideram as atividades desempenhadas mecanicistas, identificamos elementos que a caracterizam, referendando alguns comentários tais como:

- A teoria é muito diferente da prática.
- Atividades realizadas não vão ao encontro do curso.
- Não é possível aplicar a teoria vista na Universidade por se tratar de um Banco.

Percebemos no universo pesquisado que grande parte dos estagiários realizam seus estágios em instituição bancária pública. Podemos confirmar essa afirmativa, voltando na questão nº 3, onde perguntamos onde são realizados os

estágios, e obtivemos como resposta o item Serviços e muitos estudantes colocaram ao lado Banco. Em conversas informais com alunos detectamos que os estágios ofertados em Bancos são muito rotineiros, e não agregam conhecimento prático para o curso, as atividades desenvolvidas, normalmente são repetitivas, e não exigem o uso das teorias aprendidas na Universidade. Uma das saídas para esse problema seria o acompanhamento freqüente *in loco*, para orientação e redefinição das atividades que os estudantes devem desenvolver, de acordo com sua área de formação.

As respostas da questão número 7 foram uma grande surpresa para a pesquisadora, apresentado que as atividades do estágio vão ao encontro de sua área de formação. Esse fato parece-nos sinalizar para as mudanças que estão ocorrendo nas empresas, no que diz respeito à preparação do estagiário como futuro talento para a empresa.

Verificamos através das respostas obtidas, o visível progresso que o estreitamento das relações entre a empresa e a Universidade está promovendo na formação de nossos profissionais.

Concordamos com KUNZ in V Workshop Anprotec (1998), quando nos diz: "que o estágio funciona como uma 'Janela para o futuro', através, do rito principal da iniciação profissional, de introdução ao mercado de trabalho".

8- É feito algum tipo de avaliação do desempenho do estagiário durante o período do estágio?

Sim/Não – Como é feito.

Gráfico 8 - Realização de Avaliação

Fonte: Pesquisa realizada na Universidade

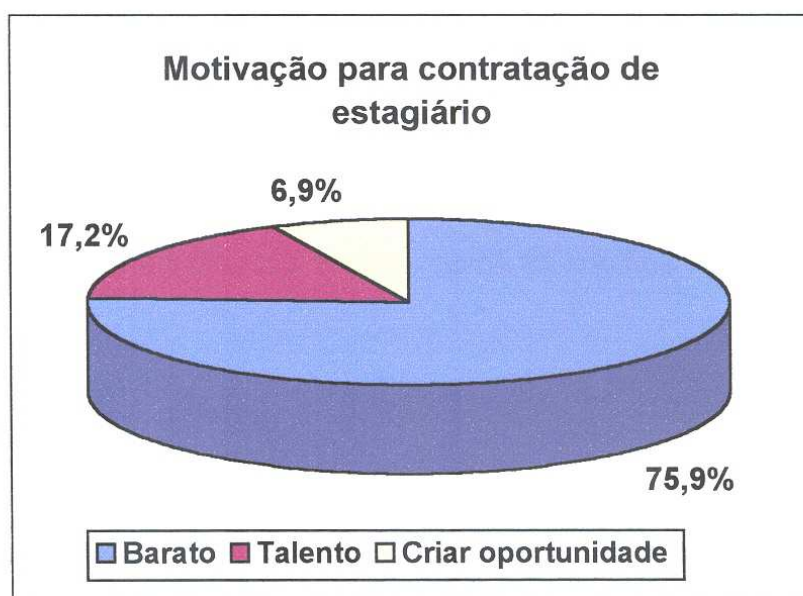
Segundo o Decreto nº 87.497, de 18.08.1982, cabe às instituições de ensino a inserção do estágio na estrutura curricular, bem como sua organização, orientação, supervisão e avaliação. É portando, uma questão interna da Universidade que deve ser normatizada pela Diretoria do Curso.

A supervisão visa auxiliar o estudante na solução de possíveis problemas técnicos ou atitudinais, que possam surgir no decorrer do seu estágio, objetivando também garantir o cumprimento do Programa de Estágio. Para tanto, se faz necessário segundo o manual de estágio supervisionado da PUCPR, que o Coordenador do programa faça visitas periódicas aos locais dos estágios, para observar e obter informações sobre o desenvolvimento da programação global. A avaliação feita apenas por relatórios representou 58% da pesquisa em questão, sendo que 42% responderam que não é feito nenhum tipo de avaliação.

Tanto a avaliação através dos relatórios mensais, como a avaliação final, são de grande importância, pois é através delas que há possibilidade de se corrigir desvios no Estágio, e de serem tomadas providências corretas.

9- Na sua opinião por que as empresas contratam estagiários?

Gráfico 9 - Motivação para contratação de Estagiário.



Fonte: Pesquisa realizada na Universidade.

Conforme já dissemos no Capítulo I, o estágio deve ocorrer em unidades que possuam condições de propiciar vivência prática, compatível com o curso de formação, devendo o estudante, de preferência, estar cursando os últimos períodos do curso, para melhor entendimento de assuntos diretamente ligados à área de atuação. Porém, na opinião dos estudantes parece-nos que a realidade não é essa, pois verificamos que 75% dos estagiários responderam que as empresas contratam estagiários por ser uma mão-de-obra barata, 17,2% pensam

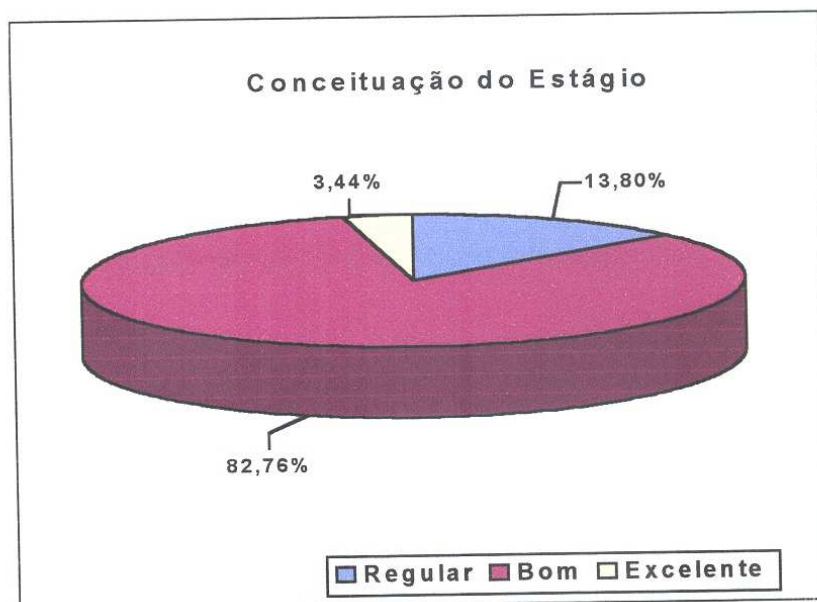
que as empresas estão em busca de novos talentos e apenas 6,9% acham que é para oportunizar aos futuros profissionais um contato com o mundo de trabalho.

Conforme já vimos na teoria, o estágio é a permanência do estudante na empresa, com objetivo de tomar os primeiros contatos com o mundo do trabalho, completando assim a sua formação profissional.

Achamos as respostas a esta pergunta, bastante contraditórias, em relação à questão número 7 quando perguntamos se a prática do estágio correspondia à teoria. Percebemos a seguinte resposta: 65,52% dos entrevistados responderam que as atividades do estágio vão ao encontro de sua área de formação, contra 34,48% responderam que não vão ao encontro. Ficamos então a questão: estará o estágio cumprindo o fim a que se destina, ou está em busca de mão-de-obra barata, como foi verificado na opinião dos estudantes?

10- Qual o conceito que você daria ao Estágio que você está fazendo?

Gráfico 10 - Avaliação do Estágio



Fonte: Pesquisa realizada na Universidade

Na opinião dos estagiários pesquisados, quanto à avaliação final dos estágios foi considerado BOM por 82% dos participantes da pesquisa. Acharmos um pouco contraditório o conceito BOM, visto que foram feitas várias colocações no que diz respeito à justificativa do conceito tais como: as atividades não vão ao encontro do curso de administração, deveriam ser passadas atividades mais complexas, ou seja, menos rotineiras aos estagiários, funcionários muitas vezes realizam atividades iguais aos funcionários efetivos e ganham $\frac{1}{4}$ do salário, dificilmente ao estagiário é dada a oportunidade de efetivação, existe uma certa exploração dos estagiários.

Mesmo sendo o estágio na avaliação dos estudantes considerado bom, parece nos ainda um pouco distantes da realidade pretendida, visto que os

estudantes continuam achando que as empresas contratam estagiários por ser uma mão-de-obra barata. Acreditamos que o responsável pelo índice não satisfatório no que diz respeito à mão-de-obra barata, está na dicotomia teoria e prática, já citada anteriormente, que também pode ser explicitada, de acordo com REZENDE (1989) como “dialética do pensar e do fazer”. Entre as respostas mais comuns dos entrevistados tivemos:

- Executamos as mesmas tarefas que os funcionários efetivos, e recebemos um salário bem inferior;
- Ficamos limitados a executar certas atividades;
- Atividades realizadas não vão ao encontro do Curso de Administração;
- Não existem nas empresas pessoas para orientar os estagiários em suas atividades, principalmente quando encontramos algumas dificuldades.

Entendemos que esse resultado poderia ser melhor se houvesse por parte da instituição, (supervisão de estágio), um acompanhamento sistemático do processo nas empresas, para que o estágio realmente cumprisse a finalidade a que se destina.

O término desse trabalho de pesquisa coincidiu com a elaboração final do Projeto Pedagógico do Curso de Administração e, ficamos muito satisfeitos ao verificarmos que o Projeto elaborado pelo Corpo Docente do Curso de Administração e sua Direção propõe como missão: “ser um Curso reconhecido pela excelência na formação de seus estudantes e pela sua contribuição à sociedade”.

Neste novo contexto, o Estágio Supervisionado ganha uma nova estrutura dividida em três fases relatadas anteriormente:

I fase - observar a realidade (a partir do 1º ano);

II fase - diagnosticar a realidade (a partir do 2º ano);

III fase - E finalmente, intervir na realidade (a partir do 3º ano), perfazendo um total de 300 horas de prática de estágio.

Quanto à organização dos estágios supervisionados, nas fases I e II, os estágios estariam atrelados a determinados programas de aprendizagem, sendo supervisionados tecnicamente pelo professor do programa. O Estágio Supervisionado, proposto pelo Curso de Administração, no que diz respeito à supervisão do estágio, seria feito através de relatórios de acompanhamento, que deveriam ser providenciados pela coordenação geral de estágios supervisionados.

Acreditamos que a forma como foi proposto o estágio para o Projeto Pedagógico, irá contribuir muito para a capacitação do estudante do Curso de Administração. Apenas sugerimos que além dos relatórios que serão acompanhados pela coordenação dos estágios, deveríamos também elaborar um sistema de acompanhamento no local onde os estágios são realizados. Em outras palavras, estudantes, professores e empresários deverão estar comprometidos e tomar consciência das vantagens mútuas e distributivas a todos em cada nova relação Universidade/ Empresa desenvolvida ou aperfeiçoada.

Verificamos ao longo deste trabalho que os Estágios devem propiciar a complementação do ensino e aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, e constitui-se

em instrumento prático, de aperfeiçoamento técnico, cultural, científico e de relacionamento humano.

Estaria o Serviço de Interação Empresa Escola — SIU-E conduzido pela PUCPR, preparado para assumir sozinho o papel de Agente de Interação, entre seus estudantes e os campos de estágios? Podendo assim a Universidade com os valores cobrados pelos serviços prestados às empresas pelo agenciamento do estágio, custear profissionais para um acompanhamento maior do processo de estágio, bem como propiciar mais Bolsas de Estudo para estudantes carentes.

CONSIDERAÇÕES COMPLEMENTARES

Mundialmente a década de 90 testemunhou importantes mudanças na economia global. Estas mudanças, no entanto não estão apenas limitadas ao âmbito das relações entre a tecnologia e a produção, elas se manifestam também no fenômeno de globalização das relações econômicas, no aumento da polarização entre pobres e ricos, no acelerado e irreversível processo de urbanização e no processo de redesenho do papel do Estado.

Segundo artigo de SPOLIDORO in V Workshop Anprotec (1998), a característica mais marcante desse processo é, sem dúvida o peso que adquire o conhecimento, tanto para perceber o esgotamento de antigos paradigmas quanto para entender os desafios impostos pelos novos, mas, especialmente, para gerar as respostas adequadas às exigências impostas pelo movimento de transformação social.

Atualmente e do modo como verificamos estar se efetuando o Estágio Curricular não somente no Curso de Administração da PUCPR, mas de modo geral, questionamos em que medida este estágio está contribuindo efetivamente para aumentar a pertinência das Instituições de Ensino Superior em relação à sociedade como um todo, a qualidade de seu trabalho de formação profissional e a internacionalização de suas atividades de ensino e aprendizagem. A forma como o estágio é considerado pela maioria dos atores envolvidos em sua

realização mostra que existe urgente necessidade de novas abordagens, tanto por parte das Unidades Concedentes quanto da Universidade.

No Curso de Administração é urgente promover mudanças na forma como os estágios estão sendo realizados. Nesse sentido, são destacados, a seguir alguns elementos que no decorrer desse trabalho pesquisamos, e poderiam contribuir para melhoria da qualidade dos estágios:

1- **Avaliação de estágios** - seria de grande importância estabelecer uma sistemática de acompanhamento e avaliação dos estágios realizados, tanto por parte da Unidade Concedente como pela Universidade (sendo que pela Universidade através do docente responsável pela orientação do estagiário). Isso se faz necessário, para corrigir desvios no Programa ou para outras providências recomendadas a partir das informações contidas nos relatórios do Estagiário.

2- **Orientação de estágios** – A avaliação supõe que o estágio seja efetivamente orientado, tanto através de relatórios e reuniões periódicas do estagiário com seu orientador. Isto é, o orientador deveria visitar o local do estágio, para observar e obter informações sobre o desenvolvimento da programação global, que estaria relacionada ao projeto de estágio proposto e construído entre professores/alunos/empresa.

Condições e orientação - Os docentes necessitam dispor de tempo para fazer tal tarefa, neste sentido se faz necessário não somente normatizar a orientação, bem como estabelecer uma forma de remuneração para os docentes responsáveis. Onde projetos devem ser propostos pelo estudante/professor e entregues ao Coordenador para que haja um acompanhamento da Instituição de Ensino, em relação aos objetivos e processos propostos.

Procedimentos de estágios - Simplificação dos mecanismos formais para a realização de estágios, privilegiando uma coordenação e um controle voltados mais aos objetivos, processos e resultados do estágio que ao cumprimento de normas e procedimentos.

Divulgação do Estágio – Implementar, dentro do Campus de São José, um amplo programa de informações sobre as oportunidades de estágio, seu sentido, suas vantagens, e principalmente, sua obrigatoriedade no Curso de Administração. Essa idéia surgiu com a elaboração do Projeto Pedagógico que teve início em 1998, e ainda está sob estudos dos Diretores do Curso, e de seus professores, que tem como missão buscar excelência na formação de seus alunos, como citado anteriormente. E o Estágio terá uma nova organização, que contemplará as exigências do estágio supervisionado, tais como: Coordenação, relatório com acompanhamento, enfim, deverá propiciar aos Diretores do Curso uma visão global do estágio, bem com dará condições de aprimorar e corrigir eventuais falhas.

Agentes de Interação - Redefinir o papel dessas agências na área de estágios e sua relação com as empresas e a Universidade, no sentido de potencializar os reais benefícios do estágio para todos; em termos pedagógicos, para o estagiário; em termos de pertinência social e qualidade, para a Universidade; e em termos econômicos para as empresas.

Implementar um Agente de Interação, criado pela PUCPR, onde cada Centro de Ciência da Universidade intermediaria e viabilizaria os estágios, não só do curso correspondente que possui a obrigatoriedade ou não do estágio, possibilitando assim à PUCPR, um maior acompanhamento dos estagiários, bem como uma penetração maior na comunidade como um todo.

"O estágio é um processo de construção e reconstrução do conhecimento, articulado com a realidade, buscando autonomia profissional do estudante, na direção da formação, de sua cidadania participativa e transformadora da realidade" (Anais, UFPR, 1997); esta deve ser nossa busca constante para que possamos assim seguir nossa caminhada.

O desenvolvimento científico e tecnológico da modernidade sugere mudanças constantes em todos os campos do saber e fazer. A educação não pode comportar-se diferentemente, sob pena de ser atropelada pelo progresso.

O desafio do Estágio Curricular Supervisionado no Curso de Administração é muito atual e, portanto, todos devem criar novas formas de agir, romper com velhos paradigmas e conduzir novas atitudes de parcerias com as empresas, colaborando com o avanço técnico, científico e social da sua comunidade.

É dentro dessa filosofia que as organizações de Ensino terão que repensar seus currículos e adaptá-los frente às mudanças tecnológicas e científicas, promovendo parcerias e interagindo no mundo globalizado.

Como resultado final dessa Dissertação pretendemos demonstrar à Universidade os valores que fundamentam, adornam, valorizam e definem o profissional do século XXI, e podem ser observados através dos 4 capítulos desse trabalho, percebidos como: *"O Estágio de Ensino Superior no Curso de Administração de Empresas, e a busca da articulação entre Educação e Trabalho"*.

ANEXO 1

LEI Nº 6.494, DE 07 DE DEZEMBRO DE 1977

Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências.

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

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

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

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

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

Art. 3º - A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino.

§ 1º - Os estágios curriculares serão desenvolvidos de acordo com o disposto no parágrafo 2º do art. 1º desta Lei.

§ 2º - Os estágios realizados sob a forma de ação comunitária estão isentos de celebração de termo de compromisso.

Art. 4º - O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

Art. 5º - A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.

Parágrafo único - Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com a interveniência da instituição de ensino.

Art. 6º - O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no prazo de 30 (trinta) dias.

Art. 7º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, em 07 de dezembro de 1977; 156º da Independência e 89º da República

Ernesto Geisel
Presidente da República

Ney Braga
Ministro da Educação

Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o Artigo 81, Item III, da Constituição;
DECRETA:

Art. 1º — O estágio curricular de estudantes regularmente matriculados e com frequência efetiva nos cursos vinculados ao ensino oficial e particular, em nível superior e de 2º grau regular ou supletivo, obedecerá às presentes normas.

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

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

Art. 4º — As instituições de ensino regularão a matéria contida neste Decreto e disporão sobre:

- a) inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica;
- b) carga horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderá ser inferior a um semestre letivo;
- c) condições imprescindíveis, para caracterização e definição dos campos de estágios curriculares, referidas nos §§ 1º e 2º, do Artigo 1º, da Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977;
- d) sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação do estágio curricular.

Art. 5º — Para caracterização e definição do estágio curricular é necessária, entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado, a existência de instrumento jurídico, periodicamente reexaminado, onde estarão acordadas todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino, quando for o caso.

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

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

§ 2º — O Termo de Compromisso de que trata o parágrafo anterior deverá mencionar necessariamente o instrumento jurídico a que se vincula, nos termos do Artigo 5º.

§ 3º — Quando o estágio curricular não se verificar em qualquer entidade pública e privada, inclusive como prevê o § 2º, do Artigo 3º, da Lei nº 6.494/77, não ocorrerá celebração do Termo de Compromisso.

Art. 7º — A instituição de ensino poderá recorrer aos serviços de agentes de integração públicos e privados, entre o sistema de ensino e os setores de produção, serviços, comunidade e governo, mediante condições acordadas em instrumento jurídico adequado.

Parágrafo Único — Os agentes de integração mencionados neste artigo atuarão com a finalidade de:

- a) identificar para a instituição de ensino as oportunidades de estágios curriculares junto a pessoas jurídicas de direito público e privado;
- b) facilitar o ajuste das condições de estágios curriculares, a constarem do instrumento jurídico mencionado no artigo 5º;
- c) prestar serviços administrativos de cadastramento de estudantes, campos e oportunidades de estágios curriculares, bem como de execução do pagamento de bolsas, e outros solicitados pela instituição de ensino;
- d) co-participar, com a instituição de ensino, no esforço de captação de recursos para viabilizar estágios curriculares.

Art. 8º — A instituição de ensino, diretamente, ou através de atuação conjunta com agentes de integração, referidos no "caput" do artigo anterior, providenciará seguro de acidentes pessoais em favor do estudante.

Art. 9º — O disposto neste Decreto não se aplica ao menor aprendiz, sujeito à formação profissional metódica do ofício em que exerça seu trabalho e vinculado à empresa por contrato de aprendizagem nos termos da legislação trabalhista.

Art. 10 — Em nenhuma hipótese poderá ser cobrada ao estudante qualquer taxa adicional referente às providências administrativas para a obtenção e realização do estágio curricular.

Art. 11 — As disposições deste Decreto aplicam-se aos estudantes estrangeiros, regularmente matriculados em instituições de ensino oficial ou reconhecidas.

Art. 12 — No prazo máximo de 4 (quatro) semestres letivos, a contar do primeiro semestre posterior à data da publicação deste Decreto, deverão estar ajustadas às presentes normas todas as situações hoje ocorrentes, com base em legislação anterior.

Parágrafo Único — Revogado pelo Decreto nº 89.467, de 21 de março de 1984.

Art. 13 — Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogados o Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970, e o Decreto nº 75.778, de 26 de maio de 1975, bem como as disposições gerais e especiais que regulem em contrário ou de forma diversa a matéria.

Brasília, em 18 de agosto de 1982; 161ª da Independência e 94ª da República.

JOÃO FIGUEIREDO

Rubem Ludwig

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AMBRONI, Nério. *O Estágio supervisionado como etapa do processo ensino-aprendizagem frente ao novo currículo implantado no Curso de Administração do CCA/ESAG/UDESC.* In Conselho Federal De Administração - ENAESCAD. Anais. 11 - 13 dezembro, Natal, 1996.
2. BEHRENS, Marilda Aparecida. *Formação continuada dos professores e a prática pedagógica.* Curitiba : Champagnat, 1996.
3. BRANDÃO, Euro. *A valorização humana na Empresa.* Curitiba : Champagnat, 1995.
4. BRUM, Argemiro J. *Desenvolvimento Econômico Brasileiro.* 16. ed. Petrópolis : Vozes, 1996.
5. CARVALHO, Hélio G. de, *Cooperação com Empresas: benefícios para o Ensino.* Dissertação Mestrado em Tecnologia. CEFET- PR. Curitiba : 1997.
6. CEEAD - Comissão de Especialistas do Ensino de Administração - SESU/MEC. 1999.
7. COLEÇÃO CIEE - Centro de Integração Empresa Escola. *Estágio investimento produtivo.* n. 1, São Paulo : CIEE, 1997.
8. CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO. *Decreto nº 87.497,* Brasília, ago./ 1982.
9. _____. *Decreto nº 87.497. Lei Federal 6494.* Brasília, 07 dezembro, 1977
10. _____. *Lei de Diretrizes e Bases - LDB nº 9394/96.* Brasília, ago., 1996.
11. CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. *Encontro Nacional de Avaliação do Estágio Supervisionado do Curso de Administração - ENAESCAD.* Anais. 11-13 dezembro, Natal-RN, 1996.
12. CURRY, C.R. *Encontro Nacional de Estágio.* Anais. 1997.
13. DRUKER, Peter F. *Administrando para o Futuro : Os anos 90 e a virada do século.* 4. ed. São Paulo : Pioneira, 1992.
14. ERTHAL, Jacir Adolfo. *Estágio Supervisionado.* In CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO - ENAESCAD. Anais. 11 - 13 dezembro, Natal, 1996.

15. FEDERAÇÃO das Empresas Juniores do Estado de São Paulo. Disponível na Internet. <http://www.usp.org.br/fejesp>.
16. HARMAN, Willis; HORMANN, John. *O Trabalho Criativo : O papel construtivo dos Negócios numa Sociedade em Transformação*. São Paulo : Cultrix. 1995.
17. INSTITUTO EUWALDO LODI - IEL . *Uma Época : 25 anos (1969 - 1994)*. Rio de Janeiro : Núcleo Central, 1994.
18. _____. *Interação Universidade Empresa*. Brasília : Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia, 1998.
19. _____. *Monografias Premiadas : No 1º Concurso de Monografia sobre a relação Universidade/Empresa*, Curitiba, 1998. Curitiba : IPARDES : IEL-PR, 1999.
20. JAPIASSU, Hilton; MARCONDES, Danilo. *Dicionário Básico de Filosofia*. 2. ed. Rio de Janeiro : Zahar, 1985.
21. MATOS, Franco de. *A Empresa Júnior no Brasil e no mundo*. São Paulo : Martin Claret, 1997.
22. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA. *Escola/Empresa : A qualificação pelo Estágio*. Publicação do DAO com Instituto Euwaldo Lodi/PR, 1979.
23. NAISBITT, John; ABURDENE, Patricia. *Reinventando a Empresa : A transformação das organizações na emergente sociedade da informação*. São Paulo : Amanda Key, 1989.
24. PÁDUA, Antonio de. *O espaço interdisciplinar*. São Paulo : Nobel. 1986.
25. PAVÃO, Zélia Milleo, *Instrumento de Investigação* . Curitiba : Mimeo, 1996.
26. PEREIRA, Heitor José. *Criando seu próprio negócio: como desenvolver o potencial empreendedor*. Brasília : USP. 1995.
27. V WORKSHOP ANPROTEC. *VII Seminário Nacional de Parques Tecnológicos e Incubadoras de Empresas*. Anais. 24-26 setembro. Salvador, (1998).
28. REZENDE, Ana Lúcia Magela. *Saúde - dialética do pensar e do fazer*. São Paulo : Cortez, 1989.
29. ROESCH, Sylvia M. A. *Projetos de Estágio do Curso de Administração*. São Paulo : Atlas, 1996.

30. ROSSATO, Ricardo. *Universidade : Nove séculos de História*. Passo Fundo : Ediupf, 1998.
31. SANTOS, Antonio R. *Metodologia da Construção do Conhecimento Científico*. Monografia. Curitiba, junho, 1998.
32. SARTORI, Frei Luís Maria A. (organizador). *João Paulo II : O Profeta do Ano 2000*. Encíclicas. São Paulo : LTr, 1996.
33. SILVA, Tomaz Tadeu. (org.). *Trabalho, Educação e Prática Social: por uma formação humana*. Org.. Porto Alegre : Artes Médicas, 1991.
34. SOLIVELLAS PERELLÓ, J. *Pedagogia do Estágio : experiências de formação profissional*. Belo Horizonte : Imprensa Oficial, 1998.
35. _____. *A Prática do Estágio. Uma experiência de Trabalho na Universidade*. Belo Horizonte : Fumarc, 1988.
36. TRIVIÑOS, Augusto N. S. *Introdução à pesquisa em Ciências Sociais : A Pesquisa Qualitativa em Educação*. São Paulo : Atlas, 1995.
37. ULLMANN, R. A.; BOHNEN, Aloysio. *A Universidade : Das origens à Renascença*. São Leopoldo : Unisinos, 1994.
38. UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ. *Manual de Estágio Supervisionado*. Curitiba : PUC, 1977.
39. _____. Serviço de Assistência ao Estudante - SAE. Folheto : *Instruções para estagiários(as) atuantes na PUC/PR*. Curitiba , 1998.
40. _____. Serviço de Assistência ao Estudante - SAE. Folheto : *Procedimentos para Estágio*. Curitiba, 1999.
41. _____. *Disposições sobre Estágio*. Curitiba, 1999.
42. _____. *Guia Acadêmico*. Campus São José dos Pinhais, 1999.
43. VIANNA, Ilca O. A. *Estágio Supervisionado : O desafio de conciliar teoria e prática, conhecimento e profissionalização*. In CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO - ENAESCAD. Anais. 11 - 13 dezembro, Natal, 1996.
44. ZANELLA, Liane Carly H. *Estágio Supervisionado como etapa do processo ensino aprendizagem*. In CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO - ENAESCAD. Anais. 11 - 13 dezembro, Natal, 1996.
45. I ENCONTRO NACIONAL DE ESTÁGIOS. *Aspectos éticos e legais*. Anais. 25-28 agosto, Curitiba : UFPR, 1997.
46. JORNAL. O GLOBO. 12 de novembro de 1995.

47. REVISTA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO. Ano 9, n. 25, maio, 1999.
48. REVISTA CACIQUE. *Estágio: novos talentos em ação*. Ano 29, n. 137, julho, 1997.
49. REVISTA ENAESCAD. Anais. 1996.
50. REVISTA Tendências do Trabalho. *Empresa Júnior: Construindo o futuro profissional*. Novembro, 1998.
51. REVISTA VEJA. Ano 33. n. 6. ed. 1635. São Paulo : Abril. 9 de fevereiro de 2000.