UNIVERSIDADE SALVADOR – UNIFACS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA

EDNEIDE DE OLIVEIRA LIMA

UM NOVO PAPEL PARA O AGENTE DE INTEGRAÇÃO: O ESTUDO DE CASO DO IEL/BAHIA

Salvador
2006

EDNEIDE DE OLIVEIRA LIMA

UM NOVO PAPEL PARA O AGENTE DE INTEGRAÇÃO: O ESTUDO DE CASO DO IEL/BAHIA

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração Estratégica, Universidade Salvador – UNIFACS, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Estratégica.

Orientadora: Profa. Dra. Izolda Rebouças Falcão.

Salvador
2006

FICHA CATALOGRÁFICA
(Elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da Universidade Salvador - UNIFACS)

Lima, Edneide de Oliveira
Um novo papel para o agente de integração: o estudo de caso do IEL/ Bahia / Edneide de Oliveira Lima. - 2006.
152 f.

Dissertação (mestrado) - Universidade Salvador – UNIFACS. Mestrado em Administração Estratégica, 2006.
Orientador: Profa. Dra. Izolda Rebouças Falcão.

1. Estágios supervisionados. 2. Universidades e faculdades – Bahia. 3. Empresas – Bahia. I. Falcão, Izolda Rebouças, orient. II. Título.

CDD: 658

TERMO DE APROVAÇÃO

EDNEIDE DE OLIVEIRA LIMA

UM NOVO PAPEL PARA O AGENTE DE INTEGRAÇÃO: O ESTUDO DE CASO DO IEL/BAHIA

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração Estratégica, Universidade Salvador – UNIFACS, pela seguinte banca examinadora:

Izolda Rebouças Falcão (Orientadora) _____
Doutora em Educação – Universidade Federal da Bahia (UFBA) - Brasil
Universidade Salvador - UNIFACS

Armando Alberto da Costa Neto _____
Doutor em Administração – Universidade Federal da Bahia (UFBA) – Brasil
Universidade Salvador – UNIFACS

Maria Helena da Rocha Besnosik _____
Doutora em Educação – Universidade de São Paulo (USP) - Brasil
Universidade Estadual de Feira de Santana – UEFS

Salvador, 15 de fevereiro de 2006

Dedico este trabalho a minha amada família: ao meu pai, Edgar, que sempre apóia e orgulha-se de suas filhas; à minha mãe, Valdelice, pelo seu amor e dedicação incondicional; e à minha irmã, Élen, que é meu guru, meu orgulho e minha melhor amiga.

AGRADECIMENTOS

São tantas palavras que envolvem o desenvolvimento de uma dissertação, que às vezes temos a impressão de que não nos são suficientes para expressar os nossos agradecimentos àqueles que nos apoiaram, incentivaram e, com muita paciência, nos guiaram por essa jornada tão gratificante.

Agradeço:

A Deus, por me dar vida e saúde.

À minha orientadora, professora Izolda Falcão, que, com muita garra, dedicação e paixão, me manteve motivada e me fez admirá-la, respeitá-la, fazendo nascer por ela um carinho que continuará comigo em todos os meus futuros desafios.

Ao Instituto Euvaldo Lodi – IEL/BA, pelo apoio, principalmente na pessoa de Armando Neto, superintendente da entidade, que incentivou e deu grandes idéias para o desenvolvimento do trabalho. Aos demais colaboradores do IEL/Bahia, pelo turbilhão de importantes informações. Assim como Emile e Kátia da Biblioteca do Sistema Fieb, pela essencial ajuda.

Aos membros do Fórum de Estágio da Bahia, pelas ricas discussões e pelas respostas a minha pesquisa.

Aos meus pais, Edgar e Valdelice, que com muito carinho, estiveram do meu lado nos momentos de ansiedade, sentimento constante nos que desenvolvem um trabalho que necessita de tamanha dedicação. Vocês são os melhores pais do mundo.

A minha querida irmã, Élen, que me inspirou e sempre se manteve ao meu lado, mesmo estando do outro lado do Oceano Atlântico. Com muita dedicação, leu o meu trabalho por vezes, opinando, sugerindo e estimulando, com sua sábia maneira de me fazer, como ninguém, manter o equilíbrio e seguir adiante.

A meus amigos pela paciência por ter passado esse período um tanto afastada, mas não distante, de todos.

RESUMO

O estudo teve como motivação a crescente inquietação relativa às distorções que comprometem as finalidades do estágio curricular e a insatisfação empresarial constatada no exercício profissional quanto à interação entre a universidade e a empresa na Bahia. Considerando os agentes envolvidos no processo de estágio curricular, quais sejam, a unidade concedente; a universidade, através dos docentes que autorizam e acompanham os discentes no processo de estágio curricular; e o agente de integração; problematizaram-se os desvirtuamentos que comprometem seus objetivos curriculares, gerando as questões que nortearam o estudo. O objetivo desta pesquisa é verificar se estender as funções do agente de integração à orientação e supervisão do estágio curricular na empresa seria um mecanismo capaz de minorar as distorções que comprometem este importante processo de formação profissional e fomentar maior interação entre universidade e empresa. No Referencial Teórico, abordaram-se a relação entre universidade e empresa; o estágio curricular no Brasil; os agentes envolvidos no processo de estágio curricular, com o surgimento do agente de integração e da universidade; a indústria brasileira, que foi o primeiro segmento a oferecer vagas de estágio curricular, e a formação do trabalhador; e a gestão empresarial. O método adotado para a realização da pesquisa é o Estudo de Caso do IEL/Bahia, na cidade de Salvador, onde fica a sua sede, em razão do próprio autor do estudo ser gerente de interação universidade-empresa do instituto, sendo a sua principal atividade, a intermediação do estágio supervisionado de estudantes nas empresas. Os dados de fonte primária foram obtidos nos meses de abril e maio deste ano, através de entrevistas semi-estruturadas dirigidas aos representantes da área de recursos humanos de empresas concedentes e docentes da disciplina de estágio em instituições de ensino superior e questionários respondidos por estudantes que realizam o estágio curricular. Quanto aos de fonte secundária, constituíram-se de observação participante e análise documental, composta pela avaliação de materiais escritos como: leis, regulamentos, normas, cartas, memorandos, jornais, revistas, discursos, roteiros de programas de rádio e televisão, livros, estatísticas e arquivos. A partir dos dados, concluiu-se que o agente de integração pode contribuir para a melhoria da qualidade do estágio curricular, através da ampliação de sua atuação junto às unidades concedentes.

Palavras-chave: ESTÁGIO CURRICULAR; AGENTE DE INTEGRAÇÃO; INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA.

ABSTRACT

The study had as motivation the increasing fidget related to the distortions that compromise the purposes of the curricular training and the organizational dissatisfaction evidenced in the professional exercise regarding the interaction between university and company in Bahia. Considering the agents involved in the process of curricular training, which are the conceding unit; the university, through the professors who authorize and follow the students in the process of curricular training; and the integration agent; it was questioned the distortions that compromise its curricular objectives, generating the questions that guided the study. The objective of this research is to verify if the extension of functions of the integration agent, to guidance and supervision of the curricular training in the organization, would be a mechanism capable to minimize the distortions that compromise this important process of professional formation and to foment greater interaction between university and organization. In the Literature Review it was approached the relationship between university and organization; the curricular training in Brazil; the agents involved in the process of curricular training, with the emerging of the integration agent and the university; and the Brazilian industry, which was the first segment to offer vacancy of curricular training, and the worker formation; and the organizational management. The method adopted for the accomplishment of the research is the Case Study of IEL/Bahia, in the city of Salvador, where its headquarters is located, as a result of the author of the study being manager of interaction university-organization of the institute, being her main activity the intermediation of the supervised training of students in the organizations. The primary source of data had been obtained during the months of April and May of the current year, through interviews semi structured, directed to the representatives of the human resources area of conceding organizations and professors of the training disciplines in institutions of higher education, and questionnaires answered by students who are going through the curricular training. Secondary sources of data were formed by participant observation and documentary analysis, composed by the evaluation of written materials such as: laws, regulations, norms, letters, memorandums, periodicals, magazines, speeches, scripts of radio programs and television, books, statistics results and archives. From the data, it was concluded that the integration agent can contribute to the improvement of the curricular training's quality, through the expansion of its performance together with the conceding units.

Keywords: CURRICULAR TRAINING; INTEGRATION AGENT; INTERACTION UNIVERSITY- ORGANIZATION.

SUMÁRIO

1 PROBLEMATIZAÇÃO 08
1.1 O OBJETO DE ESTUDO 08
1.2 O PROBLEMA 16

2 QUESTÕES DE ESTUDO 21

3 REFERENCIAL TEÓRICO 22
3.1 A RELAÇÃO ENTRE UNIVERSIDADE E EMPRESA 22
3.2 O ESTÁGIO CURRICULAR NO BRASIL 33
3.3 AS ORGANIZACOES ENVOLVIDAS NO PROCESSO DE ESTÁGIO CURRICULAR 37
3.3.1 O AGENTE DE INTEGRAÇÃO 37
3.3.2 A UNIVERSIDADE 41
3.3.3 A EMPRESA 50
3.3.3.1 A INDÚSTRIA BRASILEIRA E A FORMAÇÃO DO TRABALHADOR 50
3.3.3.2 A GESTÃO EMPRESARIAL 55

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 65
4.1 O MÉTODO 65
4.2 O CAMPO 67
4.3 OS SUJEITOS 72
4.4 INSTRUMENTOS E TÉCNICAS DE PESQUISA 73
4.5 ANÁLISE DE DADOS 76

5 UM NOVO PAPEL PARA O AGENTE DE INTEGRAÇÃO: A VISÃO DOS ENVOLVIDOS NO PROCESSO 78
5.1 A VISÃO DA EMPRESA 78
5.2 A VISÃO DO DOCENTE 95
5.3 A VISÃO DO ESTAGIÁRIO 111

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 123

REFERÊNCIAS 135

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA / EMPRESA
APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA / DOCENTE
APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO / ESTAGIÁRIO
APÊNDICE D - PERGUNTAS DA PESQUISA RELATIVAS ÀS QUESTÕES DE ESTUDO
APÊNDICE E - SÍNTESE DAS FALAS DOS SUJEITOS DA PESQUISA RELATIVAS ÀS QUESTÕES DE ESTUDO

ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE AUTO AVALIAÇÃO DO “PRÊMIO MELHORES PRÁTICAS DE ESTÁGIO”

1 PROBLEMATIZAÇÃO

1.1 O OBJETO DE ESTUDO

O estágio é um ato educativo de competência da instituição de ensino. Em sua origem destinava-se exclusivamente aos cursos profissionais, estendendo-se posteriormente para as licenciaturas e bacharelado e, mais tarde, para o ensino médio. O hiato entre a performance dos egressos das universidades e a expectativa das empresas quanto a este desempenho deu origem, no início da década de 1960, à criação do agente de integração para cumprir função de recrutamento, seleção e encaminhamento de estudantes para atuação no ambiente organizacional. Desde então esta atividade vem se reestruturando e ampliando seu papel.

Em 7 de dezembro de 1977, quando foi regulamentado através da Lei número 6.494, o estágio passa a ter um caráter curricular. Atualmente, inclui as modalidades de educação especial e educação de jovens e adultos. Suas modalidades, conforme Decreto 87.497/82 que regulamenta a Lei 6.494/77, variam a depender do curso e da vocação do estudante.

> **ARTIGO 2°.** 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 de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

O estágio curricular deve constar do projeto pedagógico da escola e, caso a escola não disponha de professor para supervisionar o estágio, o diretor deverá fazê-lo.

As alterações legais atualmente em discussão prevêem o detalhamento das modalidades de estágio curricular, classificando-o em obrigatório e não-obrigatório. Essas alterações destacam o estágio sociocultural e científico para os estudantes do ensino médio, prevendo inclusive a participação em projetos de relevância social, como asilos ou outros. Outra novidade em relação às modalidades de estágio curricular são as chamadas “Estações de Vivência” para cursos de qualificação com duração mínima de 150 horas. Também se destaca a preferência para que o estágio curricular ocorra durante o curso, mas determina que a decisão cabe à escola. Essa alternativa irá facilitar o estágio curricular de cursos cuja área de conhecimento não encontra ambiente profissional na mesma cidade. Um exemplo é o curso de Engenharia Química, em Salvador, cujo estudante precisa deslocar-se para outras cidades para realizar o estágio curricular. Muitos estudantes deste curso da Universidade Federal do Rio

Grande do Norte (UFRN), por exemplo, realizam o seu estágio em indústrias baianas no final do curso.

As modalidades de estágio curricular de aprendizagem social e cultural são de extrema importância para a formação de jovens que não tiveram ainda nenhum contato com o ambiente de trabalho. A importância é ainda maior quando se trata de estudantes do ensino médio que estudam em escolas públicas, que em geral são de baixa qualidade formativa. O estágio curricular cumpre um papel complementar que pode ser decisivo para a inserção do estudante no mercado de trabalho.

O estágio curricular propicia a aplicação das várias áreas de conhecimento, possibilitando que o estudante avalie sua opção acadêmica e profissional, evitando o episódio da instabilidade empregatícia por falta de identificação.

É responsabilidade legal da instituição de ensino definir a forma de inserção do estágio na programação curricular, conforme constante no Decreto 87.497/82:

> **ARTIGO 4°.** As instituições de ensino regularão a matéria contida neste Decreto e disporão sobre:
> **a)** inserção do estágio curricular na programação didático pedagógico;
> **b)** carga horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderá ser inferior a um semestre letivo;
> **d)** sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação de estágio curricular.

Raras são as instituições de ensino que cumprem o seu papel de regulador do estágio curricular. A alegação mais freqüente é a sobrecarga de trabalho do limitado quadro docente que, geralmente, acontece em uma proporção que impossibilita uma supervisão eficiente.

O estágio curricular quando supervisionado possibilita às instituições de ensino manter suas matrizes curriculares atualizadas, pois, no cotidiano do universo do trabalho, alunos, professores ou coordenadores de curso podem, por esse meio, verificar defasagem de conteúdos ou da tecnologia empregada.

Como se verifica, é papel das instituições de ensino regular o estágio, mas a função de fiscalizar, supervisionar e coordenar, incluindo a freqüência dos estagiários, vem sendo, cada vez mais, delegada ao agente de integração. Mesmo neste caso a tarefa é dificultada, pois algumas instituições de ensino sequer informam sobre a freqüência dos seus estudantes, ainda que o Decreto nº 87.497/82 assim o determine:

> **ARTIGO 1°.** O estágio curricular de estudantes regularmente matriculados e com freqüência efetiva nos cursos vinculados ao ensino oficial e particular, em nível superior e de 2º grau regular e supletivo, obedecerá às presentes normas.

Em alguns casos, os estudantes deixam de freqüentar as aulas para se dedicar às atividades de estágio e, nesta circunstância, o estágio curricular deixa de se configurar como tal e passa a haver vínculo empregatício na relação entre o estudante e a unidade concedente.

A vigência de uma lei de estágio curricular, promulgada em 1977, é outra dificuldade. Nos últimos anos, inúmeras transformações ocorreram no mundo do trabalho e a legislação do estágio curricular não menciona aspectos como o limite de carga horária e a duração máxima de modo a que não interfira na vida acadêmica dos estudantes. A Lei nº 6.494/77 determina que o estágio curricular não se dê no horário de aulas, como mostra a sua redação:

> **ARTIGO 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.

Quanto à duração do estágio curricular, o tempo mínimo é de um semestre letivo, mas o tempo máximo não foi estipulado. Algumas instituições adotaram como procedimento interno o período máximo de dois anos, por acreditar que este é um período suficiente para o estudante agregar aprendizado em uma determinada empresa e assim poder ser aproveitado no seu quadro funcional ou buscar novas experiências em outra empresa.

O Decreto nº 87.497/82 prevê a participação dos agentes de integração, com o seguinte texto:

> **ARTIGO 7º.** A instituição de ensino poderá recorrer aos serviços de agente 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.

Este foi um reconhecimento à atuação dos agentes de integração, mas foi também um estímulo ao surgimento de vários agentes. Esses agentes atuam muitas vezes fazendo apenas o encaminhamento de candidatos, não se preocupando com a qualidade do estágio como instrumento de qualificação dos estudantes. Essa atuação gera uma visão distorcida do papel do estágio, que muitas vezes é confundido com uma forma de as organizações obterem uma mão-de-obra qualificada com custo menor. Esse, muitas vezes, é o discurso de alguns agentes

de integração, que colocam em seu material de divulgação que as empresas devem contratar estagiários, pois os custos são mais baixos do que os de contratar um funcionário.

Alguns agentes de integração, entretanto, fazem mais do que regular o estágio e acompanhar a freqüência escolar dos estagiários. Eles ainda se responsabilizam pelo pagamento do seguro contra acidentes pessoais, acompanhando e elaborando a supervisão administrativa do estágio, papéis que são de responsabilidade das instituições de ensino.

O Instituto Euvaldo Lodi (IEL) é uma instituição civil, privada, sem fins lucrativos, criada em 1969 pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), com o objetivo de aproximar a indústria da universidade. Na Bahia, o IEL está vinculado à Federação das Indústrias do Estado da Bahia (Fieb) e foi um dos primeiros agentes de integração a surgir no estado.

As linhas de atuação do IEL na Bahia são: Interação Universidade-Empresa, através da sua principal atividade, o Estágio Supervisionado; Difusão Tecnológica, através da Rede de Tecnologia da Bahia (Retec/BA); Capacitação Empresarial, através do Programa de Qualificação de Fornecedores (PQF); Tecnologia da Informação (TI); e outros projetos especiais.

Alguns agentes, como o IEL, vão além e passam a propiciar o desenvolvimento de competências que possibilitam inclusive aos estudantes ingressarem no estágio curricular, já que muitos o buscam sem os conhecimentos básicos para atender às mínimas exigências das unidades concedentes. Esse desenvolvimento ocorre através de atividades como minicursos, palestras e workshops para desenvolver a expressão oral e escrita, postura profissional e proatividade. Essas ações têm resultados visíveis na vida desses jovens, que freqüentemente dão depoimentos de que conseguiram um estágio curricular graças a alguma dessas iniciativas.

O Decreto nº 87.497/82, em seu Artigo 11º, prevê a prática de estágio de estudantes estrangeiros, como segue:

> **Artigo 11º.** As disposições deste Decreto aplicam-se aos estudantes estrangeiros, regularmente matriculados em instituições de ensino oficial ou reconhecidas.

O estágio curricular em países como França e Alemanha ocorre em três momentos e é de período integral: o primeiro ocorre em um período de um mês entre os dois primeiros semestres do curso; no terceiro ano, os estudantes realizam um estágio de seis meses; e no final do curso, é realizado mais um período de seis meses de estágio curricular, juntamente com o projeto final. Algumas universidades francesas como a Universidade de Tecnologia de Compiègne (UTC), *Escole Supérieure dês Affaires – ESA Grenoble* e *Aix-en-Provence* incentivam a realização do último período do estágio curricular em outros países, inclusive no

Brasil. Alguns estudantes franceses que estão no final do curso recebem bolsas do governo para realizar o estágio em empresas de outros países.

Muitos estudantes franceses realizam essa etapa de estágio curricular em unidades concedentes baianas. Essa prática tem como objetivo a troca de cultura de seus estudantes com organizações internacionais e o estudo da língua do país que ele deseja realizar o estágio curricular, o que preenche lacunas do currículo quanto ao domínio da língua estrangeira em tempos de transnacionalidade e desempenho profissional em redes tecnológicas virtuais. A partir do ano de 2001, mais de 60 estudantes internacionais realizaram o estágio curricular em empresas da Bahia, através do IEL.

Na Alemanha, o estágio curricular ocorre desde o início do curso, sendo alternados os períodos de aula e de estágio. No período de estágio, o estudante se dedica às atividades como se fosse um funcionário da organização e, quando retorna ao período de aula, expõe o seu aprendizado, no intuito de adequar as aulas às necessidades do mercado de trabalho. Cada etapa do estágio curricular tem uma seqüência de atividades, para que o estudante não desenvolva atividades para as quais ainda não está preparado a desempenhar. O estudante de engenharia de produção, por exemplo, realiza no início do curso um estágio curricular no chão-de-fábrica, participando da produção junto aos funcionários da organização. Esse estágio é obrigatório.

No estágio do meio ou final do curso as atividades são equivalentes ao que foi desenvolvido em aula, o que faz com que o estagiário passe por todo o processo da organização e possa desempenhar bem o seu trabalho quando assumir uma função efetiva. Os estudantes que cumprem os períodos de estágio em organizações conceituadas são disputados pelo mercado de trabalho quando concluem o curso.

Com a globalização crescente em todo o mundo, o conhecimento passa a ser o diferencial para o desenvolvimento das organizações e dos indivíduos. Dada a celeridade das mudanças, as organizações não estão dispostas a transmitir o conhecimento básico para os seus novos colaboradores, inclusive os estagiários. A organização espera transmitir o conhecimento tácito, ou seja, a sua cultura e tradição, e exige profissionais aptos a enfrentar os desafios e as mudanças constantes do mercado, a fim de que possam atuar em área de relacionamento com cliente, assumir funções do setor de recursos humanos, gerenciar ou dirigir a organização.

A informação é a principal matéria-prima da atualidade. Ser capaz de gerar, tratar e transmitir informação é um diferencial bastante valorizado. Portanto, cada vez mais é

imprescindível para empresas e estudantes adquirirem competências capazes de transformar informação em conhecimento: desde a pesquisa inicial do produto até a etapa final de assistência ao consumidor. Esta afirmação se fortalece com o depoimento do embaixador Ronaldo Mota Sardenberg, *apud* Takahashi (2000, p.5), ministro de Estado da Ciência e Tecnologia: "O conhecimento tornou-se, hoje mais do que no passado, um dos principais fatores de superação de desigualdades, de agregação de valor, criação de emprego qualificado e de propagação do bem-estar."

Nas seleções para ocupar vagas de estágio curricular em organizações de referência, o critério de avaliação é cada vez mais rigoroso, levando-se em consideração o conhecimento adquirido dentro e fora da escola.

As exigências do mercado estão cada vez mais voltadas para o aprendizado constante, e o perfil do trabalho está modificado. Muitos postos de trabalho deixaram de existir e a tendência generalizada é a absorção de poucos que possam fazer muito. O crescimento da procura por pessoas com conhecimentos que atendam às novas demandas tecnológicas está acelerado, principalmente nas áreas dos negócios eletrônicos, como, por exemplo, as atividades de *web design* e programadores de rede. Dificilmente um estudante é admitido em um estágio curricular se ele não possui conhecimentos em informática, mesmo que o seu curso não possua a disciplina em sua matriz curricular.

Lamentavelmente, as universidades brasileiras não vêm desenvolvendo as habilidades como domínios da telemática, habilidades de interação grupal, proatividade, empreendedorismo, liderança e capacidade de tomar decisões rápidas e com segurança. Elas não estão equipadas para atividades em rede e não dispõem de equipamentos avançados em seus laboratórios.

No caso do primeiro emprego, a ausência do estágio curricular conduz à falta de opção, levando o aluno a aceitar qualquer atividade e qualquer remuneração, o que geralmente produz insatisfação profissional e pessoal.

Dos estudantes baianos que estagiaram através do IEL, no período de 2002 a 2004, aproximadamente mil estagiários foram efetivados na organização após o período de estágio curricular. Em 2005, cerca de 500 jovens foram admitidos como funcionários nas organizações que estagiavam. Esse crescimento demonstra como as empresas baianas vêm entendendo o estágio curricular também como uma forma eficiente de formação de seu quadro de pessoal.

Esse número poderia ser ainda maior se as unidades concedentes utilizassem o estágio curricular como formador de talentos e os estagiários investissem em sua qualificação, procurando desempenhar de forma eficiente as suas atividades e interagindo com as diversas atividades da organização.

Para as unidades concedentes, o estágio curricular é indispensável, pois permite que novos conhecimentos e valores sejam agregados através de jovens que estão ansiosos por aplicarem seus conhecimentos. Além disso, outras vantagens são identificadas. O estágio proporciona: renovação organizacional; estreitamento das relações com instituições de ensino; preparação de futuros profissionais; seleção eficiente para o quadro efetivo da empresa; inclusão de jovens no mercado de trabalho; melhor empregabilidade dos recursos humanos, financeiros e materiais.

Para o estágio curricular ser eficiente para as parte envolvidas, a unidade concedente deve se organizar para receber o estagiário com a adoção de algumas medidas como:

1. Estabelecer uma Política de Estágio, determinando as características do estágio curricular, como: seu objetivo, carga horária, duração, remuneração, benefícios, se há possibilidade de contratação, entre outros;
2. Desenvolver um Plano de Estágio para cada área ou setor da organização, prevendo as principais atividades, recursos necessários para o desenvolvimento das atividades e a indicação do supervisor que irá acompanhar e avaliar os estagiários, determinando a necessidade da quantidade de estagiários, formação, perfil e habilidades/competências por área ou setor;
3. Elaborar um Programa de Estágio que estabeleça, com objetividade, as formas de recrutamento, seleção, admissão, supervisão e avaliação a serem feitas diretamente pela organização e aquelas delegadas ao agente de integração;
4. Promover a aplicação dos conhecimentos do estagiário em atividades correlatas a seu curso de formação, propiciando a complementação educacional, além de contribuir para a sua formação como cidadão e agente de mudança social e cultural, desenvolvendo características como criatividade, ética, comprometimento e empreendedorismo;
5. Realizar a ambientação e integração do estagiário através da apresentação da missão, visão estratégica, objetivos e políticas da organização, além de promover a participação do estagiário em treinamentos corporativos e atividades socioculturais e educativas desenvolvidas pela organização;

6. Promover o treinamento e capacitação dos estagiários, objetivando desenvolvimento nas atividades, considerando as suas habilidades e competências;
7. Possibilitar a interação com as instituições de ensino, visando alinhar o conteúdo curricular às atividades da organização, além de realizar divulgação institucional para os alunos e professores, através de palestras, visitas técnicas, ou outras;
8. Estabelecer programas de desenvolvimento dos supervisores de estágio curricular, para que eles se tornem aptos a orientar, avaliar e promover a melhoria contínua dos estagiários, além de incentivá-los na participação de atividades complementares, como estudos de caso, leitura e voluntariado social;
9. Propiciar um ambiente de trabalho adequado ao bem-estar, motivação, desenvolvimento e satisfação das expectativas dos estagiários.

A realização de um estágio curricular de qualidade é capaz de proporcionar aos estudantes maior aproveitamento dos cursos, pois possibilita o desenvolvimento cultural e profissional, através da vivência prática nas organizações; é capaz também de despertar o interesse nas diversas áreas da organização, facilitando o desenvolvimento na carreira; o relacionamento interpessoal, através do contato com os profissionais das diversas áreas da organização.

1.2 O PROBLEMA

A diversidade de variáveis que produzem distorções nos objetivos do estágio curricular tem origem tanto nas instituições de ensino quanto nas unidades concedentes. Porém, considerando-se que a responsabilidade formativa maior é daquelas, aí nasce a esterilização da semente de uma cultura efetiva de integração com os centros consumidores do conhecimento – a empresa.

Esta cultura concretizar-se-ia por parcerias em pesquisas tecnológicas, programas de gestão tecnológica, implantação e gestão de núcleos de desenvolvimento de tecnologia, incubadoras, parques tecnológicos, compartilhamento de equipamentos cedidos pela empresa na universidade, estágio de professores nas empresas. O nascedouro é o estágio curricular supervisionado.

Entre os estágios curriculares que mais sofrem distorções pelas partes envolvidas, situam-se aqueles de áreas surgidas recentemente, às quais o mercado ainda não está consolidado e por isso não oferece muitas vagas, como é o caso de Relações Internacionais, Comércio Exterior e Administração com ênfases, que estão sujeitas às diversas interpretações na atuação. Algumas unidades alocam estudantes nessas modalidades de estágio curricular para desempenhar atividades não relacionadas à formação acadêmica e profissional. Os estudantes, por sua vez, acabam aceitando tais funções, geralmente atraídos pelo valor da bolsa-auxílio ou por acharem que serão futuramente aproveitados no quadro efetivo da organização no momento do término do estágio curricular.

Um grande número de empresas ainda não despertou para a importância do estágio curricular, o que dificulta a busca por parte dos estudantes. A conseqüência é a limitada quantidade de vagas de estágio curricular para um número cada vez maior de estudantes à procura de uma oportunidade para se qualificarem. Em 2005, mais de 33 mil estudantes baianos fizeram o cadastro no IEL, a fim de participar de seleções de estágio curricular. Neste mesmo ano, pouco mais de 8 mil estudantes ingressaram em um estágio.

Atualmente, à preocupação com a qualidade do estágio curricular, acresce-se o surgimento de novas empresas integradoras ávidas pelo mercado, resultante da expansão do número de faculdades e conseqüente aumento do número de estudantes à procura de estágio curricular. Muitas dessas empresas não possuem estrutura ou conhecimento para desenvolver as atividades de controle que a lei exige. Alguns órgãos autonomeados de agentes de

integração fazem o papel de recrutadores de mão-de-obra para a organização, recebendo pagamento por este serviço.

É papel do agente de integração verificar se a organização tem condições físicas para receber estagiários, se está regularizada e se permitirá o aprendizado do estudante. Antes de encaminhar estudantes para a empresa, o agente de integração deve verificar se as atividades propostas estão condizentes com o curso solicitado pela organização.

Esta natureza de atuação dos agentes de integração faz com que muitas vagas de emprego sejam confundidas com estágio curricular por estudantes de cursos superiores, a exemplo de atendimento telefônico, denominado *call center*. Esta atividade costuma ser um dos grandes recrutadores de estudantes de diversos cursos para atuarem como estagiários. Não é incomum empresas solicitarem a contratação de estudantes de direito e até de áreas de saúde para exercerem a atividade de atendimento telefônico como estágio curricular. Em muitos desses casos, os estudantes estão de acordo com a atividade, simplesmente por fazerem parte de uma empresa, não entendendo que estão concordando com o desvirtuamento de uma atividade de aprendizagem da sua futura profissão.

Muitas distorções ocorrem principalmente nos estágios curriculares dos estudantes de ensino médio que, por não serem de caráter profissional, desenvolve-se por atividades de atendimento, apoio administrativo, vendas, entre outras. Essa modalidade de estágio curricular, classificada como de aprendizagem social, é bastante questionada pelos órgãos de fiscalização do Ministério do Trabalho. A Delegacia Regional do Trabalho (DRT) vem autuando empresas que admitem estudantes do ensino médio como estagiários, embora essa modalidade de estágio curricular esteja prevista em Lei, desde 1999, através da Medida Provisória nº 1.879-16, de 22 de outubro de 1999, em seu Artigo 4º:

> **Art. 4º** O § 1º do art. 1º da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, passa a vigorar com a seguinte redação:
> **"§ 1º** Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial."

Outra irregularidade digna de menção decorre da ignorância da lei por parte de algumas unidades concedentes, que contratam estudantes para atuarem como estagiários e não procuram o auxílio da instituição de ensino, nem do agente de integração, deixando o estagiário sem nenhuma formalização e sem o conhecimento da instituição de ensino, o que descaracteriza a atividade.

Outro problema enfrentado no desafio da promoção do estágio curricular de qualidade que complemente o aprendizado e facilite o acesso dos estudantes em atividades condizentes

com a sua formação profissional é a falta de qualificação desses estudantes. Em 2006, a Bahia já possui 125 instituições de ensino superior, sendo sete públicas e 118 privadas. Dado o crescente número de estabelecimentos de ensino superior de natureza privada e a conseqüente facilidade que isso traz para o ingresso no ensino superior, cresce o número de estudantes menos qualificados. Essa falta de qualificação ocorre em conseqüência de situações de despreparo escolar face à crescente exigência por parte do mercado de trabalho.

No Brasil, as vagas das universidades públicas são preenchidas pelos estudantes das classes mais altas, que estudaram nas melhores escolas privadas do ensino médio. Resta aos estudantes das classes menos favorecidas a opção para um curso superior nas instituições privadas. Pela falta de poder aquisitivo, logo no início do curso estes estudantes procuram por estágio curricular, tendo em vista o recebimento da bolsa-auxílio. Nesta fase introdutória do curso, o aluno ainda não reúne subsídios para o exercício profissional e o estágio curricular passa a ser uma falácia.

Desvios na função curricular do estágio vêm fazendo com que a DRT passe a fiscalizar esta prática, o que seria papel do Ministério de Educação, já que o estágio curricular é uma complementação da educação e não do trabalho. Essa fiscalização gera, muitas vezes, autos de infração baseados em preconceitos de alguns fiscais, em vez de basear-se na legislação. Esse fato vem gerando receios entre as unidades concedentes, o que se traduz em uma distância cada vez maior entre o número de estudantes à procura de estágios curriculares e o número de vagas disponíveis.

Uma das causas do entendimento equivocado quanto à carência de espaços profissionais abertos à experiência do estágio curricular atribui-se às autoridades que sugerem leis mais rígidas e excludentes, propondo, por exemplo, uma limitação no número de estagiários proporcionalmente ao número de funcionários. Essa prática elimina as chances de estágio curricular nas micro e pequenas empresas, que, na Bahia, assim como em todo o Brasil, são em maior número. Muitas dessas empresas oferecem excelentes oportunidades de estágio curricular, em um país onde necessitamos cada vez mais expandir os meios de qualificação.

Algumas unidades concedentes, com o consentimento das instituições de ensino, mantêm estudantes em atividade de estágio curricular durante quase todo o período do curso e muitas vezes na mesma atividade, o que também caracteriza vínculo empregatício.

Tantas distorções constroem um completo quadro de perdedores: os estudantes não se qualificam ou não confirmam o acerto de sua escolha profissional; as instituições de ensino

não diagnosticam carências e perdem em qualidade e em reputação; as empresas desperdiçam a oportunidade de formar seus futuros profissionais e perdem tempo e dinheiro com seleções de candidatos que não concluirão seus cursos.

A limitação da carga horária de estágio é um dos pontos mais polêmicos na proposta da nova lei em tramitação na Casa Civil. A proposta é de que o estágio curricular de estudantes do ensino médio seja limitado a quatro horas diárias, somadas às quatro horas de aula, o que perfaz um total de oito horas diárias de atividades. Este aspecto está sendo bastante questionado, pois unidades concedentes que possuem programas de estágio curricular voltados para esses estudantes dizem não ter interesse em mantê-los se a carga horária tiver essa limitação. Neste caso, há o risco de que unidades concedentes de programas de estágio curricular direcionados para estudantes de ensino médio acabem optando por estudantes do ensino superior. Em alguns casos, a unidade concedente encontra-se impossibilitada de fornecer transporte em horário diferente dos já fornecidos para os funcionários, como é o caso de indústrias que se localizam no Pólo Petroquímico de Camaçari, na Bahia.

Um aspecto positivo na legislação em discussão é a limitação de dois anos para a realização do estágio curricular na unidade concedente. Outra novidade interessante é a previsão do estágio curricular ser realizado no exterior, o que já ocorre em países como a França e Alemanha.

Considerando as distorções já mencionadas como conseqüentes, em sua maior parte, da delegação de responsabilidade total da atividade-fim do estágio curricular à unidade concedente e a freqüente omissão da instituição de ensino na orientação e supervisão deste processo, cogitamos a possibilidade de que o agente de integração atue para mediar este processo na empresa. A opção pela unidade concedente deve-se à complexidade cultural da organização escolar e seus entraves burocráticos, que dificultam o acesso de agentes externos nos seus processos. Ainda que a empresa lide com esta atividade como parte de seu "negócio", é mais acessível a mudanças, pois é ela que busca o agente de integração, com o intuito de eliminar processos que não são a sua atividade-fim, como a de recrutamento, seleção e contratação de estagiários. Com essa realidade, formula-se como problema deste estudo: ***Estender as funções do agente de integração à orientação e supervisão do estágio curricular na empresa seria um mecanismo capaz de corrigir as distorções que comprometem este importante processo de formação profissional e fomentar maior interação entre a universidade e a empresa?***

O objeto deste estudo tem origem no exercício profissional como interveniente de estágio, de onde provêm os questionamentos quanto a sua efetividade. A pesquisadora deste trabalho e a gerente de interação universidade-empresa do Núcleo Regional da Bahia do Instituto Euvaldo Lodi – IEL/BA, há mais de cinco anos. O resultado deste projeto, portanto, será de grande importância para o aperfeiçoamento desta esfera de atuação profissional.

2 QUESTÕES DE ESTUDO

1. O atual formato de atuação do agente de integração no estágio curricular brasileiro/baiano constitui obstáculo face à pretensão de ocupar espaço efetivo em sua qualidade?
2. A que se deve o distanciamento da empresa no que tange o papel formativo do estágio?
3. Que variáveis constroem o tratamento burocrático com que a universidade trata o estágio curricular?
4. Que relação guardam, entre si, os referenciais da empresa e da escola no processo de formação profissional?
5. As distorções existentes no estágio curricular brasileiro/baiano constituem obstáculo na inserção profissional dos estudantes?
6. As distorções existentes no estágio curricular brasileiro/baiano contribuem para o distanciamento na interação entre a universidade e a empresa?
7. De que especificidades o agente de integração deve se apropriar para mediar a relação aluno, orientador e empresa?

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Para que o agente de integração possa contribuir para fazer do estágio curricular um instrumento efetivo de interação universidade e empresa é necessário entender como ocorre e quais os ganhos da interação entre a universidade e os centros produtivos.

Para identificar as razões dos desvirtuamentos ocorridos na atual prática do estágio curricular é importante verificar a evolução desde o seu surgimento, assim como as organizações envolvidas no processo, que são os agentes de integração, a universidade e a empresa, através da indústria, que foi a primeira ofertante de vagas de estágios curriculares no Brasil.

3.1 A RELAÇÃO ENTRE UNIVERSIDADE E EMPRESA

No período medieval, a aprendizagem das profissões se dava nas Corporações de Ofício, as quais tiveram origem nos Colégios de Roma. Os artífices de uma profissão formavam um grupo, denominado de "Colégio". Conforme descrito por Fonseca (1986), os Colégios possuíam assembléia, que escolhiam os oficiais, votavam os estatutos e todos os componentes eram considerados iguais. Nesta organização, os filhos eram obrigados a seguirem a profissão dos pais, mas não havia a preocupação com a formalização desta escolaridade e a transmissão de conhecimentos profissionais.

Mais tarde, nas Corporações da Idade Média prevaleciam os interesses de ordem econômica. Os negociantes do Norte da Europa associavam-se para custear as despesas de transporte para a comercialização de suas mercadorias.

A estrutura das Corporações de Ofício medievais compunha-se de três categorias: mestres, que era o nível mais alto da hierarquia da profissão; os oficiais, que trabalhavam com o mestre, recebendo um salário compatível com a sua função; e os aprendizes, que iniciavam geralmente dos 12 aos 14 anos.

Conforme descrito por Fonseca (1986), a capacitação do aprendiz durava quatro anos. Durante o período, este morava na residência do mestre, que se responsabilizava não apenas por transmitir os conhecimentos profissionais, mas também pela doutrinação cristã, além de

tratar o aprendiz como filho. Encerrado o período de aprendizagem, quando seu desempenho igualava ou superava o mestre, o aprendiz tornava-se um oficial, que, por sua vez, após um período de geralmente cinco anos praticando o seu ofício, poderia submeter-se às provas que lhe daria o título de mestre, quando teria condições de estabelecer-se profissionalmente.

Embora a universidade tenha surgido no século XII, Rappel (1999) destaca que, apesar do amplo conhecimento técnico e científico, neste período a cultura ocidental não sabia como aplicar a ciência para fins práticos. Ainda no século XV, as universidades continuavam distantes das invenções, principalmente na área de mecânica, que era muito difundida em livros e publicações científicas do período, mas longe dos cursos universitários. As universidades limitavam-se às descobertas nas áreas de física, astronomia, botânica, zoologia e química.

Essa desvinculação permaneceu durante toda a Idade Moderna, período de grande desenvolvimento técnico, científico e econômico. Mesmo em meio à revolução industrial no século XVIII, as atividades de cunho técnico e científico ainda eram vistas com reservas pelos acadêmicos. Nesse cenário, Rappel (1999) destaca o surgimento de laboratórios, oficinas, museus, observatórios e liceus de artes e ofícios fora das universidades.

O mesmo autor destaca as universidades *Royal Society*, em Londres, e *Académie des Sciences*, em Paris, como protagonistas no desenvolvimento da ciência aplicada para auxiliar a promoção e expansão da indústria e do comércio.

Fonseca (1986) destaca a origem da aprendizagem de ofícios dissociada do processo educativo. Só nos séculos XVI e XVII começa a ser cogitada, na Alemanha, a união entre as operações manuais e o ensino intelectual. Em 1694, por motivo de ordem econômica, foi instalada uma escola destinada ao aprendizado de ofícios, juntamente com a instrução religiosa dos órfãos de uma paróquia do subúrbio de Halle. O objetivo era possibilitar aos alunos custearem as suas despesas com educação. A partir dessa experiência, de união do aprendizado intelectual com a prática manual, os discípulos de Francke, fundador desse novo modelo, fundam em 1747 a escola de Realschule. Com o currículo elaborado de acordo com as necessidades da indústria, esta escola serviu de modelo e se espalhou rapidamente pela Alemanha.

No Brasil, a aprendizagem de ofícios foi iniciada com os colonizadores portugueses ensinando, primeiro aos índios e depois aos escravos, o manejo das ferramentas. O intuito não era a instrução formal, mas ensinar o trabalho pesado. O aprendizado intelectual era destinado aos filhos dos portugueses. Desse modo, o desprezo histórico pelo trabalho manual introjeta-

se também na população brasileira. Essa mentalidade permanece até hoje, com os intelectuais sendo remunerados melhor e com maiores perspectivas de ascensão social e profissional.

Saviani (1998) descreve a primeira política educacional brasileira como sendo o plano de ensino do Padre Manoel da Nóbrega, que aqui chegou em 1549, no intuito de educar os filhos dos indígenas e dos colonos portugueses. A educação brasileira foi feita pelos jesuítas até o ano de 1759, quando eles foram expulsos do Brasil pelo Marquês de Pombal, primeiro-ministro do então rei de Portugal, D. José I. A partir de 1772, as aulas passam a serem mantidas pela Coroa portuguesa e são denominadas "aulas régias".

As Corporações de Ofício brasileiras iniciaram no século do descobrimento: em 1578, com os tecelões; em 1583, com os sapateiros; e em 1588, com os ferreiros, perdurando até a Proclamação da República, em 1889.

Nos tempos coloniais, muitos operários eram formados na lida diária. O escultor Antônio Francisco Lisboa, Aleijadinho, nascido em 1730, aprendeu o seu ofício com o seu pai, o mestre-de-obras Manuel Francisco Lisboa.

Em 1819, é fundado em Salvador o Seminário dos Órfãos próximo ao Trem Militar, onde havia a prática de ofícios e para onde os estudantes eram encaminhados para a aprendizagem técnica de uma profissão. Segundo Fonseca (1986), essa prática se espalhou para os orfanatos que iam sendo inaugurados a partir de então. Porém, esses estabelecimentos não eram reconhecidos pelas autoridades da época como educacionais e sim como de caridade.

Em 1858, é criado o Liceu de Artes e Ofícios no Rio de Janeiro, destinado a todas as classes sociais e não mais apenas aos órfãos e pobres. Fonseca (1986) destaca isso como sendo a primeira ação no sentido de eliminar o desprezo pelos trabalhos manuais. O Liceu se instalou em outras províncias como Pernambuco, Bahia, São Paulo, Alagoas, Amazonas e Santa Catarina. Esse ato constituiu uma demonstração de reconhecimento da importância do ensino necessário à indústria.

Segundo Souza e Brandão (1999), no final da década de 1960, o governo brasileiro criou planos e programas de orientação e apoio às atividades de pesquisa. Mas na década seguinte as empresas perceberam que enquanto a Política de Ciência e Tecnologia incentivava o desenvolvimento tecnológico das empresas, a Política Econômica aumentava as taxas das empresas nacionais e estimulava a entrada do capital estrangeiro, estimulando assim a utilização de tecnologia externa. Com isso, o desenvolvimento tecnológico e científico brasileiro é praticamente de pesquisa básica, a cargo das universidades. Desde então, a

Política de Ciência e Tecnologia do Brasil tem dado pouca atenção às necessidades de inovação do setor produtivo, o que em parte tem mantido o distanciamento entre a universidade e a empresa.

Enquanto as empresas brasileiras buscam tecnologia em países desenvolvidos, ignorando o desenvolvimento científico local, as universidades discutem internamente se seu compromisso na produção do conhecimento deve ser com a sociedade e o avanço do próprio acervo, ou se deve vincular-se as demandas flutuantes do ambiente empresarial. A opção conciliadora de ampliar a natureza e finalidade das pesquisas na universidade ainda estar por vir. "Enquanto a interação entre universidades e empresas continuar engatinhando, nosso país não alcançará nem independência nem relevância tecnológica no futuro" (SCHREINER, 2003, p.113).

Na Bahia, segundo Maia (2005), a instalação do Complexo Petroquímico de Camaçari (Copec), em 1978, trouxe a necessidade de mão-de-obra especializada de fora. A partir de meados dos anos 80, tem início a interação universidade-empresa petroquímica, com o objetivo principal de formar recursos humanos e estágios curriculares. Uma importante ação dessa interação, citada pela mesma autora, foi a implantação do curso de Mestrado em Engenharia Química, através de uma parceria entre a Universidade Federal da Bahia (Ufba) e o Comitê de Fomento Industrial de Camaçari (Cofic), com apoio da Universidade de Campinas (Unicamp).

Uma denúncia feita por Maia (2005) é que, embora a Ufba tenha sido criada em 1946, vinte anos antes da Unicamp, esta possui desenvolvimento científico e tecnológico muito maior para o setor produtivo. Outra iniciativa tardia do nosso estado, citada pela mesma autora, foi a implantação de setores de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) nas indústrias petroquímicas. Mas essa ação durou pouco, pois entre 1990 e 1993, período de privatização de empresas estatais, os investimentos em pesquisa tecnológica foram reduzidos substancialmente. Equipamentos dos centros de P&D de empresas do Copec foram doados. O resultado foi a migração de recursos humanos qualificados para universidades locais e de outros países.

A mesma autora destaca alguns fatores para a falta de investimentos em tecnologia, por parte das empresas: problemas conjunturais; falta de estratégia política de apoio; falta de compromisso com o desenvolvimento tecnológico local; e falta de interesse em aplicar os conhecimentos gerados nas universidades.

Atualmente, a interação entre as universidades e as empresas é uma das formas mais eficazes de trazer o desenvolvimento econômico e social para o país. Clar (1997) destaca que o conhecimento é cada vez mais fundamental para o desenvolvimento econômico. Esta afirmação reforça os benefícios econômicos trazidos pela necessidade de investimento em educação formal, capacitação, pesquisa e desenvolvimento tecnológico.

Segundo Souza e Brandão (1999), um período marcado por mudanças velozes e constantes exige do sistema educacional o desenvolvimento de uma mentalidade crítica das oportunidades das organizações – através da aproximação de seus alunos, professores e coordenadores – de uma realidade dinâmica que sugere repensar seus conteúdos para a formação dos futuros profissionais. A comunidade empresarial, por sua vez, para ter acesso a novas tecnologias, conhecimentos e talentos, deve estar mais próxima dos centros de conhecimento.

Alvin (1998) destaca a pressão por resultados, tanto qualitativos quanto quantitativos, com recursos cada vez mais escassos e em um ambiente de competitividade crescente como sendo um dos fatores para a interação universidade-empresa como estratégia competitiva. O autor cita algumas vantagens para a realização da interação universidade-empresa: para as universidades, é uma orientação para as atividades de pesquisa, permite atualizar os conteúdos e as disciplinas oferecidas, de acordo com as necessidades do mercado; para as empresas, os ganhos são através da introdução de inovações, recrutamento de recursos humanos capacitados, uso de infra-estrutura para desenvolvimento tecnológico, uso de laboratórios, dentre outras.

O mesmo autor, acima mencionado, descreve algumas formas mais utilizadas dessa interação que são praticadas na Bahia, são elas:

a) Apoio técnico, que tem um grande destaque através de ações do Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequena Empresa (Sebrae), no apoio tecnológico às empresas de pequeno porte, a partir do conhecimento fornecido pelas universidades;
b) Prestação de serviços pela universidade, através de análises em seus laboratórios e ensaios, o que gerou um grande incentivo à utilização da metrologia pelas empresas;
c) Oferta de informação especializada: um potente instrumento para a difusão de informação tecnológica para o setor produtivo foi a criação da Rede de Tecnologia da Bahia (Retec), em 1998, pelo IEL/Bahia. Desde a sua criação, aproximadamente

5 mil solicitações de informação de micro empresários e empreendedores já foram atendidas;

d) Programas de capacitação de recursos humanos, com cursos e eventos de atualização;

e) Programas de formação de recursos humanos, através da criação de novos cursos de graduação focados nas necessidades do mercado local;

f) Bolsas para estudantes em temas de interesse das empresas: um exemplo é o projeto de Bolsas Bitec, patrocinado pelo IEL, Senai, Sebrae e CNPq, que busca transferir conhecimentos das instituições de ensino superior para as micro e pequenas empresas brasileiras, por meio de pesquisas e estudos, possibilitando o desenvolvimento tecnológico, a produtividade e a competitividade;

g) Programas de educação continuada, principalmente através da educação a distância, que está sendo utilizada cada vez mais por grandes organizações, no intuito de qualificar os seus colaboradores;

h) Financiamento de disciplinas por empresas, com empresas patrocinando disciplinas de seu interesse;

i) Intercâmbio de pessoal, com profissionais de empresas realizando atividades de docência e pesquisa em universidades;

j) Intercâmbio de publicações, através de publicações de co-edições universidade-empresa;

k) Consultoria especializada, onde as universidades prestam consultorias para as empresas;

l) Apoio a concursos e prêmios: Um exemplo na Bahia é o Prêmio Bahia Inovação, uma parceria entre a Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação do Estado da Bahia (Secti), a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (Fapesb), o Sebrae e o IEL/Bahia, que busca reconhecer e premiar os planos de negócios gerados nos cursos de empreendedorismo e de empresas em estágio de maturação. A seleção ocorre por meio de concurso;

m) Desenvolvimento de centros de inovação tecnológica: O Centro Integrado de Manufatura e Tecnologia (Cimatec), inaugurado em 2002 pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), apresenta soluções integradas em serviços educacionais e tecnológicos, através de serviços laboratoriais, consultoria e pesquisa aplicada;

n) Acesso e compartilhamento de equipamentos e instalações especiais: Um exemplo mais recente é o Cimatec, do Senai/Bahia, que possui em suas instalações equipamentos de indústrias para a capacitação de mão-de-obra especializada;

o) Incubadoras de empresas, como instrumentos que visam proporcionar a empresas ou projetos de caráter inovador um ambiente de criação, desenvolvimento e consolidação de empreendimentos, fornecendo suporte tecnológico, empresarial, mercadológico e de infra-estrutura.

p) Parques científicos e tecnológicos: O projeto do Parque Tecnológico da Bahia (Tecnovia), uma parceria entre a Secretaria de Ciência, Tecnologia e Inovação do Estado da Bahia (Secti); Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (Fapesb); Federação do Estado da Bahia (Fieb), através do IEL; Prefeitura Municipal de Salvador (PMS); Financiadora de Estudos e Projetos (Finep); Ministério de Ciência e Tecnologia (MCT); Sebrae-Bahia e universidades. Projeto criado para acomodar empresas de classe mundial, principalmente das áreas de Biotecnologia, Energia e Tecnologia, e Comunicação, o projeto está em fase de implantação e tem forte parceria com as universidades, desde a sua concepção. Os objetivos do Parque Tecnológico da Bahia são: a) Estimular o desenvolvimento regional ecologicamente sustentável, através da atração de empresas inovadoras de classe mundial e da incubação de projetos de alta tecnologia; b) Facilitar a integração universidade-empresa como estímulo a projetos de pesquisa cooperativa; c) Demonstrar o potencial da pesquisa e desenvolvimento de produtos e processos inovadores como fonte de riqueza, levando a um fortalecimento da cultura do empreendedorismo tecnológico na Bahia. A conclusão da primeira fase de infra-estrutura do Tecnovia está prevista para o ano de 2007;

q) Desenvolvimento e transferência de tecnologia: A Rede de Propriedade Intelectual e Transferência Tecnológica da Bahia (Repitec) é uma iniciativa da Secti, Fapesb, e o IEL/Bahia e Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI), que visa contribuir para a integração e o fortalecimento da Propriedade Intelectual (PI) e do processo de Transferência de Tecnologia (TT) no Sistema de Inovação da Bahia. A Repitec vem atuando de maneira consistente em capacitação de pesquisadores, inventores e acadêmicos em ferramentas de PI e TT, objetivando criar massa crítica no estado;

r) Estágio de estudantes.

Muito se tem escrito sobre o papel profissional do estágio curricular na interação entre universidade e empresa. Alguns exemplos claros são as monografias premiadas, nas categorias empresa e instituição de ensino superior, no primeiro concurso de monografia sobre a relação universidade-empresa, realizado pelo IEL do Paraná em 1999.

A primeira monografia vencedora na categoria empresa, escrita por Osório e Schoenau (1999), trata do tema "mitos, realidades e perspectivas do estágio" e pontua que o estreitamento das relações universidade-empresa é condição *sine qua non* para vencer os desafios da competitividade econômica e da justiça social. Os autores citam que os agentes de integração, empresas reconhecidas pelo Art.7º do Decreto nº 87.497/82 como intermediárias entre o sistema de ensino e os setores da produção, assinalam o sentido formativo do estágio curricular como "recurso auxiliar de complementação didático-pedagógica".

Na categoria instituição de ensino superior, a monografia premiada foi "Estágio curricular: análise sob a ótica da empresa, da universidade e do estagiário e possíveis pontos para melhora", onde o autor, Jasinski (1999), questiona porque o estágio curricular tornou-se prática indispensável e universal e responde sob a ótica de cada um dos envolvidos: o estágio curricular para a empresa ou o porque da contratação de estagiários. É sabido que o estágio curricular é uma maneira da empresa conseguir mão-de-obra qualificada e de baixo custo, mas o empresário com pouca visão acredita que esta é a única vantagem, quando as maiores vantagens estão na visualização de novas possibilidades no relacionamento. Por exemplo, como é o caso do preenchimento de uma vaga no quadro funcional da empresa, que pode recorrer aos estagiários de melhor desempenho. Para a universidade, o estágio curricular propicia a adequação de seus alunos ao mercado de trabalho mediante uma política de acompanhamento eficiente. Para o estagiário, uma das primeiras funções é mostrar ao aluno como, onde e em que ele pode trabalhar após o término de seu curso.

Apesar do consenso com relação às vantagens do estágio curricular, Osório e Schoenau (1999) citam que o que acontece na maioria das vezes é a distorção pelas partes envolvidas como as aqui expostas: para as empresas, estágio curricular constitui uma fonte de mão-de-obra barata, e com isso deixam de aproveitar as potencialidades dos estagiários e obter ganhos, não através da redução do gasto em salários, mas pelo aumento de competitividade decorrente de processos de inovação; para os estudantes, uma fonte de renda, perdendo assim a oportunidade de enriquecer o aprendizado de conteúdos nas diversas disciplinas de seu curso; para as instituições de ensino, principalmente para os docentes, elas perdem uma oportunidade importante de fortalecer os vínculos da academia com o mundo

profissional, o que é fundamental para o enriquecimento e atualização de conteúdos curriculares.

Souza e Brandão (1999) destacam que a aproximação entre a universidade e a empresa direciona as atividades de pesquisa para temas que serão aproveitados pelo setor produtivo, além de rever conteúdos de disciplinas. O setor produtivo, por sua vez, pode ter acesso aos laboratórios e bibliotecas das universidades, além de apoio de recursos humanos qualificados, possibilitando um desenvolvimento tecnológico a custos menores.

Os pesquisadores brasileiros devem estar atentos ao desenvolvimento de pesquisa de produtos que hoje são importados. Esse tipo de pesquisa possui baixo risco de aceitação, "...tendo como estratégias a imitação, a adaptação e a otimização, utilizando-se a engenharia reversa" (MOTA, 1999, p.79). Um exemplo prático desse tipo de inovação é o projeto desenvolvido pelo vencedor, na Bahia, do Bitec em 2005, que desenvolveu o design para um novo modelo de máquina de torque hidráulico, que hoje é importada.

Schreiner (2003) alerta que a exportação brasileira se restringe a matérias-primas e produtos semimanufaturados ou manufaturados. Enquanto o país importa grande parte dos eletroeletrônicos, químicos e fármacos utilizados na produção nacional. Esse é o resultado do baixo desenvolvimento tecnológico do país, que em 2000 depositou 113 patentes nos Estados Unidos, enquanto a Coréia do Sul depositou 3.472.

Para demonstrar o distanciamento das organizações brasileiras com o desenvolvimento tecnológico, Albuquerque (2003) avalia as patentes depositadas no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI) e as patentes concedidas pelo *United States Patent and Trademark Office* (USPTO) no período entre 1990 e 2000. O autor destaca que a principal mudança ocorrida na lista de maiores patenteadoras do INPI é o aumento na participação das instituições de ensino e pesquisa entre as líderes, como a Unicamp, que aparece em 4º lugar; a Fiocruz, em 9º lugar; Embrapa, 14º lugar; USP, 15º lugar e UFMG, em 16º lugar.

Segundo Albuquerque (2003), do total de patentes depositadas no INPI neste período, 87,54% está concentrada em seis estados, sendo liderado por São Paulo, com 23.925, 48,69% das patentes do Brasil, seguido pelo Rio de Janeiro, com 4.726; Rio Grande de Sul, com 4.257; Minas Gerais, com 4.198; Paraná, com 3.464 e Santa Catarina, com 2.447 patentes. A Bahia aparece em 8ª posição, com 723 patentes. Em última posição aparece o Acre, com apenas uma patente depositada.

O mesmo autor cita que o Brasil se encontra em uma posição de relativa estagnação, pois analisando o número de patentes depositadas no USPTO, entre 1980 e 2000, enquanto o

Brasil depositou 24 patentes no início do período e 98 no final, a Coréia do Sul depositou apenas oito patentes em 1980 e em 2000 já depositava mais de 3.000 patentes. Esta diferença se justifica ao analisar as principais peculiaridades entre a trajetória da Coréia do Sul, que, a partir dos anos 50, focou na alfabetização e no desenvolvimento do ensino básico do seu país, desvalorizou a taxa de câmbio e deu subsídios fiscais, visando estimular a exportação, além de baixar as taxas de juros para incentivar a produção e criar setores de maior conteúdo tecnológico.

Moraes e Stal (1994), *apud* Souza e Brandão (1999, p.142), destacam ainda que enquanto nos Estados Unidos da América as empresas privadas são as responsáveis por de 50% do total dos investimentos em ciência e tecnologia, nos países europeus o percentual varia entre 40 e 60%; na Coréia do Sul, as empresas privadas respondem por 80% dos investimentos de ciência e tecnologia. No Brasil, no mesmo período, o investimento varia entre 10 e 15%, estando muito distante do esforço necessário ao desenvolvimento tecnológico do país.

Essa análise demonstra uma carência no envolvimento do sistema produtivo brasileiro com a produção de conhecimento, deixando a pesquisa a cargo das instituições de ensino superior, que, por sua vez, não têm condições de financiar a pesquisa ou a produzem desarticuladamente face às necessidades do mercado empresarial.

Souza e Brandão (1999) criticam o desconhecimento de algumas práticas de sucesso na relação entre as universidades e as empresas e citam que o estágio curricular é a mais conhecida por alunos, professores e empresas. Destacam a necessidade de maior divulgação de outras atividades de interação, como: acesso às ofertas de empregos e estágios, consultorias, cursos, estudos de caso, palestras de professores e empresários, projetos de pesquisa e visitas técnicas.

Schreiner (2003) denuncia que tem encontrado hostilidade com relação à interação universidade-empresa entre os pesquisadores das universidades, que argumentam ser seu papel não o desenvolvimento de tecnologia e sim a pesquisa básica e aplicada. Mas a tendência atual tem sido a instalação de laboratórios de P&D nas universidades, o que possibilita o acesso às necessidades das empresas, além de permitir que os estudantes de pós-graduação participem de soluções de problemas reais.

Maia (2005) descreve, no quadro 1, algumas barreiras de natureza cultural, organizacional, profissional e pessoal, existentes na interação universidade-empresa. Essas barreiras precisam ser superadas para que haja maior aproximação entre as partes.

QUADRO 1 – BARREIRAS PARA A INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA

NATUREZA		UNIVERSIDADE	EMPRESA
Culturais	Lógica de funcionamento	Liberdade acadêmica	Controle empresarial
	Objetivo perseguido	Formação de recursos humanos e criação e disseminação do conhecimento através do ensino e da pesquisa	Produção e geração de riqueza. Portanto, lucro, através da produtividade e crescimento no longo prazo
	Visão de pesquisa	Se orientada para o setor produtivo, caracteriza uma ciência impura	Atendimento do mercado com produtos competitivos, menor custo e maior retorno
	Maior preocupação	Formação conceitual e acadêmica.	As teorias são inaplicáveis e distanciadas da vida real
	Tempo dispendido	Pesquisas de longo prazo, visão prospectiva	Soluções de curto prazo, visão imediatista
	Apropriação dos resultados	Publicação dos resultados	Necessidade de sigilo e segredo. Proteção empresarial
	Representação do conhecimento	Publicação – transmissão de conhecimentos. (Conhecimento como patrimônio universal)	Aplicação – transformação dos conhecimentos em novos produtos, processos, sistemas organizacionais. (Conhecimento como propriedade privada.)
	Medição de sucesso/recompensa	Número de publicações, citações, palestras proferidas, prêmios obtidos	Aumentos salariais, ascensão hierárquica, participação nos resultados financeiros
	Filosofia das administrações	Realização das necessidades sociais	Satisfação dos interesses dos proprietários
Organizacionais	Tecnologia	Grande capacidade de desenvolvimento	1) é mais rápido e financeiramente viável licenciar que desenvolver 2) reduzida capacidade deabsorção de tecnologia
	Comunicação	Pesquisador desconhece a linguagem administrativa.	Os pequenos e médios empresários, quando buscam informações têm dificuldades de dizer o que querem
	Estrutura	Complexa. Envolve Colegiados, por isso decisões demandammaior tempo	Necessidade de estrutura mais hierarquizada, para promover rapidez, na tomada de decisões
Profissionais/ Pessoais	Grau de atualização	Docentes preparados para a pesquisa	Equipes desmotivadas e desatualizadas (mudando)
	Formação	Monodisciplinar	Necessidade de conhecimentos interdisciplinares
	Grau de conhecimento do outro	Dificuldade de conhecer a realidade	Falta de conhecimento do potencial e da capacidade das universidades
	Tipo de pesquisa	Maior valorização da pesquisa pura que da aplicada. Receio de mudança na direção, como manter a orientação para o desenvolvimento de produtos	Necessidade de pesquisa aplicada, para a resolução dos problemas
	Habilidades exigidas	Professor e pesquisador	Administradores ou gerentes dos recursos
	Contato com a realidade	Falta prática dos pesquisadores	Necessidade de conhecimento prático

FONTE – (MAIA, 2005, p.44)

Segundo Maia (2005), a reduzida interação universidade-empresa na Bahia ocorre em virtude de: a) Recente relação das universidades com as empresas, até a década de 1980, a forma mais comum de interação era apenas através do estágio curricular; b) Reduzida interação entre as universidades locais, que é de grande importância para ações como a instalação de um parque tecnológico; c) Reduzido número de cursos voltados para a área tecnológica que preparem os profissionais para as empresas e gerem oportunidades de atrair pesquisadores; d) Diversidade ideológica entre acadêmicos e empresários, que é percebida com a resistência de alguns pesquisadores da universidade realizarem pesquisa aplicada; e a falta de aplicação de recursos das empresas em pesquisa; e) Deficiência da infra-estrutura laboratorial das universidades e pouca disponibilidade de tempo dos docentes, que possuem

outras atividades que concorrem com os projetos de pesquisa; f) E um dos mais críticos: a transferência da sede de muitas empresas de grande porte para o Sudeste e Sul do país, onde as universidades são mais adiantadas em tecnologia petroquímica.

Como soluções possíveis para a interação entre a universidade e a empresa, Schreiner (2003) sugere: a) Cursos de pós-graduação mais amigáveis, que possibilitem o acesso de profissionais de empresas, o que permite levar os problemas das empresas para a universidade, além de contribuir na formação de recursos humanos das empresas; b) Universalização dos estágios na graduação, pois grande parte dos cursos de engenharia e as licenciaturas já exigem o cumprimento do estágio curricular. Essa experiência deveria ser estendida para os bacharelados em física, química, matemática, etc. "Seria um modo eficiente de tornar conhecidas estas profissões no meio empresarial" (SCHREINER, 2003, p.129).

Mota (1999) afirma que o processo de interação universidade-empresa precisa passar por três fases que iniciam no diálogo, segue com a convivência e atinge a identificação cultural e a confiança. A autora cita as seguintes formas de diálogo: congressos, debates científicos, visitas às empresas e visitas de empresários a centros de pesquisa. "O ideal é que haja um organismo de interface capaz de conhecer a linguagem empresarial, seu comportamento e expectativas e, ao mesmo tempo, conhecer a qualidade dos conhecimentos disponíveis,..." (MOTA, 1999, p.83).

No Brasil, ainda estamos na fase do diálogo e esperamos que venha a convivência e finalmente a confiança entre a universidade e a empresa.

3.2 O ESTÁGIO CURRICULAR NO BRASIL

O estágio curricular visa capacitar futuros profissionais, integrando a formação acadêmica à experiência prática e inserindo estudantes no mundo do trabalho. Para as organizações, o estágio curricular permite que novos conhecimentos, advindos das instituições de ensino, sejam agregados aos seus processos.

O estágio curricular, no Brasil, está diretamente associado ao início da educação profissionalizante. Em 1942, é promulgada a Lei Orgânica do Ensino Industrial, que o estabelecia como sendo equivalente ao ensino secundário. A Lei nº 4.073, de 30/01/42, traz um capítulo sobre estágio, que tem o seguinte texto:

> **Art. 47º.** Consistirá o estágio em um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial.
>
> **PARÁGRAFO ÚNICO.** Articular-se-á a direção dos estabelecimentos de ensino com os estabelecimentos industriais cujo trabalho se relacione com os seus cursos, para o fim de assegurar aos alunos a possibilidade de realização de estágios, sejam estes ou não obrigatórios.

No mesmo ano de criação da Lei Orgânica, é criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai). Após concluir os cursos técnicos, os estudantes podiam ingressar nas escolas de engenharia.

Em 1963, passa a ser exigido o cumprimento de estágio nos cursos de direito. A Lei nº 4.215, de 27/04/63, da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), traz em seu capítulo X, da inscrição na Ordem:

> **Art. 47º.** A Ordem dos Advogados do Brasil compreende os seguintes quadros:
> I – advogados;
> II – estagiários;
> III – provisionados;
> **Art. 48º.** Para inscrição no quadro dos advogados é necessário:
> III – certificado de comprovação do exercício e resultado do estágio, ou de habilitação no Exame de Ordem;

A OAB determina em seu Artigo 50, o período de duração do estágio:

> **PARÁGRAFO ÚNICO.** O estágio para a prática profissional terá a duração de dois (2) anos, sendo o programa o processo de verificação do seu exercício e resultado regulados por provimento do Conselho Federal.

Mas a legislação só trata o estágio curricular como uma prática educativa a partir de 1977, com a promulgação da Lei 6.494, que prevê o estágio para estudantes do ensino superior, dos cursos técnicos e do supletivo. O estágio curricular é uma das principais formas de interação universidade-empresa e foi constituído com essa finalidade, como demonstra o artigo 1º da 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 se constituírem em instrumento de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.

A lei determina alguns pontos importantes como: o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza; é necessária a celebração de termo de compromisso entre o estudante e a unidade concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino; o estagiário deve estar assegurado contra acidentes pessoais; a jornada do estágio deve ser compatível com o horário escolar do estagiário. Em 18 de agosto de 1982, a lei de estágio foi regulamentada pelo Decreto nº 87.497.

A Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994, modifica o Art. 1º da Lei 6.494/77 e inclui o estágio para os estudantes das escolas de educação especial.

> **Art. 1º.** As pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular.
> **§ 1º.** Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial.

Em 2001, a Medida Provisória nº 1.879-16, de 22 de outubro de 1999, em seu Artigo 4º passa a ter a redação final a partir da Medida Provisória nº 2.164-41, que prevê a participação dos estudantes de ensino médio em estágio curricular.

> **Art. 6º.** O § 1º do art. 1º da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, passa a vigorar com a seguinte redação:
> **§ 1º.** Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial.

A possibilidade de estágio curricular para os estudantes do ensino médio possibilitou a inserção desses estudantes em atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, como prevê o art. 2º do Decreto 87.497/82, mas também gerou e ainda gera muitas situações de equívocos e abusos por parte das unidades concedentes e dos órgãos fiscalizadores. Em virtude do curso de ensino médio ser uma formação geral, algumas organizações entendem que podem contratar estagiários desse curso para qualquer atividade, inclusive para algumas que não agregam nenhum aprendizado social, profissional ou cultural. Por outro lado, alguns fiscais da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) não reconhecem essa modalidade de estágio e vêm notificando empresas que possuem excelentes práticas de estágio curricular.

O Conselho Nacional de Educação (CNE), através da Câmara de Educação Básica, editou a Resolução nº 1, de 21 de janeiro de 2004, publicada no Diário Oficial da União (DOU) em 04/02/2004, que estabelece diretrizes nacionais para a organização e realização de Estágio de alunos da Educação Profissional e do Ensino Médio, inclusive nas modalidades de Educação Especial e de Educação de Jovens e Adultos. Essa resolução disciplina os novos limites para a carga horária do estágio curricular, bem como a concessão de período de recesso para o estagiário conforme artigos abaixo transcritos:

> **Art. 7º.** A carga horária, duração e jornada do estágio, a serem cumpridas pelo estagiário, devem ser compatíveis com a jornada escolar do aluno, definidas de comum acordo entre a Instituição de Ensino, a parte concedente de estágio e o estagiário ou seu representante legal, de forma a não prejudicar suas atividades escolares, respeitada a legislação em vigor;
> **§1º.** A carga horária do estágio profissional supervisionado não poderá exceder a jornada diária de 6 horas, perfazendo 30 horas semanais;

> **§2º.** A carga horária do estágio supervisionado de aluno do ensino médio, de natureza não profissional, não poderá exceder a jornada diária de 4 horas, perfazendo o total de 20 horas semanais.

Esta resolução foi criada com o objetivo de eliminar os desvirtuamentos existentes, nas relações de estágio curricular em empresas que utilizam o estagiário para substituição do funcionário. Antes dessa resolução, os estudantes de ensino médio realizavam estágios curriculares que exigiam a sua permanência o dia inteiro na empresa realizando a mesma tarefa e impossibilitando que ele disponha de um período para se dedicar aos estudos ou mesmo à realização de outros cursos necessários ao seu desenvolvimento.

Por outro lado, observa-se a dificuldade de acesso dos estudantes de cursos técnicos aos estágios em indústrias que se localizam fora do perímetro urbano da residência dos estudantes. Isto ocorre por não haver transporte coletivo de fácil acesso para essas localidades, enquanto os transportes das indústrias fazem os roteiros de acordo com o horário de funcionamento das fábricas. Em face de tal dificuldade, as indústrias, principal fonte de estágio curricular e, conseqüentemente, da complementação escolar dos cursos técnicos, vêm reduzindo sensivelmente, quando não eliminam, o número de vagas de estágio. Como resultado, se observa uma quantidade de estudantes sem condições de concluírem os seus cursos, já que o estágio é parte obrigatória da matriz curricular dos cursos técnicos. A solução tem sido a prática do estágio curricular após a conclusão do período de aulas.

Muitas organizações deixam de utilizar o estágio curricular para o desenvolvimento de atividades de maior valor intelectual, entendendo que o estudante, por estar ali para aplicar o seu aprendizado, só deve realizar atividades rotineiras. O estagiário, por sua vez, em muitas situações, ao receber atividades mais elaboradas para desenvolver, sente-se explorado, por entender que as atividades de maior responsabilidade devem ser realizadas pelos funcionários.

Além da legislação federal, o estado da Bahia reconhece o estágio curricular de estudantes do ensino médio através da Resolução nº 71, de 11/11/2005, da Câmara de Educação Básica, do Conselho Estadual de Educação, em seu Artigo 1º:

> **Art. 1º** A atividade do Estágio será sempre de natureza curricular supervisionada, para alunos regularmente matriculados na Educação Básica, etapa Ensino Médio, em suas diferentes modalidades de oferta, em instituições de ensino, integrantes do Sistema Estadual de Educação, observando o disposto nesta Resolução.
> **PARÁGRAFO ÚNICO.** As atividades do Estágio de que trata este artigo serão compatíveis com o Projeto Pedagógico da Instituição, referente ao Ensino Médio.

O estágio curricular para os estudantes do ensino médio, embora seja o mais questionado, é sem dúvida um excelente instrumento de aprendizado para os jovens que estão avaliando se irão ou não seguir um curso de graduação ou seguir uma carreira técnica. Muitos desses estudantes acabam seguindo a profissão que atuaram no período de estágio curricular e

vários outros estudantes ingressam em um curso superior, influenciados por outros estagiários ou pela própria organização.

3.3 AS ORGANIZAÇÕES ENVOLVIDAS NO PROCESSO DE ESTÁGIO CURRICULAR

3.3.1 O AGENTE DE INTEGRAÇÃO

A certeza de um grupo de empresários e educadores quanto à construção de uma nova sociedade através da formação educacional e profissional deu origem, em 1964, ao Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). A idéia era criar uma instituição apolítica, sem fins lucrativos, de utilidade pública e filantrópica. Neste período havia poucas oportunidades de acesso ao ensino superior no Brasil, o que dificultava o atendimento à sua finalidade. Na sessão solene de instalação do CIEE, que ocorreu no auditório do Instituto de Educação Caetano de Campos, em São Paulo, a empresa Alumínio do Brasil S/A concedeu 10 oportunidades de estágio a estudantes de engenharia, iniciando aí o estágio através do interveniente.

O professor Victório D'Achille Palmieri, 1º presidente executivo do CIEE, assumiu a co-responsabilidade no início das atividades. Palmieri estava ligado também à criação da Escola Superior de Administração de Negócios (ESAN), e à Faculdade de Engenharia Industrial (FEI), agregadas na época à Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo. Pouco tempo depois, o professor Palmieri deixou suas atividades acadêmicas e um cargo de executivo em empresa multinacional, passando a dedicar-se exclusivamente à presidência executiva do CIEE, posto que ocupou até o final de sua vida, 33 anos depois. Após o falecimento do professor Palmieri, ocupou a função Luiz Gonzaga Bertelli, advogado, jornalista e diretor da Federação da Indústria do Estado de São Paulo (Fiesp).

Como a intenção era prestar serviços gratuitos aos estudantes e às escolas, os recursos são buscados junto à iniciativa privada. No ano de sua constituição, em 1964, o CIEE ficava em um antigo casarão no bairro do Bexiga. Em 1976, com o crescimento do número de

atendimentos, a sede muda para a região central de São Paulo. Em 26 de agosto de 1996, o CIEE muda para uma sede própria no Itaim Bibi.

Existem hoje 250 unidades distribuídas em todas as capitais e nas principais cidades do Brasil, que atendem uma média diária de 500 estudantes, educadores e empresários. O CIEE promove também seminários, treinamentos profissionalizantes, palestras, encontros, concursos e prêmios, além de cursos de alfabetização de adultos. Tudo gratuito para os estudantes, financiados por receitas repassadas pelas empresas.

O IEL foi criado em 1969 e é a mais nova instituição do sistema Confederação Nacional da Indústria (CNI). Fazem parte também do sistema, a própria confederação, o Serviço Social da Indústria (Sesi) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), instituições voltadas para os trabalhadores. O IEL surge com o objetivo de fortalecer a indústria nacional através da sua aproximação às instituições de ensino superior e pesquisa, visando ao desenvolvimento tecnológico e a formação e absorção de profissionais capacitados e preparados.

O IEL surgiu no início do ciclo do "milagre brasileiro", com crescimentos acelerados da economia e entrada de investimentos estrangeiros, período de grande desenvolvimento industrial, inclusive com a construção da hidrelétrica de Itaipu e da Ferrovia do Aço e do fortalecimento de empresas estatais como a Companhia Vale do Rio Doce e a Petrobras. Apesar de não ser a única linha de atuação do IEL, a primeira ação de parceria com instituições de ensino superior, efetivada pelo IEL, foi o estágio supervisionado. Depois do estágio, projetos como incubadoras de empresas, parques tecnológicos, capacitação empresarial, formação de cultura empreendedora, bolsas de iniciação tecnológica, assessoria e consultoria a pequenos e médios empresários, incentivos a novos talentos empresariais, foram desenvolvidos pelos Núcleos Regionais do IEL vinculados às federações das indústrias dos estados. Porém, o estágio supervisionado continuou sendo a sua marca registrada. Na Bahia, o IEL atua desde a sua criação.

O nome do instituto é uma homenagem a um mineiro, nascido em 9 de março de 1896, em Ouro Preto, ex-presidente do Centro Industrial de Juiz de Fora na década de 1920. Entre 1931 e 1936, ele integrou o conselho diretor da Federação Industrial do Rio de Janeiro (Firjan) e neste período organizou sindicatos patronais em todo o país, em nome do Centro Industrial do Brasil (CIB).

Euvaldo Lodi foi um dos organizadores da CNI e seu primeiro presidente, tendo permanecido até 1954. Fundou também o Senai em 1942 e o Sesi em 1946. No exterior,

chefiou a delegação brasileira à Conferência de Bretton Woods, Conferência Econômica Internacional, realizada nos Estados Unidos em 1944. Esse encontro visava à reorganização econômica e financeira mundial após a Segunda Guerra e deu origem ao Fundo Monetário Internacional (FMI) e ao Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento (BIRD).

Em 1946, Euvaldo Lodi participou da delegação brasileira à Confederação de Paz de Paris, que discutiu os termos do fim da guerra. No ano seguinte, elegeu-se deputado federal por Minas Gerais. Morreu em 1956, em acidente automobilístico. É de Euvaldo Lodi, *apud* Medeiros (1999, p.42), a citação: "Não há mais lugar no mercado para as nações que ficam estagnadas. A evolução econômica é um imperativo para sobreviver. E somente a inteligência aplicada ao trabalho oferece a segurança de que necessitam os povos."

No início dos anos 70, em conjunto com o MEC, o IEL passa a fornecer Cursos Integrados, voltados inicialmente para os cursos das Engenharias de Materiais, Elétrica e Mecânica. A finalidade do projeto, considerado de sucesso, foi possibilitar aos estudantes a vivência na rotina das empresas e a estas utilizarem os laboratórios das universidades para análises, pesquisas e ensaios de materiais. Anos depois, as universidades federais de São Carlos/SP, da Paraíba e de Santa Catarina, que abriram suas portas para este projeto, tornaram-se referências nacionais e internacionais em campos tecnológicos, como informática, novos materiais e química fina.

Embora fosse óbvia a importância da parceria entre a universidade e a indústria, havia alguns empecilhos, como o de quebrar o preconceito existente de que o professor é um idealista e o industrial um pragmático. Faltava, portanto, uma linguagem comum entre as partes. Outro empecilho encontrado era a carência de recursos humanos e financeiros por parte das universidades, dificultando uma melhor participação dos professores nos procedimentos de seleção e supervisão dos estágios. Quanto às empresas, em grande parte de pequeno e médio porte, a dificuldade é a falta de pessoal disponível para orientar e treinar os estudantes, além de utilizarem o estagiário em tarefas que não estavam de acordo com a sua especialização.

Em 1986, foi assinado em Salvador um protocolo de intenções entre a CNI e o Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras (Crub). O objetivo dessa parceria era o desenvolvimento de trabalhos de interesse comum, inclusive o aumento de estágios supervisionados.

A década de 1990 foi marcada pelo início das ações do IEL com ênfase em tecnologia. O objetivo era traçar estratégias de desenvolvimento tecnológico das micro, pequenas e médias empresas. Com essa iniciativa, o IEL firmou parceria com o Instituto Nacional de Metrologia (Ibametro) e com o Instituto Nacional da Propriedade Intelectual (Inpi).

Para alcançar os objetivos em todo o Brasil, Medeiros (1999) cita a criação de núcleos estaduais: em um ano, o IEL já atuava, além do Núcleo Central no Rio de Janeiro, em 17 núcleos regionais. Cada um dos núcleos funcionando junto às federações de indústrias do respectivo estado. Em 1974, o IEL já havia beneficiado mais de 9 mil estudantes universitários e, com base nessa experiência, elaborou o Manual do Estágio, reconhecido pelo MEC como metodologia consagrada.

Com a expansão do ensino superior no país, o IEL viu a necessidade de uma nova proposta de trabalho e transformou-se em um centro de altos estudos, analisando questões ligadas aos setores econômico e social do país, focando em tópicos como: a problemática das pequenas e médias empresas; a produção de novas tecnologias; a política de salário e emprego; o modelo sindical brasileiro e a intervenção do Estado; as relações das indústrias com outros setores da atividade econômica e a formação de recursos humanos. O resultado desses estudos gerou dois seminários internacionais sobre as relações entre a educação, o trabalho e a publicação de livros e periódicos, constituindo um volumoso acervo bibliográfico.

Atualmente, com a expansão das Instituições de Ensino Superior (IES), surgiram também várias organizações com atividades de intermediação de estágio curricular. Muitas dessas empresas, intitulados agentes de integração, realizam apenas as atividades legais do estágio curricular, que é a elaboração do Termo de Compromisso de Estágio (TCE), deixando de lado questões importantes como: o acompanhamento da freqüência escolar dos estudantes; a supervisão administrativa, para verificar o cumprimento das atividades previstas no TCE; e até a inserção do seguro contra acidentes pessoais, como determina o Decreto nº 87.497/82:

> **ARTIGO 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 de estudantes.

Essa expansão, tanto das IES quanto dos agentes de integração, propicia o surgimento de desvirtuamentos, que é o maior problema enfrentado pelos estudantes que procuram o estágio curricular com o intuito de complementação da sua formação profissional, desejando uma experiência suficiente para ingressar no mercado de trabalho, atuando na atividade que ele escolheu, ou até mesmo ser absorvido na empresa onde estagiou, depois de ter passado por várias áreas da sua profissão e ter desempenhado de forma profissional as suas atividades.

3.3.2 A UNIVERSIDADE

Rappel (1999) destaca o surgimento da primeira universidade, a *Universitá degli Studi di Bologna,* em 1190, a partir de uma Escola de Direito.

O século seguinte foi um período de grande crescimento demográfico, prosperidade econômica e introdução de inovações tecnológicas. Segundo Moreira (1995), nesse período, a sociedade européia era dividida em patriciado, corporações e pobres. As poucas famílias do patriciado, geralmente composto de grandes mercadores, comandavam a burguesia das corporações. A divisão do trabalho já era marcada pelo grande número de ofícios e profissões.

O nome "*universita*", que, segundo o mesmo autor, significa a totalidade composta de corporações de mestres e alunos que formavam o "universo", surgiu em 1219, em Bolonha, berço da primeira universidade. Posteriormente, surgiram as universidades de Paris, Oxford e Cambridge, com grande influência dos franciscanos.

Na universidade de Paris, que se tornou referência para as demais, existiam quatro faculdades: Teologia, que tinha duração de oito anos, e para fazer doutorado o candidato deveria ter idade mínima de 35 anos; Medicina; Artes Liberais, que foi a base para a Filosofia; e o Direito Canônico. Os cursos das demais faculdades tinham duração de seis anos. Segundo Moreira (1995), apenas uma pequena elite intelectual e social, geralmente ligada à Igreja, tinha acesso à educação superior. As faculdades de Teologia e Artes eram gratuitas, mas os cursos de direito e medicina cobravam taxas.

Embora a França tenha sido sede de uma das primeiras universidades do mundo, em 15 de setembro de 1793 uma convenção aboliu as universidades por considerá-las "representantes da aristocracia". Em 1806, Napoleão criou a Universidade Imperial. Marback Neto (2001, v.1) destaca a adoção de quatro princípios de funcionamento da universidade: <u>monopólio estatal</u>, com a universidade representando a ideologia do Estado; a <u>laicização da universidade</u>, onde a universidade refletia os valores e a visão do Império; <u>criação de faculdades</u>, principalmente de medicina e de direito; e a <u>exigência do diploma</u> pelo mercado de trabalho.

Ao contrário do que se poderia esperar, este foi um período de grande crescimento intelectual para a França, embora o investimento em laboratórios e bibliotecas fosse reduzido. Apenas a Escola Normal Superior e a Politécnica desenvolviam pesquisa científica. Posteriormente, outras instituições públicas criaram centros de estudos vinculados às

universidades. Em 1868, foi fundada a Escola Prática de Altos Estudos que iniciou a reforma do modelo francês, permanecendo até o ano de 1904 com o objetivo, principalmente, de incentivar a pesquisa. Laboratórios foram criados e foram concedidas bolsas para os cursos de letras e ciências sociais, com o intuito de aumentar o número de estudantes destes cursos.

Em 1936, é criado o *Centre National de la Recherche Scientifique*, através do qual as faculdades francesas passam a contratar professores, implantar laboratórios e bibliotecas. A partir de então, a França retoma o seu desenvolvimento científico.

O sistema de ensino superior francês atual é composto por universidades públicas, autônomas, administrativa e financeiramente, visando o desenvolvimento social e a diminuição das desigualdades através da pesquisa. No modelo francês de educação, a formação profissional ocorre durante a formação científica. As principais características da universidade francesa são: centralização de poder; faculdades isoladas; orientação profissional; uniformidade; e, recentemente, a criação de institutos de tecnologia, com duração de dois anos, com habilitação de nível superior.

O ensino superior no Brasil iniciou tardiamente em relação aos outros países da América Latina e, até hoje, a sua integração com as empresas ainda está longe de obter os resultados a que se propõe essa integração, que é aumentar a competitividade das organizações, principalmente as que atuam em Pesquisa, Desenvolvimento e Engenharia (PD&E) e de dar visibilidade à academia junto à sociedade.

A educação superior brasileira, segundo Marback Neto (2001, v.1), só teve início em 1808, com a chegada de D. João VI ao Brasil, que foi elevado à categoria de Reino Unido. Foram criados cursos isolados de medicina, direito e engenharia. As primeiras escolas foram as de Cirurgia e Anatomia em Salvador e no Rio de Janeiro, que hoje compõem, respectivamente, as Universidades Federais da Bahia e do Rio de Janeiro. O ensino superior do Brasil era estatal e religioso; o Estado possuía um papel regulador e controlador, colocando a promoção de ensino de qualidade como secundário. Em 1879, o ensino superior brasileiro ainda era estatal e contra a criação de universidades.

Por iniciar tardiamente e ter um número restrito de vagas, apenas os filhos das classes mais favorecidas tinham acesso aos cursos superiores. “Historicamente o ensino superior no Brasil teve uma origem bastante elitista. As faculdades formavam profissionais que servissem aos interesses da classe dominante” (OLIVEN, 1989, p.54-55). A autora classifica as faculdades brasileiras no modelo das grandes escolas francesas, seletivas e com objetivo de formação de profissionais.

Após a proclamação da República, em 1889, o ensino superior brasileiro passa a ser descentralizado, surgindo instituições privadas, o que expandiu a educação superior, mesmo sem que a universidade fosse criada.

Após diversas tentativas e proposições de se implantar a universidade no Brasil, em 1920, mais de 700 anos após o surgimento da primeira universidade, é criada a Universidade do Rio de Janeiro, pelo Decreto nº 14.343 do presidente Epitácio Pessoa. A primeira universidade brasileira, no entanto, teve caráter meramente formal e político, cuja motivação foi a comemoração dos 100 anos da independência, conferindo o título de *Doctor Honoris* ao rei Alberto I, da Bélgica, na época em que isso somente seria possível através de uma universidade.

> A universidade começou então como um aglomerado de escolas que continuavam a ter interesses e objetivos distintos. Não se cuidou de desenvolver um espírito acadêmico, aberto, pois, à recepção e discussão de novas idéias e tendências do pensamento em curso no país e no mundo. (MARBACK NETO, 2001, v.1, p.144).

Oliven (1989) cita o nascimento da universidade do Rio de Janeiro como um estabelecimento de vínculos entre as faculdades isoladas já existentes, conservando a orientação meramente profissional dos cursos e o caráter elitista do ensino. Não havia incentivo ao desenvolvimento da ciência e da tecnologia.

Marback Neto (2001, v.1) confirma o pensamento da autora destacando que a Universidade do Rio de Janeiro foi formada pelas faculdades de medicina, de direito e a Escola Politécnica. Posteriormente, em 1925, com o Decreto nº 14.782-A, na reforma de Rocha Vaz, as faculdades de farmácia e odontologia foram também incorporadas. Com a reforma, foi criado o Departamento Nacional de Ensino (DNE), órgão gestor da educação, e o Conselho Nacional de Ensino, que substituiu o Conselho Superior de Ensino como assessoria do DNE. Em 1927, foi criada a universidade de Minas Gerais.

Em 1931, inicia o governo provisório de Getúlio Vargas, com a criação do Ministério da Educação e Saúde, tendo como ministro Francisco Campos, promotor da reforma que impunha o ensino superior ministrado na universidade, partindo de faculdades de Educação, Ciências e Letras.

> O projeto da reforma do ensino superior foi regulamentado por três decretos: o de nº 19.850, de 11 de abril de 1931, pelo qual foi criado o Conselho Nacional de Educação; o segundo, de nº 19851, considerado o primeiro estatuto da universidade brasileira; e o terceiro, de nº 19852, que versou sobre a organização da Universidade do Rio de Janeiro e o ensino superior brasileiro. (FAVERO, 1977, p.34).

Em 1934, é criada a Universidade de São Paulo (USP), que aparece como "a primeira tentativa de pensar uma universidade no Brasil" (OLIVEN, 1989, p.50). Com a criação da

faculdade de Filosofia, a USP pretendia promover a integração entre os cursos e entre as atividades de ensino e pesquisa. Os cursos tradicionais, no entanto, tiveram mais êxito com a elite, que continuava preferindo a área de medicina, engenharia e direito.

Em 1944, é criada a primeira universidade Católica do Rio de Janeiro.

> Como aconteceu em países da Europa, no Brasil não foi diferente a disputa entre o Estado e a Igreja para o domínio do ensino universitário. Com a Constituição de 1937, o ministro Francisco Campos conseguiu aliar o Estado (sob o regime ditatorial conhecido como Estado Novo) à Igreja Católica, dando a esta o controle do sistema educacional. (MARBACK NETO, 2001, v.1, p.151).

Oliven (1989) descreve o desmembramento da faculdade de filosofia em escolas profissionais, com cursos de matemática, geografia, dentre outros, que formavam professores das respectivas disciplinas.

> As origens dos estudantes também retratam a hierarquia das profissões, na qual os mais abastados escolhem as áreas de direito e medicina, enquanto que os das camadas média e média baixa optam pelas áreas de letras e ciências. No caso dos professores, o que acontece também em outros países, os de direito e medicina, principalmente, acumulam cargos com rendimentos complementares, atuando em outras funções administrativas e com isso utilizam de forma excessiva o recurso da substituição ou da suplência contribuindo para a perda da qualidade do ensino. (MARBACK NETO, 2001, v.1, p.104 e 105).

O autor destaca que, neste período, a prioridade do governo era a criação da Faculdade de Educação, objetivando a formação de professores para o grau secundário, ficando a pesquisa como segundo plano.

Com a Constituição de 1946, o ensino superior passou a ser gratuito, já que antes dela havia taxas de inscrição do vestibular e de matrícula. Só em 1961, 13 anos após a sua apresentação, é aprovada a Lei de Diretrizes e Bases (LDB), nº 4.024, de 20.12.61.

As décadas seguintes são marcadas por um sistema universitário mais desenvolvido, que se voltava tanto para as demandas do mercado, como para a relação ensino-pesquisa e profissionalização. Passou a haver instituições de ensino superior públicas, que podiam ser federais, estaduais ou municipais, religiosas ou laicas.

O período entre 1945 e 1964 foi uma fase de integração do ensino superior brasileiro. A integração ocorreu pela federalização de grande parte dos estabelecimentos de ensino superior e pela criação de universidades, através da vinculação administrativa das faculdades existentes. A Universidade de Brasília (UNB), em 1961, é a primeira universidade brasileira nascida de um plano definido, sem incluir faculdades profissionais pré-existentes. A pressão das classes médias, para aumentar as oportunidades do ensino superior, foi uma das principais causas da sua massificação. “Não era mais possível manter-se o modelo de universidade de elite” (OLIVEN, 1989, p.55).

Marback Neto (2001, v.1) identifica a área de extensão como uma fonte de receita para as universidades, tanto públicas quanto privadas. Outro destaque é dado ao crescimento de mais de 1.300% das matrículas no ensino superior, em um espaço de 20 anos, entre 1961 e 1980. O autor atribui este crescimento, principalmente, ao aumento do Produto Interno Bruto (PIB) durante o "milagre brasileiro", entre 1967 e 1973, onde o número de matrículas passou de 212.882, em 1967, para 773.800, em 1973, sendo que o percentual em instituições privadas era de 43% e passou para 61.2% no final deste período.

Deve-se ressaltar que, desde 1963, já era exigida a realização do estágio curricular em alguns cursos, com é o caso do curso de direito, que exigia para a inscrição na OAB o cumprimento do estágio curricular.

A reforma universitária, instituída pela Lei 5.540/68, destaca como principais objetivos para o ensino superior, segundo Tamotin (1998), *apud* Marback Neto (2001, v.1, p.196), a pesquisa, o desenvolvimento das ciências, letras e artes e a formação de profissionais de alto nível.

Segundo Medeiros (1999), o Ministério da Educação e Cultura (MEC) formou um grupo de trabalho visando realizar a Reforma Universitária, em 1968; durante o fórum, a CNI sugeriu a participação da indústria em programas universitários de pesquisas científicas e tecnológicas. Assim é criado, em 29 de janeiro de 1969, o Instituto Euvaldo Lodi (IEL), no Rio de Janeiro, inspirado em práticas disseminadas de que a parceria universidade-indústria é fundamental para o desenvolvimento do setor produtivo de países avançados. Em países como os Estados Unidos, esta parceria já apresentava bons resultados, principalmente nas áreas de informática e telecomunicação, a exemplo do Vale do Silício, sob a proteção da Universidade de Stanford.

Com o crescimento das matrículas nas instituições privadas, é criado, em 1975, no governo Geisel, o Programa de Crédito Educativo, visando a manutenção dos pagamentos das matrículas e mensalidades dos alunos que possuíam uma renda familiar baixa. Outro aspecto importante apontado é a distorção na distribuição das Instituições de Ensino Superior (IES) – enquanto o eixo Sul e Sudeste concentrava no período analisado 75% delas, as regiões Norte e Nordeste somavam apenas 15,7%.

Em 20 de dezembro de 1996, foi sancionada a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), nº 9.394/96, 35 anos depois da primeira LDB. Em seu capítulo IV, da Educação Superior, a nova LDB traz o seguinte texto:

> **Art.43.** A educação superior tem por finalidade:
> I – estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;
> II – formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;
> III – incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;
> IV – promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;
> V – suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;
> VI – estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade;
> VII – promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.

No mesmo ano da publicação da nova LDB, a educação superior brasileira possuía as seguintes características: apenas 11% dos jovens com idade entre 18 e 24 anos freqüentavam um curso superior; das 900 IES brasileiras, 3,7% estavam localizadas no Norte do país, 11,22% no Nordeste, 10,22% no Centro-Oeste, 13,33% no Sul, e 61,44% no Sudoeste; e destas, 56 eram federais, 74 estaduais, 81 municipais e 689 particulares.

Segundo Calderón (2004), o mercado das instituições de ensino superior vem passando por significativas mudanças e uma das mais marcantes é a grande concorrência para atrair clientes. O crescente aumento das universidades particulares vem também trazendo problemas de qualidade, desvio de objetivo e excessiva vinculação ao mercado.

Por outro lado, enquanto o sistema educacional atinge maior número de pessoas, o trabalho reduz seu contingente. Os críticos da Economia da Educação concordam com o pensamento neoclássico quando definem a escola como um produtor de mão-de-obra qualificada para atender às empresas. “Além de certificados e diplomas, a expansão cancerosa do sistema educacional nas sociedades capitalistas produziu também um volume de literatura sobre o assunto não menos caótico que o próprio fenômeno educacional” (SALM, 1980, p.27). O autor defende que a escola não é capitalista e que o capital não precisa dela, como ocorre no formato atual, para preparar o trabalhador.

Dada a heterogeneidade de modelos e perspectivas quanto ao seu papel, as instituições de ensino superior nascem vinculadas aos ofícios, financiadas por suas corporações ou pelos próprios alunos interessados na formação. Com o tempo, essas organizações foram adquirindo

características mais complexas e inserindo-se nos mais diversos setores da sociedade. Desse modo, foram "batizadas" por Clark Kerr, ex-presidente da universidade da Califórnia, como "multiversidades", exatamente por atender às várias comunidades e também aos seus mais diversos conflitos e interesses.

Calderón (2004) critica esses múltiplos papéis das universidades, que geram uma crise de identidade, argumentando que o ensino, a pesquisa e a extensão são atividades da universidade e sua função é produzir conhecimento e torná-lo acessível. É essa produção que orienta as atividades que se encaixam numa determinada função. Outra crítica é quanto ao posicionamento face às mudanças do mercado, ressaltando que essa postura dificulta o desenvolvimento das universidades, tornando-as distantes das necessidades da sociedade, anacrônicas e distantes do seu tempo. Os alunos que buscam as universidades o fazem porque querem, predominantemente, se inserir no mercado de trabalho. Apenas uma minoria opta pela carreira acadêmica. O papel principal das universidades seria, portanto, o de formar recursos humanos para o mercado e para a sociedade, fomentando assim o seu desenvolvimento.

Sob a ótica de Calderón (2004), a pesquisa, apesar de ser importante, passa a ser uma atividade secundária nas universidades e não a sua coluna vertebral. No Brasil, poucas universidades fazem pesquisa científica de ponta, devido ao fato de exigirem dedicação, qualificação dos pesquisadores e investimentos vultosos. O modelo universitário brasileiro financiado pelo Estado instituiu uma política de desperdício dos recursos públicos. O professor com dedicação exclusiva, em sua maioria, recebe seu salário sem o desenvolvimento de pesquisas. Para o Estado ter eficácia em seus investimentos de pesquisa, deveria investir nas poucas instituições que de fato fazem pesquisa, concentrando recursos públicos onde efetivamente teria resultados. Toda essa discussão compõe a crise atual da universidade pública.

O mesmo autor reconhece que essa situação é importante para entender a necessidade de um sistema universitário que se adeqüe às necessidades da sociedade brasileira, deixando que o gerenciamento dos recursos destinados à pesquisa sejam direcionados de forma a trazer eficiência e qualidades às poucas instituições que de fato possam fazer usufruto desses investimentos.

> A universidade mercantil é uma instituição que preconiza a flexibilidade, a diversidade e a variedade. Trata-se de uma empresa. – Uma agência prestadora de serviços na área de educação e do conhecimento – norteada pelo atendimento a diversas demandas da sociedade e do mercado, por meio de variados e diversificados produtos e serviços (CALDERÓN, 2004, p. 104).

Mas para Marras (2002), as mudanças começaram a ocorrer em virtude de pesquisas na área acadêmica, patrocinadas por grandes organizações que entendem que patrocinar pesquisas no campo da educação e da evolução da sociedade é um marketing político positivo para a sua imagem. Nesse contexto, começam então a surgir pesquisas no campo da psicologia organizacional e da sociologia no trabalho, a partir do desenvolvimento de métodos de trabalho e do interesse no estudo do comportamento humano.

No entanto, com um número tão reduzido de universidades públicas no país, a forma mais eficaz para democratizar a educação superior no Brasil é através das instituições de ensino privadas, que surgem com a visão mais clara da necessidade de interação com as organizações, pois entendem que, estando próximas das instituições de produção, elas podem adequar o ensino às necessidades do mercado e aumentar a empregabilidade dos seus egressos e, por conseqüência, dar maior visibilidade à instituição para a sociedade.

Na Bahia, o ensino superior continua elitista, com predominância de acesso dos estudantes egressos das escolas particulares nas universidades públicas, visto ser a rede privada de ensino fundamental e médio aquela que oferece serviços de maior qualidade. Os estudantes das classes menos favorecidas, egressos do ensino médio público de baixa qualidade, têm a opção das faculdades particulares e, com isso, a necessidade de um ingresso mais cedo no mercado de trabalho, para custear as mensalidades.

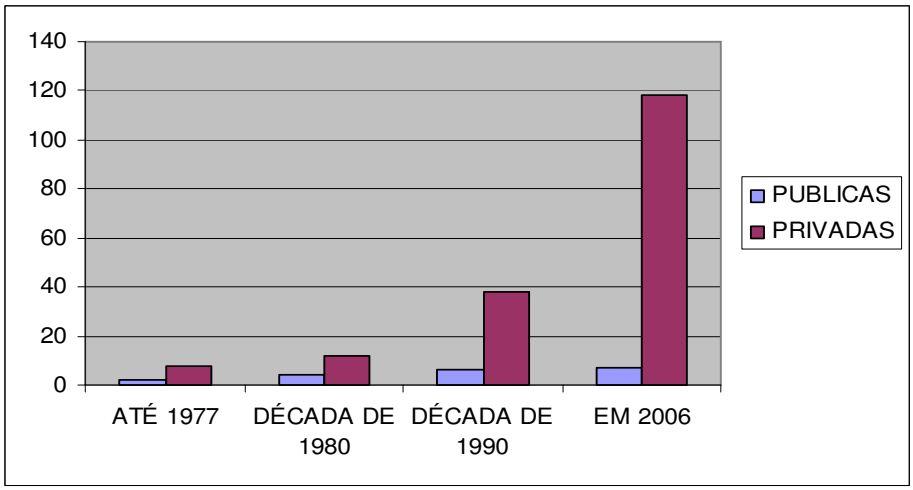
Atualmente, na Bahia, existem 125 Instituições de Ensino Superior (IES), das quais duas são federais, cinco estaduais e 118 privadas. Até o ano de promulgação da Lei nº 6.494, de Estágio, em 1977, na Bahia havia dez Instituições de Ensino Superior (IES), sendo duas públicas: a Universidade Federal da Bahia (Ufba), criada em1946; e a Universidade Estadual de Feira de Santana (Uefs), de 1970. As oito privadas eram: a Escola Bahiana de Medicina e Saúde (EBMSP), de 1953; a Escola de Engenharia de Agrimensura (EEA), de 1960; a Faculdade Católica de Ciências Econômicas da Bahia (Facceba), de 1960; a Universidade Católica de Salvador (Ucsal), de 1961; a Escola Superior de Estatística da Bahia (Eseb), de 1966; Faculdades Integradas Olga Mettig (Famettig), de 1967; a Faculdade de Ciências Contábeis (FVC), de 1969; e a Universidade Salvador (Unifacs), criada em 1972 e que passou a universidade em 1997 (MEC, 2006).

A década de 1980 não foi significativa com relação ao surgimento de novas IES na Bahia. Neste período, foram criadas seis novas IES no Estado, sendo duas públicas: a Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (Uesb), criada em 1980, e a Universidade do Estado da Bahia (Uneb), em 1983. As quatro IES privadas deste período surgiram entre 1988

e 1989: Faculdade de Ciências Contábeis de Jequié (FCCJ), Faculdade de Educação Física Montenegro (FAEFM), Faculdade Ruy Barbosa de Administração e de Direito (FRBA), e Faculdade Ruy Barbosa de Tecnologia em Processamento de Dados (FRBTPD) (MEC, 2006).

A década seguinte foi marcada pelo início do surgimento de grande número de IES privadas no estado. Enquanto surgiram duas IES públicas – a Universidade Estadual de Santa Cruz (Uesc), em 1991; e o Centro Federal de Educação Tecnológica da Bahia (Cefet), que foi criado em 1976 como Escola Técnica e em 1993 passa a ser uma IES. Neste período, são criadas 26 IES privadas. Mas a grande explosão de IES privadas é a partir do século XXI, período em que foi criada apenas uma IES pública, a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, em 2005, e 80 instituições privadas, no período de 2000 a 2006, conforme gráfico 1 (MEC, 2006).

GRÁFICO 1 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE IES NA BAHIA



FONTE – MEC (2006).

Preocupante ainda é que, com a entrada da tecnologia, as exigências do mercado passaram a ser cada vez maiores, enquanto as instituições de ensino não acompanharam essa demanda, lançando egressos em maior número no mercado, mas estes cada vez menos capacitados para essas exigências. Uma demonstração clara dessa realidade é o rigor nos processos de seleção para as vagas de estágio curricular de algumas grandes empresas. Algumas delas chegam ao ponto de somente selecionar estudantes que estejam ligados a determinadas Instituições de Ensino Superior (IES) que consideram de boa qualidade, em virtude do baixo nível de qualificação dos estudantes. Essa prática vem criando preconceitos no mercado de trabalho em relação às instituições nas quais os candidatos estudam, fato que não ocorria antes da explosão de novas IES.

3.3.3 A EMPRESA

Como primeira ofertante de vagas de estágio para estudantes no Brasil e parceira fundamental da universidade na formação profissional, a indústria brasileira teve ainda o papel de suscitar a criação do agente de integração como mediador e contribuição básica para o sucesso do estagio curricular.

3.3.3.1 A INDÚTRIA BRASILEIRA E A FORMAÇÃO DO TRABALHADOR

Segundo Medeiros (1999), entre 1530 e 1822, a indústria não era prioridade no Brasil Colônia. Os políticos de Lisboa viam as terras brasileiras como uma fazenda fornecedora de produtos que não podiam ser encontrados na Europa, como o pau-brasil, o açúcar e a mineração de ouro e diamante. O Brasil era o maior produtor mundial de açúcar no século XVII, mas os lucros dos portugueses eram bem maiores com o comércio de especiarias da Ásia, transformando o lucro com a exportação do produto brasileiro algo secundário, em virtude de os portugueses não deterem a técnica do refino do açúcar, dominada pelos holandeses.

Para a mesma autora, a mão-de-obra empregada era basicamente escrava e os cargos técnicos eram ocupados, em grande parte, por portugueses. Isso aconteceu no engenho, na fabricação de açúcar, assim como, posteriormente, no ciclo da mineração, em Minas Gerais, onde o material era fundido e transformado em barras para serem enviadas para Portugal. A industrialização brasileira foi tardia, pois devido ao alvará promulgado pela rainha de Portugal, Dona Maria I, no final do século XVIII, em 1785, todas as fábricas e oficinas do Brasil foram fechadas, medida que durou 23 anos. Em 1º de abril de 1808, com a vinda da família real fugida da invasão das tropas de Napoleão, D. João VI anula o alvará de sua mãe e baixa um que concedia liberdade de indústria no Brasil. O país passa a fabricar a maior parte do que consome e passa a produzir também, não só artigos de consumo direto, mas também produtos como máquinas industriais.

Medeiros (1999) afirma que a indústria brasileira poderia ter obtido mais vantagens do alvará de D. João VI, não fosse a Carta Régia promulgada em janeiro do mesmo ano, abrindo

os portos brasileiros para as nações amigas de Portugal, por exigência da Inglaterra, isentando-as dos impostos alfandegários. Outra limitação à expansão industrial brasileira na época foi o fato de a população do país ser em grande parte de escravos, fora da economia de consumo. Outra parte da população vivia no interior e produzia o que consumia, inclusive roupas e sapatos. A distribuição das mercadorias também era uma limitação, pois as estradas eram poucas e ruins. Para abrir uma fábrica no Brasil era necessário treinar os empregados, pois não havia mão-de-obra qualificada para ocupar as diversas funções.

Segundo a mesma autora, com o fim das guerras Napoleônicas em 1815, a industrialização brasileira retomou suas atividades com a tecelagem de algodão no Maranhão e no Pará, chegando a exportar para Portugal. Estaleiros foram construídos em Salvador, inicialmente para reparar navios de passagem para a Europa e para as Índias. Depois, passou-se a construir embarcações para a navegação costeira, em São Luís, Recife, Ilhéus, Rio de Janeiro e São Vicente. Surgiram também as salinas, os curtumes, a fabricação de farinha de mandioca, vidro e macarrão.

Medeiros (1999) descreve que, em 1827, é fundada, no Rio de Janeiro, a Sociedade Auxiliadora da Indústria Nacional (SAIN), idealizada pelo baiano Pinto de Almeida. A SAIN tinha o objetivo de auxiliar a indústria brasileira, através de publicações com as discussões dos problemas brasileiros do período. Em 1904, a SAIN foi sucedida pelo Centro Industrial do Brasil (CIB). Em 1844, 22 anos após a independência do Brasil, o governo introduz a Tarifa Alves Branco (mesmo nome do ministro da Fazenda que a promulgou, o Visconde de Caravelas), que passava a taxar os produtos vindos de outros países, dando proteção à indústria brasileira. O ato estimulou o surgimento de fábricas de tecidos no Rio de Janeiro, Minas Gerais e Bahia, além de uma metalúrgica em Pernambuco.

De acordo com a mesma autora, o surgimento do primeiro grande conglomerado industrial e financeiro do Brasil, em 1850, teve a iniciativa de Irineu Evangelista de Sousa, o Visconde de Mauá, na região de Ponta de Areia, no Rio de Janeiro. Tratava-se de uma fundição e um estaleiro, que produziam 72 embarcações, algumas delas a vapor, considerada tecnologia avançada no período. O Visconde de Mauá foi também o fundador da primeira ferrovia do país, em 1854, ligando o Rio de Janeiro a Petrópolis. Quando o Brasil tornou-se uma República, em 1889, só existiam 636 fábricas no Brasil e com uma média de 85 empregados cada uma. Outro impulso à industrialização brasileira foi a Primeira Guerra Mundial, de 1914 a 1918, em virtude das dificuldades dos países europeus em manter as exportações para o Brasil. Assim, em 1920, o Brasil possuía 13.336 fábricas, com 275.512

trabalhadores. Neste período, 86% do consumo de tecidos, 90% do de móveis e 99% do de sapatos do país era atendido por indústrias brasileiras.

Em 1938, o CIB dá origem à Confederação Nacional da Indústria (CNI), que tem como primeiro presidente o mineiro Euvaldo Lodi e como vice o paulista Roberto Simonsen. O principal objetivo da CNI era "promover o desenvolvimento e a prosperidade de todas as atividades industriais, atuando em prol de seus interesses e, de um modo geral, dos do País" (MEDEIROS, 1999, p.28).

Segundo Medeiros (1999), a Segunda Guerra Mundial, iniciada em outubro de 1939, estimulou o surgimento de mais fábricas no Brasil. Até 1945, final do conflito, a indústria brasileira cresceu, em media, 9,2% ao ano. Uma das preocupações do presidente Getúlio Vargas foi viabilizar uma base industrial sólida ao país, por produção de materiais, o que impulsionou a produção de aço, com a construção da Companhia Siderúrgica Nacional e da Usina de Volta Redonda, no Estado do Rio de Janeiro. Em 1953, é fundada a Petrobras. Em 1942, a CNI cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (Senai), que depois passa a ser denominado Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. Essa iniciativa representa o início do ensino industrial em grande escala no país. A sua base foi a Escola de Mecânica, do Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo. Em 1946, é criado o Serviço Social da Indústria (Sesi), que tinha como missão contribuir para solucionar problemas e suprir carências dos trabalhadores, especialmente nas áreas de educação, saúde, lazer, serviço social, cooperação e assistência.

A mesma autora descreve o período, a partir de 1955, com a presidência de Juscelino Kubitschek, como o início da entrada de empresas estrangeiras no país. Entre 1956 e 1957, a produção industrial supera a produção agrícola no Brasil. Move o projeto de cortar o país com estradas de ferro, o que tornaria o transporte de cargas muito mais barato e favoreceria o capital estrangeiro. A indústria automobilística ganha destaque com as fábricas alemãs Volkswagen e Mercedes-benz, tornando-se as maiores empresas do país. O interesse era a mão-de-obra muito mais barata, porém desqualificada. Com a chegada destas indústrias, crescem as exigências por qualificação de pessoal e a necessidade do aprendizado industrial.

O período conhecido como o milagre brasileiro, entre 1967 e 1973, em que se produzia e exportava intensamente e de política cambial favorável e incentivos fiscais, traz o capital estrangeiro para o Brasil, fortalecendo empresas como a Petrobras e a Companhia Vale do Rio Doce. Entre 1970 e 1973, a produção do setor automobilístico cresceu 25,5% ao ano e o setor eletrônico, 28%. Em 1973, acontece o primeiro choque do petróleo e o preço do produto é

multiplicado. A economia mundial está estagnada, mas o Brasil se mantém como uma "ilha de prosperidade" (MEDEIROS, 1999, p.51).

Em 1969, é criado o terceiro braço do Sistema CNI, o Instituto Euvaldo Lodi (IEL), com o objetivo de promover a interação universidade-indústria e dar condições às empresas de obter um maior avanço tecnológico.

Medeiros (1999) descreve que o segundo choque do petróleo, em 1979, gerou um grande aumento no endividamento externo do Brasil e altas taxas de inflação. Em 1982, o país decreta a moratória, por não conseguir pagar a dívida externa. Este período ficou conhecido como a "década perdida" e ficou marcado pela quase estagnação industrial e conseqüentes altas taxas de desemprego. Em 1990, toma posse o Presidente Fernando Collor de Mello, que confisca as poupanças e abre o mercado interno para as importações, através da diminuição de tarifas. As indústrias brasileiras passam a competir com produtos de países com superioridade tecnológica, taxas de juros mais baixas e subsídios governamentais. Até então o investimento tecnológico do Brasil tinha focado na compra de *know-how* e não no desenvolvimento de novas tecnologias, o que gerou atraso tecnológico e conseqüente desvantagem competitiva das indústrias do Brasil.

Com a industrialização no Brasil, surge a necessidade de maior qualificação por parte dos trabalhadores. Essa exigência de qualificação pressupõe maior adequação das instituições de ensino na formação de uma mão-de-obra que atenda às necessidades das organizações. Cada vez mais, cresce a necessidade de uma maior aproximação entre a área produtiva e a área geradora de conhecimento.

Na Bahia, segundo Guerra e Gonzalez (2003), o desenvolvimento industrial ocorreu a partir da década de 1970, com a consolidação do processo de industrialização, iniciado nos anos 50, a indústria baiana começou a perder sua feição agroexportadora, da atividade cacaueira. Esse desenvolvimento ocorreu através de maior diversificação e interiorização das indústrias, que até então estavam concentradas na Região Metropolitana de Salvador e especializadas na produção de bens intermediários, como petróleo, petroquímica, metalurgia de cobre e celulose.

Segundo Guerra e Gonzalez (2003), a industrialização baiana, nas décadas de 70 e 80, foi direcionada para os setores químico e metalúrgico, tendo uma base técnica para a implantação do segundo pólo petroquímico do Brasil, pelos seguintes motivos: a Bahia era o maior produtor de petróleo do país e já possuía a Refinaria Landulpho Alves de Mataripe (RLAM); o governo federal objetivava diminuir os desequilíbrios regionais.

Com a implantação do Complexo Petroquímico de Camaçari (Copec), segundo os mesmos autores, a participação do setor primário baiano, com agricultura, extração mineral e vegetal, passou de 40% do Produto Interno Bruto (PIB) em 1960, para 16,4% em 1980. Neste mesmo período, o setor secundário, através da indústria de transformação, passa sua participação de 12% para 31,6%. Em conseqüência do crescimento da indústria, o setor terciário, com os serviços e o comércio, da Região Metropolitana de Salvador, também ganha um grande impulso.

O ponto de partida para a instalação do Pólo Petroquímico, segundo Guerra e Gonzalez (2003), foi a construção da Copene Petroquímica do Nordeste S.A., na década de 70. Em meados da década de 90, os setores metalúrgico e mecânico, que no início da década empregavam 20 mil pessoas no estado, entram em recessão, com a redução de investimentos da Petrobras e passam a empregar apenas 8 mil. Os mesmos autores destacam o crescimento das atividades de produção de papel e celulose, principalmente no extremo sul do estado, de 95,3% nos anos de 1992 e 1993.

Os mesmos autores apontam a definição de incentivos fiscais e financeiros diferenciados para as regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, além da concessão, pelo governo baiano, de galpões industriais com água, energia, comunicações e acesso viário, como um atrativo para o surgimento de novos empreendimentos nos segmentos têxtil, de calçados, eletrônico, de transformação plástica, químico e automobilístico. Em 1996, a empresa de calçados Azaléia, do Rio Grande do Sul, instalou uma unidade industrial no interior da Bahia. Essa foi a primeira de uma série de fábricas desse segmento, que, em 2002, já contava com 20 unidades, representando um investimento de R$ 225 milhões e o emprego de cerca de 20 mil pessoas em oito municípios do interior baiano.

Segundo Guerra e Gonzalez (2003), em 2001 os grupos Odebrecht e Mariani criam a empresa integrada Braskem, produtora de petroquímicos de 1ª e 2ª gerações, com faturamento anual de US$ 8 bilhões.

Outro avanço da indústria baiana foi o Projeto Amazon, que em 2004 instalou a fábrica da Ford Nordeste e seus principais fornecedores, 29 empresas, chamadas “sistemistas” (GUERRA; GONZALEZ, 2003, p.59) com a perspectiva de criar 5 mil empregos diretos, sendo 95% da própria região. A chegada do Complexo Ford na Bahia trouxe também maior exigência por pessoas mais qualificadas para atuarem nas suas diversas áreas. A exigência em pessoas com domínio em outras línguas, principalmente em inglês e informática. Os autores

destacam que a fábrica conta com 512 robôs e sistemas automatizados, trazendo maior atuação em tecnologia.

3.3.3.2 A GESTÃO EMPRESARIAL

Para Cerqueira Filho (1997), no *taylorismo* o controle do tempo é o pilar mais considerado, através da instalação de cronômetro na fábrica. Esse modelo de gestão baseia-se em quatro princípios fundamentais: a) dividir o trabalho complexo em etapas simples e verificar o tempo de execução de cada etapa, para que cada trabalhador exerça a sua atividade no tempo ideal; b) separar o trabalho intelectual do manual, sendo que o primeiro cabe apenas à gerência, por isso as pessoas falam em teoria e prática como coisas separadas; c) relação cordial entre os patrões e os empregados, no intuito de evitar conflito entre as classes; d) cabe à direção a vigilância dos trabalhadores, evitando a comunicação horizontal entre os operários. A herança *taylorista* nos faz, até hoje, separar o trabalho intelectual do manual.

O mesmo autor caracteriza o fordismo pela produção em massa, surgido no início do século XX, com a aplicação da prática *taylorista* adicionada à esteira rolante, uma tecnologia que possibilita o aumento da produtividade da indústria. Neste modelo, o trabalhador é controlado dentro e fora da fábrica, passando a ser dado maior valor à relação monogâmica, com o controle das relações sexuais dos trabalhadores; a empresa ocupa uma posição paternalista. Este é o "americanismo".

No *toyotismo*, ou "método japonês" (CERQUEIRA FILHO, 1997, p.114), surgido nos anos 50, a produção é determinada pela demanda. Não há produção em massa, como no *fordismo*, e a produção reduz-se à necessidade de suprimento do consumo. Neste modelo, o operário deve ser flexível, isto é, deve saber operar várias máquinas. Não há especialistas, pois há um número mínimo de operários e quando há necessidade de intensificar a produção paga-se hora extra ou contrata-se trabalhadores temporários.

No atual capitalismo, o desemprego tornou-se estrutural, dadas as mudanças tecnológicas, o que exclui a mão-de-obra desqualificada; o dinheiro, mais que antes, é o centro do capitalismo. Um exemplo disso é que em um dia a bolsa de valores de Nova York ou de Londres pode negociar o valor equivalente ao PIB anual do Brasil. A terceirização é responsável por etapas importantes da produção, como a aquisição da matéria-prima e a

distribuição dos produtos finais; a ciência e a tecnologia são forças produtivas e não mais apenas suporte de capital; a garantia dos direitos sociais tornou-se um serviço privado regulado pelo mercado, e, portanto, com acesso restrito às classes com maior poder aquisitivo; as diferenças entre os países do primeiro e do terceiro mundo são expressas por situações de extrema de riqueza e de extrema pobreza.

Segundo Weber (1997), no capitalismo, tempo é dinheiro. Então, se alguém deixa de trabalhar em um período de tempo, não está apenas gastando, mas deixando de ganhar o equivalente às suas horas de trabalho. Para o homem capitalista, acumular dinheiro é sua finalidade existencial e não um meio de satisfazer suas necessidades materiais.

Na sociedade moderna, Saviani (1998) ressalta que, com o modo de produção capitalista, não há mais ócio e sim a constante necessidade de produzir e acumular o capital. Surge então o predomínio da indústria sobre a agricultura e com ele a necessidade de generalizar a escola. Ou seja, para ser um cidadão, diga-se trabalhador na sociedade moderna, é necessário o ingresso na cultura letrada, através da escola. Começam então as exigências pela qualificação, pelo conhecimento. Não é suficiente saber realizar a sua tarefa, o trabalhador precisa saber adaptar-se às necessidades da organização e ter condições de desempenhar outras atividades com a mesma eficiência. Não existe mais o especialista em uma determinada função e sim o generalista, que desempenha bem qualquer tarefa.

O capitalismo pretende tornar o trabalho complexo em simples, porém para Salm (1980), a redução deveria ser do concreto e útil para o abstrato. O autor cita Marx ao demonstrar que a expansão da educação representa ao mesmo tempo uma conquista dos trabalhadores e a reprodução das classes sociais. A educação assegura os privilégios da classe dominante e adapta as classes menos favorecidas às condições de sua existência.

Salm (1980) também afirma que para que a educação seja pública, universal e mantenha a qualidade, não pode ao mesmo tempo vincular-se ao capital. A educação deve ser composta de teoria e prática para os trabalhadores, mas também deve haver trabalho para os estudantes, desde que o trabalho esteja direcionado com o seu curso de formação. O planejamento educacional se divide entre democratizar as oportunidades e adequá-las ao mercado de trabalho, pois "o mercado requer um mínimo de educação para a maioria e o máximo para a minoria" (SALM, 1980, p.35).

Para Weber (1997), o dever profissional é uma característica da "ética social" do capitalismo, o que é ilustrado por uma célebre citação de Benjamin Franklin: "Se vires um homem diligente em seu trabalho, ele estará acima dos reis." Assim se efetiva a doutrina do

dever profissional, a partir da construção da religiosidade. A tradição dos trabalhadores é a principal barreira do "espírito" do capitalismo. Isso é demonstrado quando os empresários passaram a pagar por produção, como no caso da agricultura. Ainda assim os trabalhadores preferiam trabalhar apenas o suficiente para assegurar sua sobrevivência, ou seja, a chance de trabalhar menos, atraía mais do que a de ganhar mais. Os baixos salários, por sua vez, fazem com que a produtividade seja menor. Pior ainda quando são insuficientes para suprir as necessidades básicas.

O homem moderno é o empreendedor. Esse paradigma veio acompanhando o desenvolvimento do capitalismo e ganhando relevância a ponto de introduzir-se nas instituições de formação escolar como objetivo.

Com esta postura, não se integra a qualquer perfil, ainda que componha projetos educacionais. O caminho encontrado, tanto nos ambientes profissionais como nos escolares especificamente, foi a cooptação. Para entender melhor como esta se dá, Enriquez (1997) divide as organizações por estruturas, como: a estrutura carismática; a burocrática; a cooperativa ou democrática, com participação real da ação individual e da equipe; a tecnocrata, que tem como característica a racionalidade ilimitada, onde o poder pertence aos *experts* que possuem o conhecimento, o que lhes permite resolver os problemas, além de criar ações preventivas antes que os problemas surjam, e a ênfase é no planejamento de longo prazo; e a estrutura estratégica, de gestão participativa, que será vista mais detalhadamente.

O mesmo autor destaca especialistas em organizações, a exemplo de seu precursor Peter Drucker, que desde o final da guerra já sinalizava a necessidade das organizações direcionarem suas ações para uma direção participativa, onde a iniciativa individual seria valorizada ao mesmo tempo em que a dinâmica do grupo; ou seja, o grupo não teria progresso sem indivíduos inovadores e o indivíduo não teria um desenvolvimento pleno sem a aceitação de suas idéias pelos demais integrantes do grupo.

Ainda para Enriquez (1997), a estrutura estratégica das empresas leva em consideração a diversidade, não se restringindo a conhecimentos específicos. O planejamento, utilizado na estrutura tecnocrata, dá lugar à estratégia. Não se leva em consideração apenas o que dizem os *experts*, mas também os envolvidos no processo. As ações são mais voltadas para as estratégias de curto prazo. São valorizados não os amplos conhecimentos em determinadas áreas e sim a capacidade de adquirir continuamente novos conhecimentos nas mais variadas áreas. Buscando profissionais que se superem sempre, as empresas têm incentivado estágios de "sobrevivência" ou de "aventura", onde os dirigentes estimulam o desenvolvimento da

confiança nos outros e o espírito de equipe. O chefe não é mais o que comanda e sim o que seduz. O chefe é um ator que necessita constantemente representar o seu papel de poderoso e homem de sucesso, em um palco onde o que conta são as aparências.

Dejours (2001, p.42) afirma que "o trabalho não se tornou artigo raro". Enquanto alguns trabalhadores perdem os empregos, os que permanecem na organização precisam trabalhar mais para compensar. As jornadas de trabalho são cada vez mais extensas e não apenas para os cargos mais altos da organização, mas também para os demais funcionários e principalmente para os terceirizados que, por serem remunerados pela sua produção, são ainda mais exigidos. Com a expansão da "qualidade total", é cada vez mais difícil esconder as condições de trabalho nas organizações.

Segundo Enriquez (1997), a estrutura estratégica exige a "qualidade total", o que pressupõe a "falha zero" de seus produtos, serviços e indivíduos. De fato, o que ocorre é o oposto do proposto nas estruturas cooperativas, pois a estrutura da organização atual de participativa mantém apenas o nome. O capitalismo atual não envolve mais apenas o reinvestimento no negócio, pois o que Weber (1997) não podia prever é que a especulação financeira enriquece mais que o trabalho.

Faria e Meneghetti (2001) realizaram uma pesquisa com 31 trabalhadores residentes no Japão, que trabalham em indústrias que adotam o modelo *toyotista* de produção, no intuito de verificar se este modelo é capaz de promover o seqüestro da subjetividade dos trabalhadores. O resultado demonstrou que o indivíduo tem necessidade de integrar um grupo, de algo maior, e de ser reconhecido e, para isso, ele se molda a determinadas situações. Isso é o que esses autores chamam de "poder condicionado", pois o trabalhador aceita as regras da organização, submetendo-se a elas em troca de obter o reconhecimento social pelo cargo que ocupa na empresa. A pesquisa indicou cinco formas de seqüestro da subjetividade:

1. Pela identificação – é clara a perda da identidade do trabalhador que é transferida para a da organização. A pesquisa mostrou que 100% dos empregados buscam aperfeiçoar o seu trabalho.
2. Pela essencialidade valorizada – o trabalhador se sente insubstituível e, em conseqüência, mais motivado a realizar as suas tarefas, questionando cada vez menos as mudanças ocorridas na organização. Dos pesquisados, 63,64% acreditam que têm estabilidade na empresa.
3. Pela colaboração solidária – no trabalho em grupo, há não uma hierarquia autoritária e sim supervisores que visam às realizações de todos. Os que não são

cooptados são julgados como desajustados. Dos pesquisados, 86,96% consideram boa a convivência com seus colegas de trabalho.

4. Pela eficácia produtiva – aqui o trabalho em equipe é reforçado pela necessidade de superar os resultados pretendidos. Neste item, 100% dos pesquisados manifestaram que se preocupam em não deixar um colega esperando por uma peça. Fazer um trabalho acima da média significa ser admirado e elogiado pelos demais.
5. Pelo envolvimento total – é criada uma competição interna, a partir da qual aqueles que desempenham melhor as atividades são tidos como exemplares. Os resultados são apresentados, mostrando abertamente quem obteve o melhor desempenho. Como exemplos, existem as premiações de operários padrões e melhores professores. Na pesquisa, 100% dos pesquisados são da opinião de que os erros cometidos devem ser corrigidos na origem.

Para demonstrar que os executivos e trabalhadores levam em consideração as suas crenças e valores para determinar os seus comportamentos, Motta (1997) cita as teorias X e Y formuladas por Douglas McGregor (1960). Na "Teoria X", os executivos não confiam em seus trabalhadores, pois acreditam que os empregados só fazem um bom trabalho se forem controlados de forma *taylorista*. Por sua vez, os empregados, ao perceberem a desconfiança dos seus superiores, agem de forma irresponsável. Na "Teoria Y", no entanto, a confiança dos executivos é fundada no poder de cooptação subjetiva de seus métodos, fator determinante no cumprimento das metas.

Segundo Faria e Meneghetti (2001), para que o trabalhador seja considerado essencial na empresa e assim obtenha benefícios como bônus, viagens e carros, o trabalhador deve ser submetido a ritmos excessivos de trabalho, o que os autores denominam de "controle psicológico", pois é um controle em que o trabalhador acredita que está sendo premiado, não atentando para que no momento em que o retorno do seu trabalho não for mais o esperado, ele se tornará dispensável.

Com essas características, o *toyotismo* se instalou em vários outros países. Neste modelo, o funcionário não se sente usado, ele realiza as suas tarefas com dedicação e empenho, pois acredita na importância do seu trabalho.

Alguns fatores são importantes para definir as diferenças de atitude. Como exemplo, Motta (1997) utilizou quatro dimensões de Hofsted (1984) que são: a) O <u>individualismo</u>, que são redes sociais envolvendo apenas o próprio indivíduo e os próximos a ele, tendo como

exemplo dessa dimensão a cultura americana, e o coletivismo, com redes sociais envolvendo parentes, organizações, entre outros, onde a lealdade do empregado é mais importante que a sua eficiência, a exemplo da cultura japonesa; b) A distância do poder, a qual está relacionada à aceitação da desigual distribuição do poder. Quanto maior a distância do poder, maior a subordinação e a hierarquia; c) O nível em que se evita a incerteza, através dos empregos vitalícios. Países como Japão, Portugal e Grécia possuem claramente essa característica; e masculinidade e feminilidade, a primeira é definida por valores que enfatizam a aquisição de dinheiro e de objetos, enquanto a feminilidade é definida por valores que envolvem a qualidade de vida, o relacionamento interpessoal e a preocupação com o próximo. O Japão é um exemplo de sociedade masculina.

No Brasil, para Chauí (2001), a sociedade atual é autoritária, predominando o espaço do privado sobre o público. A hierarquia é demonstrada em vários aspectos, como nas relações sociais onde sempre há um superior que manda e um inferior que obedece. Este autoritarismo é facilmente demonstrado na sociedade, através das relações de trabalho, nas escolas, no mercado, pelas relações com o consumidor e até pela violência policial sobre a população.

Clar (1997) mostra o resultado do censo de 1991 (IBGE, 1993) no Brasil. Dos 147,3 milhões de habitantes recenseados, 62,1 milhões eram economicamente ativos e, destes, 54,3% tinha menos de quatro anos de instrução e apenas 8,45% possuía 12 anos ou mais de escolaridade. A pesquisa mostrou também que 73,8% da população economicamente ativa com escolaridade inferior a quatro anos possuía renda mensal igual ou inferior a 100 dólares, enquanto apenas 4,4% dos que possuíam mais de 12 anos de estudo estava nessa faixa de rendimento. O resultado dessa análise mostra uma relação direta entre a renda e o grau de instrução do indivíduo.

O resultado dessa pesquisa retrata bem o ritmo da expansão do surgimento das IES e a busca pelo ensino superior. A busca por melhores salários fez com que um número cada vez maior de pessoas demandasse o ensino superior. Mas o aumento do número de IES também fez com que pessoas pouco qualificadas ingressassem em curso superior.

“A democracia não é o regime do consenso, mas do trabalho dos e sobre os conflitos” (CHAUÍ, 2001, p.10). A autora afirma que a autoridade da sociedade brasileira é estruturada segundo o modelo familiar e as diferenças são apresentadas como desigualdades e conseqüentemente como inferioridade, como no caso das mulheres, dos negros, dos índios, dos idosos ou como algo a ser eliminado, como no caso dos homossexuais. Com essas

características, a lei torna-se privilégio dos "grandes" e sinônimo de repressão para as classes populares. O poder Judiciário brasileiro, com isso, tornou-se um representante da manutenção dos privilégios destas oligarquias e não dos direitos da população.

Segundo a mesma autora, existe um encolhimento do espaço público sobre os direitos da sociedade. Em contrapartida, o espaço privado cresce do ponto de vista dos interesses econômicos. A informação e o conhecimento são privilégios de classe, a idealização de massa produz uma natureza de consenso, confundida com unanimidade e a discordância é tratada como ignorância. Nesta sociedade autoritária, onde as diferenças étnicas, religiosas ou de gênero correspondem a desigualdades, as demonstrações aparecem nas titulações sem pertinência, como, por exemplo, ocorre no uso de "doutor" como demonstração de superioridade hierárquica, independente do título.

Saviani (1998) demonstra a importância da educação, destacando que a humanidade foi constituída a partir da adaptação da natureza ao homem ao invés de adaptar-se a ela, como os demais seres vivos fazem. Esse processo vai-se estabelecendo pela experiência, que é o aprendizado e sendo preservado e transmitido às novas gerações. O autor cita como exemplo as comunidades primitivas em que os homens utilizavam os meios de produção e transmitiam os conhecimentos para as gerações seguintes; nas sociedades antigas e medievais, onde os modos de produção eram escravistas e feudais respectivamente, assinalando funções sociais diferenciadas que exigiam correspondência no plano da educação.

Clar (1997) divide os recursos humanos em capital humano, que são os conhecimentos, práticas e valores adquiridos na educação formal, ou seja, está associado ao indivíduo; e o conhecimento, que não está associado ao indivíduo, que pode ser codificado, na forma de sistema, publicação, leis, base de dados ou normas técnicas, ou pode ser tácito, que não está disponível formalmente nas organizações, como as tradições, estruturas sociais, etc.

Para compreender os paradigmas de que a educação desvenda para atender à formação para o mercado, Cerqueira Filho (1997) recorre à obra de Foucault para quem o processo de aceitação da disciplina pelos trabalhadores no capitalismo moderno, funda-se em quatro postulados: a propriedade, onde o poder é mais uma estratégia do que uma propriedade; a localização, pela qual o Estado é um efeito do poder e não o detentor deste; a subordinação, tanto na fábrica quanto na família ou na religião a subordinação está presente; e a essência, pois o poder é uma relação.

Para Foucault, *apud* Cerqueira Filho (1997), o poder não é sempre negativo, pois se assim o fosse, com ações apenas repressivas, a sociedade capitalista não se manteria. O poder

se dá de forma sutil, moldando, adestrando, gerindo a vida, controlando os atos de forma a obter maior produção e menor resistência. O poder disciplinar é sustentado pelo controle de quatro pilares:

1. Espaço – A limitação de espaço, a distribuição das pessoas e a hierarquia. Existe determinação de horário e acesso no local, e qualquer excesso para mais ou para menos deve ser justificado. É o "esquadrinhamento", a "cerca". Hoje a separação não é mais do espaço físico e sim virtual, onde o poder está nas informações e a "cerca" agora são as senhas de acesso.
2. Tempo – O objetivo é produzir mais em menos tempo. Com a tecnologia surgiu o *just-in-time*, tudo ocorre em tempo real, *on-line*, e com isso veio a exigência de uma acelerada desqualificação e requalificação dos trabalhadores. O planejamento de longo prazo tornou-se uma ferramenta difícil de ser implementada.
3. Vigilância – É um pilar muito sutil, exercida de todos sobre todos e sobre si mesmo. A vigilância eletrônica permite que os trabalhadores sejam localizados, inclusive nos momentos de lazer, através de celular e bip.
4. Norma – É a disciplina, o estabelecimento dos limites de ação de cada trabalhador. A ISO 9000 é um instrumento muito utilizado hoje em dia para padronização detalhada de como realizar qualquer tarefa.

Com esse retrato, vemos a busca cada vez mais exigente do mercado de trabalho, por profissionais que sejam: proativos, empreendedores, responsáveis, pontuais, assíduos, comunicativos, de excelente fluência verbal e escrita, de fácil relacionamento interpessoal e que tenham experiência profissional. Mas, esses jovens, que não têm a cultura de ler, por isso escrevem muito mal, falam com gírias e não sabem se portar como profissionais, precisam de uma chance para ingressar no mercado de trabalho, de alguém os oriente como ser um futuro profissional.

Hofsted (1984), *apud* Motta (1997, p.31), considera o Brasil uma sociedade coletivista e com uma grande distância do poder. Outra característica brasileira é ser um dos países onde é maior a busca de evitar a incerteza mantendo antigos empregados, conhecidos como "fundadores", ainda que os coloque "na geladeira" quando se tornam obsoletos. Na dimensão masculinidade e feminilidade, o autor considera que o Brasil as tem muito próximas, sendo difícil definir qual a sua posição, por valorizar a aquisição de dinheiro sem abrir mão do relacionamento interpessoal.

O mesmo autor indica que a distância do poder nas organizações brasileiras é tão grande que lembra a distribuição de renda do país e o seu passado escravocrata. A cultura brasileira é baseada no engenho, com o binômio "casa grande e senzala". Essa cultura é demonstrada pela indiferença que a classe dominante tem pelos miseráveis. Tantas distâncias sociais possibilitaram o surgimento do conhecido, mas não digno de orgulho, "jeitinho brasileiro", uma forma de resolver os problemas "passando por cima" de algumas regras.

Prates e Barros (1997) realizaram uma pesquisa envolvendo 2.500 dirigentes de 520 médias e grandes empresas do sul e sudeste brasileiro, tendo por objetivo desenvolver um modelo da ação cultural brasileira na gestão empresarial. Um dos resultados dessa pesquisa foi a composição de quatro subsistemas: o institucional ou formal, que é definido por DaMatta (1987), *apud* Prates e Barros (1997, p.57), como o encontrado na "rua"; o pessoal ou informal, com traços culturais do espaço da "casa"; o dos líderes, com traços dos que possuem o poder; e o dos liderados, com as características dos subordinados ao poder. Os subsistemas possuem quatro interseções entre si, que são:

1. Concentração de poder, entre o subsistema líder e o formal. Esta interseção é bem definida nas expressões populares "manda quem pode, obedece quem tem juízo" e "você sabe com quem está falando?".
2. Postura de espectador, entre o liderado e o formal. Esta ocorre geralmente em países com grande distância de poder, como no Brasil. Em virtude da baixa qualificação decorrente do desequilíbrio do poder, a população não desenvolve um senso crítico, o que leva à omissão ou aceitação e conseqüentemente à transferência das responsabilidades aos líderes.
3. Personalismo, entre o líder e o pessoal. Exemplos como os de Getúlio Vargas, Juscelino Kubitschek e Fernando Collor demonstram como o indivíduo exerce poder por meio do seu discurso, das suas ligações de amizade ou de parentesco, sobrepondo o poder que daí advém a sua competência. No Brasil, as relações de amizade e de família são o caminho natural para se resolver os problemas.
4. Evitar conflito, entre o liderado e o pessoal. O brasileiro valoriza o relacionamento, a qualidade de vida. Por isso, mesmo quando há competição, esta é camuflada na "cooperação".

Prates e Barros (1997), combinando no subsistema dos líderes a concentração do poder e o personalismo, fazem surgir o paternalismo. No Brasil, há também o formalismo, conseqüência de uma Constituição de 245 artigos, uma das mais extensas do mundo.

Em um país com uma população com baixa qualificação educacional, a legislação se torna uma barreira e as relações pessoais se sobrepõem às leis. Com isso damos vida ao ditado popular atribuído a Getúlio Vargas, por Barbosa (1992): "para os amigos tudo, para os inimigos nada, para os indiferentes, a lei".

Segundo Prates e Barros (1997), a lealdade pessoal, presente no subsistema pessoal, é a articulação dos subsistemas dos líderes e liderados. A confiança é depositada no líder, que passa a ser a ligação da rede. A flexibilidade, que articula os sistemas formal e pessoal, no espaço dos liderados representa uma categoria composta de adaptabilidade e de criatividade. É o que Motta (1997, p.34) denominaria como "jeitinho brasileiro".

No Brasil, onde predominam as relações pessoais, a qualificação é deixada para segundo plano. Isso é uma contradição perante as exigências das organizações mundiais, que estão cada vez mais competitivas, devido às condições para o seu desenvolvimento e sobrevivência e que, por isso, buscam pessoas qualificadas e com amplos conhecimentos em telemática. Isso torna complexo nosso ingresso no mundo globalizado.

Nesta sociedade capitalista, em que o conhecimento do indivíduo é fator determinante para a sua empregabilidade e para o desenvolvimento de seu negócio, a escolarização é cada vez mais exigida, sendo a única "arma" que o trabalhador comum pode utilizar para conhecer e aplicar as tecnologias necessárias ao seu desenvolvimento profissional.

No entanto, o Brasil permaneceu por longo período com desigualdades através do analfabetismo e da concentração fundiária, manteve oligarquias regionais e uma economia articulada pelo capital estrangeiro e elevou as taxas de juros, dificultando o crédito para produção.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

4.1 O MÉTODO

Ao tomar-se como objeto o papel do agente de integração na qualidade do estágio curricular, optou-se pela realização de um Estudo de Caso, pois, segundo Yin (2001), esta é a estratégia preferida quando são tratadas questões do tipo "como?" e "por que?", quando o pesquisador tem pouco controle sobre os eventos e ainda quando o foco é a análise de fenômenos contemporâneos inseridos em um contexto da vida real. "O estudo de caso permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos eventos da vida real..." (YIN, 2001, p.21).

As questões do tipo "como?" e "por que?" são mais explanatórias, pois necessitam traçar ligações operacionais ao longo do tempo e não analisar fatos isolados. No estudo de caso, segundo o mesmo autor, são analisados acontecimentos contemporâneos, mas o pesquisador não pode manipular os comportamentos.

Três questões devem ser observadas no estudo de caso: a) Como definir o caso a ser estudado; b) Como determinar os dados relevantes a serem coletados; c) O que deve ser feito com os dados coletados.

Yin (2001) descreve cinco aplicações distintas para o Estudo de Caso: a) Explicar os vínculos causais em acontecimentos da vida real; b) Descrever um acontecimento e em qual contexto da vida real ocorre; c) Ilustrar tópicos de uma avaliação ou de um modo descritivo; d) Explorar situações, quando o objeto de estudo não apresenta resultados simples e claros; e) Realizar um estudo de avaliação.

Ludke e André (1986) destacam algumas características do Estudo de Caso:

a) Visa a descoberta. Embora a pesquisa inicie a partir de pressupostos teóricos, o pesquisador deverá atentar para os novos elementos que surgirão durante a investigação.
b) Enfatiza a "interpretação em contexto". Para que o objeto estudado seja compreendido melhor, deve-se levar em consideração o contexto em que ele se situa.

c) Busca retratar a realidade de forma completa e profunda. É verificada a inter-relação dos seus componentes. No caso estudado, será avaliada a inter-relação entre universidade, empresa e agente de integração e seus pontos de convergência.
d) Usa uma variedade de fontes de informação. Os dados são variados, coletados em variados momentos, situações e tipos de informantes. No caso estudado, as fontes serão estudantes, professores e empresários.
e) Revela experiência vicária e permite generalizações naturalísticas. O pesquisador relata as suas experiências durante o estudo de caso de forma que o leitor possa associar a aplicação do caso em sua própria situação.
f) Procura representar diferentes e às vezes conflitantes pontos de vista presentes em uma situação social. Essa orientação demonstra que a realidade pode ser vista sob diferentes perspectivas, sem que uma seja mais verdadeira que outra. No caso estudado, será visto o ponto de vista de estudantes, que estão estagiando ou à procura de estágio curricular, com expectativas e perspectivas muitas vezes distintas do ponto de vista dos empresários que fornecem estágio curricular para os estudantes e divergentes até mesmo dos professores e coordenadores de estágio curricular.
g) Os relatos do estudo de caso utilizam uma linguagem e uma forma mais acessível do que os outros relatórios de pesquisa. Os relatos são, em geral, em estilo informal, narrativo, ilustrado por figuras de linguagem, citações, exemplos e descrições.

O Estudo de Caso pode ser de um caso único ou de casos múltiplos e pode envolver apenas uma unidade de análise, o chamado estudo holístico; ou pode envolver mais de uma unidade de análise, o estudo de caso incorporado.

No estudo deste trabalho, foi feito um Estudo de Caso exploratório, pois pretendeu-se, após desvendado o problema, avançar em direção a um modelo para um papel qualitativo do agente de integração no estágio curricular.

4.2 O CAMPO

O estudo foi realizado no estado da Bahia, no município de Salvador, onde está localizada a sede do IEL/Bahia, que atua desde 1969. O estudo tem como foco o IEL/Bahia porque a pesquisadora tem o vínculo profissional, o que permite acesso às informações concretas referentes à prática atual do agente de integração no estágio curricular e possibilita a pesquisa com os estudantes que realizam o estágio através da sua intermediação.

O IEL/Bahia é uma associação civil, privada, sem fins lucrativos, que está vinculada à Federação das Indústrias do Estado da Bahia (Fieb). O IEL/Bahia é declarado de utilidade pública, pelos serviços prestados à comunidade.

Visando tratar o estágio curricular como um instrumento de interação universidade-empresa e de qualificação profissional, o IEL/Bahia vem desenvolvendo várias ações. No ano de 2000, O Programa de Estágio do IEL/Bahia foi reconhecido pela CNI como tendo as melhores práticas de intermediação de Estágio Supervisionado da rede IEL. A qualidade dos estágios oferecidos e número de estagiários efetivados nas empresas garantiram o reconhecimento do programa.

A intermediação de estágio é oferecida pelo IEL/Bahia em todo o estado da Bahia, através de sua sede em Salvador, que atende também à Região Metropolitana e ao Litoral Norte; possui também os postos de Vitória da Conquista, Jequié e Itapetinga, que abrangem a região sudoeste; os de Ilhéus, Itabuna, Eunápolis e Teixeira de Freitas, abrangendo a região sul; os de Feira de Santana, Jacobina e Santo Antonio de Jesus, a região do Recôncavo e Paraguaçu e norte do estado; além do Posto de Barreiras, que atua na região oeste da Bahia.

FIGURA 1 – MAPA DA BAHIA COM A ATUAÇÃO DO IEL

FONTE: IEL/Bahia

Além do estágio supervisionado, o IEL/Bahia atua também nas áreas de: Capacitação e Empresarial, através de cursos voltados para o desenvolvimento de negócios inovadores e do Programa de Qualificação de Fornecedores (PQF); Difusão Tecnológica, através da Rede de Tecnologia da Bahia (Retec), que além de apoiar os empreendedores, funciona como interlocutora entre as empresas e os fornecedores de serviços e produtos tecnológicos; Tecnologia da Informação (TI), através da oferta e desenvolvimento de soluções de TI que otimizem o uso de informações estratégicas e de gestão do conhecimento.

Com o objetivo de auxiliar na inserção dos estudantes no mercado de trabalho, o Programa de Estágio do IEL, além de proporcionar a renovação organizacional, visa o estreitamento com as instituições de ensino e prepara os futuros profissionais. A seleção eficiente para o quadro efetivo da empresa e a inclusão dos jovens no mercado de trabalho também são algumas das vantagens oferecidas pelo Programa de Estágio.

As atividades desenvolvidas pelo Programa de Estágio do IEL/Bahia envolvem a pré-seleção de candidatos de acordo com o perfil solicitado pela empresa, elaboração do termo de compromisso, oficina de estágio, supervisão administrativa de estágio, inclusão de seguros contra acidentes pessoais e acompanhamento da freqüência escolar dos estagiários.

Visando alcançar os resultados de complementação da qualificação profissional dos estudantes, maiores chances de ingresso no mercado de trabalho para os jovens baianos, desenvolvimento das organizações através da inserção de projetos especiais, a equipe da Gerência de Interação Universidade-Empresa do IEL/Bahia desenvolve ações complementares:

- Cursos de Capacitação para Estudantes (IEL-Cape), implementados com o objetivo de propiciar aos estudantes do ensino médio, profissionalizante e superior uma oportunidade de qualificação para melhor desenvolverem suas habilidades. O IEL-Cape visa facilitar a alocação dos estudantes em organizações que estão aptas a oferecer oportunidades de estágio curricular e contribuir para a melhoria no desempenho daqueles que se encontram em pleno exercício da atividade de estágio. O IEL disponibiliza esses cursos, contemplando temas escolhidos de acordo com as necessidades do mercado. Para estimular o desenvolvimento da responsabilidade social no dia-a-dia dos jovens, o IEL solicita a doação de alimentos não-perecíveis, que são entregues a instituições de caridade. Em 2005, cerca de 5 mil estudantes baianos foram capacitados em cursos como marketing pessoal, como falar em público, empreendedorismo, informática, liderança, organização e evolução do trabalho, qualidade organizacional, técnicas de redação e vendas, que facilitaram o acesso desses jovens no estágio curricular e, algumas vezes, em um emprego. Os quilos de alimentos arrecadados foram doados a instituições carentes das várias cidades da Bahia, onde ocorreram os cursos.
- Fórum de Estágio da Bahia, uma instância consultiva que tem por finalidade assessorar as instituições de ensino, empresas, agentes de integração e estudantes sobre assuntos referentes a estágio. O IEL/Bahia preside e secretaria o Fórum de Estágio da Bahia, desenvolvendo Workshop de Estágio, um encontro para estudantes, instituições de ensino e empresários. Também provê o "Prêmio Melhores Práticas de Estágio", como reconhecimento de empresas que possuem excelência em práticas de estágio e ações correlatas para disseminar a cultura do estágio no estado da Bahia. O IEL/Bahia criou também, através do Fórum, o "Dia do Estagiário", comemorado no dia 18 de agosto e que tem como objetivo criar ações de valorização dos estagiários nas empresas. Fazem parte atualmente do Fórum de Estágio da Bahia a Dow Brasil Nordeste,

a Embasa, a Escola de Engenharia Eletromecânica da Bahia (Eeemba), a Faculdade Jorge Amado, a Faculdade Rui Barbosa, a Fundação Luís Eduardo Magalhães (Flem), a Fundação Odebrecht, a Fundação Visconde de Cairu, a Lojas Insinuante, a Prefeitura Municipal de Salvador (PMS), o Sebrae, o Senai, a Universidade Católica de Salvador (Ucsal), a Universidade Salvador (Unifacs), a Tecon Salvador e a 3I Informática.

- O Prêmio Melhores Práticas de Estágio foi criado em 2004 com o objetivo de premiar as empresas que possuem boas práticas de estágio. Essa avaliação é feita através da inscrição de empresas, que preenchem um questionário de auto-avaliação (anexo A deste trabalho). As inscrições são separadas por categorias, segundo tabela 1. As cinco empresas de maior pontuação, em cada categoria, são visitadas por uma dupla da comissão de avaliação do prêmio, formada por membros do Fórum. Durante as visitas são avaliadas as práticas descritas no questionário de auto-avaliação e refeita a pontuação das empresas, para a escolha da vencedora e finalistas de cada categoria. As duas primeiras edições da premiação ocorreram no "Dia do Estagiário", no auditório da Fieb, onde foram entregues os troféus e certificados com a classificação de cada uma. Em 2004, foram premiadas três empresas, a Cromex Bahia Ltda., a Nacional Gás Butano Distribuidora Ltda. e a Prosoft Sudoeste-BA. As vencedoras de 2005 foram: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), Citéluz – Serviços de Iluminação Urbana Ltda, 3I Informática Ltda e Petróleo Brasileiro S/A. Em 2006, no seu terceiro ano de existência, o prêmio passa a ter uma amplitude nacional, e os vencedores na Bahia foram: Lojas Insinuante, Continental, Labo – Laboratório Oliveira e Fundação Luís Eduardo Magalhães.

TABELA 1 – CATEGORIAS DO PRÊMIO MELHORES PRÁTICAS DE ESTÁGIO

Empresas Privadas de Grande Porte
Empresas Privadas de Médio Porte
Empresas Privadas de Micro e Pequeno Porte
Órgãos Públicos, Empresas Estatais e Entidades sem Fins Lucrativos

FONTE: Fórum de Estágio da Bahia

- O Programa Indústria Universidade (PIU) é fruto da iniciativa e sinergia do IEL e de indústrias fornecedoras do setor da construção civil, com o intuito de contribuir para a formação e desenvolvimento dos estudantes de engenharia civil e arquitetura através de palestras, seminários, incentivo a projetos e homenagens a alunos destaque.

- Estágio Internacional, através de parcerias com algumas universidades da França, Espanha, Suíça, Holanda e Inglaterra, viabilizando oportunidades de estágio para os estudantes estrangeiros em empresas baianas, possibilitando, desta forma, experiência internacional a esses estudantes e agregação de novos valores às empresas. Entre os convênios formalizados destacam-se as universidades *Escole Supérieure dês Affaires – ESA Grenoble* e *Aix-en-Provence*. Fruto desses convênios, cerca de 60 estudantes franceses realizaram estágio curricular em empresas baianas, além de uma estudante baiana que realizou um curso e um estágio na França. Além destes, já estagiaram em organizações da Bahia, através do IEL/BA, dois estudantes suíços, um inglês e um holandês.
- O projeto de Bolsas Bitec busca transferir conhecimentos das instituições de ensino superior para as micro e pequenas empresas brasileiras, por meio de pesquisas e estudos, possibilitando o desenvolvimento tecnológico, a produtividade e a competitividade. O projeto inicialmente era bianual e a partir do ano de 2004, são oferecidas, anualmente, 500 bolsas para estudantes de graduação desenvolverem projetos com orientação de um professor. Ao final de cada ano, os estados premiam o seu projeto vencedor, que irá compor uma coletânea com o projeto premiado de cada estado. A Bahia tem sido destaque no desenvolvimento das Bolsas Bitec das últimas edições, apresentando um grande número de projetos. Em 2004, foram inscritos 82 projetos de estudantes baianos, dos quais 32 foram desenvolvidos. Na última edição, em 2005, a Bahia encaminhou 84 projetos, sendo 30 desenvolvidos.

  O projeto vencedor de 2005 na Bahia, que fará parte da coletânea nacional, é do estudante de Desenho Industrial da Universidade Federal da Bahia (Ufba), Rubem de Santana Filho. O projeto, desenvolvido na empresa TORC BR – Divisão de Comércio e Serviços Ltda, da cidade de Pojuca, na Bahia, apresentou o design para um novo modelo de máquina de torque hidráulico, que hoje é importada. O projeto prevê: redução de custo, operação rápida e simplificada, segurança, facilidade de reprodução seriada e redução de danos no equipamento em manutenção.

- O projeto Bolsas APEX, em parceria com a Agência de Promoção de Exportação (Apex), apóia o desenvolvimento do comércio exterior nas micro e pequenas empresas propõe-se a contribuir para o aumento da competitividade deste segmento empresarial, destinando bolsas para que estudantes de graduação atuem durante 12 meses, desenvolvendo trabalhos relacionados a questões de gestão do comércio exterior ou promoção comercial.

4.3 SUJEITOS

O estágio curricular é um importante instrumento de interação universidade-empresa, que envolve a participação direta de empresas concedentes de estágio curricular, docentes que realizam o estágio nas empresas, universidades que autorizam o estágio dos seus alunos nas empresas e agentes de integração que fazem a intermediação. Ou seja, o estágio curricular é um tripé universidade, empresa e agente de integração.

Os sujeitos que integram o presente estudo, portanto, provêm das organizações que concedem estágio curricular intermediado pelo IEL/Bahia, as unidades concedentes, com o apoio de seus próprios gestores de Recursos Humanos, setor responsável pela administração dos estágios naquelas. As organizações são separadas por porte, segundo tabela 2. Foram pesquisadas quatro empresas, sendo três de grande porte, dos segmentos de indústria, comércio e serviço, e uma pequena empresa do segmento de serviço. Deste modo, contemplam-se diferentes realidades, com variação no número de estagiários alocados em cada organização. As empresas pesquisadas são vencedoras ou finalistas do Prêmio Melhores Práticas de Estágio, nas duas primeiras edições.

TABELA 2 – PORTE DA EMPRESA: CLASSIFICAÇÃO EM FUNÇÃO DO NÚMERO DE EMPREGADOS

Porte da Empresa	**Número de Empregados**	
	Indústria	**Comércio/Serviços**
Micro	Até 19	Até 9
Pequena	20 a 99	10 a 49
Média	100 a 499	50 a 99
Grande	Acima de 499	Acima de 99

FONTE: SEBRAE

No âmbito do ensino superior, integram o estudo três Instituições de Ensino Superior (IES) privadas, sendo uma universidade e duas faculdades, situadas na cidade de Salvador, através dos professores/coordenadores de estágio curricular. Todas as IES pesquisadas participam do Fórum de Estágio da Bahia e duas delas fazem parte da comissão de avaliação do "Prêmio Melhores Práticas de Estágio". A ausência de uma instituição de ensino pública procedeu em virtude da falta de envolvimento destas nas discussões sobre o estágio curricular, que ocorrem em Salvador, através do Fórum de Estágio de Bahia, mesmo sendo insistentemente convidadas. No mesmo âmbito, recorremos a discentes nesta atividade, estudantes do ensino superior, nos diversos cursos, que estão realizando estágio curricular através do IEL. Responderam à pesquisa 44 estudantes de Salvador.

4.4 INSTRUMENTOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

A coleta de dados em uma pesquisa qualitativa, como é o estudo de caso, exige uma variedade de fontes e procedimentos, de modo a reunir possibilidade de examinar o objeto em questão tão profundamente quanto possível. Um dos importantes procedimentos é a observação do fenômeno em pauta, pois fornece descrições de pessoas, situações e acontecimentos, que podem ser registradas através de documentos, fotografias, registros em arquivo, depoimentos, entrevistas e artefatos físicos. Neste procedimento, verifica-se uma preocupação maior com o processo do que com o produto, consideram-se os pontos de vista das pessoas participantes da pesquisa e o pesquisador pode checar e discutir esses pontos de vista, para que a percepção do pesquisado seja captada.

Segundo Richardson (1985), as pesquisas qualitativas utilizam as técnicas de observação e entrevistas, em virtude do seu envolvimento com o problema.

No caso proposto, foi empregada a observação participante, pois possibilita contato pessoal do pesquisador com o fenômeno pesquisado. A observação tem como vantagens, segundo Ludke e André (1986), a experiência direta do pesquisador que pode, por sua experiência pessoal, aproximar-se da "perspectiva dos sujeitos", ainda que com contaminação de resultados. Porém, o fato de permanecer em contato direto com a situação observada pode trazer algumas desvantagens, como a alteração no ambiente ou no comportamento das pessoas observadas. Bogdan e Biklen (1982), *apud* Ludke e André (1986), detalham o que deve ser

observado durante a pesquisa e dividem a observação em duas partes: a) Descritiva, onde são verificadas as descrições dos sujeitos, dos locais, dos eventos especiais, das atividades, a reconstrução de diálogos e o comportamento do observador; b) E reflexiva: são as observações pessoais do pesquisador, que envolvem suas especulações, sentimentos, problemas, idéias, impressões, pré-concepções, dúvidas, incertezas, surpresas e decepções. Este recurso foi utilizado por ser o pesquisador a pessoa que toma as decisões-chave referentes às atividades de interação universidade-empresa no IEL, a instituição estudada.

A entrevista, outro procedimento empregado, é uma técnica utilizada em quase todos os tipos de pesquisa das ciências sociais. A entrevista pode ser estruturada com perguntas e respostas pré-formuladas, que é conhecida como questionário; ou pode ser não estruturada, que permite o entrevistado descrever os fatos mais importantes de um determinado problema, através de uma conversação guiada. "A entrevista não estruturada procura saber que, como e por que algo ocorre, em lugar de determinar a freqüência de certas ocorrências, nas quais o pesquisador acredita" (RICHARDSON, 1985, p.161).

A entrevista não estruturada é também denominada por Richardson (1985) como entrevista em profundidade, pois visa obter do entrevistado os aspectos mais relevantes do problema. A entrevista não estruturada pode utilizar três técnicas de aplicação: a) Dirigida, através de perguntas precisas, pré-formuladas; b) Guiada, onde o entrevistador utiliza um guia de temas a serem discutidos; e c) Não-diretiva, onde o entrevistador apenas orienta e estimula o entrevistado a emitir opiniões e informações sobre determinados assuntos.

Com empresas e instituições de ensino foram realizadas entrevistas dirigidas, pois necessitavam-se de informações detalhadas dos entrevistados, de modo a possibilitar uma análise qualitativa, através de perguntas precisas, pré-formuladas e com uma ordem preestabelecida, conforme apêndices A e B. Os itens das entrevistas buscaram trazer elucidação para as variáveis presentes nas questões de estudo, como mostra o apêndice D.

A aplicação da entrevista foi bastante facilitada em virtude da aproximação e contato já existente nas reuniões mensais do Fórum de Estágio da Bahia. Na entrevista, a relação entre o pesquisador e o entrevistado é de interação, havendo uma influência recíproca. Uma das suas principais vantagens é que permite o acesso imediato à informação desejada.

Junto aos alunos empregou-se o questionário, técnica de coleta mais superficial, porém recomendada neste caso, em virtude do grande número de pesquisados, como é o caso dos estagiários. Mensalmente são contratados cerca de mil estagiários através do IEL/Bahia, dos quais cerca de 70% são do ensino superior. A coleta de dados com os estagiários foi realizada

através de questionários respondidos por estudantes do ensino superior que estão realizando o estágio curricular através do IEL/Bahia, em empresas de Salvador. Os questionários foram respondidos no período de 05 de abril a 02 de maio do ano de 2006. A pesquisa foi aplicada com estudantes que estavam iniciando o estágio curricular e com estudantes que já estavam com as atividades de estágio em andamento.

Os questionários, segundo Richardson (1985), podem ser classificados em três categorias: a) Perguntas fechadas, com alternativas de respostas pré-estabelecidas; b) Perguntas abertas, que levam o entrevistado a responder com frases ou orações; e c) Perguntas abertas e fechadas. Nesse caso, o questionário aplicado foi o de perguntas abertas e fechadas, conforme apêndice C.

Para a coleta de dados junto aos estudantes que estavam ingressando em uma vaga de estágio curricular, pudemos verificar as suas expectativas com relação ao estágio, através de questionários entregues na recepção de contratos do IEL/Bahia, onde os estudantes elaboram o seu Termo de Compromisso de Estágio. Para realizar a coleta com os estudantes que já estão desenvolvendo atividades de estágio curricular, o questionário foi aplicado durante as oficinas, realizadas no IEL, para estudantes que ingressaram recentemente no estágio curricular, e supervisões administrativas de estágio, realizadas pelo IEL, nas empresas onde os estudantes realizam o estágio.

No que tange às fontes secundárias, recorreu-se à análise documental, constituída da avaliação de materiais escritos como: leis, regulamentos, normas, pareceres, cartas, memorandos, jornais, revistas, discursos, roteiros de programas de rádio e televisão, livros, estatísticas e arquivos. Na pesquisa foram analisados: relatórios numéricos, que indicam o crescimento do número de estudantes admitidos em estágio curricular, e quantos desses foram absorvidos pela empresa; registros de reclamações de clientes; pesquisas de satisfação de clientes; e relatórios dos finalistas e vencedores do Prêmio Melhores Práticas de Estágio.

O agente de integração, outro pólo do objeto, tem como porta-voz o próprio autor do estudo, que é gerente de interação universidade-empresa do IEL/Bahia, onde a sua principal atividade é a intermediação do estágio supervisionado de estudantes nas empresas. A forma de atuação do agente de integração buscando verificar as suas funções, seu papel quanto à orientação e supervisão do estágio curricular na empresa e se seria um mecanismo capaz de corrigir as distorções que comprometem este importante processo de formação profissional, além de fomentar maior integração entre a universidade e a empresa. Foi, portanto, de grande importância para atuação deste segmento de organização.

4.5 ANÁLISE DE DADOS

A análise de dados é composta, segundo Ludke e André (1986), de dois momentos: o primeiro é a organização do material coletado, identificando os padrões relevantes e as tendências; no segundo momento é feita uma reavaliação dos padrões e tendências, verificando as relações e interferências e buscando maior abstração. A análise é feita durante várias etapas da investigação, mas torna-se mais sistemática e formal após a conclusão da coleta de dados.

O objetivo do estudo de caso, conforme Yin (2001), deve ser não uma descrição e sim uma abordagem descritiva, que ajuda a identificar as causas do objeto analisado. A estratégia analítica geral pode ser através de quatro técnicas dominantes: adequação ao padrão, construção da explanação, análise de séries temporais e modelos lógicos de programa.

O tratamento dado aos resultados das entrevistas dirigidas, realizadas com as empresas e os docentes, conforme apêndices A e B, foi a análise de fala, que enfatiza a verdade ou falsidade das respostas, assim como a percepção da sua intenção em agir de acordo com sua afirmação, determinação ou desejo. Na entrevista, é possível verificar se existe discrepância entre a afirmação do entrevistado e a sua força elocutiva, quando a resposta aparece como uma sugestão ou pergunta.

Houve sucessivas leituras das respostas dadas pelas empresas, em comparação às dos docentes, para verificar concordâncias e discrepâncias nas respostas dadas; foi feita também a seleção do material explicito e do subjacente, pela sua atitude no decorrer da pesquisa. O pesquisador direcionou esforço de distanciamento, dado o seu comprometimento profissional com o tema.

No caso dos estagiários, que responderam aos questionários de perguntas abertas e fechadas, conforme apêndice C, a análise foi feita por tabulação, com construção de gráficos seguido de leitura qualitativa dos dados quantitativos, através das perguntas abertas, pois quantidade e qualidade complementam-se quando a pesquisa necessita de uma amostra que represente a comunidade envolvida.

Cada dado foi trabalhado, comparando com o descrito pelos demais envolvidos no processo. A entrevista, por sucessivas leituras de impregnação, identificação dos aspectos explícitos e os subjacentes, precedida de identificação de itens que deveriam responder a cada questão de estudo, conforme apêndice D. Depois, dos itens que facultariam cruzamentos entre

os sujeitos empresas, docentes e estagiários, através do apêndice E, complementados pela literatura e interpretação crítica do autor, que atua como agente de integração, buscando o máximo de distanciamento do objeto do estudo de caso**.**

5 UM NOVO PAPEL PARA O AGENTE DE INTEGRACAO: A VISÃO DOS ENVOLVIDOS NO PROCESSO

Tratando-se de um estudo de caso com campo especificado, ressaltamos que as interfaces com os sujeitos do estudo e suas instituições de origem neste diálogo em contraponto tem a representação do IEL/Bahia como agente de integração.

5.1 A VISÃO DA EMPRESA

A pesquisa foi realizada com quatro empresas privadas, sendo uma de pequeno porte, do segmento de serviços, e três de grande porte, dos segmentos de indústria, comércio, serviço e varejista. Todas as empresas pesquisadas possuem um programa estruturado de estágio curricular e já participaram do "Prêmio Melhores Práticas de Estágio", no qual três foram vencedoras e uma foi finalista, nas premiações de 2004 e 2005, dentro das suas categorias. As empresas serão aqui identificadas como A, B, C e D, respectivamente.

Os dados de fonte primária deste segmento foram obtidos por entrevista semi-estruturada com os responsáveis pela área de recursos humanos das empresas e através dos relatórios de visitas aos gestores de recursos humanos e estagiários das empresas vencedoras do prêmio, como fonte secundária.

A Empresa A é uma pequena empresa do segmento de serviço e possui três estagiários. A entrevista foi realizada com o diretor da empresa e responsável pela área de recursos humanos. O entrevistado, do sexo masculino, economista, com idade entre 31 e 40 anos, atua com estágio curricular há mais de dez anos. A Empresa B é uma grande indústria e possui dois estagiários. A entrevistada foi a analista de recursos humanos, do sexo feminino, administradora, com mais de quarenta anos, e atua com estagiários há quatro anos. A Empresa C é uma grande empresa do segmento de comércio varejista e possui 19 estagiários. A entrevista foi realizada com a analista de recursos humanos, do sexo feminino, com idade inferior a 30 anos, e trabalha com estagiários há sete anos. A Empresa D é uma grande empresa de serviço e possui 100 estagiários. A entrevista foi realizada com a analista de

recursos humanos, do sexo feminino, administradora, com mais de 40 anos, e que atua com estagiários há três.

A escolha dessas empresas teve como intuito identificar o formato atual de estágio curricular nas empresas e quais as suas percepções quanto ao que deve ser alterado de forma a contribuir para a melhoria da qualidade do estágio curricular e, conseqüentemente, para a formação do sujeito em sua futura atuação, segundo seus padrões.

Esclarecido o objetivo da pesquisa, assegurado o sigilo e solicitada a autorização para gravar a fala, buscamos informações para compor a caracterização do entrevistado. A seguir, foi apresentado o primeiro item de referência da entrevista, qual seja, se a empresa possui algum regulamento sobre estágio curricular. Apenas a Empresa A, de pequeno porte, informou não possuir um regulamento de estágio curricular. As empresas B, C e D informaram possuir regulamento específico sobre o estágio curricular. Na Empresa C, a entrevistada participou da elaboração do regulamento, juntamente com a equipe de Gestão de Pessoas da empresa. Na Empresa D, a entrevistada não participou da elaboração do regulamento, pois ocorreu em 1998, mas vem participando regularmente das atualizações. Essa realidade demonstra a importância dada pelas empresas ao processo de estágio curricular, que envolve colaboradores do seu quadro para elaboração e revisões de regulamentos sobre a atividade de estágio curricular na empresa.

Os regulamentos de estágio curricular apresentados pelas empresas possuem: a filosofia e os objetivos do estágio, a carga horária, a duração, a remuneração, os benefícios e as áreas de atuação dos estagiários.

A legislação de estágio não exige que a empresa possua regulamento específico sobre o estágio curricular, mas esse é um instrumento que orienta o desenvolvimento das atividades, diminuindo as chances de possíveis desvirtuamentos. O “Prêmio Melhores Práticas de Estágio” sugere que as empresas com boas práticas de estágio curricular tenham um regulamento específico; no entanto a Empresa A não tem.

Em seguida, foi perguntado quantos estagiários cada supervisor acompanha. Na Empresa A, os três estagiários são acompanhados por um supervisor. Na Empresa B, cada supervisor acompanha um estagiário. Na Empresa C, os 19 estagiários são acompanhados por um supervisor. Na Empresa D, onde há um maior número de estagiários, o número deles que cada supervisor acompanha varia, pois está de acordo com o número de vagas na unidade. A média é de dois estagiários por supervisor.

Observe-se que a Lei nº 6.494/77 não determina a quantidade de estagiários que cada supervisor deve acompanhar, conforme o seu artigo 1:

> **ARTIGO 1 –** As pessoas Jurídicas de Direito Privado, os Órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, alunos regularmente matriculados e que venham freqüentando, efetivamente, cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis superior, profissionalizantes de 2º Grau e Supletivo.

Independentemente da legislação, podemos concluir que no caso da Empresa C, onde os 19 estagiários são acompanhados por apenas um supervisor, não significa que a supervisão do estágio curricular deixa a desejar com relação à prática das empresas A, B e D, onde cada supervisor acompanha no máximo três estagiários. Conforme demonstrado na introdução, existe uma proposta de alterações da legislação de estágio, dentre elas a que se refere à limitação do número de estagiários proporcionalmente ao número de funcionários. Por um lado essa proposta visa limitar o número de estagiários por supervisor, diminuir as distorções existentes no estágio curricular; mas por outro lado, havendo uma limitação nesse sentido, as micro e pequenas empresas, que hoje são grandes ofertantes de vagas de estágio curricular, e muitas delas de excelente qualidade, deixariam de trabalhar com estagiários. Essa alternativa é extremamente grave, pois a maior parte das empresas brasileiras são micro ou pequenas. Em um momento em que o número de estudantes de graduação está cada vez maior, não se pode pensar em uma alternativa que reduza o número de vagas de estágio curricular. A empresa possuir poucos estagiários não significa que tenha um bom acompanhamento.

Sobre as atividades desenvolvidas pelos estagiários nas empresas, que foi o próximo item da entrevista, na Empresa A, "*a escolha da atividade é definida principalmente pelo horário escolar do estudante, de acordo com as necessidades da empresa e para proporcionar aprendizado para o estagiário*". Na Empresa B, a atividade a ser desenvolvida pelo estagiário é informada anteriormente pelo seu supervisor. Na Empresa C, as atividades são determinadas pela necessidade da empresa e do estagiário; a seleção dos candidatos é feita através da avaliação do curso e perfil dos estudantes. A Empresa D escolhe as atividades de acordo com as atribuições da área onde será desenvolvido o estágio curricular; "*já possui um perfil traçado com os pré-requisitos de conhecimentos e habilidades necessárias ao preenchimento das vagas oferecidas no Sistema de Gestão de Pessoas da empresa*".

É demonstrado nessa questão que as empresas já possuem uma visão clara sobre a adequação das atividades desenvolvidas no estágio curricular ao curso do estudante que irá ocupar a vaga de estagiário. Essa visão é demonstrada no depoimento dos estagiários da Empresa B: Durante a visita de avaliação do Prêmio Melhores Práticas de Estágio, eles

declaram que "*estagiário é tratado como tal e não como funcionário*"; outro estagiário declara que existe uma preocupação com os estagiários, com o seu aprendizado. Uma prática importante, para evitar possíveis desvirtuamentos da prática de estágio curricular, que todas deveriam implantar, é a da Empresa D, que possui um perfil já traçado.

Em seguida, foi feito o questionamento sobre a forma de acompanhamento dos estagiários. Na Empresa A, a supervisão é feita diretamente no desenvolvimento da atividade, pelos supervisores ou diretores da empresa. Na Empresa B, o acompanhamento ocorre diariamente pelo supervisor; semestralmente e ao término do contrato de estágio a avaliação é feita pelo supervisor com o acompanhamento do setor de recursos humanos. Na Empresa C, onde os 19 estagiários são acompanhados por um supervisor, o acompanhamento é feito através de relatórios semestrais, que o supervisor encaminha à área de recursos humanos sobre o desenvolvimento dos estagiários. Na Empresa D, o acompanhamento ocorre através de relatórios semestrais de avaliação e visitas periódicas de supervisão pelo agente de integração, responsável pela contratação dos estagiários. Nenhuma empresa citou o docente no acompanhamento dos estagiários, o que demonstra o distanciamento entre a universidade e a empresa.

Sobre a rotatividade dos estudantes nos setores da empresa durante o estágio curricular: na Empresa A, "*não ocorre, mas sim a inclusão de atividades extras para maior crescimento do aprendizado*"; na Empresa B, os estagiários da área de administração normalmente podem passar por atividades diversas do setor; na Empresa C, "*a rotatividade dos estagiários é muito baixa, mas, de acordo com a necessidade da área e a vontade do estagiário, existe a possibilidade de ir para outro setor da empresa*"; na Empresa D, "*não há rotatividade para todos os estagiários, acontece quando o próprio estagiário manifesta o interesse de conhecer outras áreas*".

A rotatividade de atividades durante o período de estágio curricular permite que o estudante conheça as várias áreas da organização, amplia as possibilidades de uma escolha mais assertiva da futura profissão. Como visto na pesquisa, essa prática não é muito comum, o que geralmente ocorre é a permanência durante todo o período de estágio curricular na mesma atividade. Por outro lado, essa permanência pode facilitar a decisão da empresa na efetivação do estagiário no quadro da empresa, pois o mesmo se torna grande conhecedor da atividade.

Na questão seguinte foi abordado sobre o que é observado nos estudantes quando ingressam na atividade de estágio. A Empresa A citou como características observadas: "*comprometimento com o que fazem, ética, capacidade de trabalhar em equipe, qualidade*

das tarefas desenvolvidas". A Empresa B destacou que são observados: "*proatividade, determinação, interesse em conciliar a teoria com a prática, disciplina, organização, saber trabalhar em equipe e relação interpessoal*". A Empresa C observa que "*os estagiários iniciam o estágio curricular na empresa com: motivação, vontade de aprender e ganhar espaço em uma das maiores empresas de varejo do país*". A Empresa D destacou que "*os estagiários que são bem alocados, ou seja, que o curso está de acordo com as atividades que irão realizar, são estudantes: motivados, crescendo profissionalmente, destacando-se na organização e, muitas vezes, se confundido com empregados de fato, pelo nível de conhecimento e realização das suas atividades*". É importante destacar que essas características são dos estudantes que passaram por um processo de seleção rigoroso, para avaliação do perfil dos candidatos. Nesse processo, os estudantes que não possuem as características descritas pelas empresas têm pouca chance de ingressar em uma vaga de estágio curricular.

Em seguida, as empresas são questionadas sobre a preparação dos estudantes para a realização das atividades de estágio curricular. Na Empresa A, os estagiários passam por um treinamento interno, realizado em três etapas, por pessoas distintas. Na Empresa B, os estagiários são orientados antes de iniciarem as atividades. A Empresa C acredita que os estudantes estão preparados para realizar estágio. A Empresa D também acredita que os estudantes que ingressam em estágio curricular estão preparados, mas destaca que "*isso ocorre porque há um processo de recrutamento e seleção realizado de acordo com o curso e formação e as atividades a serem desenvolvidas*". Ou seja, embora as empresas afirmem que os estudantes estão preparados, deixam claro que a preparação é de uns poucos que passam pelo filtro do processo seletivo.

Ao serem questionados sobre a necessidade de uma preparação específica dos estudantes antes de iniciarem o estágio curricular as opiniões se dividiram. A Empresa A disse que "*os estudantes deveriam ser preparados antes de ingressarem no estágio curricular, em: questão comportamental, importância do trabalho em equipe e relação interpessoal*". A Empresa B acha suficiente os estudantes passarem por uma integração e depois serem treinados nos procedimentos da empresa. A Empresa C também acredita que os estudantes só precisam de uma preparação para as atividades muito específicas. Já a Empresa D acredita que "*deveria haver uma disciplina na universidade, que incluísse conhecimentos sobre postura profissional, participação em entrevistas, etc*".

Neste aspecto observamos que as duas empresas que acreditam haver necessidade de uma preparação anterior destacam a postura como principal deficiência dos estudantes que buscam as vagas de estágio. Este, na verdade, tem sido o maior empecilho para alguns estudantes ingressarem e se manterem no estágio curricular. Essa contradição nas respostas das empresas sobre a preparação dos estudantes se dá pelo fato de as empresas aterem-se ao resultado do processo seletivo. Assim, quando os candidatos encaminhados às empresas demonstram falta de preparo automaticamente é tido como o vilão o processo seletivo e não a formação dos candidatos que deixa de fora das oportunidades a grande maioria dos estudantes. Os minicursos do IEL Cape pretendem diminuir a distância entre a postura dos candidatos as vagas de estágio e o perfil solicitado pelas empresas.

O questionamento seguinte foi sobre quem deveria preparar os estudantes para a realização do estágio curricular. A Empresa A acredita que deveria ser a escola e o agente de integração. A Empresa B acha que a preparação deveria ser do RH e do supervisor de estágio na empresa. A Empresa C também acredita que a preparação dos estudantes para a realização de estágio é da Empresa. E a Empresa D acredita que "*é papel da universidade preparar os estudantes*". Esse resultado reforça o descrito anteriormente, na página 57, que, para Enriquez (1997), a estrutura estratégica das empresas leva em consideração a diversidade, não se restringindo a conhecimentos específicos.

Sobre o aproveitamento dos estagiários no quadro efetivo da organização quando há vagas, questionadas: A Empresa A disse que "*os estagiários são avaliados, principalmente pela capacidade, interesse, ética e a qualidade das tarefas desenvolvidas; sendo esses requisitos atendidos, a vaga é preenchida com estagiário*". Na Empresa B, os estagiários são aproveitados quando há vagas. Na Empresa C, "*80% dos estagiários são aproveitados no seu quadro efetivo*". Na Empresa D, "*por orientação da Delegacia Regional do Trabalho, a organização só pode recrutar profissionais através de seleção pública*". Isto pode sugerir que muitas empresas estão utilizando o estágio curricular também como uma ferramenta de recrutamento e seleção de seus funcionários. Este resultado só consolida o dado apresentado anteriormente, na página 13 na introdução deste trabalho, sobre o número de estudantes efetivados no quadro funcional das empresas após o período de estágio curricular intermediado pelo IEL/Bahia.

Em seguida, as empresas foram questionadas sobre o que precisaria ser alterado para que houvesse maior aproveitamento dos estagiários pela organização. Para a Empresa A, "*é preciso melhorar a questão comportamental dos alunos, fomentar a vontade de querer*

aprender mais; os estudantes estão predominantemente motivados por interesse financeiro, pois estão mais preocupados com o valor da bolsa auxílio". Já para a Empresa B, para que haja maior aproveitamento dos estagiários, a avaliação estágio curricular na empresa deveria ser realizada trimestralmente. A Empresa C também acredita que um maior aproveitamento dos estagiários depende dela mesma por programas de incentivos e benefícios. A Empresa D, embora não possa efetivar os seus estagiários, acredita que tem muito a ofertar, mas "*precisa melhorar o acompanhamento por parte dos supervisores, que muitas vezes não estão preparados para fazer o papel de orientadores formadores*". Nesta questão, podemos inferir que as empresas B e C deixam de aproveitar os estagiários no seu quadro efetivo por deficiências da própria organização, principalmente no que diz respeito ao acompanhamento dos estagiários. Mais uma vez é destacada, pelas empresas A e D, a necessidade de preparação dos estudantes.

Sobre a recepção ao estagiário na empresa, item apresentado a seguir, a Empresa A afirma que "*todo o processo burocrático de contratação dos estagiários é feito através de agente de integração*". A Empresa B declara que "*recebe os estagiários acreditando na sua potencialidade e dando oportunidades de contratação*". Na Empresa C, "*os estagiários são recebidos com o objetivo de prepará-los para o mercado de trabalho, conforme demanda das áreas e, futuramente, serem integrados à equipe de colaboradores da empresa*". Na Empresa D, os "*estagiários são recebidos pelo setor de pessoal, para fins de contratação, depois recebem do RH a cartilha do Programa de Estágio e são encaminhados aos seus supervisores, que se encarregam da apresentação dos mesmos na empresa; através do jornal interno, realizam a divulgação da foto com os dados dos novos estagiários*".

O item seguinte indagava sobre como o agente de integração poderia contribuir na etapa de recepção dos estagiários, pela empresa. A Empresa A aponta que a contribuição poderia ser "*através de orientações com relação à importância do interesse dos alunos em aprender, em desenvolver atividades com motivação e principalmente com relação ao comportamento ético dos estudantes*". A Empresa B acha que a contribuição deveria ser realizando o acompanhamento dos estagiários trimestralmente. Para a Empresa C, a contribuição deveria ser "*através de orientação com relação à motivação dos estudantes e realizando programas de incentivo*". Já a Empresa D acredita que "*a ação do agente de integração deveria ser com os supervisores dos estagiários, apresentando sugestões de palestras in company para os supervisores de estágio da empresa, a fim de criar uma cultura*

de educadores nas áreas da empresa". Enfim, todas elas, parecem sugerir que o agente de integração assuma as funções da empresa, não colocando obstáculos.

Em seguida, as empresas foram indagadas sobre o tempo de parceria com os agentes de integração. A Empresa A tem essa parceria há mais de dez anos; a Empresa B, há quatro anos; a Empresa C, há sete anos; e a Empresa D, há oito anos, desde o início do seu programa de estágio. Por tal depoimento, comprova-se que todas as empresas pesquisadas já iniciaram o seu programa de estágio através de parceria com agentes de integração. Essa realidade pressupõe que as empresas acreditam na eficácia dessa parceria.

Ao serem indagadas sobre as ações realizadas pelos agentes de integração na empresa, elas apontam: Na Empresa A, os cursos e workshops para os estagiários; na Empresa B, "*as avaliações na empresa junto aos estagiários, com encaminhamento de relatório com as informações obtidas e algumas sugestões, quando oportuno, para a melhoria do processo*"; na Empresa C, a convocação, recrutamento e seleção dos candidatos às vagas de estágio da empresa e o acompanhamento do estágio; e na Empresa D, o recrutamento, seleção, contratação, monitoramento das avaliações e supervisão dos estagiários.

Neste ponto, a Empresa A confirma conhecer os cursos realizados pelo IEL/Bahia, apresentado na página 69, sobre os temas de informática, redação, marketing pessoal, como se portar em entrevista, como elaborar o currículo, dentre outros. Mas alegam, no item sobre a preparação, que há necessidade de maior preparação nas questões comportamentais dos estudantes. Com essa contradição, pressupomos a necessidade de ampliação na realização desses cursos e uma avaliação sobre a efetividade dos seus conteúdos.

A seguir, foram indagadas sobre o que mais poderia ser feito pelos agentes de integração para facilitar a qualidade do estágio curricular. A Empresa A cita que "*já existem ações suficientes por parte de alguns agentes de integração para motivar as empresas a aperfeiçoarem a relação com os estagiários, como: premiação de empresas com boas práticas de estágio e elaboração de manual de boas práticas de estágio*". Para a Empresa B, seria através da intensificação das visitas de supervisão do estágio. A Empresa C acredita que a melhoria "*seria através de maior agilidade na convocação dos candidatos*". Para a Empresa D, "*o agente de integração poderia auxiliar na alocação de estagiários portadores de deficiência, pois já ocorreu um estudante com deficiência, mas com capacidade intelectual, e a empresa se achou numa situação difícil, sem saber como oferecer o melhor para aquele estudante*".

Sobre a interação da empresa com as instituições de ensino: A Empresa A "*não tinha nenhuma interação com as instituições de ensino, além de acolher alunos para estágio curricular, mas, recentemente, passou a fazer parte da comissão para elaboração do manual de melhores práticas de estágio e isto está proporcionando maior interação sob a forma fóruns de discussão, onde estão presentes as duas partes*". Na Empresa B, atualmente, a interação tem sido através do agente de integração. A Empresa C afirma sua interação com instituições de ensino "*através de descontos em algumas universidades nas mensalidades de colaboradores da empresa*". A Empresa D "*possui muito pouca interação com instituições de ensino, que ocorre através da realização de visitas, divulgando o programa de estágio, sem perder o vínculo com o agente de integração*".

Maia (2005) demonstra no quadro 1, na página 32 deste trabalho, sobre a relação entre universidade e empresa, algumas barreiras, de natureza cultural, organizacional, profissional e pessoal.

Em seguida foram apresentados itens que abordam os ganhos trazidos pela interação com as instituições de ensino para a empresa. Para a Empresa A, é "*a possibilidade de discussões sobre a maneira mais adequada de conduzir o processo de estágio curricular*". A Empresa B acredita que "*o contato empresa-escola é muito importante e pretende sanar esta falha ainda este ano*". A Empresa C entende que "*o maior ganho da interação com a universidade seja a melhoria na capacitação dos funcionários da empresa*". A Empresa D destaca "*o ganho das instituições de ensino, que têm a oportunidade de encaminhar os seus alunos para vagas de estágio e receber o feedback da empresa pelos seus alunos*".

Conforme visto, na visão da empresa, os ganhos trazidos pela interação com as instituições de ensino, para a maioria das entrevistadas, restringem-se ao estágio curricular, o que demonstra um entendimento restrito das possibilidades e ganhos desta interação. "Enquanto a interação entre universidades e empresas continuar engatinhando, nosso país não alcançará nem independência nem relevância tecnológica no futuro" (SCHREINER, 2003, p.113); é o que vimos na página 25 deste trabalho.

Com esse entendimento, todas as empresas acreditam que a parceria com agentes de integração facilitaria essa interação, no item indagado posteriormente. A Empresa B destaca que a falta de tempo a faz interagir diretamente com os agentes de integração, relegando as instituições de ensino. A Empresa D acredita que essa parceria facilita muito a interação, já que o processo burocrático e de seleção ficam a cargo do agente de integração. Na página 30 deste trabalho, Souza e Brandão (1999) destacam que a interação universidade-empresa

direciona as atividades de pesquisa para temas que serão aproveitados pelo setor produtivo, além de rever conteúdos de disciplinas. O setor produtivo, por sua vez, pode ter acesso aos laboratórios e bibliotecas das universidades, além de apoio de recursos humanos qualificados, possibilitando um desenvolvimento tecnológico a custos menores.

Embora acreditando na importância do estágio curricular como um instrumento de interação universidade-empresa, as opiniões se dividem sobre a eficiência do atual formado de estágio curricular. As empresas B e D acreditam que este formato caracteriza-se como instrumento de interação universidade-empresa. A Empresa D, entretanto, percebe que "*as instituições de ensino precisam aproximar-se das empresas, ouvir, dar e receber feedback, para a construção de uma educação voltada para o mercado corporativo e empreendedor*". Para as empresas A e C, o atual formato de estágio não se caracteriza como um efetivo instrumento de interação. A Empresa A acredita que "*deveriam ser intensificados os fóruns entre os representantes de empresas e universidades*". A Empresa C entende que "*deveria haver reuniões periódicas, semestrais, por exemplo, com as universidades*".

Todas as empresas entrevistadas acreditam que o agente de integração pode contribuir para ampliar a interação entre as universidades e as empresas, através de: segundo as empresas A e C, promoção de fóruns de discussão; para a Empresa B, facilitando o contato com as instituições de ensino, principalmente no período das avaliações dos estagiários na empresa. Segundo a Empresa D, o papel do agente de integração é muito importante, pois é o elo entre a empresa e a escola; é através das supervisões nas empresas que as escolas têm subsídio para melhorar o conteúdo dos currículos de forma a adequá-los às necessidades do mundo corporativo; "*o agente de integração precisa ouvir as empresas e ter abertura para dar esse feedback de forma estruturada para as instituições de ensino, sendo parceiro nessas mudanças*". Neste item vemos o reconhecimento dado aos fóruns de discussão, um exemplo prático e o Fórum de Estágio da Bahia, presidido pelo IEL/Bahia.

Sobre o papel da escola na atualidade, foram feitas algumas críticas, principalmente no que se refere à preparação dos alunos. A Empresa A acha que "*a escola deveria preparar o aluno em relação aos aspectos comportamentais exigidos pelo mercado, como, por exemplo, ética, trabalho em equipe e aspectos de liderança*". Para a Empresa B, "*apesar de não haver uma parceria direta, não há preocupação da escola em conhecer ou entrar em contato com a empresa, através da sua coordenação; o ideal é que na pasta do aluno ficasse todo o material referente ao seu desempenho na empresa*". A Empresa C entende que "*o estágio curricular é uma oportunidade de trabalho para os jovens estudantes, com o objetivo de*

colocar em prática os ensinamentos escolares; por esse motivo, a escola deveria incentivar mais os estudantes a realizarem o estágio curricular". Segundo a Empresa D, "*já se ouve falar das deficiências do sistema educacional no Brasil, que precisa evoluir para um novo momento; as escolas, mais do que ninguém, podem unir forças para buscar a adequação necessária para os desafios de um novo tempo*".

Ao serem indagadas sobre o papel do agente de integração, a maioria das empresas criticou também a atuação daquele. Apenas a Empresa B não emitiu opinião a esse respeito. A Empresa A acredita que o agente de integração poderia preparar os estagiários nos aspectos comportamentais. A Empresa C acha que os agentes de integração deveriam influenciar e motivar os estagiários a participarem de palestras e cursos. A Empresa D "*acredita que os agentes de integração têm tudo para desenvolverem um trabalho brilhante, precisando ganhar dimensão e sendo validados por empresas e instituições de ensino no papel que se propõem; esta seria uma mudança de cultura que está sendo implantada*".

Como observado, a maior dificuldade das empresas no estágio curricular é com relação à postura dos estudantes. Essa observação é confirmada no item final da entrevista, sobre como o agente de integração poderia contribuir para ampliar a efetividade do estágio curricular. Segundo a Empresa A, os agentes de integração contribuiriam proporcionando melhoria na postura dos estagiários, pois assim haveria maiores chances de crescimento profissional. Para a Empresa C, pela realização de palestras e cursos para os estagiários, o estágio curricular seria mais efetivo. E, por fim, a Empresa D acha que "*o agente de integração deve continuar buscando o aperfeiçoamento dos processos, através de fórum e premiação; o caminho é esse, só precisa ser consolidado*". Mais uma vez, duas delas acham que a contribuição deve ser através da capacitação e melhoria da postura dos estudantes; uma delas, a Empresa B, não emitiu opinião, e uma acredita que as ações já estão sendo feitas, é preciso apenas intensificá-las.

QUADRO 2 – SINTESE DAS FALAS DE EMPRESAS – SUJEITOS DE ESTUDO

ITENS DA ENTREVISTA	EMPRESA A	EMPRESA B	EMPRESA C	EMPRESA D
	Empresa de serviço, pequeno porte. Respondido pelo Diretor.	Indústria, grande porte. Respondido por Analista de RH.	Empresa de comércio varejista, grande porte. Respondido por Analista de RH.	Empresa de serviço, grande porte, sem fins lucrativos. Respondido por Analista de RH.
1. Há quanto tempo a empresa trabalha com estagiários?	Atua há mais de dez anos com estagiários.	Atua com estagiários há quatro anos.	Atua com estagiários há sete anos.	Atua com estagiários há três anos
2. Quantos estudantes fazem estágio curricular na empresa?	Possui três estagiários.	Possui dois estagiários.	Possui 19 estagiários.	Possui 100 estagiários.
3. Existe algum regulamento para o estágio curricular na empresa?	A empresa não possui regulamento sobre estágio curricular. Os estagiários seguem os regulamentos dos funcionários.	A empresa possui um programa de estágio.	A empresa possui um programa de estágio, que é revisado anualmente.	A empresa possui uma norma interna que regulamenta os procedimentos do Programa de Estágio na empresa.
4. Se existe, você participou da elaboração deste regulamento?	Não existe regulamento para os estagiários.	A entrevistada não participou da elaboração do regulamento.	A entrevistada participou da elaboração do programa de estágio, juntamente com a equipe de Gestão de Pessoas da empresa.	A entrevistada não participou da elaboração da norma, que ocorreu em 1998, mas participa regularmente das atualizações.
5. Quantos estagiários cada supervisor acompanha?	Os três estagiários são supervisionados por um supervisor.	Cada supervisor acompanha um estagiário.	Os 19 estagiários são supervisionados por um supervisor.	O número de estagiários que cada supervisor acompanha varia, pois está de acordo com o número de vagas por unidade. A média é de dois estagiários por supervisor.
6. Como são escolhidas as atividades que o estudante irá realizar no período do estágio curricular?	As atividades a serem desenvolvidas no estágio curricular são escolhidas de acordo com as necessidades da empresa e para proporcionar aprendizado para o estagiário, verificando, principalmente, o horário escolar dos estudantes.	As atividades a serem desenvolvidas são escolhidas pelo supervisor do estagiário.	As atividades a serem desenvolvidas pelos estagiários são determinadas pela necessidade da empresa e a seleção dos candidatos é feita através da avaliação do curso e perfil dos candidatos.	A empresa já possui um perfil traçado com os pré-requisitos de conhecimentos e habilidades necessários ao preenchimento das vagas oferecidas. Esses pré-requisitos estão de acordo com as necessidades das unidades, no Sistema de Gestão de Pessoas.
7. Como se dá o acompanhamento dos estagiários?	A supervisão é feita diretamente no desenvolvimento da atividade, pelos supervisores ou diretores da empresa.	O acompanhamento ocorre diariamente pelo supervisor, semestralmente e ao término do contrato de estágio é avaliado pelo supervisor do estágio com o	O acompanhamento do estágio é feito através de relatórios semestrais que os supervisores encaminham à área de RH sobre o desenvolvimento dos estagiários.	O acompanhamento ocorre através de relatórios semestrais de avaliação e visita de supervisão pelo agente de integração, responsável pela contratação dos

		acompanhamento do setor de RH.		estagiários.
8. Como se dá a rotatividade dos estudantes nos setores da empresa durante o estágio curricular?	Não há rotatividade das atividades durante o período de estágio curricular. O que ocorre é a inclusão de atividades extras para maior crescimento do aprendizado.	Os estagiários da área de administração normalmente podem passar por outras atividades.	A rotatividade de atividades dos estudantes, no período de estágio curricular, é muito baixa, mas, de acordo com a necessidade da área e a vontade do estagiário, existe a possibilidade do estagiário ir para outro setor da empresa.	Não há rotatividade de atividades para todos os estagiários; acontece quando o próprio estagiário manifesta o interesse de conhecer outras áreas.
9. O que você observa nos estudantes estagiários quando ingressam na atividade?	As características observadas nos estudantes que ingressam em estágio curricular na empresa são: comprometimento com o que faz, ética, capacidade de trabalhar em equipe, qualidade das tarefas desenvolvidas.	Quando os estagiários ingressam na atividade são observados: proatividade, determinação, interesse em conciliar a teoria com a prática, disciplina, organização, saber trabalhar em equipe e sua relação interpessoal.	Os estagiários iniciam o estágio curricular na empresa com: motivação, vontade de aprender e ganhar espaço em uma das maiores empresas de varejo do país.	Quando os estagiários são bem alocados, ou seja, o curso está de acordo com as atividades que irão realizar, pode-se observar estudantes motivados, crescendo profissionalmente, destacando-se na organização e muitas vezes confundindo-se com empregados de fato, pelo nível de conhecimento e realização das suas atividades.
10. Os estudantes que realizam estágio curricular estão preparados para realizar as atividades?	Com relação às atividades a serem desenvolvidas, o treinamento é feito na empresa, que é realizado em três etapas, por pessoas distintas.	Antes de iniciarem as atividades, os estagiários são orientados.	Acredita que os estudantes estão preparados parados para realizarem estágio.	Os estudantes que ingressam em estágio curricular estão preparados porque há um processo de recrutamento e seleção realizado de acordo com o curso de formação e as atividades a serem desenvolvidas.
11. Você acha que deveria haver uma preparação específica dos estudantes antes de iniciar o estágio curricular?	Os estudantes deveriam ser preparados antes de ingressarem no estágio curricular, em: questão comportamental, importância do trabalho em equipe, relação interpessoal.	Os estagiários passam por uma integração e depois são treinados nos procedimentos da empresa.	Acha que os estudantes só precisam de uma preparação para atividades muito específicas.	Acredita que deveria haver uma disciplina na universidade que incluísse conhecimentos sobre postura profissional, participação em entrevistas, etc.
12. Quem deveria prepará-los?	A empresa acredita que essa preparação deveria ser da escola e do agente de integração.	Acredita que a preparação deve ser do RH e do supervisor na empresa.	Acredita que é função da empresa preparar os estudantes para a realização do estágio curricular.	Acredita que essa necessidade de preparação profissional é da universidade.
13. Os estagiários são aproveitados no quadro efetivo da organização quando há vagas?	Sempre que há vagas no quadro efetivo da empresa, os estagiários são avaliados, principalmente a	Os estagiários são aproveitados no quadro efetivo da empresa quando há vagas.	80% dos estagiários da empresa são aproveitados no seu quadro efetivo.	Por orientação da Delegacia Regional do Trabalho, a organização só pode recrutar

organização quando há vagas?	capacidade, interesse, ética e a qualidade das tarefas desenvolvidas. Sendo estes requisitos atendidos, a vaga é preenchida com estagiário.			profissionais através de seleção pública.
14. O que precisaria ser melhorado para que haja maior aproveitamento dos estagiários pela organização?	Para um maior aproveitamento dos estagiários, é preciso melhorar a questão comportamental, a vontade de querer aprender mais. Hoje observa-se muito a questão financeira dos estudantes, que estão mais preocupados com o valor da bolsa auxílio.	Para haver maior aproveitamento dos estagiários, a avaliação deveria ser realizada trimestralmente.	Acredita que um maior aproveitamento dos estagiários depende de mais programas de incentivos e benefícios da empresa.	Acredita que a organização tem muito a ofertar, mas precisam melhorar o acompanhamento por parte dos supervisores, que muitas vezes não estão preparados para fazer o papel de educador.
15. Como a empresa recebe os estagiários?	O processo burocrático da contratação dos estagiários é todo feito através de um agente de integração.	A empresa recebe os estagiários acreditando nas suas potencialidades e dando oportunidade de sua contratação.	Os estagiários são recebidos com o objetivo de prepará-los para o mercado de trabalho, conforme demanda das áreas e, futuramente, serem integrados à equipe de colaboradores da empresa.	Os estagiários são recebidos pelo Setor de Pessoal, para fins burocráticos, depois recebem do RH a cartilha do Programa de Estágio e são encaminhados aos seus supervisores, que se encarregam da apresentação dos mesmos na empresa. Através do jornal interno, realizam a divulgação da foto com os dados dos novos estagiários.
16. Como o agente de integração poderia contribuir neste processo?	O agente de integração poderia contribuir no maior aproveitamento dos estagiários no quadro efetivo da empresa através de orientações com relação à importância do seu interesse em aprender, em desenvolver atividades com motivação e principalmente com relação ao comportamento ético dos estudantes.	O agente de integração poderia contribuir no maior aproveitamento dos estagiários na empresa, realizando acompanhamento trimestralmente.	O agente de integração poderia contribuir no maior aproveitamento dos estagiários na empresa, através de orientação com relação à motivação dos estudantes e realizando programas de incentivo.	O agente de integração poderia apresentar sugestões de palestras *in company* para os supervisores de estágio da empresa, a fim de criar uma cultura de educadores nas áreas da empresa.
17. Há quanto tempo você tem parceria com agentes de integração?	A empresa tem parceria com agentes de integração há mais de dez anos.	A empresa tem parceria com agentes de integração há quatro anos.	A empresa tem parceria com agentes de integração há sete anos.	A empresa tem parceria com agentes de integração há oito anos, desde o início do seu programa de

integração?				estágio.
18. Que ações são realizadas pelos agentes de integração na empresa?	Aponta como principais ações dos agentes de integração os cursos e workshops para os estagiários.	Os agentes de integração realizam as avaliações na empresa juntamente com os estagiários e encaminham um relatório com as informações obtidas e algumas sugestões quando oportuno para a melhoria do processo.	As ações realizadas pelos agentes de integração a convocação, recrutamento e seleção dos candidatos às vagas de estágio da empresa e o acompanhamento do estágio.	As ações realizadas pelo agente de integração são: recrutamento, seleção, contratação, monitoramento das avaliações e supervisão dos estagiários.
19. Você acha que poderia ser feito algo mais pelos agentes de integração para facilitar a qualidade do estágio?	Acredita que já existem ações por parte de alguns agentes para motivar as empresas a aperfeiçoarem a relação com os estagiários, como: premiação de empresas com boas práticas de estágio, elaboração de manual de boas práticas de estágio.		A empresa acredita que a melhoria necessária ao agente de integração para facilitar a qualidade do estágio curricular seria maior agilidade na convocação dos candidatos.	Acredita que o agente de integração poderia auxiliar na alocação de estagiários portadores de deficiência. Já ocorreu um estudante com deficiência, mas com capacidade intelectual, e a empresa se achou numa situação difícil, sem saber como oferecer o melhor para aquele estudante.
20. Sua empresa tem interação com as instituições de ensino?	A empresa não tinha nenhuma interação com as instituições de ensino, além do estágio, mas recentemente passou a fazer parte da comissão para elaboração do manual de melhores práticas de estágio, o que está proporcionando grande interação.	Atualmente, a interação com as instituições de ensino tem o contato através de agente de integração.	A empresa possui interação com instituições de ensino.	A empresa possui muito pouca interação com instituições de ensino.
21. Quais as formas de interação com as instituições de ensino?	A empresa acredita que as formas de interação com as universidades são os fóruns de discussões, onde estão presentes as duas partes.		A empresa aponta como formas de interação com instituições de ensino o desconto em algumas universidades nas mensalidades de colaboradores da empresa.	As ações existentes de interação com instituições de ensino são: realização de visitas, divulgando o Programa de Estágio, sem perder o vínculo com o agente de integração.
22. Quais os ganhos da empresa na interação com as instituições de ensino?	Os maiores ganhos que a interação com as universidades que a empresa pode ter é através de esclarecimento sobre a melhor maneira de conduzir o processo de estágio curricular.	Acredita que o contato empresa-escola é muito importante e pretende resolver esta falha ainda este ano.	Acredita que os ganhos trazidos com a interação com a universidade seja a melhoria na capacitação dos funcionários da empresa.	Acredita no ganho para as instituições de ensino que têm a oportunidade de encaminhar os seus alunos para vagas de estágio e receber o *feedback* da empresa pelos seus alunos.

23. A parceria com agentes de integração facilita essa interação?	A empresa acredita que a parceria com agente de integração facilita a interação com a universidade.	A falta de tempo da entrevistada a faz interagir diretamente com os agentes de integração, para facilitar a interação com as instituições de ensino.	Acredita que a parceria com agente de integração facilita a interação com a universidade.	Acredita que a parceria com agente de integração facilita muito a interação com as instituições de ensino, já que o processo burocrático e de seleção fica a cargo do agente.
24. Você considera o atual formato do estágio curricular um instrumento de interação universidade-empresa?	Segundo a empresa, o atual formato do estágio não caracteriza um instrumento de interação universidade-empresa.	Considera o atual formato de estágio curricular um instrumento de interação universidade-empresa.	Acha que para o estágio curricular atual caracterizar um instrumento de interação universidade-empresa, deveria haver maior aproximação da empresa com a universidade.	Considera o atual formato de estágio curricular um instrumento de interação universidade-empresa.
25. O que deveria ser alterado?	Deveriam ser intensificados os fóruns entre os representantes de empresas e universidades.		Deveria haver reuniões semestrais, por exemplo, com as universidades	Percebe que as instituições de ensino precisam chegar mais próximo das empresas, ouvir, dar e receber *feedback*, na construção de uma educação voltada para o mercado corporativo e empreendedor.
26. De que forma o agente de integração pode contribuir para ampliar essa parceria?	O agente pode contribuir com a interação universidade-empresa promovendo fóruns de discussão.	O agente de integração poderia facilitar o contato com as instituições de ensino, principalmente no período das avaliações.	O agente de integração pode contribuir com a interação sendo um link com a realização de fóruns.	O papel do agente de integração é muito importante, pois é o elo de ligação entre a empresa e a escola. É através das supervisões nas empresas que teremos subsídio para melhorar o conteúdo dos currículos de forma a adequá-los às necessidades do mundo corporativo. O agente precisa ouvir as empresas e ter abertura para dar esse *feedback* de forma estruturada para as instituições de ensino, sendo parceiro nessas mudanças.
27. Que críticas faria ao papel da escola nesta atualidade?	Acha que a escola deveria preparar o aluno em relação aos aspectos comportamentais exigidos pelo mercado. Ex: ética, trabalho em equipe, aspectos de	Apesar de não haver uma parceria diretamente, não há uma preocupação da escola em conhecer ou entrar em contato com a empresa através da sua	Entende que o estágio curricular é uma oportunidade de trabalho a jovens estudantes, com o objetivo de colocar em prática os ensinamentos escolares. Por este	Já se ouve falar das deficiências do sistema educacional no Brasil, que precisa evoluir para um novo momento. Acredita que as escolas, mais do que ninguém, podem unir

	liderança.	coordenação. O ideal é que na pasta do aluno ficasse todo material referente ao seu desempenho na empresa.	motivo, acredita que a escola deveria incentivar mais os estudantes a realizarem o estágio curricular.	forças para buscar a adequação necessária para os desafios de um novo tempo.
28. Que críticas faria ao papel dos agentes de integração?	Acredita que o agente de integração poderia preparar os estagiários nos aspectos comportamentais.		Acha que os agentes de integração deveriam influenciar e motivar os estagiários a participarem de palestras e cursos.	Acredita que os agentes de integração têm tudo para desenvolver um trabalho brilhante, precisando ganhar dimensão e sendo validados por empresas e instituições de ensino no papel a que se propõem. O que seria uma mudança de cultura que está sendo implantada.
29. Como poderíamos contribuir para ampliar a efetividade do estágio curricular?	Proporcionando a melhoria no comportamento dos estagiários, haveria maiores chances de crescimento profissional.		Com a realização de palestras e cursos para os estagiários, o estágio curricular seria mais efetivo.	Acha que o agente de integração deve continuar buscando o aperfeiçoamento dos processos, através de fórum, premiação. O caminho é esse, só precisa ser consolidado.

FONTE – Pesquisa de campo.

5.2 A VISÃO DO DOCENTE

A pesquisa foi realizada com três Instituições de Ensino Superior (IES) privadas, sendo uma universidade e duas faculdades, através de entrevista semi-estruturada com os professores/coordenadores/supervisores de Estágio Curricular das IES, como fonte primária, e por atas de reuniões do Fórum de Estágio da Bahia, como fonte secundária. A amostra possibilitou avaliar se há diferenças no entendimento sobre o estágio curricular das IES mais antigas, que já estavam em funcionamento antes da regulamentação do estágio curricular, com a promulgação da Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, com relação às IES surgidas recentemente, em um período em que o estágio curricular já era uma prática consolidada. As IES pesquisadas serão aqui identificadas como X, Y e Z, respectivamente.

A Instituição X é uma faculdade criada há 37 anos, em Salvador, Bahia. A entrevista foi realizada com a professora/coordenadora de estágio, do sexo feminino, graduada em Licenciatura em História e pós-graduada em Administração, Marketing Estratégico e Psicopedagogia aplicada ao desenvolvimento de RH. Atua na função há dois anos. A Instituição Y é uma universidade criada há 45 anos. A entrevistada, a assessora pedagógica/professora, do sexo feminino, atua com estagiários há dois anos. A Instituição Z é uma faculdade criada há oito anos, quando a Lei de Estágio já estava em vigor há mais de 20 anos. A entrevista foi respondida pelo professor/supervisor de estágio, de sexo masculino, Bacharel em Matemática, que está há cinco anos na função. Os três entrevistados possuem idades entre 31 e 40 anos.

O primeiro item da entrevista buscou informações sobre a existência de algum regulamento para nortear o estágio curricular na instituição, do que todas as IES pesquisadas afirmaram dispor. A condução total do estágio curricular é de responsabilidade da instituição de ensino, conforme demonstra o Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982, que regulamenta a Lei de Estágio, já apresentado na introdução deste trabalho, na página 8.

> **ARTIGO 4º** As instituições de ensino regularão a matéria contida neste Decreto de disporão sobre:
> **a)** inserção do estágio curricular na programação didático pedagógico;
> **b)** carga horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderão ser inferior a um semestre letivo;
> **c)** sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação de estágio curricular.

Tal responsabilidade não pode prescindir de regulamentação, acompanhamento permanente, contato com as organizações concedentes e com os agentes de integração.

Quanto à participação dos entrevistados na elaboração do regulamento: na Instituição X, a entrevistada afirmou tê-lo feito; na Instituição Y, o regulamento já existia quando a entrevistada ingressou na instituição, mas participou da sua atualização; a Instituição Z iniciou o processo de estágio curricular em setembro de 2000, com a elaboração e discussão das definições do processo de acompanhamento, inscrição do estágio e a regulamentação, e o entrevistado participou da elaboração do regulamento de estágio para os cursos de Ciências Contábeis e Administração com as diversas ênfases, "*este documento deu suporte para o desenvolvimento de todo o processo de estágio dos alunos da instituição*".

Em seguida foi perguntado quantos estagiários cada supervisor acompanha. Na Instituição X, o acompanhamento do estágio curricular é feito com aproximadamente 15 alunos por professor/orientador. Na Instituição Y, a entrevistada não acompanha nenhum estudante. A Instituição Z, não informou quantos estudantes são acompanhados por professor, mas afirmou que "*em cada curso existe um professor/supervisor responsável pela análise dos documentos e um professor da disciplina Estágio, responsável pelo relatório final e fechamento das atividades*".

Conforme verificado, apenas na Instituição X é estabelecido um número limite de estudantes a serem acompanhados por professor/orientador. Nas demais IES, embora exista a sistemática de acompanhamento, o número não é determinado, o que pode ter sérias conseqüências para um acompanhamento eficaz. Essa realidade traduz o resultado da pesquisa com as empresas, que denunciam a ausência de acompanhamento dos estagiários por parte das IES.

Apenas na Instituição Y, uma das mais antigas, não há carga horária ou remuneração específica para o acompanhamento de estágio curricular. Nas instituições X e Z, os professores têm uma carga horária, com remuneração específica, para o acompanhamento do estágio curricular dos seus alunos. Sem uma remuneração específica para o professor realizar o acompanhamento dos alunos no estágio curricular, é difícil esperar que esta atividade seja desenvolvida, mesmo sendo uma determinação legal. Este resultado sugere confirmação da denúncia das empresas sobre a ausência das instituições de ensino durante o estágio dos seus alunos.

Em seguida, foi feito o questionamento sobre a forma de acompanhamento dos estagiários. Na Instituição X, "*o acompanhamento docente do estágio curricular é feito*

através da coordenação, professores/orientadores e alunos/estagiários, através de: encontros semanais, atendimento virtual (e-mail) e suporte por telefone". Na Instituição Y, "*o acompanhamento docente do estágio curricular é feito através de reuniões periódicas com os coordenadores e professores de estágio, através do atendimento às solicitações dos alunos, por telefone ou correio eletrônico, para tirar as dúvidas, esclarecer aspectos relativos à legislação de estágio. São realizados reuniões e encontros para tratar da temática, levando as dificuldades e apontando as possíveis soluções*". Na Instituição Z, "*o acompanhamento ocorre através de documentos que devem ser preenchidos pelos alunos e pela empresa; esses documentos servem de base para avaliação, principalmente, com relação à pertinência das tarefas dos alunos na empresa ao seu curso. Essa análise é realizada pelo professor/orientador, que fica à disposição do aluno durante a realização do estágio curricular, para consulta, tanto quanto ao processo de estágio como para sua orientação com relação às atividades na empresa*". Nenhuma das IES cita a visita na empresa como forma de acompanhamento dos estagiários.

O item seguinte foi sobre a forma de avaliação do relatório de estágio curricular na IES. Na Instituição X, "*o relatório é avaliado em dois momentos: no primeiro momento, é o chamado estágio I, quando o aluno apresenta o diagnóstico organizacional da empresa; no estágio II, é apresentado o planejamento estratégico*". Na Instituição Y, "*os professores geralmente trabalham em sala de aula o conceito e a importância do relatório de estágio, apresentam um roteiro de sugestão para os alunos e orientam o que for necessário*". Na Instituição Z, "*os alunos têm a sua disposição modelos de relatórios e formulários de avaliação, que devem ser preenchidos pelo representante da empresa. Existem como interfaces de comunicação entre o aluno e o professor encontros agendados e e-mail disponibilizado*".

Ao serem indagadas sobre a preparação prévia dos estudantes para a realização das atividades de estágio curricular, todas as IES afirmaram haver. Na Instituição X, "*a preparação ocorre através de palestras realizadas em três momentos distintos, um semestre antes do período de estágio curricular, no início do estágio e durante o período em que o aluno está realizando o estágio curricular*". Na Instituição Y, "*a preparação se dá ao longo do curso e, na disciplina de estágio, de caráter obrigatório, os estudantes são preparados previamente. A preparação ocorre através de encontros semanais em salas de supervisão, destinados ao acompanhamento e avaliação do estágio curricular obrigatório*". Na Instituição Z, "*os alunos são informados da necessidade e da importância da realização do*

estágio curricular através de um encontro com o professor/supervisor. Neste momento é informado todo o processo de acompanhamento da instituição, sobre os principais tópicos da Lei de Estágio e sobre as diretrizes curriculares".

Pelos dados coletados junto às empresas, embora as IES afirmem preparar os seus alunos para a prática das atividades do estágio curricular, duas delas entendem que há necessidade de implementar essa preparação, através da inclusão de questões de postura. As empresas destacam que os seus estagiários são preparados, mas eles ingressaram no estágio da empresa graças a um criterioso processo de recrutamento e seleção que elimina as chances de ingresso dos estudantes que não possuem um perfil "profissional". Podemos inferir que a preparação dada pelas instituições de ensino trata apenas da sua regulamentação e sobre os direitos de deveres; posturas e domínio profissional parecem ser secundados ou relegados.

Sobre quem deveria preparar os estudantes para a realização do estágio curricular, os próprios docentes entendem que é uma atribuição da IES. A Instituição Y destaca que "*no caso do estágio curricular obrigatório, a responsabilidade da preparação dos estudantes é dos professores/supervisores, em articulação com os supervisores das empresas concedentes de estágio. No entanto, o problema está na realização do estágio curricular não obrigatório*".

Em seguida, ao serem indagadas sobre a existência de uma interação curricular entre os conteúdos do curso e os elementos trazidos pelos alunos na experiência do estágio curricular, todas as IES pesquisadas afirmaram que sim. A Instituição Y destacou que há apenas no estágio curricular obrigatório. Na Instituição Z, nos relatórios apresentados pelos alunos, é sempre presente o relato da relação entre a teoria vista e suas tarefas desenvolvidas nas empresas, assim como as sugestões de melhoria.

A escolha ou aprovação da empresa e função a ser ocupada pelo estudante na realização do estágio curricular é realizada de formas distintas nas IES. Na Instituição X, "*o professor-orientador acompanha o estudante no processo de escolha da empresa que irá realizar o estágio curricular. As atividades que o aluno irá desempenhar são definidas no início do estágio*". Na Instituição Y, "*para o estágio obrigatório, os professores fazem a avaliação em conjunto com a direção e os coordenadores de estágio das unidades de ensino; no estágio curricular não-obrigatório, geralmente o agente de integração realiza esta atividade. Além disso, existem empresas, já sólidas no mercado, que encaminham diretamente um termo de convênio e uma proposta de funções e atribuições dos estagiários. Esse documento é avaliado pela direção e coordenação do curso, que analisa a sua*

procedência e encaminha à reitoria para aprovação superior". Na Instituição Z, "*os estudantes apresentam os formulários preenchidos e o professor analisa a relação entre as atividades que o aluno desenvolverá na empresa e o seu curso, emitindo um parecer com relação à aprovação ou não do estágio curricular*".

Sobre a recepção dos estagiários na empresa, item seguinte, as instituições X e Z não acompanham o processo. A Instituição Z reconhece que "*na maioria das vezes, entre os estudantes de Ciências Contábeis já existe uma relação entre a empresa e o aluno*". Na instituição Y, "*quando se trata de estágio obrigatório, os estudantes são devidamente encaminhados, através de ofício de apresentação e são direcionados ao setor e responsável, cabendo a este orientá-lo e acompanhá-lo em conformidade com a cultura da empresa*".

O acompanhamento docente do estágio curricular na empresa ocorre de forma distinta nas IES. Na Instituição X, "*é feita através de visitas in loco pelo professor-orientador*". Na Instituição Y, "*geralmente ocorre mediante visita técnica dos professores responsáveis pelo estágio obrigatório*". Na Instituição Z, "*é feita através do preenchimento de formulários e, caso seja julgado necessário pelo professor-supervisor, o mesmo pode entrar em contato com a empresa ou agendar uma visita para checagem das informações*".

O resultado obtido nesta questão é contraditório com o declarado pelas empresas. Segundo as empresas, não há interação efetiva com as IES, pois não há visitas para a supervisão docente do estágio curricular na empresa. Os estagiários também denunciam a ausência da instituição de ensino na empresa durante a realização do estágio curricular.

O item indagado a seguir foi sobre a existência de alguma parceria de trabalho com o supervisor da empresa. As instituições X e Z declararam não haver nenhuma parceria. Segundo a Instituição Y, "*no termo de convênio, as instituições se comprometem, entre outras ações, a desenvolver um trabalho conjunto com o supervisor da empresa*". Tanto as IES como as empresas admitem não haver interação efetiva de trabalho.

Ao serem indagadas sobre casos de inadequação de função dos alunos em estágios curriculares, apenas um dos docentes entrevistados não verificou a existência, embora reconheça que ocorrem. A Instituição Y nunca se deparou com nenhum caso dessa ordem, mas reconhece que geralmente as inadequações ocorrem na realização do estágio curricular não-obrigatório. Para a Instituição Z, "*é bastante comum para os alunos dos primeiros semestres assumirem tarefas que não possuem nenhuma relação com seu curso*".

A Instituição X, ao verificar as distorções, negociou os devidos ajustes com a empresa concedente do estágio curricular. A Instituição Z tem consciência das distorções, porém

destaca que "*os estudantes necessitam da bolsa auxílio fornecida pela empresa*". Essa realidade é uma amostra concreta do que ocorre muitas vezes ao verificar as distorções nas atividades de estágio curricular. Algumas IES assinam o Termo de Compromisso de Estágio, entendendo que assim o estudante terá condições financeiras de continuar e concluir o curso. Podemos aferir que algumas instituições de ensino estão coniventes com as distorções, para viabilizar cumprimento curricular burocrático e assegurar o pagamento das mensalidades.

Esse problema foi tratado na introdução desse trabalho, na página 18. Com a expansão das IES privadas, muitos estudantes que antes não tinham condições de ingressar no ensino superior passam a ter este acesso, mas surge o problema na hora de pagar as prestações. O estágio curricular acaba sendo uma das alternativas encontradas pelos estudantes para resolver o problema das mensalidades e, algumas vezes, até para manter a família.

As distorções são destacadas também por Osório e Schoenau (1999), na página 29, para as empresas, estágio curricular constitui uma fonte de mão-de-obra barata e, com isso, deixam de aproveitar as potencialidades dos estagiários e obter ganhos, não através da redução do gasto em salários, mas pelo aumento de competitividade decorrente de processos de inovação; para os estudantes, uma fonte de renda, perdendo assim a oportunidade de enriquecer o aprendizado de conteúdos nas diversas disciplinas de seu curso; para as instituições de ensino, principalmente para os docentes, elas perdem uma oportunidade importante de fortalecer os vínculos da academia com o mundo profissional, o que é fundamental para o enriquecimento e atualização de conteúdos curriculares.

Sobre a rotatividade dos estudantes nos setores da empresa durante o estágio curricular, apenas a Instituição X exige que os estudantes tenham contato com todas as áreas da empresa, pois irão elaborar um plano estratégico para a organização no final do estágio curricular. As instituições Y e Z não possuem informações sobre a prática de rotatividade de atividades dos alunos nas empresas. Esse dado é confirmado pelas empresas que afirmam não haver uma sistemática na rotatividade dos estudantes nas atividades da empresa. Apenas na Empresa B, os estagiários da área de administração podem passar por outras atividades; nas demais empresas pesquisadas a rotatividade, quando ocorre, é de acordo com a necessidade da empresa ou por solicitação do estagiário.

O desconhecimento das IES sobre a rotatividade dos estudantes na realização do estágio curricular é uma contradição na afirmação onde todas informaram haver visitas nas empresas onde os estudantes realizam o estágio curricular. Na Instituição Y, "*as visitas*

ocorrem no estágio curricular obrigatório". Na Instituição Z, "*as visitas ao local do estágio são agendadas, caso seja necessário*".

Quanto à procedência de alteração do planejamento ou intervenção na continuidade do estágio curricular, na Instituição X, "*após a escolha da empresa, o aluno apresenta um Plano de Estágio, para o desenvolvimento das atividades*". Na Instituição Y, "*toda e qualquer decisão, sobre a alteração do estágio curricular, é tomada em conjunto e articulação com os responsáveis da unidade concedente; busca-se sempre uma tomada de decisão conjunta*". Na Instituição Z, "*existe a possibilidade de interveniência da instituição quanto ao processo de estágio, previsto no Termo de Compromisso de Estágio; mas até o momento não há registro na instituição sobre esse processo*".

Ao serem indagadas sobre o tempo de parceria com agentes de integração, apenas a Instituição Z, mais nova, soube informar que há sete anos, desde 1999, o fazia. As instituições X e Y não sabem informar o tempo e a Instituição Y sabe que "*já tem há muito tempo*".

Sobre as ações realizadas pelos agentes de integração na IES, a Instituição X não sabe informar. A Instituição Y cita "*as reuniões com os estudantes da instituição, através da direção ou coordenação de curso*". A Instituição Z destaca "*a divulgação de vagas de estágio e realização de palestras, quando solicitadas*".

Todas as IES acham que o agente de integração poderia ter um papel mais atuante para facilitar a qualidade do estágio curricular. Apenas a Instituição Z sugeriu que "*os agentes de integração poderiam fazer um trabalho de conscientização nas empresas, com relação ao objetivo do estágio curricular*". Nenhuma das IES sugeriu ações com foco nos estudantes, o oposto das empresas, que destacaram a questão comportamental dos alunos. O aluno reclama da escola e da empresa; a empresa, do aluno e da escola; e a escola da empresa, não fala do aluno porque é responsabilidade sua. Como isso, podemos inferir um importante papel do agente de integração para suprir essas falhas apontadas.

Sobre a interação das IES com as empresa, todas as pesquisadas afirmaram não existir efetivamente, inclusive na ação específica do estágio curricular. A Instituição Z citou que "*há uma distância entre a empresa e a instituição, gerada por diversos fatores, não há troca de informações do andamento do estágio do aluno, por exemplo*". Esse resultado confirma o descrito pelas empresas, que não há efetividade na interação universidade-empresa. Na página 31, Schreiner (2003) denuncia que tem encontrado hostilidade com relação à interação universidade-empresa, entre os pesquisadores das universidades, que argumentam não ser seu papel o desenvolvimento de tecnologia, e sim a pesquisa básica e aplicada.

As formas existentes de interação com as empresas, citadas pelas IES são: na Instituição X, através do estágio curricular; a Instituição Y desconhece qualquer forma de interação com as empresa; na Instituição Z, "*a única interação existente, no momento, é a assinatura de convênios para alocação de estagiários, quando não há agentes de integração envolvidos, e o preenchimento dos formulários do processo de acompanhamento*".

Souza e Brandão (1999) criticam o desconhecimento de algumas práticas de sucesso na relação entre as universidades e as empresas, na página 31 deste trabalho, e destacam algumas ações como acesso às ofertas de empregos e estágios, consultorias, cursos, estudos de caso, palestras de professores e empresários, projetos de pesquisa e visitas técnicas.

Ao serem questionadas, a seguir, se a parceria com agentes de integração facilita a interação com as empresas: a Instituição X informou que não; a Instituição Y não tem conhecimento se a parceria facilita a interação; e para a Instituição Z, "*a parceria com agentes de integração só facilita a interação com as empresas na assinatura do Convênio e Termo de Compromisso de Estágio*".

Em seguida, as IES foram abordadas sobre como se dá a interação universidade-empresa, via estágio curricular. Na Instituição X, "*através das visitas do professor-orientador para acompanhar o estágio curricular na empresa*". Na Instituição Y, a interação universidade-empresa ocorre "*através do estágio curricular obrigatório; essa interação se dá através dos professores, coordenadores e direção dos cursos, responsáveis pelo estágio curricular; no estágio curricular não obrigatório, desconhece a forma de interação*". Na Instituição Z, "*quando existe estagiário na empresa, é quando há o contato com a universidade*". A falta de interação entre as universidades e as empresas, mesmo através do estágio curricular em seu atual formato, é um dos poucos pontos de convergência na pesquisa, pois, embora todos admitam a sua importância, reconhecem não existir de forma efetiva.

Alvin (1998) cita, na página 26, algumas vantagens para a realização da interação universidade-empresa: para as universidades, é uma orientação para as atividades de pesquisa, permite atualizar os conteúdos e as disciplinas oferecidas, de acordo com as necessidades do mercado; para as empresas os ganhos são através da introdução de inovações, recrutamento de recursos humanos capacitados, uso de infra-estrutura para desenvolvimento tecnológico, uso de laboratórios, dentre outras.

O item seguinte foi sobre o que deveria ser alterado, no atual formato de interação universidade-empresa, através do estágio curricular. Segundo a Instituição X, "*deveria ser criado um banco de empresas interessadas em receber os estagiários para a realização de*

atividades, como o planejamento estratégico; a instituição está desenvolvendo um projeto nesse sentido e está buscando parceiros para a sua implementação". A Instituição Y acredita que "*a promoção de eventos e atividades diversas poderia contribuir com a construção de uma nova cultura na condução dos estágios curriculares, quer sejam obrigatórios ou não. Iniciativas como: o Fórum de Estágio, promovido pela FIEB/IEL; premiação para as melhores práticas de estágio; encontros no interior das IES, envolvendo professores, alunos, coordenadores de estágio e agentes de integração, por áreas de conhecimento, enfim, podem favorecer a alteração desse formato atual*". Para a Instituição Z, "*deveria haver a troca de informações, tais como, o andamento e as características do estágio curricular na empresa e as suas características, como: conhecimentos, comportamento e desenvoltura*".

Vimos na página 32, sobre a relação entre universidade e empresa que Maia (2005) indica como os principais motivos para essa reduzida interação são: a) Recente relação das universidades com as empresas; b) Reduzida interação entre as universidades locais; c) Reduzido número de cursos voltados para a área tecnológica; d) Diversidade ideológica entre acadêmicos e empresários; e) Deficiência da infra-estrutura laboratorial das universidades e pouca disponibilidade de tempo dos docentes; f) E um dos mais críticos é a transferência da sede de muitas empresas de grande porte para o Sudeste e Sul do país.

Segundo as IES entrevistadas, o agente de integração pode contribuir para ampliar as modalidades de interação universidade-empresa, principalmente pela via do estágio curricular. Para a Instituição X, "*a contribuição através de parceria na formação de banco de dados de empresas interessadas em receber estagiários*". A Instituição Y acha que "*o agente de integração pode contribuir promovendo encontros semanais, ou anuais, nas IES com estudantes, em articulação com a direção e coordenação de cursos, e participando de algumas empresas, visando esclarecer dúvidas referentes à legislação, fazer trabalhos práticos relacionados às atitudes e condutas adequadas na condução das atividades da empresa e da academia. Pode ainda ser um agente coordenador que disponibilize espaços articuladores entre estudantes, empresa e IES no sentido de, através de encontros, virtuais ou presenciais, sistematizar os problemas enfrentados e buscar, no âmbito coletivo, alternativas de resolução. Além dessas iniciativas, deveria não só encaminhar o estudante, mas realizar minicursos preparatórios para introduzi-los na lógica do mercado, bem como acompanhá-los e proceder à avaliação dos mesmos*". Segundo a Instituição Z, "*o agente de integração pode contribuir através da formação do processo de troca de informações, encontros freqüentes entre empresas e instituições de ensino, palestras informativas sobre*

estágio curricular e suas características, tanto nas instituições quanto nas empresas, e desenvolvendo propostas de programas de estágio para servirem de suporte para as empresas".

Nesta última questão, podemos verificar a necessidade de preparação dos estudantes para o estágio curricular. A Instituição Y cita como uma das contribuições do agente de integração a realização de minicursos voltados para a questão da postura dos estudantes, com o foco no mercado, que e realizado pelo IEL/Bahia. Essa determinação é fortemente apontada pelas empresas.

Mota (1999) afirma, na página 33, que o processo de interação universidade-empresa precisa passar por três fases que iniciam no diálogo, segue com a convivência e atinge a identificação cultural e a confiança.

QUADRO 3 – SINTESE DAS FALAS DOS DOCENTES – SIJEITOS DE ESTUDO

ITENS DA PESQUISA	INSTITUIÇÃO X	INSTITUIÇÃO Y	INSTITUIÇÃO Z
	Faculdade Privada. Fundada há 37 anos. Respondido por Professora/Coordenadora de Estágio.	Universidade Privada. Fundada há 45 anos. Respondido por Assessora Pedagógica/Professora.	Faculdade Privada. Fundada há sete anos. Respondido por Professor/Supervisor de Estágio.
1. Ha quanto tempo você acompanha a disciplina estágio curricular?	Atua há dois anos com estagiários.	Atua com estagiários há dois anos e meio.	Atua com estagiários há cinco anos.
2. Existe um regulamento para nortear o estágio curricular na instituição?	A instituição possui um regulamento sobre o acompanhamento de estágio curricular.	A instituição possui um regulamento sobre o acompanhamento de estágio curricular.	O processo de estágio curricular da instituição em setembro de 2000, com a elaboração e discussão das definições do processo de acompanhamento, inscrição do estágio e a regulamentação.
3. Se existe, você participou da elaboração deste regulamento?	A entrevistada participou da elaboração do regulamento de acompanhamento.	O regulamento já existia quando a entrevistada ingressou na instituição, mas participou da sua atualização.	O entrevistado participou da elaboração do Regulamento de Estágio para os cursos de Ciências Contábeis e Administração com as diversas ênfases. Este documento deu suporte para o desenvolvimento de todo o processo de estágio dos alunos da instituição.
4. Quantos alunos você acompanha?	O acompanhamento do estágio curricular é feito com aproximadamente 15 alunos por professor-orientador.	A entrevistada não acompanha nenhum estudante em estágio.	Em cada curso existe um professor-supervisor, responsável pela análise dos documentos, e um professor da disciplina Estágio, responsável pelo relatório final e fechamento das atividades.
5. Tem carga horária ou remuneração específica para o acompanhamento de estágio curricular?	Os professores-orientadores têm remuneração específica para o acompanhamento de estágio curricular.	Não tem carga horária ou remuneração específica para o acompanhamento de estágio curricular na instituição.	É determinada uma carga horária específica para o acompanhamento do estágio curricular.
6. Como se dá este acompanhamento?	O acompanhamento docente do estágio curricular na instituição é feito através de coordenação, professores-orientadores e alunos-estagiários. Ocorre através de: encontros semanais, atendimento virtual (e-mail) e suporte por telefone.	O acompanhamento docente do estágio curricular na instituição é feito através de reuniões periódicas com os coordenadores e professores de estágio. Através do atendimento às solicitações dos professores, por telefone ou correio eletrônico, tira as dúvidas, esclarece aspectos relativos à legislação de estágio.	O processo de acompanhamento da instituição é feito através de documentos que devem ser preenchidos pelos alunos e pela empresa. Esses documentos servem de base para avaliação, principalmente, com relação à pertinência das tarefas dos alunos na empresa ao seu curso. Essa análise é realizada pelo professor-orientador.

		São realizados reuniões e encontros para tratar da temática, levando as dificuldades e apontando as possíveis soluções.	Durante a realização do estágio, o aluno tem um professor à disposição para consulta, tanto quanto ao processo de estágio como para sua orientação com relação às suas atividades na empresa como: dúvidas profissionais, conteúdo, processo.
7. Como avalia o relatório de estágio curricular?	O relatório de estágio curricular é avaliado em dois momentos: no estágio I, o aluno apresenta o Diagnóstico Organizacional da empresa; no estágio II, o Planejamento Estratégico.	Para orientação do relatório de estágio curricular, os professores geralmente trabalham em sala de aula o conceito e a importância do relatório, apresenta um roteiro sugestão para os alunos e orienta o que for necessário.	O aluno tem a sua disposição modelos de relatórios e formulários de avaliação, que devem ser preenchidos pelo representante da empresa. Existem como interfaces de comunicação entre o aluno e o professor, encontros agendados e e-mail disponibilizado.
8. Os estudantes são preparados previamente para realizar o estágio curricular?	Sim. A preparação prévia dos estudantes para a realização do estágio curricular é feita através de palestras realizadas em três momentos distintos: um semestre antes do período de estágio, no início do estágio e durante o período que ele estiver realizando o estágio curricular.	Os estudantes são preparados para o estágio curricular ao longo do curso, e na disciplina de estágio, de caráter obrigatório, os estudantes são preparados previamente. A preparação ocorre através de encontros semanais em salas de supervisão, destinadas ao acompanhamento e avaliação do estágio curricular obrigatório.	Sim. Os alunos são informados da necessidade e a importância da realização do estágio através de um encontro com o professor-supervisor. Neste momento é informado todo o processo de acompanhamento da instituição, sobre os principais tópicos da Lei de Estágio e sobre as diretrizes curriculares.
9. Caso sejam preparados, de quem é esta atribuição?		No caso dos estágios curriculares obrigatórios, a responsabilidade da preparação dos estudantes é dos professores-supervisores, em articulação com os supervisores das instituições convenentes. No entanto, o problema está na condução da realização dos estágios curriculares não obrigatórios.	
10. Existe uma interação curricular entre os conteúdos do curso e os elementos trazidos pelos alunos na experiência do estágio curricular?	Existe interação curricular entre os conteúdos do curso e o *feedback* dos estudantes que realizam o estágio curricular.	Nos estágios curriculares obrigatórios, existe uma interação curricular entre os conteúdos do curso e o *feedback* dos estudantes.	Nos relatórios apresentados pelos alunos, é sempre presente o relato da relação entre a teoria vista e suas tarefas desenvolvidas nas empresas, assim como as sugestões de melhoria.
11. Como é escolhida ou aprovada a empresa e função do estudante para a realização do estágio curricular?	O professor-orientador acompanha o estudante no processo de escolha da empresa que irá realizar o estágio	No estágio obrigatório, para a escolha ou aprovação da empresa e função, os professores fazem a avaliação em conjunto	Os estudantes apresentam os formulários preenchidos e o professor analisa a relação entre as atividades que o aluno

realização do estágio curricular?	curricular. As atividades que o aluno irá desempenhar são definidas no início do estágio.	com a direção e os coordenadores de estágio das unidades de ensino. No estágio curricular não obrigatório, geralmente o agente de integração realiza esta atividade. Além disso, existem empresas já sólidas no mercado que encaminham diretamente um termo de convênio e uma proposta de funções e atribuições dos estagiários. Esse documento é avaliado pela direção e coordenação do curso, que analisa a sua procedência e encaminha à reitoria para aprovação superior.	desenvolverá na empresa e o seu curso, emitindo um parecer com relação à aprovação ou não do estágio curricular.
12. Como o aluno é recebido na empresa?	O aluno escolhe a empresa onde realizará o estágio curricular. A instituição não acompanha esse processo.	Quando se trata de estágio obrigatório, os estudantes são devidamente encaminhados, através de ofício de apresentação, e são direcionados ao setor e responsável, cabendo a este orientá-lo e acompanhá-lo em conformidade com a cultura da empresa.	A instituição não tem a informação de como o estudante é recebido na empresa para a realização do estágio curricular, mas reconhece que na maioria das vezes (no curso de Ciências Contábeis) já existe uma relação entre a empresa e o aluno.
13. Como é realizado o acompanhamento do estágio curricular na empresa?	A verificação do estágio curricular na empresa é feita através de visitas *in loco* pelo professor-orientador.	A verificação do estágio curricular na empresa, geralmente ocorre mediante visita técnica dos professores responsáveis pelo estágio obrigatório.	A verificação do estágio curricular na empresa é feita através do preenchimento de formulários e, caso seja julgado necessário pelo professor-supervisor, o mesmo pode entrar em contato com a empresa ou agendar uma visita para checagem das informações.
14. Existe alguma parceria de trabalho com o supervisor da empresa?	Ainda não existe nenhuma parceria de trabalho com o supervisor de estágio curricular da empresa.	No termo de convênio, as instituições se comprometem, entre outras ações, desenvolver um trabalho conjunto com o supervisor da empresa.	Não existe uma parceria de trabalho com o supervisor da empresa.
15. Já verificou casos de inadequação de função dos alunos em estágios curriculares?	Já foram verificados casos de inadequação de função dos alunos nos estágios curriculares.	Geralmente as inadequações ocorrem na realização do estágio não obrigatório. No entanto, a entrevistada nunca se deparou com nenhum caso dessa ordem.	É bastante comum para os alunos dos primeiros semestres assumirem tarefas que não possuem nenhuma ralação com seu curso.
16. Como reagiu?	Ao verificar as distorções, a instituição negociou os devidos ajustes com a empresa concedente do estágio.	Não houve casos.	A instituição tem consciência deste fato, porém os estudantes necessitam da bolsa auxílio fornecida pela empresa.
17. Como se dá a rotatividade dos	O estudante precisa ter contato com todas	Não possui informações sobre a	A instituição não tem informações sobre a

estudantes nos setores da empresa durante o estágio curricular?	as áreas da empresa, pois irá elaborar um plano estratégico para a organização.	rotatividade dos estagiários na empresa.	rotatividade dos estudantes nos setores da empresa durante o estágio curricular.
18. São realizadas visitas aos alunos durante o processo?	Durante o período de estágio curricular, são realizadas visitas aos alunos na empresa.	Nos estágios curriculares obrigatórios, são realizadas visitas aos alunos na empresa.	As visitas da instituição aos alunos ocorrem se necessário. Nesse caso é agendada uma visita ao local do estágio.
19. Procede a alteração de planejamento ou intervém de algum modo na continuidade do estágio curricular?	Após a escolha da empresa, o aluno deve apresentar um Plano de Estágio.	Toda e qualquer decisão, sobre a alteração do estágio curricular, é tomada em conjunto a articulação com os responsáveis da unidade concedente. Busca-se sempre uma tomada de decisão conjunta.	Existe a possibilidade de interveniência da instituição quanto ao processo de estágio, previsto no Termo de Compromisso. Até o momento não há registro na instituição sobre esse processo.
20. Há quanto tempo a instituição tem parceria com agentes de integração?	Não sabe informar a quanto tempo a faculdade possui parceria com agentes de integração.	Não sabe informar a quanto tempo a faculdade possui parceria com agentes de integração, mas sabe que já tem há muito tempo.	A instituição possui parceria com agentes de integração desde 1999. Há sete anos.
21. Que ações são realizadas pelos agentes de integração na instituição?	Não sabe quais ações são realizadas pelos agentes de integração na instituição.	As ações realizadas pelos agentes de integração são reuniões com os estudantes da instituição, através da direção ou coordenação de cursos.	As ações realizadas pelos agentes de integração são: divulgação de vagas de estágio e palestras quando solicitadas.
22. Você acha que o agente de integração poderia ter papel mais atuante?	Acha que o agente de integração poderia ter um papel mais atuante.	Acha que o agente de integração poderia ter um papel mais atuante.	Acha que o agente de integração poderia ter um papel mais atuante quanto ao processo de relação entre as empresas e a instituição de ensino.
23. Você acha que poderia ser feito algo mais pelos agentes de integração para facilitar a qualidade do estágio curricular?	Acha que o agente de integração poderia fazer algo para facilitar a qualidade do estágio curricular.	Acha que o agente de integração poderia fazer algo para facilitar a qualidade do estágio curricular.	Acredita que o agente de integração poderia ter um trabalho de conscientização nas empresas com relação ao objetivo do estágio.
24. Você considera que a instituição tem efetiva interação com as empresas?	A instituição não tem interação efetiva com as empresas.	A instituição não tem interação efetiva com as empresas nos estágios curriculares obrigatórios.	A instituição não tem interação com as empresas. Há uma distância entre a empresa e a instituição, gerada por diversos fatores. Não ocorre a troca de informações do andamento do estágio do aluno, por exemplo.
25. Quais as formas existentes de interação com as empresas?	A interação existente é a visita do professor-orientador para acompanhar o estágio curricular.	Desconhece as formas existentes de interação com as empresas.	No momento, a única interação existente é a assinatura de convênios, para alocação de estagiários, quando não há agentes de integração envolvidos, e o preenchimento dos formulários do processo de

			acompanhamento.
26. A parceria com agentes de integração facilita essa interação?	Atualmente, a parceria com agentes de integração não tem facilitado a interação com as empresas.	Não tem conhecimento se a parceria com agentes de integração facilita a interação com as empresas.	A parceria com agentes de integração só facilita a interação com as empresas com a assinatura do Convênio e Termo de Compromisso de Estágio.
27. Como se dá a interação universidade-empresa via estágio curricular?		A interação universidade-empresa ocorre através do estágio curricular obrigatório. Essa interação se dá através dos professores, coordenadores e direção dos cursos responsáveis pelo estágio. No estágio não obrigatório, desconhece a forma de interação.	A interação universidade-empresa só ocorre quando existm estagiários na empresa, é quando há o contato entre as mesmas.
28. O que deveria ser alterado no atual formato de interação universidade-empresa através do estágio curricular?	Para haver maior interação universidade-empresa via estágio curricular, a instituição acredita que deveria ser criado um banco de empresas interessadas em receber estagiários para a realização de atividades, como o planejamento estratégico. A instituição está desenvolvendo um projeto nesse sentido e está buscando parceiros para a sua implementação.	Acredita que a promoção de eventos e atividades diversas poderiam contribuir com a construção de uma nova cultura na condução dos estágios curriculares, quer sejam obrigatórios ou não. Iniciativas como o Fórum de Estágio, promovido pela FIEB/IEL, premiação para as melhores práticas de estágio, encontros no interior das IES, envolvendo professores, alunos, coordenadores de estágio e agentes de integração, por áreas de conhecimento, enfim, podem favorecer a alteração desse formato atual.	Deveria haver a troca de informações, tais como, o andamento do estágio, as características do estágio (conhecimentos, comportamento, desenvoltura) e a estrutura do estágio na empresa.
29. De que forma o agente de integração poderia contribuir para ampliar as modalidades de interação entre universidade-empresa, pela via de estágio curricular?	A contribuição que o agente de integração pode dar para ampliar as modalidades de interação universidade-empresa seria através de parceria na formação de banco de dados de empresas interessadas em receber estagiários.	O agente de integração pode contribuir promovendo encontros semanais, ou anuais, nas IES com os estudantes, em articulação com a direção e coordenação de cursos, e participando de algumas empresas, visando esclarecer dúvidas referentes à legislação, fazer trabalhos práticos relacionados às atitudes e condutas adequadas na condução das atividades da empresa e da academia. Pode ainda ser um agente coordenador que disponibilizasse espaços articuladores entre estudantes, empresas e IES no sentido de, através de	O agente de integração pode contribuir através da formatação do processo de troca de informações, encontros freqüentes entre empresas e instituições de ensino, palestras informativas sobre estágio e suas características, tanto nas instituições quanto nas empresas, e desenvolvendo propostas de programas de estágio para servirem de suporte para as empresas.

		encontros, virtuais ou presenciais, sistematizar os problemas enfrentados e buscar, no âmbito coletivo, alternativas de resolução. Além dessas iniciativas, deveria não só encaminhar o estudante, mas realizar minicursos preparatórios para introduzi-los na lógica do mercado, bem como acompanhá-los e proceder à avaliação dos mesmos.	

FONTE – Pesquisa de campo.

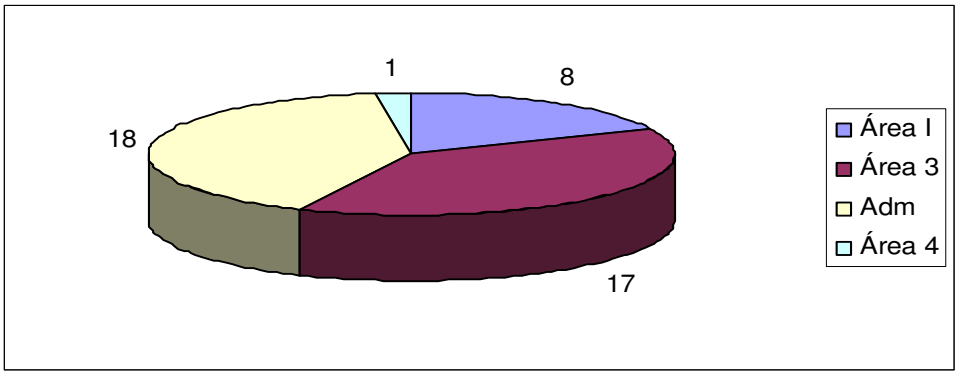
5.3 A VISÃO DO ESTAGIÁRIO

A pesquisa com os estagiários foi respondida por 44 estudantes de graduação das diversas áreas, assim distribuídos: oito estudantes da Área 1 (Ciências Físicas, Matemática e Tecnologia), dos cursos de Ciências da Computação, Engenharia Civil, Engenharia Elétrica, Engenharia de Telecomunicação, Informática, Licenciatura em Geografia e Sistema de Informação; 35 estudantes da Área 3 (Filosofia e Ciências Humanas), sendo 18 estudantes de Administração e ênfases, que aqui serão denominados como Adm, e 17 dos cursos de Ciências Contábeis, Comunicação Social, Direito, Educação Física, Jornalismo, Logística, Pedagogia, Publicidade e Propaganda, Secretariado e Turismo; e um estudante da Área 4 (Letras). Serão aqui denominados, respectivamente: Área 1, Área 3, Adm e Área 4.

Não houve nenhum pesquisado das áreas 2 (Ciências Biológicas e Profissões de Saúde) e 5 (Artes), cursos que dificilmente ofertam vagas. Em alguns desses cursos não há vagas por falta de conhecimento das organizações sobre a importância do estágio curricular, como é o caso dos cursos da Área 5 e das Ciências Biológicas, mas no caso das Profissões de Saúde, na maioria dos casos, as Instituições de Ensino só permitem o estágio curricular, diretamente com a instituição.

Essa amostra reflete bastante a distribuição das vagas de estágio curricular das empresas baianas, onde a maioria das vagas existentes é do curso de Administração e ênfases. Dessa forma, a Área 3 será analisada separando o curso de Administração dos demais, conforme gráfico 2.

GRÁFICO 2 – CURSOS DOS ESTAGIÁRIOS PESQUISADOS

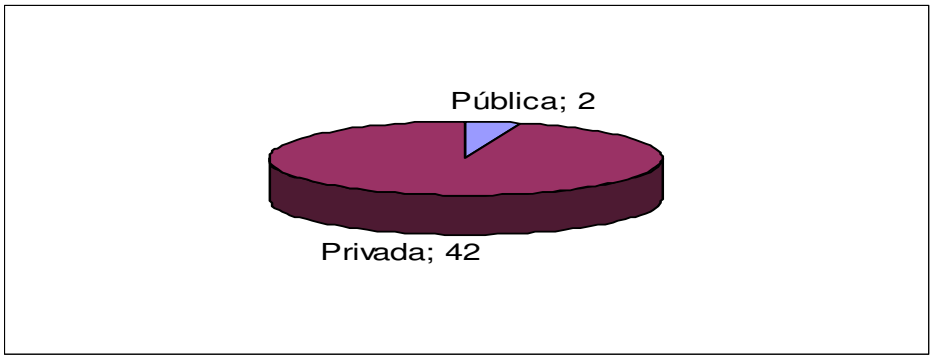


FONTE – Questionário da pesquisa de campo.

O perfil dos estagiários que fizeram parte da amostra é bastante similar em alguns aspectos, mas bem distinto em outros, como veremos: do total da amostra, apenas dois

estudantes fazem o seu curso em instituição pública, sendo um de jornalismo e um de administração, todos os outros 42 estudantes estudam em instituições privadas, conforme gráfico 3. Essa amostra retrata a distribuição de IES do Estado, que atualmente são 118 instituições privadas e sete públicas, totalizando 125 (MEC, 2006).

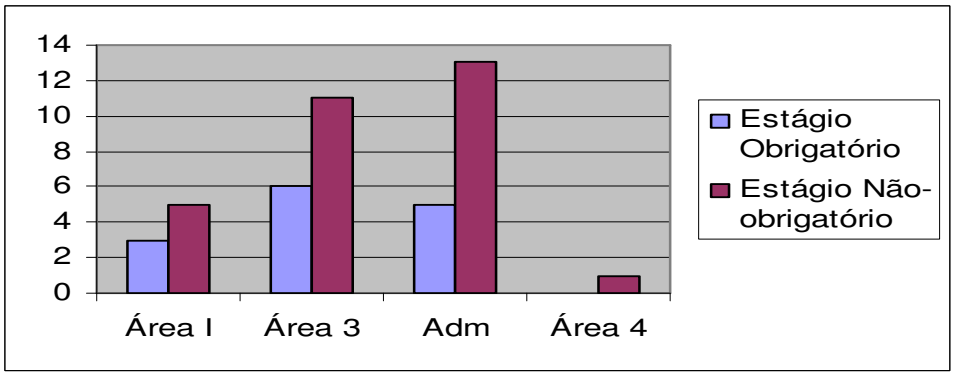
GRÁFICO 3 – NATUREZA DAS IES DOS ESTAGIÁRIOS PESQUISADOS



FONTE – Questionário da pesquisa de campo.

A maior parte dos estudantes está realizando o estágio curricular não obrigatório: na Área 1, três realizam o estágio curricular obrigatório e cinco não; na Área 3, dos 17 pesquisados, seis declararam realizar o estágio curricular obrigatório; os de Adm, cinco dos 18 pesquisados afirmaram estar realizando o estágio curricular obrigatório; e na Área 4, o estudante não está realizando o estágio curricular obrigatório, conforme mostra o gráfico 4.

GRÁFICO 4 – OBRIGATORIEDADE DO ESTÁGIO CURRICULAR DOS ESTUDANTES PESQUISADOS

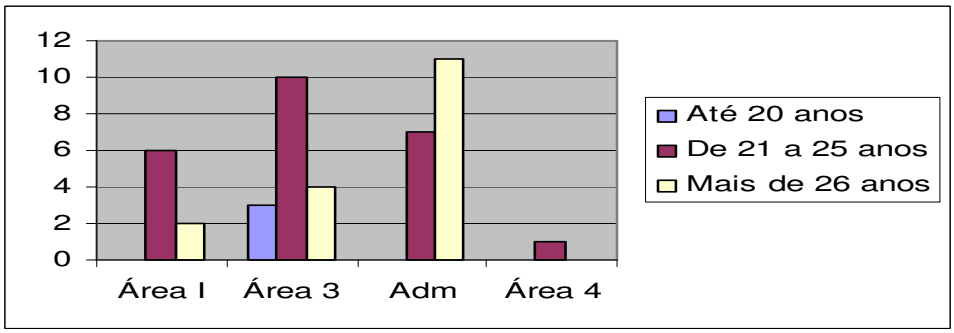


FONTE – Questionário da pesquisa de campo.

Quanto à faixa etária dos pesquisados: na Área 1, seis estudantes possuem entre 21 e 25 anos, e dois possuem mais de 26 anos; na Área 3, dez deles possuem entre 21 e 25 anos, três possuem até 20 anos e quatro possuem mais de 26 anos; em Adm, sete estudantes possuem entre 21 e 25 anos e 11 possuem mais de 26 anos; e o pesquisado da Área 4 possui entre 21 e 25 anos. O que mostra que a maioria dos estudantes que procura estágio curricular

tem mais de 21 anos, pois do total da pesquisa apenas três estudantes têm até 20 anos. Veja gráfico 5.

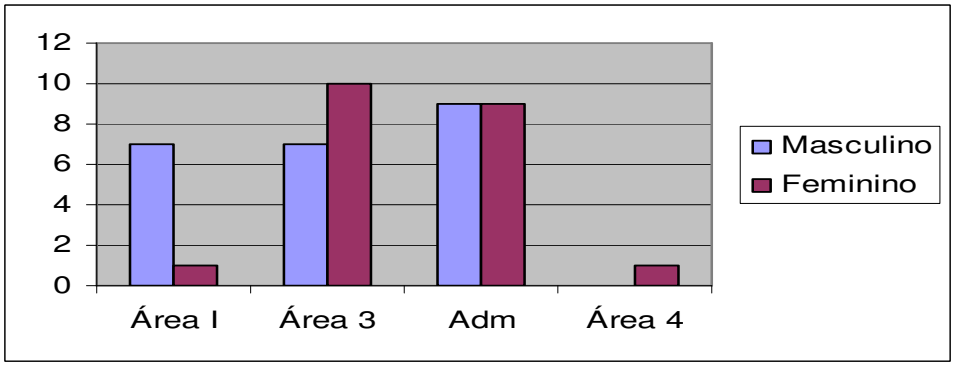
GRÁFICO 5 – FAIXA ETÁRIA DOS ESTAGIÁRIOS PESQUISADOS



FONTE – Questionário da pesquisa de campo.

Um resultado surpreendente é quanto ao sexo dos estudantes que realizam o estágio curricular, onde 23 são do sexo masculino e 21 do sexo feminino, o que demonstra que as novas gerações do mercado de trabalho tendem cada vez mais a democratizar o gênero das organizações. Mas esse resultado não ocorre em todas as áreas, como veremos: na Área 1, dos oito estudantes, sete são do sexo masculino; na Área 3, sete são do sexo masculino e dez do sexo feminino; em Adm, são nove do sexo masculino e nove feminino; e na Área 4, a pesquisada é do sexo feminino. Mais uma vez verificamos o que ocorre no mercado de trabalho, onde nas empresas que atuam no ramo de Ciências Físicas, Matemática e Tecnologia geralmente possuem em seus quadros, colaboradores do sexo masculino, enquanto as empresas que atuam com Ciências Humanas possuem em seus quadros muitos colaboradores do sexo feminino, principalmente das profissões de Secretariado e Pedagogia, conforme gráfico 6.

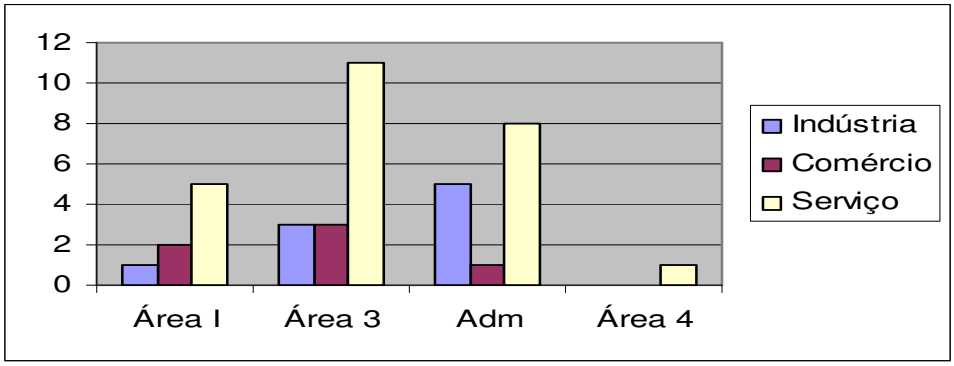
GRÁFICO 6 – GÊNERO DOS ESTAGIÁRIOS PESQUISADOS



FONTE – Questionário da pesquisa de campo.

Quanto ao segmento das empresas onde os estudantes realizam o estágio curricular, mais da metade são de Serviços, o que desperta a necessidade de maior atuação das empresas de Indústria e Comércio, com a prática do estágio curricular: na Área 1, um estudante realiza o estágio curricular em uma Indústria, dois em empresas de Comércio e cinco em empresas de Serviço; na Área 3, três estagiam em Indústria, três em Comércio e 11 em Serviço; dos estagiários de Adm, cinco são de Indústria, um de Comércio e oito de Serviço; a estudante da Área 4 estagia em uma empresa de Serviço. Ver gráfico 7.

GRÁFICO 7 – SEGMENTO DAS EMPRESAS ONDE OS ESTUDANTES PESQUISADOS REALIZAM O ESTÁGIO CURRICULAR



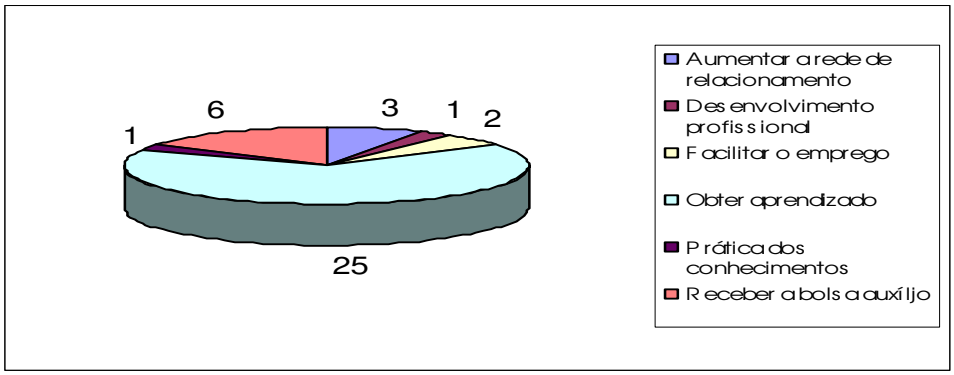
FONTE – Questionário da pesquisa de campo.

Ao serem questionados sobre o porte das empresas que irão estagiar ou já estão realizando o estágio, oito estudantes de Adm demonstraram desconhecer, o que mostra uma falta de interesse ou de iniciativa desses estudantes em se integrar com a empresa, e até futuramente fazer parte do seu quadro de funcionários. Dentre os dez estudantes de Adm que sabiam o porte da empresa, um estagia em uma pequena empresa, sete em média empresa, e dois em empresas de grande porte. Dos estudantes da Área 1, sete realizam o estágio curricular em empresas de médio porte e um em uma grande empresa. Dos estudantes da Área 3, um não sabia o porte da empresa onde estagia; um realiza o estágio curricular em pequena empresa, sete em médias empresas e oito em grandes empresas. A estudante da Área 4 estagia em empresa de médio porte.

Inicialmente, os estudantes foram questionados sobre os principais motivos para a sua busca pelo estágio curricular. Cinco estudantes da Área 1 alegam que o principal motivo é a obtenção de aprendizado, um deles para aumentar a rede de relacionamentos, um para receber a bolsa-auxílio e um deles não destacou o principal motivo. Na Área 3, dois deles não informaram o principal motivo pela busca do estágio; um informou que o principal motivo é o aumento da rede de relacionamentos, um para facilitar o seu ingresso no emprego, três deles

para receber a bolsa-auxílio e dez para obter aprendizado. Nove estudantes de Adm classificaram como maior motivo para buscarem o estágio curricular a obtenção do aprendizado; dois para receber a bolsa-auxílio; um para aumentar a rede de relacionamentos; um para facilitar o ingresso no emprego; um para aplicar na prática os conhecimentos; um para o seu desenvolvimento profissional; e três deles não informaram o principal motivo. O principal motivo para a busca do estágio curricular para a estudante da Área 4 é a obtenção do aprendizado. Cinqüenta e sete por cento dos pesquisados apontam a obtenção do aprendizado como o principal motivo para a busca do estágio curricular, conforme gráfico 8.

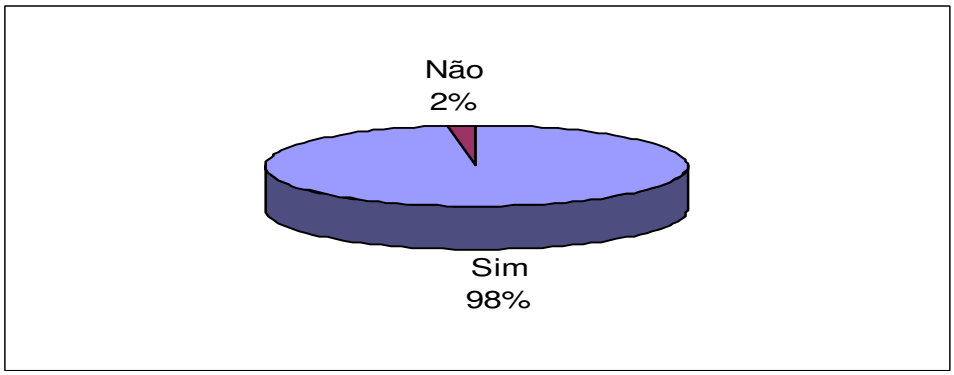
GRÁFICO 8 – MOTIVOS PARA A BUSCA POR UM ESTÁGIO CURRICULAR



FONTE – Questionário da pesquisa de campo.

Em seguida, os estudantes foram questionados se o estágio curricular é importante para a sua formação profissional. Apenas um estudante da Área 1 não acha o estágio curricular importante para a sua formação profissional; o estudante de Sistema de Informação classificou como o principal motivo para a sua busca pelo estágio, na questão anterior, o recebimento da bolsa-auxílio. Os demais pesquisados, 98% dos estudantes, de todas as áreas, acham o estágio curricular importante para a formação profissional, como mostra o gráfico 9.

GRÁFICO 9 – O ESTÁGIO CURRICULAR É IMPORTANTE PARA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

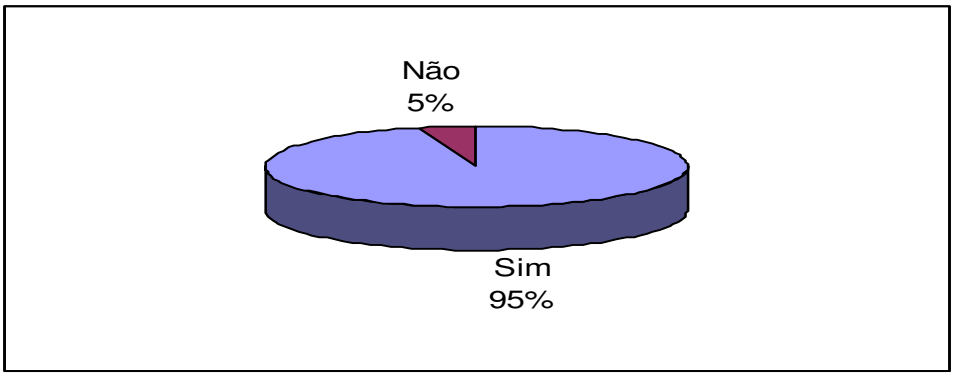


FONTE – Questionário da pesquisa de campo.

Ao serem questionados sobre qual a importância do estágio para a formação profissional, muitos foram os exemplos. Na Área 1, foram citados: a experiência, a aquisição e ampliação de conhecimentos, a capacitação e o aumento da rede de relacionamentos. Na Área 3: A aquisição de experiência, aprender e integrar a teoria à prática, a formação profissional, a aquisição e ampliação de conhecimentos, maiores oportunidades profissionais, interação com o mercado de trabalho, conhecer diversas realidades ante de decidir sobre a sua profissão, rede de contatos e o desenvolvimento da postura profissional. Para os estudantes de Adm, a importância do estágio curricular para a formação profissional é: a experiência adquirida, o aprendizado, aliar teoria e prática, o desenvolvimento prático dos conhecimentos, o ingresso em diversas empresas antes de efetivar o vinculo empregatício, maiores oportunidades no mercado de trabalho, o treinamento e adaptação do estudante na futura profissão e o desenvolvimento do relacionamento interpessoal. A estudante da Área 4 destaca a "experiência e relação prévia com a futura profissão".

O questionamento seguinte foi se o agente de integração facilita o seu acesso ao estágio curricular. Dois estudantes da Área 3 não acham que o agente de integração facilita o seu acesso no estágio curricular. Um deles, do curso de Jornalismo, foi indicado pela empresa para estagiar, sem passar antes pelo agente de integração. Outro pesquisado, do curso de Pedagogia, acha que "o agente de integração só faz uma ponte entre a empresa e a instituição de ensino, não facilita". Ver gráfico 10.

GRÁFICO 10 – O AGENTE DE INTEGRAÇÃO FACILITA O ACESSO AO ESTÁGIO CURRICULAR



FONTE – Questionário da pesquisa de campo.

Todos os demais, 95% dos estudantes pesquisados acham que o agente de integração facilita o seu acesso no estágio curricular. Os estagiários da Área 1 acham que o agente de integração fornece vagas de estágio com mais facilidade. Os da Área 3 destacam que o agente de integração tem parceria com muitas empresas, o que permite oferecer mais vagas de

estágio, dinamizando o processo e possibilitando o estudante escolher um estágio curricular com atividades que sejam do seu interesse; um deles destaca que "através do agente de integração o processo é transparente no teor e no cumprimento direitos e deveres do estudante". Os estudantes de Adm citam que "além de cuidar de toda a parte de responsabilidade das empresas contratantes, procura encaminhar o aluno à vaga mais adequada a ele"; "o agente de integração dá suporte para que o estagiário possa progredir dentro da empresa"; e "dá oportunidades para estagiar na sua área de formação". A estagiária da Área 4 destaca que "o agente de integração tem como responsabilidade familiarizar o estudante com sua futura profissão".

Osório e Schoenau (1999) citam na página 29 que os agentes de integração assinalam o sentido formativo do estágio curricular como recurso auxiliar de complementação didático-pedagógica.

Sobre o papel da empresa no estágio curricular, questionados a seguir, os estudantes da Área 1 acreditam que o seu papel é: Instruir, orientar, preparar, dar suporte, acompanhar, passar conhecimentos, oferecer oportunidade de aprendizado e fornecer experiência que facilite o seu ingresso no mercado de trabalho. Para a Área 3, é papel da empresa no estágio curricular: Agregar conhecimentos; ensinar; fornecer aprendizado e experiência; dar suporte; auxiliar no desenvolvimento das funções; "proporcionar conhecimentos múltiplos, influenciando na formação profissional e pessoal"; e "capacitar o aluno a desenvolver melhor, colocando em prática o seu aprendizado". Segundo os estudantes de Adm, a empresa tem como papel: "delegar funções de acordo com a matriz curricular do aluno"; possibilitar o desenvolvimento das habilidades dos estagiários; fornecer aprendizado; orientar; instruir o aluno no desenvolvimento de suas atividades; preparação profissional; e desenvolvimento dos conhecimentos adquiridos. Para a estagiária da Área 4, a empresa deve "diminuir a distância entre a faculdade e o trabalho, proporcionando uma inter-relação".

O papel da instituição de ensino no estágio curricular, questionado a seguir, indicado pelos estudantes da Área 1 é: acompanhar o andamento do estágio; representação legal; proporcionar um ensino de qualidade; auxiliar no relatório de estágio; orientar no desenvolvimento das atividades de acordo com a formação acadêmica; e buscar empresas para inserir os estudantes no mercado de trabalho. Um dos seus alunos afirma que "atualmente a instituição de ensino é apenas fornecedora do comprovante de matrícula". Para a Área 3, em que um dos estudantes declara que "a sua instituição de ensino está totalmente distante da realidade do seu estágio", o papel da IES é: fornecer conhecimento e aprendizado;

acompanhar as atividades desenvolvidas pelo estagiário na empresa; facilitar o estágio curricular dos seus estudantes; "dar suporte acadêmico para um melhor aproveitamento no estágio"; e mostrar a importância do estágio como complemento do aprendizado. Segundo os estudantes de Adm, a IES tem como papel: "orientar o aluno de maneira que este possa aproveitar o máximo do estágio, absorvendo o aprendizado que lhe for ofertado"; acompanhamento; atuar como órgão fiscalizador; preparar o estudante para o ingresso no mercado de trabalho; e fornecer conhecimento. Para a estudante da Área 4, cabe à IES "proporcionar ao estudante a qualificação precisa para atuação no estágio, para a formação de um profissional qualificado e, conseqüentemente, ajudar na busca de um bom emprego".

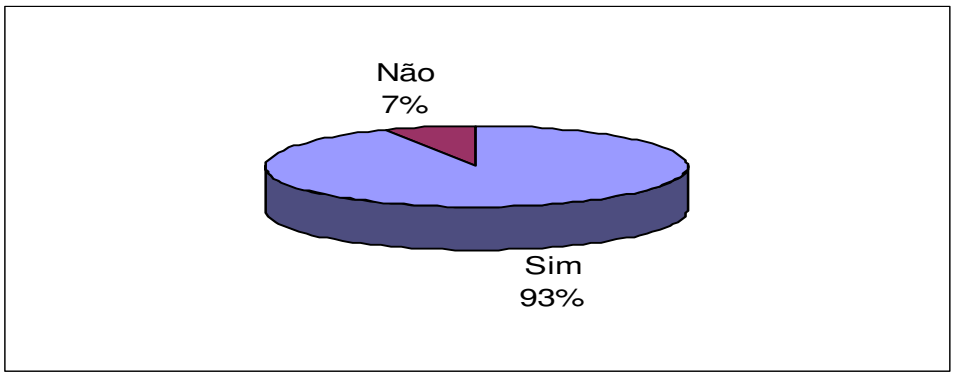
Conforme Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982, que regulamenta a Lei de Estágio, já apresentado na introdução desse trabalho, é responsabilidade das instituições de ensino:

> **ARTIGO 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 deles participam pessoas jurídicas de direito público e privado, oferecendo oportunidade e campos de estágio, outras formas de ajuda, e colaborando no processo educativo.

O papel da instituição de ensino no estágio curricular, segundo os estagiários, não ultrapassa o que é determinado por lei, além da orientação e supervisão, a avaliação sobre o efetivo aprendizado que o estágio curricular pode proporcionar. Um ponto importante citado pelos estagiários, e que é o ponto mais crítico segundo as empresas, é a preparação dos estudantes. Sem esta preparação, os estudantes têm dificuldade de ingressar em um estágio curricular e principalmente de qualidade.

Em seguida, os estagiários foram questionados sobre a possibilidade do agente de integração contribuir com o papel da empresa e da instituição de ensino, no processo de estágio curricular. Dois estudantes da Área 1 e um da Área 3 não acham que o agente de integração acrescenta a esses papéis. Um dos estudantes da Área 1 declarou que "somente a entrevista não contribui para o decorrer do processo, embora ela seja muito importante para a seleção"; o estudante da Área 3 citou que até então não presenciou qualquer situação de integração. Os outros 41 estudantes, 93% dos pesquisados, acham que o agente de integração pode contribuir com os papéis da empresa ou da instituição de ensino, conforme gráfico 11.

GRÁFICO 11 – O AGENTE DE INTEGRAÇÃO PODE CONTRIBUIR COM OS PAPÉIS DA EMPRESA OU DA IES NO PROCESSO DE ESTÁGIO CURRICULAR



FONTE – Questionário da pesquisa de campo.

Para os estagiários da Área 1, o agente de integração pode contribuir através da realização de palestras e minicursos, proporcionando maior qualificação aos estudantes. Segundo a Área 3, a contribuição pode ser através de visitas ao local do estágio para verificar o andamento do estágio curricular; realizando apresentações para mostrar a importância do estágio curricular na formação profissional dos estudantes; e preparando o estudante para o ingresso no estágio curricular. Os estudantes de Adm indicaram como contribuição verificar se a empresa e a IES estão cumprindo o seu papel; monitorar o andamento do estágio curricular nas empresas e apresentando avaliações; realizar palestras, seminários e oficinas para os estudantes; ouvir as sugestões dos estudantes sobre a melhoria do estágio curricular; e orientar o estagiário. A estagiária da Área 4 acha que a contribuição deve ser através da consolidação da IES com a execução das atividades da sua profissão.

O Decreto nº 87.497/82 prevê a participação de agentes de integração em seu Artigo 7, como visto anteriormente.

> **ARTIGO 7º.** A instituição de ensino poderá recorrer aos serviços de agentes e 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.

A legislação prevê a participação do agente de integração nas questões burocráticas do estágio curricular, mas o entendimento dos estudantes é que essa participação deve ir além da busca de vagas de estágio e regularização do processo. Os estudantes entendem que o agente de integração deve participar da qualificação, orientação e acompanhamento dos estagiários. Esta necessidade é apontada também pelas empresas pesquisadas, que apontam a falta de

preparo de postura dos estudantes como um dos principais empecilhos para a sua permanência no estágio curricular e para a sua efetivação no final do estágio.

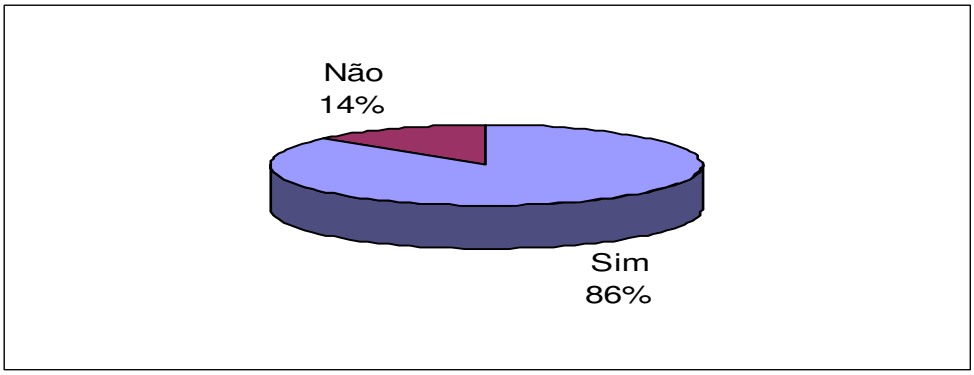
Sobre o que o agente de integração poderia fazer para ampliar a qualidade do estágio curricular. Na Área 1: "Preparar os estudantes e os supervisores de estágio com a realização de oficinas"; "Avaliar a satisfação das empresas através de pesquisas"; "Fiscalizar o andamento do estágio curricular, através de visitas na empresa, para impedir desvirtuamento de funções"; e "Buscar mais empresas interessadas em fornecer vagas de estágio de qualidade". Na Área 3: "Diminuir a carga horária, de oito horas para sete horas diárias, para que o estudante tenha tempo para estudar as disciplinas escolares"; "Buscar mais empresas, para aumentar o número de vagas de estágio curricular"; "Realizar visitas nas empresas onde os estudantes realizam o estágio curricular e interferindo no processo"; "Fiscalizar o cumprimento dos direitos dos estagiários"; "Realizar oficinas, envolvendo todos os agentes que integram o estágio curricular, conscientizando sobre o seu papel educativo"; "Acompanhar a satisfação dos estagiários e das empresas sobre o andamento do estágio curricular"; e "fornecer cursos comportamentais para os estudantes". Para os estudantes de Adm, o agente de integração deve: "Preparar e aumentar a capacitação dos estagiários, através de cursos de aperfeiçoamento e palestras"; "Acompanhar o andamento do estágio curricular nas empresas, através de visitas, evitando desvirtuamentos"; "Sugerir revisão da legislação de estágio curricular; conscientizar os supervisores e gestores da empresa sobre a importância e o papel do estagiário"; e "Proteger mais o estudante". A estudante da Área 4 propõe que o agente de integração deve "proporcionar palestras e cursos para melhor qualificação".

Um aspecto demonstrado nessa questão é a conscientização, não só dos estudantes, como também dos supervisores de estágio das empresas, sobre a importância do estágio curricular na formação profissional dos estudantes. Os estudantes, assim como as empresas, também indicaram a necessidade de melhor preparação dos estudantes para o seu ingresso no estágio curricular, assim como no mercado de trabalho. Essa realidade é facilmente identificada nos processo de seleção para encaminhamento de estudantes para as vagas de estágio, através do IEL/Bahia, onde muitas vezes é necessário reunir mais de 20 estudantes em um processo para se verificar um ou dois candidatos que possuam perfil que se adeqüem às necessidades das empresas.

Do total dos estudantes pesquisados, 86% consideram o estágio curricular importante para a interação entre a universidade e a empresa, conforme gráfico 12. Sete estagiários da Área 1 consideram em virtude de: "poder trazer uma rede de relacionamentos à serviço dos

estudantes e professores, e despertar nos funcionários e gestores das empresas, interesse por estágios e cursos de extensão"; "fornecer ao estudante a experiência exigida pelo mercado de trabalho"; "estabelecer relação entre conceitos estudados na universidade e o que ocorre realmente na vida prática"; "uma oferece serviços e outra oferece o aprendizado, e o estágio curricular é um elo entre o mercado e o curso"; e "facilitar a formação adequada do futuro profissional da empresa". Quatorze estudantes da Área 3 descreveram a importância do estágio curricular na interação universidade-empresa através de: "complementação da teoria e prática do aprendizado"; "estreita os laços entre o ambiente acadêmico e profissional, trazendo benefícios á sociedade"; e "o *feedback* da empresa para a universidade em relação ao desempenho do seu aluno". Para os 16 estudantes de Adm, que consideram o estágio curricular importante para a interação universidade-empresa, os motivos são: "permitir à empresa ter contato com estudantes capacitados que poderão fazer parte do seu quadro, assim como a universidade terá uma complementação do seu ensino"; "aliar conhecimento e prática"; "aproximar o estudante do mercado de trabalho, durante a sua formação"; e "estreitar o relacionamento entre a universidade e a empresa". Para a estudante da Área 4, é "através do estágio que se coloca em prática toda bagagem de aprendizagem adquirida na universidade".

GRÁFICO 12 – O ESTÁGIO CURRICULAR É IMPORTANTE PARA A INTERAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPRESA



FONTE – Questionário da pesquisa de campo.

Por fim, os estudantes foram questionados de que forma a empresa e a universidade poderiam ser mais parceiras. Para a Área 1, através de "convênios entre as partes"; "troca de serviços de interesses mútuos como estágios remunerados e descontos nos cursos de extensão para funcionários e empresários das empresas parceiras, de forma a beneficiar os seus alunos"; "acordo sobre o horário para a realização do estágio curricular"; "projetos multidisciplinares que visem tendências de mercado na atuação dos estudantes quando profissionais"; "maior troca de informações sobre o desenvolvimento do trabalho dos estagiários"; e "através da

presença da empresa nas instituições de ensino". Para a Área 3, "através da prática de estágio curricular de qualidade"; "estabelecendo diretrizes comuns para ambas as partes"; "através da troca de informações sobre o desenvolvimento dos estudantes durante a prática de estágio curricular e indicando as necessidades de melhoria"; "realizando palestras para toda a comunidade envolvida"; e "promovendo visitas técnicas que despertem o interesse dos alunos". Para o curso de Adm, "tratando o estágio curricular um instrumento efetivo de aprimoramento do aluno"; "adequando a matriz curricular do curso, de acordo com as necessidades do mercado"; "limitando a carga horária do estágio"; "ampliando o relacionamento e a interatividade"; "promovendo encontros e debates entre as partes"; "criando maior comprometimento do aluno de forma a dar maior segurança ás empresas para a sua contratação"; e "realizando testes vocacionais".

Na página 26 deste trabalho, Souza e Brandão (1999) destacam que um período marcado por mudanças velozes e constantes, exige do sistema educacional o desenvolvimento de uma mentalidade crítica das oportunidades das organizações, através da aproximação de seus alunos, professores e coordenadores de uma realidade dinâmica que sugere repensar seus conteúdos para a formação dos futuros profissionais.

Destaca-se entre as falas dos alunos que a maior contribuição da parceria entre a universidade e a empresa seria a capacitação.Um exemplo prático de interação universidade-empresa é o Programa Indústria-Universidade (PIU), uma iniciativa de empresários do segmento da construção civil, que identificou a distância que havia entre os profissionais que entravam no mercado de trabalho, logo após a conclusão do seu curso, e as práticas utilizadas na atualidade. Com esta visão, 11 empresas fornecedoras desse ramo promovem palestras, seminários, visitas técnicas e premiações, visando qualificar os estudantes, antes mesmo de entrarem no mercado de trabalho.

Essa iniciativa contribui tanto para a formação desses futuros profissionais, como mantém a matriz curricular dos cursos de Engenharia Civil e Arquitetura em consonância com a atualidade, já que todas as IES do estado da Bahia que possuem esses cursos fazem parte do programa. Essa é uma prática que pode ser expandida para outras áreas de atuação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A autora deste trabalho atua na gerência de interação universidade-empresa do IEL/Bahia, desde 2001. Nestes cinco anos de experiência com a intermediação de estágio curricular de estudantes nas empresas, muitos questionamentos surgiram com relação à efetividade do processo atual face a seu papel precípuo e como instrumento de interação universidade-empresa. Em que medida tem sido um recurso de formação profissional competente para a construção para habilidades específicas e, de fato, capaz de ampliar as oportunidades no mercado de trabalho? Em que medida universidade e empresa articulam-se para a produção de conhecimento/novos produtos? Neste período, muito esforço foi envidado para que o agente de integração tivesse um papel mais atuante; no entanto, comprova-se neste estudo que ainda há muito por fazer.

Desde a criação do estágio curricular, ocorreram muitas transformações. No caso da Bahia, o número de instituições de ensino superior aumentou de dez, em 1977, para 125 em 2006. A partir de 1999, a legislação passou a admitir o estágio para estudantes de ensino médio e essa nova demanda, possibilitada pela alteração da Lei de Diretrizes e Bases (LDB), inseriu as disciplinas diversificadas no projeto pedagógico do ensino médio e fez com que o número de estudantes à procura por estágio praticamente dobrasse. Esse aumento na procura dos estudantes possibilitou também o incremento no número de agentes de integração, fazendo com que se ampliasse a divulgação do estágio curricular.

Todas essas transformações trouxeram também alguns desvirtuamentos e o descrédito por parte de alguns órgãos envolvidos no processo, exigindo que a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) passasse a cumprir papel fiscalizador do estágio curricular, o que, como ato educativo, deveria ser realizado pela instituição de ensino.

Com base nessa realidade, esse estudo, propondo verificar se o papel atual do agente de integração tem papel efetivo na qualidade do estágio curricular, ou se deve estabelecer outras prática para que isto se dê, guiou-se por sete questões, decorrentes de sua problematização. Quais sejam:

1. O atual formato de atuação do agente de integração no estágio curricular brasileiro/baiano constitui obstáculo face à pretensão de ocupar espaço efetivo em sua qualidade?

2. A que se deve o distanciamento da empresa no que tange o papel formativo do estágio?
3. Que variáveis constroem o tratamento burocrático com que a universidade trata o estágio curricular?
4. Que relação guardam, entre si, os referenciais da empresa e da escola no processo de formação profissional?
5. As distorções existentes no estágio curricular brasileiro/baiano constituem obstáculo na inserção profissional dos estudantes?
6. As distorções existentes no estágio curricular brasileiro/baiano contribuem para o distanciamento na interação entre a universidade e a empresa?
7. De que especificidades o agente de integração deve se apropriar para mediar a relação aluno, orientador e empresa?

Quanto à primeira questão, segundo as empresas, alguns agentes de integração realizam várias ações visando à qualidade do estágio curricular. São elas: o recrutamento, seleção e contratação de estudantes para a atividade de estágio; avaliação dos estagiários nas empresas; cursos; workshops; fórum; premiação de empresas por boas práticas de estágio; e elaboração de manual de boas práticas de estágio. Tais ações são necessárias devido à omissão das universidades com relação à preparação e acompanhamento dos seus alunos. No entanto, as empresas acreditam que poderiam ser ampliadas as ações nesse sentido, imprimindo maior agilidade na identificação de candidatos que atendam ao perfil solicitado e à preparação dos estagiários nos aspectos de postura, que é o ponto mais crítico, apontado pelas empresas, além de incentivá-los na participação em palestras e cursos. Outra necessidade apontada pelas empresas é quanto à inclusão de estudantes portadores de necessidades especiais nas atividades de estágio curricular. As empresas sugerem, ainda, ações no sentido de mudar a cultura de empresas e instituições de ensino quanto à prática atual do estágio curricular.

Percebemos que as empresas queixam-se da preparação dos estudantes, pelas universidades, principalmente nos aspectos de postura. Como elas mesmas admitem já haver ações no sentido de suprir essa deficiência, pelos agentes de integração, como e o caso do IEL-Cape; acreditamos que requeira intensificação e mudança de abordagem, de forma a atingir um maior número de estudantes. Isso, possivelmente, diminuiria a necessidade de um processo seletivo tão rigoroso como é feito atualmente, em decorrência do despreparo dos candidatos. Outro dado evidenciado no estudo é que as empresas admitem que também

precisam melhorar a sua cultura sobre a prática do estágio curricular e não apenas as instituições de ensino.

No âmbito da universidade, segundo os docentes, as ações desenvolvidas atualmente pelos agentes de integração constituem-se de divulgação de vagas de estágio curricular; a realização de palestras, quando solicitadas; e reuniões com os estudantes. Tal perspectiva demonstra a necessidade de um papel mais atuante do agente de integração, principalmente através da conscientização das empresas quanto ao objetivo do estágio curricular. O que os dados explicitam no atendimento a esta questão é a distância existente entre o agente de integração e a instituição de ensino, além da urgência de ações que as aproximem, de forma a possibilitar maior efetividade.

Por sua vez, 95% dos estagiários entendem que o agente de integração facilita o seu ingresso no estágio curricular, pois possuem parceria com muitas empresas, o que permite maior oferta de vagas de estágio e possibilita escolherem aquela que mais se aproxima do seu interesse formativo. Os estudantes apontam, também, que através do agente de integração, os direitos e deveres dos estagiários são cumpridos de forma mais transparente. Entretanto, ressentem-se de iniciativas que os oriente e aos supervisores da empresa para que o estágio curricular seja melhor aproveitado pelas partes. Outra necessidade apontada pelos estudantes, para o agente de integração, é fiscalizar o estágio curricular através de visitas nas empresas, visando evitar os desvirtuamentos e diminuir a carga horária do estágio curricular, papel que, segundo a Lei de Estágio, é da escola. Os estagiários sugerem também o acompanhamento da satisfação das partes envolvidas com o estágio e a preparação comportamental dos mesmos para o ingresso das atividades nas empresas. O IEL/Bahia realiza periodicamente a supervisão administrativa dos estágios nas empresas, para verificar se as atividades descritas no Termo de Compromisso de Estágio estão sendo cumpridas. Outra ação sugerida pelos estudantes e que é realizada pelo IEL/Bahia, é a avaliação da satisfação dos clientes, tanto empresas, como instituições de ensino e estudantes, sobre o estagio.

A postura dos estudantes é apontada, tanto pelas empresas, quanto por eles próprios, como uma dificuldade cuja solução deve ser assumida pelo agente de integração. Essa realidade reforça a necessidade de ênfase nesse tema. Esse, na verdade, é um dos principais fatores de desligamento dos estagiários intermediados pelo IEL/Bahia, e o que mais dificulta o aproveitamento no quadro efetivo das empresas quando há vagas. Os docentes, por sua vez, não citam a preparação comportamental dos alunos como uma deficiência, o que podemos

inferir como um desencontro entre a visão desses, com a das empresas, ou dificuldade de autocrítica profissional.

A questão de estudo seguinte investigou a que se deve o distanciamento da empresa no que tange o papel formativo do estágio curricular. Muitas empresas possuem regulamento específico sobre a contratação de estagiários, especificando a carga horária do estágio, o valor da bolsa-auxílio a ser paga aos estagiários e, em alguns casos, as atividades que serão desenvolvidas pelos estagiários, o que demonstra a importância dada ao estágio curricular. Mas a especificação das empresas sobre atividades a serem desenvolvidas pelos estagiários é feita de acordo com as necessidades próprias e não pelo que exige a formação do aluno. Como visto na questão anterior, as próprias empresas admitem a necessidade de uma mudança de cultura sobre o estágio curricular e isso inclui a percepção com relação à importância de maior investimento na formação dos estagiários, o que inclui o desenvolvimento de atividades que permitam ao discente ampliar o conhecimento da profissão.

Na maioria dos estágios curriculares, os estudantes buscam a oportunidade profissional, diretamente nas empresas ou através de agentes de integração, e as visitas das instituições de ensino, quando ocorrem, restringem-se ao estágio curricular obrigatório, que geralmente é no final do curso. Neste caso, a aproximação das instituições de ensino com as empresas concedentes de estágio curricular é essencial, no sentido de orientação no que se refere às necessidades de atividades a serem desenvolvidas pelos estagiários, mas não há ações em parceria com o supervisor de estágio da empresa. Essa prática sugere valorização restrita por parte das IES, no sentido de orientar as empresas sobre a necessidade dos estagiários desenvolverem atividades relevantes para a sua formação.

Para os estagiários, é papel da empresa instruir, orientar, preparar, acompanhar, transmitir conhecimentos, desenvolver as suas habilidades, oferecer oportunidade de aprendizado, fornecer experiência que facilite o seu acesso no mercado de trabalho e diminuir a distância entre a universidade e o trabalho. De fato, muitos estudantes são atraídos pela vaga de estágio, muito mais pelo valor da bolsa-auxílio do que pelas atividades que irão desenvolver.

Outra identificação do estudo é a falta de correspondência entre as atividades dos estagiários e o curso que fazem, coisa que, como agravante, nem sequer é mencionada como falha na formação. Priorizando suas metas, as empresas guiam todos os envolvidos no processo, inclusive os estagiários, para aquela consecução. No entanto, o que aparece, neste caso, como um dado que desqualifica o estágio como instância formadora torna-se um modo

de propiciar ao estudante o conhecimento da política organizacional. Sendo previsível, caberia à IES selecionar as atividades a serem desenvolvidas pelos estagiários, tendo em vista enriquecer o currículo do curso. Os estudantes, por sua vez, deveriam estar cientes de que um bom estágio é aquele que oferece maior aprendizado, constrói habilidades para atuar na profissão escolhida e não o que paga uma bolsa-auxílio maior.

Quanto à questão que busca verificar que variáveis provavelmente contribuem para a burocratização do estágio nas IES, constatamos que, a despeito do caráter orientador do regulamento do estágio curricular, dos alunos alegarem haver preparação e acompanhamento para a atividade, dispondo, algumas delas, de professores/coordenadores com remuneração e carga horária específica para esse fim, os procedimentos são insuficientes. A visita à empresa, por exemplo, só ocorre, quando necessário, para resolver alguma inadequação identificada, não é sistemática e restringe-se ao estágio curricular obrigatório. Mesmo neste caso, muitas vezes a IES exige apenas o relatório com as atividades desenvolvidas; não acompanha o andamento das necessidades no processo.

O estágio curricular não-obrigatório, por sua vez, que é a maioria, com 68% do total de estagiários pesquisados, e que costuma ocorrer no início o no meio do curso, não tem acompanhamento algum por parte da instituição de ensino. Nesse caso, o único envolvimento da escola é pela assinatura do Termo de Compromisso de Estágio (TCE), que é o instrumento legal que formaliza o estágio curricular.

Os estagiários denunciam que, atualmente, a instituição fornece apenas o comprovante de matrícula, para a candidatura à vaga de estágio. Seu papel, no entanto, seria o de preparar o estudante por um ensino de qualidade; buscar oportunidades de estágio nas empresas ou instituição; acompanhar, orientar e fiscalizar o estágio curricular.

As empresas enfatizam os aspectos comportamentais na preparação do aluno para o estágio curricular, construção de postura profissional, desempenho na entrevista, capacidade de trabalho em equipe, desenvolvimento interpessoal, ética, liderança e, para estagiários com tais habilidades, é necessário um processo criterioso de recrutamento e seleção. Tal prática demonstra que grande parte dos estudantes não está preparada para ingressar no mercado de trabalho, embora a procura desses alunos por uma chance de obter essa experiência seja cada vez maior. Na experiência do IEL/Bahia, observamos estudantes que participam de vários processos seletivos e não ocupam nenhuma vaga, ou, se o fazem, dificilmente permanecem no estágio ou são absorvidos posteriormente no quadro efetivo da empresa.

Verifica-se também que não há evidência de preocupação da instituição de ensino em conhecer o desempenho do seu aluno em estágio curricular, enquanto as empresas recomendam que o resultado do estágio deveria integrar a pasta do estudante.

A questão abordada a seguir foi sobre a relação que guardam, entre si, os referenciais de perfil profissional, por parte da empresa e da escola, para guiar o processo de formação profissional. Por parte da empresa, o perfil desejado, segundo depoimentos, é de postura proativa, dinamismo, responsabilidade, assiduidade, pontualidade, boa fluência verbal e de escrita. Freqüentemente verificamos, segundo relato de empresas, que muitos estudantes, no entanto, apresentam-se para a entrevista na empresa sem nenhuma informação do universo organizacional e, desde a entrevista inicial, já manifestam deficiências de postura, tais como o descumprimento do horário agendado e vestimentas inadequadas. Quando selecionados, limitam-se a desenvolver as atividades determinadas, não solicitam outras e não procuram aprender através das atividades dos colegas.

Para as empresas que costumam absorver grande parte dos estagiários no seu quadro funcional, o estágio curricular é uma ferramenta eficiente para a seleção de seus funcionários. No entanto, as contratações dependem, sobretudo, do desempenho dos estagiários, principalmente no âmbito da postura. A capacitação é feita então pela própria empresa, já que a escola não o faz.

Se observarmos os perfis de egressos descritos nos projetos pedagógicos dos diversos cursos, podemos verificar que estes contemplam, em geral, habilidades imprescindíveis às áreas específicas, acrescidos de duas ou três de habilidades genéricas. Ainda que a escrita destes projetos seja precedida de pesquisa junto a profissionais daquela área, a escola não acompanha a celeridade com que surgem as inovações no campo organizacional e não reformula as habilidades necessárias a serem desenvolvidas nos estudantes. Se a instituição educacional superior, sobretudo na atualidade, tem ênfase na formação profissional, precisa da empresa como elemento de retroalimentação e o estágio curricular é primeiro e mais importante canal. Do distanciamento atual, só se pode esperar que os perfis perseguidos por estes dois setores complementares coincidam em apenas alguns aspectos, por mero acaso. Se os dois setores não se ajustam neste trabalho comum, que orientações o aluno deve seguir?

Os docentes afirmam que há preparação para a realização do estágio curricular obrigatório, naturalmente, ignorando a expectativa da empresa, pois restringem-se a informações sobre o processo de acompanhamento formal da instituição de ensino e sobre a Lei de Estágio. Isto, através de palestras e encontros com o professor/supervisor, em tese.

O relatório do estágio curricular obrigatório poderia constituir-se em paliativo à questão apontada, pois deve permitir verificar as sugestões de adequação do conteúdo curricular às necessidades provenientes do desenvolvimento das atividades na empresa. Se as empresas alegam que os estudantes precisam de maior preparo, infere-se que a preparação dada pelas IES precisa ser reavaliada e o agente de integração, por sua vez, precisa contribuir através de maior parceria com as empresas e escolas.

A maioria dos estagiários, 57%, indica a construção do aprendizado como o principal motivo para a busca por um estágio curricular. Esta declaração, no entanto, pode ser questionada pelo índice de procura de vagas de estágio com bolsa-auxílio de maior valor; essas vagas são preenchidas muito antes das demais, independentemente das atividades previstas. O recebimento da bolsa-auxílio é apontado como o segundo maior motivo para o estágio, com 14% dos estagiários. Os outros motivos são: desenvolvimento profissional, facilitar o emprego e praticar os conhecimentos.

O tratamento que países desenvolvidos, como a França e a Alemanha, dão ao estágio curricular demonstra a importância que a ele atribuem. Esses países, assim como o Brasil, estimulam o estágio curricular dos seus estudantes desde o início do curso, estabelecem a equivalência entre as disciplinas do curso, ou seja, se o aluno está nos primeiros semestres do curso, as atividades devem ser mais simples; se ele está no meio do seu curso, as atividades devem ser mais voltadas para as disciplinas já estudadas, de modo a possibilitar a atualização do aprendido teoricamente; no final do curso, o estudante já deve ter optado pela atividade que mais interessa para seguir a sua carreira profissional e, portanto, desenvolver a última etapa do estágio nesta área, de modo a ser absorvido pela empresa em que realiza o estágio ou ter desenvolvido experiência que facilite o seu ingresso em outra empresa, como profissional, nesta atividade.

A questão de estudo abordada a seguir busca identificar se as distorções existentes no estágio curricular brasileiro/baiano constituem obstáculo à inserção profissional dos estudantes. O resultado dessa questão demonstra muita similaridade com a anterior, pois embora muitos estagiários passem a integrar o quadro efetivo das empresas, não é comum, no estágio curricular, a realização de rodízios nas atividades, o que facilitaria a sua decisão sobre a atividade que mais o interessa para desenvolver profissionalmente. A rotatividade das atividades só ocorre quando solicitado pelo estagiário ou por necessidade da empresa. Os estagiários geralmente são efetivados na atividade na qual ingressam no estágio curricular, ou seja, após dominarem a atividade e atendendo às necessidades da empresa. Contudo, 98% dos

estagiários acham o estágio curricular importante para a sua formação profissional por fornecer experiência, ampliar os conhecimentos, aumentar a rede de relacionamentos, propiciar a interação com o mercado de trabalho e facilitar a escolha da profissão. Os docentes admitem que ocorrem distorções que podem gerar obstáculos à inserção profissional dos estudantes, principalmente no estágio curricular não-obrigatório e no caso dos alunos dos primeiros semestres, mas que sempre que se deparam com o fato, negociam com a empresa concedente para que sejam sanados. Dizem ter consciência deste fato, como conseqüência da necessidade do recebimento da bolsa-auxílio dos estudantes, como mencionado pela Instituição Z na página 99.

As distorções do estágio curricular, ressaltando aqui o interesse pelo estágio como substituto do emprego remunerado, parece espelhar as mazelas decorrentes da precária condição econômica da maioria da população brasileira e, principalmente, da Região Nordeste. Considerando o papel educativo do estágio curricular, é necessário que o estagiário manifeste a necessidade de ampliar as atividades desenvolvidas na empresa ou instituição. Sobretudo quando entenderem que já se esgotou o seu aprendizado em uma atividade ou quando pretender seguir a carreira profissional naquela função. Uma grande vantagem do estágio é permitir experiência na atividade que o estudante mais se identifica e, quando despertam para esse fato, podem mostrar todo o seu potencial e levantar o interesse da empresa por sua efetivação como funcionário.

Detalhando as distorções existentes no estágio curricular brasileiro, a questão seguinte avalia se contribuem para o distanciamento na interação entre a universidade e a empresa. As empresas admitem que as formas de interação com as universidades são principalmente através do estágio curricular e que todo o contato geralmente é feito através de agente de integração. Outras formas de interação citadas são o Fórum de Estágio da Bahia e a participação da comissão de elaboração de manual de boas práticas de estágio, resultado do Prêmio Melhores Práticas de Estágio, com a presença de representantes de empresas e universidades, através do IEL/Bahia; e desconto nas universidades, nas mensalidades de colaboradores da empresa. As empresas alertam para o ganho que essa interação pode trazer para as instituições de ensino, criando maiores oportunidades de encaminhar os alunos para estágio e receber o *feedback* da empresa, sobre a efetividade do ensino. Mas, as empresas não despertaram para o ganho que essa interação pode trazer para elas próprias, como a apropriação de novos conhecimentos, a orientação adequada na formação da sua futura geração produtiva e o desenvolvimento de novas tecnologias.

Os docentes ignoram iniciativas de integração com a empresa por parte da IES, além do estágio curricular obrigatório. O formato são as visitas do professor/coordenador às empresas. No caso do não-obrigatório, não há nenhuma interação. Mesmo através do estágio curricular obrigatório a interação não é minimamente efetiva, pois não se dá nem a troca sistemática de informações sobre o desempenho dos seus alunos no desenvolvimento das atividades na empresa. A interação deveria ocorrer através de criação de banco de empresas interessadas em receberem estagiários; troca de informações sobre o andamento do estágio na empresa; construção de uma nova cultura sobre o estágio curricular, através de fóruns de discussão, premiações de boas práticas de estágio e encontros com docentes, discentes e agentes de integração, nas IES, para discutir sobre o assunto.

Para 86% dos estagiários, o estágio curricular é importante para a interação universidade-empresa, em virtude de facilitar a formação do profissional que o mercado exige e informar à universidade sobre a necessidade de atualizar as disciplinas. As outras formas de interação propostas são através de acordo sobre a redução da carga horária de estágio; troca de serviços de interesses mútuos; desconto nos cursos de extensão para funcionários das empresas parceiras; palestras, encontros e debates, envolvendo as duas partes; visitas técnicas dos estudantes às empresas; realização de testes vocacionais para os estudantes; criar mecanismo para despertar uma cultura profissional nos estudantes.

Por fim, a questão analisada é relativa às especificidades de que o agente de integração deve se apropriar para mediar a relação aluno, orientador e empresa.

Para as empresas, a contribuição do agente de integração deve ser através da orientação dos estudantes sobre a importância do aprendizado pela via do estágio curricular, a motivação nas atividades e, principalmente, sobre o comportamento ético e profissional. Outra contribuição deveria ser um acompanhamento periódico mais intensivo, para a verificação da realização das atividades dos estagiários. É atribuído ao agente de integração, também, a realização de palestras e reuniões para os supervisores das empresas, visando criar uma cultura de educadores nas empresas: Ouvir as empresas, transmitir o *feedback* para as instituições de ensino de forma estruturada, promover fóruns e reuniões envolvendo representantes de universidades e empresas.

Os docentes apontam a necessidade do agente de integração ampliar o interesse de empresas pela contratação de estagiários, além de promover encontros periódicos com os estudantes, docentes e empresários, visando esclarecer dúvidas sobre legislação, comportamento, atitudes e condutas; também a necessidade de realização de minicursos

preparatórios com o intuito de inseri-los no mercado de trabalho, além de acompanhar e avaliar o desempenho no estágio curricular na empresa.

Assim como as empresas e os docentes, 93% dos estagiários entendem que o agente de integração pode contribuir com alguns dos papéis das partes envolvidas no estágio curricular, para promover a sua qualidade. Através de realização de palestras, seminários, oficinas e minicursos de qualificação para os estudantes; acompanhamento do estágio nas empresas; e ouvir sugestões dos estudantes para a melhoria do estágio curricular.

O estudo demonstrou que tanto as empresas quanto os docentes e os estagiários acreditam no estágio curricular como importante ferramenta de formação profissional e interação universidade-empresa, mas admitem haver deficiências no seu formato atual. As empresas evidenciam carências quanto à consciência dos supervisores dos estagiários no que se refere à função educativa do estágio curricular e para isso precisam prepará-los. O agente de integração, face a esse quadro, pode contribuir realizando cursos, encontros e palestras, voltados para os supervisores das empresas, que despertem os ganhos trazidos por estágio curricular bem aproveitado, como a capacitação e qualificação efetivas da sua mão-de-obra futura, a aproximação de novos conhecimentos desenvolvidos no meio acadêmico, a renovação organizacional com a entrada de novas idéias e soluções, contribuindo assim para a formação dos futuros profissionais do país.

As universidades não dispõem de professores disponíveis para acompanhar os estudantes no cumprimento do estágio curricular não-obrigatório, mas permitem que seus alunos realizem o estágio nas empresas desde o início do curso, na maioria dos casos. Os docentes de todas as disciplinas, principalmente as do início do curso, devem incluir então noções comportamentais para seus alunos, orientando como se portar em situações reais de trabalho em uma sociedade que se renova a cada instante. Outra medida curricular importante é a adoção da estratégia interdisciplinar, pois é do desempenho que daí decorre que as empresas necessitam. Na preparação para o estágio devemos atentar ainda para as deficiências de escolaridade que os ingressantes do ensino superior trazem do ensino médio, pois este dado compromete o trabalho docente no desenvolvimento da programação pedagógica. A queixa mais freqüente refere-se à falta de hábito de leitura, dificuldade de expressão escrita e vocabulário reduzido a jargões e gírias.

É fato também que grande parte dos docentes divide-se em múltiplas atividades profissionais, como forma de compensar os baixos salários. Isto compromete a qualidade do trabalho escolar, pois não lhes sobra tempo para dedicação ao estudante e aligeira o cotidiano

da prática pedagógica. O estímulo à leitura, desde o início do curso; emprego de atividades de escrita; apresentação de trabalhos em sala de aula, visando corrigir os vícios de linguagem, e melhorar a fluência verbal; ensino do uso adequado dos recursos tecnológicos para complementação da aprendizagem; desenvolvimento de hábitos de pesquisa e interesse pelo aprendizado de interesse outra língua são alguns exemplos de como a escola pode contribuir para uma formação profissional de maior qualidade.

Quase todos os estudantes estrangeiros que realizam o estágio curricular na Bahia são fluentes em, pelo menos, três línguas, muitos deles dominam quatro idiomas, geralmente o inglês, francês, português e espanhol. Nos processos seletivos para o estágio curricular em empresas com sede em outros países, geralmente são exigidas noções de outra língua e essas vagas demoram muito a serem preenchidas e muitas vezes não o são. Os estudantes baianos, de todos os cursos, dificilmente possuem domínio ou noção de outro idioma, mesmo nos cursos onde é extremamente necessária para a atuação profissional, tais como Relações Internacionais, Comércio Exterior, Turismo e Hotelaria.

Algumas ações já são realizadas pelos agentes de integração, no sentido de auxiliar as universidades na preparação dos estudantes para ingressarem no estágio curricular e posteriormente no mercado de trabalho, mas este estudo demonstra que precisam ser intensificadas para atingir maior número e serem percebidas pelas partes envolvidas, como é o caso do acompanhamento do estágio na empresa, através da supervisão administrativa, as oficinas de estágio para esclarecer sobre os direitos e deveres e a forma de comportamento dos estagiários, e os minicursos, que propiciam o desenvolvimento dos estudantes em temas imprescindíveis para o seu ingresso no estágio, como informática, redação, marketing pessoal, como se portar em entrevistas, como elaborar currículo, dentre outros. Uma ação bastante percebida pelas empresas, mas que não tem a mesma visibilidade para os docentes, é a criação de Fórum de Discussão sobre o estágio curricular e premiações de empresas com boas práticas de estágio. Outra ação necessária e urgente é a maior aproximação do agente de integração com as universidades, de modo a contribuir para que se amplie a importância atribuída ao estágio curricular na formação profissional dos estudantes.

O estudo demonstrou que, teoricamente, todos os envolvidos no processo atribuem importância ao estágio curricular, mas isso não é o suficiente para que se resolvam os empecilhos que comprometem tão seriamente o recurso. Alterando essa postura, propomos aqui algumas ações que podem ser realizadas pelo agente de integração, de modo a contribuir com a efetividade do estágio curricular:

a) Criação de instrumentos que ampliem a consciência dos supervisores das empresas quanto a seu papel educativo;
b) Ampliação do número de minicursos para os estudantes, de modo a desenvolver requisitos exigidos pelas empresas nos processos seletivos, como o comportamento na entrevista e durante o desenvolvimento das atividades do estágio, como elaborar currículo, marketing pessoal, informática, técnicas de redação, matemática básica, dentre outros;
c) Realização de mais palestras nas universidades, para os estudantes dos primeiros semestres, no sentido de informar sobre a importância do estágio na futura profissão e como preparar-se para o ingresso neste universo;
d) Envolvimento de um número maior de instituições de ensino e empresas nas reuniões e Fórum de Discussão, de modo a propiciar ações conjuntas direcionadas para o maior aproveitamento do estágio dos estudantes;
e) Desenvolvimento de mecanismo de troca de informações com a instituição de ensino sobre o desempenho dos seus alunos no desenvolvimento do estágio curricular na empresa.

Outro fator de aperfeiçoamento do estágio é o cuidado de alocar o estudante no espaço correlacionado à área do curso, ou seja, os estudantes de engenharia devem estagiar, desde o primeiro semestre, em empresas que possuam atividades de engenharia. Da mesma forma, que os estagiários da área de saúde devem estagiar em estabelecimentos que possuam atividades previstas no seu curso. Assim, o estágio curricular amplia a perspectiva da carreira escolhida, aumenta a motivação pela profissão e possibilita a formação de um profissional mais realizado. Também as empresas teriam maiores opções de escolha para seus quadros e profissionais melhor qualificados – eliminaríamos a prática de trazê-los de outros estados e às vezes de outros países – como as universidades ampliariam seu conceito junto à comunidade.

O estágio curricular pode contribuir para a formação profissional dos estudantes; facilitar a interação entre universidade e empresa; e proporcionar acesso ao mercado de trabalho para os egressos da universidade. Para isso, é necessário o empenho de todos os envolvidos no processo, no sentido de contribuir com a melhoria da qualificação, desenvolvimento e formação dos estudantes. Se universidade e empresa têm dificuldades de atuar nesta direção, o agente de integração pode fazê-lo. Formar, fomentar e mediar relações interorganizacionais devem tornar-se objetos formalizados que, conseqüentemente, tornarão o agente de integração um elo decisivo na formação profissional.

REFERÊNCIAS

AGITAÇÃO. São Paulo: Centro de Integração Empresa-Escola (Ciee), jan/fev 2004.

ALBUQUERQUE, Eduardo Motta. Patentes e atividades inovativas: uma avaliação preliminar do caso brasileiro. In: VIOTTI, E.; MACEDO, M.M. **Indicadores de ciência, tecnologia e inovação no Brasil**. Campinas: Unicamp, 2003. p. 333-376.

ALVIN, Paulo César Resende de Carvalho. Cooperação universidade-empresa: da intenção à realidade. In: **Interação universidade empresa**. Brasília: Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT),1998. p. 99-125.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 6023: informação e documentação – Referências - Elaboração.** Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 10520: informação e documentação - Citações em documentos - Apresentação**. Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 14724: informação e documentação - Trabalhos acadêmicos - Apresentação**. Rio de Janeiro, 2005.

BOAVENTURA, Edivaldo M. **Metodologia da pesquisa**: monografia, dissertação, tese. São Paulo: Atlas, 2004.

BAHIA. Conselho Estadual de Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução CEE/CEB nº 75, de 9 de novembro de 2005**. Estabelece diretrizes e indica procedimentos para Estágio Curricular de alunos da Educação Básica, etapa Ensino Médio, nas instituições integrantes do Sistema Educacional de Ensino. Diário Oficial, de 11 de novembro de 2005.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução CNE/CEB nº 1, de 21 de janeiro de 2004**. Estabelece as diretrizes nacionais para a organização e a realização de estágio de alunos da Educação Profissional e do Ensino Médio, inclusive nas modalidades de Educação Especial e de Educação de Jovens e Adultos. Diário Oficial da União, de 4 de fevereiro de 2004, Seção 1, p.21.

_____. **Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982**. Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Brasília, DF, 18 de agosto de 1982. Disponível em: <http://www.soleis.adv.br> Acesso em: 25 de julho de 2005

_____. **Decreto-lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942**. Lei orgânica do ensino industrial. Rio de Janeiro, RJ, 30 de janeiro de 1942. Disponível em <http://www.soleis.adv.br> Acesso em: 25 de julho de 2005.

_____. **Lei nº 4.215, de 27 de abril de 1963**. Dispõe sobre o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de maio de 1963. Revogada pela Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994.

_____. **Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977**. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 de dezembro de 1977.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF, 20 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.soleis.adv.br> Acesso em: 25 de julho de 2005.

_____. **Medida provisória nº 1.879-16, de 22 de outubro de 1999**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 de dezembro de 1977.

_____. **Medida provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Brasília, DF, 24 de agosto de 2001. Disponível em: <http://www.soleis.adv.br> Acesso em: 25 de julho de 2005.

_____. Ministério da Educação. **Educação Superior:** cursos e instituições. Disponível em: <http://www.educacaosuperior.inep.gov.br/funcional/lista_ies.asp> Acesso em: 14 de junho de 2006.

CALDERÓN, A. I. Repensando o papel da universidade. **RAE**, v.44, n. 2, p. 104 -108, 2004.

CERQUEIRA FILHO, João Nunes. **Dono de minh'alma:** o exercício do poder disciplinar nas sociedades industriais modernas sob a ótica de Michel Foucault. Síntese de Monografia (Graduação de Bacharel em Sociologia) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 1997.

CHAUÍ, Marilena. **Escritos sobre a universidade.** São Paulo: UNESP, 2001.

CLAR, Gunter. A visão empreendedora do aprendizado humano como fundamento do desenvolvimento econômico. **TECBAHIA**, v.12, n. 1, p. 72 -94, jan./abr. 1997.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

ENRIQUEZ, Eugène. O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 37, n. 1, p. 18-29, jan./mar.1997.

FARIA, José Henrique; MENEGHETTI, Francis Kanashiro. O seqüestro da subjetividade e as novas formas de controle psicológico no trabalho: uma abordagem crítica ao modelo toyotista de produção. **ENANPAD**, 2001.

FONSECA, Celso Suckow. **História do ensino industrial no Brasil**. Rio de Janeiro: SENAI/DN/DPEA, 1996.

FÓRUM DE ESTÁGIO DA BAHIA. **Regulamento, questionário de auto-avaliação, relatórios**. Salvador: IEL, 2006.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Tradução de Raquel Ramalhek. Petrópolis: Vozes, 1999.

GUERRA, Oswaldo; GONZALEZ, Paulo. **25 anos de evolução econômica da Bahia.** Salvador: Gráfica Santa Helena, [200?].

JASINSKI, Ricardo Pereira. Estágio curricular: análise sob a ótica da empresa, da universidade e do estagiário e possíveis pontos para melhora. In: **Monografias premiadas no 1º concurso de monografia sobre a relação universidade/empresa**: as dimensões econômicas, sociais e pedagógicas do estágio. [Coordenação: Ivo Mezzadri; Mariza Christina Kloss]. Curitiba: IPARDES: IEL-PR, 1999, p. 67-80.

LUBISCO, Nidia Maria Lienert. **Manual de estilo acadêmico.** Salvador: EDUFBA, 2003.

LUDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E.D.A . **Pesquisa em educação:** abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MAIA, Maria das Graças Sodré Fraga. **A integração universidade/empresa como fator de desenvolvimento regional:** um estudo da Região Metropolitana de Salvador. Barcelona, 2005. Tese apresentada à Universidade de Barcelona, para a obtenção do título de Doutora em Planificação Territorial e Desenvolvimento Regional.

MARBACK NETO, Guilherme. **Modelos de universidade.** Salvador, 2001. Tese apresentada à Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Campus de Marília, para a obtenção do título de Doutor em Educação.

MARRAS, J.P. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. São Paulo: Futura, 2002. p. 21-32.

MEDEIROS, Lucília Atas. **INSTITUTO EUVALDO LODI**: 30 anos de parceria universidade-indústria, 1969-1999. [Coordenação: Gina G.Paladino]. Brasília: IEL, 1999.

MOREIRA, A. S. As universidades e os franciscanos no século XIII**. Cadernos do IFAN**, n. 11 p. 07 -14, 1995.

MOTA, Teresa Lenice Nogueira da Gama. Interação universidade-empresa na sociedade do conhecimento: reflexões e realidade. In: **Ciência da informação**: Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia. Brasilia: IBICT, 1999, v.28, n.1, p. 79-86.

MOTTA, Fernando C. Prestes. Cultura e organizações no Brasil. In: MOTTA, F.P.; CALDAS, M. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997. p. 25-37.

OLIVEN, Arabela Campos. Resgatando o significado do departamento na universidade brasileira. In: MARTINS, C.B. **O ensino superior brasileiro**. São Paulo: Atlas, 1989.

OSÓRIO, Héctor Hernán González; SCHOENAU, Olávio. Mitos, realidades e perspectivas do estágio. In: **Monografias premiadas no 1º concurso de monografia sobre a relação universidade/empresa**: as dimensões econômicas, sociais e pedagógicas do estágio. [Coordenação: Ivo Mezzadri; Mariza Christina Kloss]. Curitiba: IPARDES: IEL-PR, 1999, p. 5-18.

PRATES, Marco Aurélio Spyer; BARROS, Betania Tanure. O estilo brasileiro de administrar: sumário de um modelo de ação cultural brasileiro com base na gestão empresarial. In: MOTTA, F.P.; CALDAS, M. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997. p. 55-69.

RAPPEL, Eduardo. Integração universidade-indústria: os "porquês" e os "comos". In: **Interação universidade empresa II**. Brasília: Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), 1999. p. 90-116.

REUNIÃO SOBRE ESTÁGIO. Porto Alegre, 9 de julho de 2004.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1985.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. São Paulo: Atlas, 1999.

SALM, Cláudio L. **Escola e trabalho.** São Paulo: Brasiliense, 1980.

SAVIANI, Dermeval. **A nova lei da educação.** LDB: trajetória, limites e perspectivas. Campinas, SP: Autores Associados, 1998.

SCHREINER, Wido H. Desafios para a interação universidade-empresa. In: **Revista Educação & Tecnologia:** Periódico técnico-científico dos programas de pós-graduação em Tecnologia dos Cefets – PR/MG/RJ – ano 1, nº.01, abril. 1997. Curitiba: Editora CEFET-PR, 2003, v. 4, n. 7, p. 112-132.

SOUZA, Andréa Alcione; BRANDÃO, Lívia Alves. A importância do intercâmbio Universidade-Empresa para a prática de estágio. In: **Coletâneas 1999:** II Encontro Nacional de Estágios. Belo Horizonte: IEL-MG, 1999, p. 136-153.

TAKAHASHI, Tadao. **Sociedade da informação no Brasil**: livro verde. Brasilia: Ministério da Ciência e Tecnologia, 2000.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo.** São Paulo: Pioneira, 1997. p. 28-51.

YIN, R.K. **Estudo de Caso:** planejamento e método. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA / EMPRESA

EMPRESA:_____ DATA:_____
TIPO: ☐ INDÚSTRIA ☐ COMÉRCIO ☐ SERVIÇO
PORTE: ☐ PEQUENA ☐ MÉDIA ☐ GRANDE
FUNÇÃO:_____ TEMPO NA FUNÇÃO:_____
FAIXA ETÁRIA: ☐ ATÉ 30 ANOS ☐ 31 A 40 ANOS ☐ MAIS DE 40 ANOS
SEXO:_____ FORMAÇÃO:_____

1. Há quanto tempo a empresa trabalha com estagiários?
2. Quantos estudantes fazem estágio curricular na empresa?
3. Existe algum regulamento para o estágio curricular na empresa?
4. Se existe, você participou da elaboração deste regulamento?
5. Quantos estagiários cada supervisor acompanha?
6. Como são escolhidas as atividades que o estudante irá realizar no período do estágio curricular?
7. Como se dá o acompanhamento dos estagiários?
8. Como se dá a rotatividade dos estudantes nos setores da empresa durante o estágio curricular?
9. O que você observa nos estudantes estagiários quando ingressam na atividade?
10. Os estudantes que realizam estágio curricular estão preparados para realizar as atividades?
11. Você acha que deveria haver uma preparação específica dos estudantes antes de iniciar o estágio curricular?
12. Quem deveria prepará-los?
13. Os estagiários são aproveitados no quadro efetivo da organização quando há vagas?
14. O que precisaria ser melhorado para que haja maior aproveitamento dos estagiários pela organização?
15. Como a empresa recebe os estagiários?
16. Como o agente de integração poderia contribuir neste processo?
17. Há quanto tempo você tem parceria com agentes de integração?
18. Que ações são realizadas pelos agentes de integração na empresa?
19. Você acha que poderia ser feito algo mais pelos agentes de integração para facilitar a qualidade do estágio?
20. Sua empresa tem interação com as instituições de ensino?
21. Quais as formas de interação com as instituições de ensino?
22. Quais os ganhos da empresa na interação com as instituições de ensino?
23. A parceria com agentes de integração facilita essa interação?
24. Você considera o atual formato do estágio curricular um instrumento de interação universidade-empresa?
25. O que deveria ser alterado?
26. De que forma o agente de integração pode contribuir para ampliar essa parceria?
27. Que críticas faria ao papel da escola nesta atualidade?
28. Que críticas faria ao papel dos agentes de integração?
29. Como poderíamos contribuir para ampliar a efetividade do estágio curricular?

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA / DOCENTE

INSTITUIÇÃO DE ENSINO_____ DATA:_____
NATUREZA ADMINISTRATIAVA: ☐ PÚBLICA ☐ PRIVADA
FUNÇÃO:_____ TEMPO NA FUNÇÃO:_____
FAIXA ETÁRIA: ☐ ATÉ 30 ANOS ☐ 31 A 40 ANOS ☐ MAIS DE 40 ANOS
SEXO:_____ FORMAÇÃO:_____

1. Ha quanto tempo você acompanha a disciplina estágio curricular?
2. Existe um regulamento para nortear o estágio curricular na instituição?
3. Se existe, você participou da elaboração deste regulamento?
4. Quantos alunos você acompanha?
5. Tem carga horária ou remuneração específica para o acompanhamento de estágio curricular?
6. Como se dá este acompanhamento?
7. Como avalia o relatório de estágio curricular?
8. Os estudantes são preparados previamente para realizar o estágio curricular?
9. Caso sejam preparados, de quem é esta atribuição?
10. Existe uma interação curricular entre os conteúdos do curso e os elementos trazidos pelos alunos na experiência do estágio curricular?
11. Como é escolhida ou aprovada a empresa e função do estudante para a realização do estágio curricular?
12. Como o aluno é recebido na empresa?
13. Como é realizado o acompanhamento do estágio curricular na empresa?
14. Existe alguma parceria de trabalho com o supervisor da empresa?
15. Já verificou casos de inadequação de função dos alunos em estágios curriculares?
16. Como reagiu?
17. Como se dá a rotatividade dos estudantes nos setores da empresa durante o estágio curricular?
18. São realizadas visitas aos alunos durante o processo?
19. Procede a alteração de planejamento ou intervém de algum modo na continuidade do estágio curricular?
20. Há quanto tempo a instituição tem parceria com agentes de integração?
21. Que ações são realizadas pelos agentes de integração na instituição?
22. Você acha que o agente de integração poderia ter papel mais atuante?
23. Você acha que poderia ser feito algo mais pelos agentes de integração para facilitar a qualidade do estágio curricular?
24. Você considera que a instituição tem efetiva interação com as empresas?
25. Quais as formas existentes de interação com as empresas?
26. A parceria com agentes de integração facilita essa interação?
27. Como se dá a interação universidade-empresa via estágio curricular?
28. O que deveria ser alterado no atual formato de interação universidade-empresa através do estágio curricular?
29. De que forma o agente de integração poderia contribuir para ampliar as modalidades de interação entre universidade-empresa, pela via de estágio curricular?

APÊNDICE C - QUESTIONÁRIO / ESTAGIÁRIO

ESTUDANTE (OPCIONAL)_____DATA:_____
NATURAEZA DA INSTITUIÇÃO QUE ESTUDA: ☐ PÚBLICA☐ PRIVADA
CURSO:_____ SEMESTRE/ANO:_____
FAIXA ETÁRIA: ☐ ATÉ 20 ANOS☐ 21 A 25 ANOS ☐ MAIS DE 26 ANOS
SEXO:_____ ESTÁGIO OBRIGATÓRIO: ☐ SIM ☐ NÃO
TIPO DA ONRGANIZ.QUE ESTAGIA: ☐INDÚSTRIA ☐COMÉRCIO ☐SERVIÇO
PORTE DA ORG.QUE ESTAGIA: ☐ PEQUENA☐ MÉDIA ☐ GRANDE

1. Classifique, por ordem de prioridade, os motivos para a busca por um estágio.

☐ Receber a bolsa auxílio ☐Aumentar a rede de relacionamentos
☐ Para ter uma ocupação ☐Porque é obrigatório
☐ Para obter aprendizado ☐Para facilitar o ingresso no emprego
☐ Outros: _____

2. Você acha o estágio curricular importante para a sua formação profissional? Qual a importância?

☐ Sim ☐Não

_____

3. O agente de integração facilita o seu acesso ao estágio curricular? Por que?

☐ Sim ☐Não

_____

4. Qual o papel da empresa no estágio curricular?

_____

5. Qual o papel da instituição de ensino no estágio curricular?

_____

6. O agente de integração pode contribuir com algum desses papéis? Como?

☐ Sim ☐ Não

_____

7. O que o agente de integração poderia fazer para ampliar a qualidade do estágio?

_____

8. Você considera o estágio curricular importante para a interação entre a universidade e a empresa? Por que?

☐ Sim ☐Não

_____

9. De que modo a empresa e a universidade poderiam ser mais parceiras?

_____

APÊNDICE D - PERGUNTAS DA PESQUISA RELATIVAS ÀS QUESTÕES DE ESTUDO

QUESTÕES DE ESTUDO	EMPRESA	DOCENTE	ESTAGIÁRIO
1. O atual formato de atuação do agente de integração no estágio curricular brasileiro/baiano constitui obstáculo face à pretensão de ocupar espaço efetivo em sua qualidade?	16. Há quanto tempo a instituição tem parceria com agentes de integração? 17. Que ações são realizadas pelos agentes de integração na instituição? 18. Você acha que o agente de integração poderia ter papel mais atuante? 28. Que críticas faria ao papel dos agentes de integração? 29. Como poderíamos contribuir para ampliar a efetividade do estágio curricular?	20. Há quanto tempo a instituição tem parceria com agentes de integração? 21. Que ações são realizadas pelos agentes de integração na instituição? 22. Você acha que o agente de integração poderia ter papel mais atuante? 23. Você acha que poderia ser feito algo mais pelos agentes de integração para facilitar a qualidade do estágio curricular?	3. O agente de integração facilita o seu acesso ao estágio curricular? Por que? 1. O que o agente de integração poderia fazer para ampliar a qualidade do estágio curricular?
2. A que se deve o distanciamento da empresa no que tange o papel formativo do estágio curricular?	13. Existe algum regulamento para o estágio curricular na empresa? 14. Se existe, você participou da elaboração deste regulamento? 15. Quantos estagiários cada supervisor acompanha? 7. Como se dá o acompanhamento dos estagiários?	11. Como é escolhida ou aprovada a empresa e função do estudante para a realização do estágio curricular? 12. Como o aluno é recebido na empresa? 13. Como é realizado o acompanhamento do estágio curricular na empresa? 14. Existe alguma parceria de trabalho com o supervisor da empresa?	3. Qual o papel da empresa no estágio curricular?
3. Que variáveis constroem o tratamento burocrático com que a universidade trata o estágio curricular?	9. O que você observa nos estudantes estagiários quando ingressam na atividade? 10. Os estudantes que realizam estágio curricular estão preparados para realizar as atividades? 11. Você acha que deveria haver uma preparação específica dos estudantes antes de iniciar o estágio curricular? 12. Quem deveria prepará-los? 16. Que críticas faria ao papel da escola nesta atualidade?	2. Existe um regulamento para nortear o estágio curricular na instituição? 3. Se existe, você participou da elaboração deste regulamento? 4. Quantos alunos você acompanha? 5. Tem carga horária ou remuneração específica para o acompanhamento de estágio curricular? 6. Como se dá este acompanhamento? 7. Como avalia o relatório de estágio curricular?	5. Qual o papel da instituição de ensino no estágio curricular?
4. Que relação guardam, entre si, os referenciais da empresa e da escola no processo de formação profissional?	16. Os estagiários são aproveitados no quadro efetivo da organização quando há vagas? 17. O que precisaria ser melhorado para	8. Os estudantes são preparados previamente para realizar o estágio curricular? 9. Caso sejam preparados, de quem é	7. Classifique, por ordem de prioridade, os motivos para a busca por um estágio. ▪ Receber a bolsa auxílio ▪ Aumentar a rede de relacionamentos

	que haja maior aproveitamento dos estagiários pela organização? 18. Como a empresa recebe os estagiários?	esta atribuição? 10. Existe uma interação curricular entre os conteúdos do curso e os elementos trazidos pelos alunos na experiência do estágio curricular?	▪ Para ter uma ocupação ▪ Porque é obrigatório ▪ Para obter aprendizado ▪ Para facilitar o ingresso no emprego ▪ Outros:
5. As distorções existentes no estágio curricular brasileiro/baiano constituem obstáculo na inserção profissional dos estudantes?	28. Como são escolhidas as atividades que o estudante irá realizar no período do estágio curricular? 8. Como se dá a rotatividade dos estudantes nos setores da empresa durante o estágio curricular?	8. Já verificou casos de inadequação de função dos alunos em estágios curriculares? 9. Como reagiu?	2. Você acha o estágio curricular importante para a sua formação profissional? Qual a importância?
6. As distorções existentes no estágio curricular brasileiro/baiano contribuem para o distanciamento na interação entre a universidade e a empresa?	8. Sua empresa tem interação com as instituições de ensino? 9. Quais as formas de interação com as instituições de ensino? 10. Quais os ganhos da empresa na interação com as instituições de ensino?	24. Você considera que a instituição tem efetiva interação com as empresas? 25. Quais as formas existentes de interação com as empresas? 27. Como se dá a interação universidade-empresa via estágio curricular? 28. O que deveria ser alterado no atual formato de interação universidade-empresa através do estágio curricular?	9. Você considera o estágio curricular importante para a interação entre a universidade e a empresa? Por que? 10.
7. De que especificidades o agente de integração deve se apropriar para mediar a relação aluno, orientador e empresa?	19. Como o agente de integração poderia contribuir neste processo? 23. A parceria com agentes de integração facilita essa interação? 24. Você considera o atual formato do estágio curricular um instrumento de interação universidade-empresa? 25. O que deveria ser alterado? 26. De que forma o agente de integração pode contribuir para ampliar essa parceria?	26. A parceria com agentes de integração facilita essa interação? 29. De que forma o agente de integração poderia contribuir para ampliar as modalidades de interação entre universidade-empresa, pela via de estágio curricular?	6. O agente de integração pode contribuir com alguns desses papéis? Como?

APÊNDICE E - SÍNTESE DAS FALAS DOS SUJEITOS DA PESQUISA RELATIVAS ÀS QUESTÕES DE ESTUDO

QUESTÕES DE ESTUDO	EMPRESA	DOCENTE	ESTAGIÁRIO
	Quatro empresas privadas, sendo uma pequena e três grandes, nos segmentos indústria, comércio e serviço. Três delas vencedoras e uma finalista do "Prêmio Melhores Práticas de Estágio". Respondido por representantes da área de RH, e que atuam com estagiários há pelo menos três anos.	Três instituições de ensino superior privadas, sendo duas faculdades e uma universidade. Todas fazem parte do Fórum de Estágio da Bahia. Respondido por professores/coordenadores de estágio, que atuam há pelo menos dois anos com estagiários.	Quarenta e quatro estudantes do ensino superior, de instituições de ensino públicas e privadas, que realizam estágio curricular através de agente de integração. Os estudantes são oito da Área 1, trinta e cinco da Área 3, sendo dezoito do curso de Administração e ênfases, e um da Área 4.
1. O atual formato de atuação do agente de integração no estágio curricular brasileiro/baiano constitui obstáculo face à pretensão de ocupar espaço efetivo em sua qualidade?	Já existem algumas ações dos agentes de integração que visão a qualidade do estágio como: recrutamento, seleção e contratação de estagiários, avaliação na empresa junto aos estagiários, cursos, workshops, fórum, premiação para as empresas com boas práticas de estágio, elaboração de manual de boas práticas de estágio. As ações poderiam ser melhoradas através de maior agilidade nos processos, preparação dos estagiários nos aspectos comportamentais, alocação de estudantes portadores de deficiência e mudar a cultura de empresas e instituições de ensino sobre a prática de estágio curricular.	As ações realizadas pelos agentes de integração são: divulgação de vagas de estágio, palestras e reuniões com os estudantes. Poderia haver um trabalho de conscientização das empresas sobre o objetivo do estágio curricular.	95% dos estudantes pesquisados acham que o agente de integração facilita o seu acesso no estágio curricular. Possui parceria com muitas empresas, o que facilita maior oferta de vagas de estágio e consequentemente a possibilidade de escolher as atividades de acordo com seu interesse e sua formação, além de maior transparência no cumprimento dos direitos e deveres dos estagiários. Poderia preparar os estudantes e supervisores sobre a prática de estágio; buscar mais empresas que ofereçam vagas de estágio de qualidade; fiscalizar o cumprimento das atividades através de visitas nas empresas, para evitar desvirtuamento; avaliar a satisfação das empresas com relação ao estágio; e propor a diminuição da carga horária de estágio, para o estagiário estudar.

2. A que se deve o distanciamento da empresa no que tange o papel formativo do estágio curricular?	Três, das quatro empresas, possuem regulamento específico sobre a contração de estagiários, o que demonstra a importância dada. As atividades desenvolvidas pelos estagiários são traçadas de acordo com as necessidades da empresa, de forma a proporcionar aprendizado ao estagiário.	Os alunos buscam as empresas que irão estagiar, a instituição de ensino não acompanha esse processo. As visitas na empresa só ocorrem no estágio curricular obrigatório, no final do curso. Não há ações de parceria com o supervisor de estágio da empresa.	O papel da empresa no estágio curricular é: instruir, orientar, preparar, acompanhar, transmitir conhecimentos, desenvolver as suas habilidades, oferecer oportunidade de aprendizado, fornecer experiência que facilite o seu acesso no mercado de trabalho e diminuir a distância entre a universidade e o trabalho.
3. Que variáveis constroem o tratamento burocrático com que a universidade trata o estágio curricular?	Para que o estudante ingresse em uma vaga de estágio nas empresas é necessário passar por um rigoroso processo seletivo. Os estudantes deveriam ser melhor preparados em questões comportamentais como: postura profissional, como se portar em entrevista, trabalho em equipe, relação interpessoal, ética, liderança. Não há uma preocupação da escola em conhecer o desempenho do seu aluno no estágio. Deveria fazer parte da pasta do estudante.	Todas as instituições possuem regulamento sobre o estágio dos alunos. Em duas delas há professores/coordenadores com remuneração e carga horária específica para orientar e acompanhar os estudantes no estágio curricular obrigatório. No final do estágio curricular obrigatório é exigido um relatório com as atividades desenvolvidas. A visita na empresa só ocorre quando necessário, não é sistemática.	Atualmente a instituição de ensino apenas fornece o comprovante de matrícula. O seu papel é: preparar o estudante através de um ensino de qualidade; buscar oportunidades de estágio nas empresas; e acompanhar, orientar e fiscalizar o estágio curricular na empresa.
4. Que relação guardam, entre si, os referenciais da empresa e da escola no processo de formação profissional?	Apenas em uma das empresas os estagiários não são aproveitados no seu quadro de funcionários, pois é exigida a seleção pública para suas contratações. Nas demais, as contratações dependem do surgimento de vagas e do desempenho dos estagiários, principalmente nas questões comportamentais.	Há uma preparação prévia para a realização do estágio curricular, através de palestras e encontros com o professor/supervisor, onde são passadas informações sobre o processo de acompanhamento da instituição e sobre a Lei de Estágio. Através do relatório do estágio curricular obrigatório é possível verificar as sugestões de adequação de conteúdo da matriz curricular.	57% dos estudantes buscam o estágio para obter aprendizado, 14% para receber a bolsa auxílio, 7% para aumentar a rede de relacionamentos. Os outros motivos são: desenvolvimento profissional, facilitar o emprego e praticar os conhecimentos.
5. As distorções existentes no estágio curricular brasileiro/baiano constituem obstáculo na inserção profissional dos	A rotatividade das atividades desenvolvidas durante o estágio praticamente inexiste. Quando há é por	É comum verificar distorções nas atividades de estágio curricular não obrigatório, principalmente dos alunos	98% dos estudantes acham o estágio curricular importante para a sua formação profissional em virtude de:

estudantes?	solicitação do estagiário ou por necessidade da empresa.	dos primeiros semestres, neste caso são negociados os devidos ajustes com a empresa. Os estudantes necessitam da bolsa auxílio, fornecida pela empresa.	fornecer experiência, ampliar os conhecimentos, aumentar a rede de relacionamentos, interação com o mercado de trabalho e facilitar a escolha da profissão.
6. As distorções existentes no estágio curricular brasileiro/baiano contribuem para o distanciamento na interação entre a universidade e a empresa?	As formas de interação com as universidades são principalmente através do estágio curricular, com a intermediação do agente de integração. Outras formas são: fórum de discussão e comissão de elaboração de manual de boas práticas de estágio, com a presença das duas partes, através de agente de integração; e desconto nas universidades nas mensalidades de colaboradores da empresa. A instituição de ensino tem muito a ganhar com a interação, pois criam oportunidade de encaminhar os alunos para estágio e receber o *feedback* da empresa.	No estágio curricular obrigatório, existe alguma interação nas visitas do professor/coordenador às empresas, mas no não obrigatório não há nenhuma interação. Nem através do estágio curricular obrigatório a interação é efetiva, pois não ocorre a troca sistemática de informações sobre o desempenho dos seus alunos no desenvolvimento das atividades na empresa. As instituições desconhecem outras formas de interação, além do estágio curricular. A interação deveria ocorrer através de: criação de banco de empresas interessadas em receberem estagiários; troca sistemática de informações sobre o andamento do estágio na empresa; construção de uma nova cultura sobre o estágio curricular, através de fóruns de discussão, premiações de boas práticas de estágio e encontros com docentes, discentes e agentes de integração, nas IES, para discutir sobre o assunto.	86% dos estudantes consideram o estágio curricular importante para a interação universidade-empresa, em virtude de facilitar a formação do profissional que o mercado exige e informar à universidade sobre a necessidade de atualizar as disciplinas. As outras formas de interação deveriam ser através de: acordo sobre a redução da carga horária de estágio; troca de serviços de interesses mútuos; desconto nos cursos de extensão para funcionários das empresas parceiras; palestras, encontros e debates, envolvendo as duas partes; visitas técnicas dos estudantes às empresas; realização de testes vocacionais para os estudantes; criar mecanismo para despertar uma cultura profissional nos estudantes.
7. De que especificidades o agente de integração deve se apropriar para mediar a relação aluno, orientador e empresa?	O agente de integração deve orientar os estudantes sobre a importância do estágio curricular, despertando neles o interesse em aprender, desenvolver as atividades com motivação e ética. Acompanhar periodicamente e avaliar os estagiários nas empresas.	O agente de integração deve despertar o interesse em mais empresas para a contratação de estagiários. Realizar mini-cursos que visem preparar os estudantes para o ingresso no mercado de trabalho.	93% dos estudantes acham que o agente de integração pode contribuir com o papel da empresa e da instituição de ensino, no processo de estágio curricular, através de: realização de palestras, seminários, oficinas e mini-cursos de qualificação para os estudantes;

	estagiários nas empresas. Criar uma cultura de educadores nos supervisores de estágio da empresa, através de palestras. Ouvir as empresas e passar o *feedback* para as instituições de ensino de forma estruturada. Promover fóruns e reuniões envolvendo representantes de universidades e empresas.	Acompanhar e avaliar o andamento do estágio curricular. Promover a troca de informações entre as universidades e as empresas através de encontros e palestras envolvendo estudantes, professores e empresários.	acompanhamento do estágio nas empresas; e ouvir os estudantes sobre as sugestões de melhoria do estágio curricular.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO DO "PRÊMIO MELHORES PRÁTICAS DE ESTÁGIO"

Aspectos gerais do estágio

1- Promove oportunidades de estágio que propiciem ao estudante:
a) Aplicação prática dos conhecimentos teóricos ....
b) Atividades correlatas ao curso de formação .....
c) Complementação educacional. .....

Política de Estágio

2- Tem política formal de estágio, abrangendo:
a) Filosofia e propósitos do programa de estágio ...
b) Objetivos.....
c) Carga horária.....
d) Duração do estágio .....
e) Remuneração .....
f) Benefícios.....
g) Áreas de atuação .....

3- Estabelece programa de estágio, considerando: as competências e habilidades necessárias, os requisitos de desempenho, os aspectos legais, normativos e curriculares, especificando práticas de:
a) Recrutamento e seleção.....
b) Admissão .....
c) Desenvolvimento .....
d) Supervisão .....
e) Avaliação .....

4- Promove programas de integração do estagiário, visando sua ambientação organizacional e cultural, através da apresentação da missão, visão estratégica, objetivos e políticas da organização.

Atende a prática?

SIM NÃO PARCIALMENTE

5- Mantém interação com Instituições de Ensino, visando estimular a sintonia entre o conteúdo teórico curricular e práticas organizacionais, bem como a melhoria do processo ensino/aprendizagem e o fortalecimento do papel de co-formador da organização.

Atende a prática?

SIM NÃO PARCIALMENTE

Divulgação do Programa de Estágio e das suas oportunidades

6- Realiza, continuamente, divulgação institucional do programa de estágio junto às Instituições de Ensino, dirigida aos alunos e professores, visando criar uma boa imagem da organização, através de palestras, oferta de prêmios, visitas, feiras, etc.

Atende a prática?

SIM NÃO PARCIALMENTE

7- Objetivando direcionar o processo de recrutamento, seleção e desenvolvimento de estagiários, a empresa determina:

a) Quantidade de estagiários por área ou setor.....
b) Formação .....
c) Perfil.....
d) Habilidades/competências .....

8- Divulga as ofertas de vagas para estágio estabelecendo cronograma, forma de inscrição, pré-requisitos.

Atende a prática?

SIM NÃO PARCIALMENTE

9- Quais os meios formais de comunicação utilizados para divulgação das ofertas de vagas?

a) Cartazes.....
b) Internet.....
c) Palestras .....
d) Núcleo de estágio das IES.....
e) Agente de integração.....
f) Mídia (jornal, revista).....

Recrutamento e seleção de candidatos

10- Realiza processo de inscrição dos candidatos às vagas de estágio, bem como efetua a pré-seleção de candidatos aptos, objetivando enquadrá-los aos requisitos exigidos para o preenchimento da vaga.

Atende a prática?

SIM NÃO PARCIALMENTE

11- Efetua o processo de seleção dos candidatos considerados aptos na fase de pré-seleção, utilizando os seguintes meios:

a) Entrevista .....

b) Dinâmica de Grupo .....
c) Psicoteste.....
d) Testes de conhecimentos específicos/gerais ..

Treinamento e desenvolvimento de estagiários e supervisores

12- Desenvolve programa específico de treinamento para os estagiários, considerando: as habilidades/competências a serem desenvolvidas e determinadas no programa de estágios, padrões de comportamento, valores da organização, e divulgação dos critérios e formas de avaliação/acompanhamento.

Atende a prática?

SIM NÃO PARCIALMENTE

13- Integra o estagiário em treinamentos corporativos, além dos necessários ao seu desenvolvimento especifico, bem como em demais atividades socioculturais e educativas desenvolvidas pela organização.

Atende a prática?

SIM NÃO PARCIALMENTE

14- Propicia e orienta o estagiário em atividades complementares, visando seu aperfeiçoamento teórico e prático tais como:

a) Estudos de casos.....
b) Visitas orientadas.....
c) Leitura de textos.....
d) Discussões orientadas .....
e) Voluntariado social .....

15- Mantém o estagiário informado sobre o plano de carreiras e promoção da organização, visando orientá-lo para as oportunidades profissionais oferecidas após o término do período de estágio.

Atende a prática?

SIM NÃO PARCIALMENTE

16- Itens constantes no Plano de Carreiras:

a) Remuneração.....
b) Benefícios .....
c) Reconhecimento.....
d) Incentivos.....
e) Bonificação .....

Acompanhamento de estágio, desligamento e ambiente de trabalho

17- Realiza de forma sistemática e contínua o acompanhamento do desenvolvimento do estagiário, mediante a designação de supervisor de estágio, visando atender a necessidade de orientação e de *feedback* do estudante dentro da organização e da Instituição de Ensino.

Atende a prática?

SIM NÃO PARCIALMENTE

18- O acompanhamento é realizado através das ferramentas:

a) Questionário.....
b) Entrevista pessoal .....
c) Encontros periódicos.....

19- Realiza entrevista de saída com estagiário desligado, objetivando diagnosticar as causas do desligamento e identificar medidas para melhoria do programa de estágio e a reorientação profissional do estagiário.

Atende a prática?

SIM NÃO PARCIALMENTE

20- Provê o estagiário e o supervisor de suporte administrativo e recursos necessários à execução do plano de estágio, propiciando ao estagiário um ambiente de trabalho adequado ao seu bem-estar, motivação e satisfação de suas expectativas.

Atende a prática?

SIM NÃO PARCIALMENTE

21- Tem manual do estagiário, visando a agilização, padronização e divulgação das mesmas, interna e externamente, contendo:

a) Normas internas da instituição.....
b) Legislação do programa de estágio.....
c) Forma de inscrição .....
d) Modelo de formulários.....
e) Modelo de contratos.....
f) Processo de recrutamento e seleção .....

22- Existem mecanismos de avaliação contínua do Programa de Estágio?

SIM NÃO PARCIALMENTE