



VII COLOQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN UNIVERSITARIA EN AMÉRICA DEL SUR

“Movilidad, Gobernabilidad e Integración Regional”

Mar del Plata, Argentina

29 de Noviembre al 1º de Diciembre de 2007



ÁREA TEMÁTICA – A UNIVERSIDADE E O MUNDO DO TRABALHO

Autores: Luiz Carlos da Silva Flores, Dr.
Marco Antonio Harms Dias, Msc
Raquel O.M. Silva Flores, Esp.

Título: Estágio curricular do Curso de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas – elemento de integração - Empresa Universidade.

RESUMO

Os trabalhos de estágio em administração são feitos nas diversas áreas de conhecimento, tais como, recursos humanos, produção, materiais, mercadológica, organização, sistemas e métodos e administração geral. Estas áreas possibilitam o desenvolvimento de diversos temas mais específicos, como a aplicação de ferramentas de gestão, pesquisas com clientes internos e externos, desenvolvimento de sistemas, análise de planos e programas entre outros. O estágio deve ser desenvolvido numa empresa, que autoriza a investigação científica e a prática administrativa, em contrapartida tem seus interesses em resolver alguma necessidade. E, o acadêmico nas suas atividades também tem seus interesses de conhecimento e profissionais. A integração escola - setor privado é extremamente importante tanto para o acadêmico quanto para a empresa e universidade. Assim, como o objetivo de analisar a cooperação Empresa-Universidade na área da administração, adotou-se como procedimentos metodológicos a pesquisa exploratória, com tipologia de estudo de caso e delineamento de método predominantemente qualitativo. Os participantes da pesquisa foram as empresas cedentes de estágio em administração, representados pelos supervisores de campo. Os resultados permitiram ao setor de estágios corrigir procedimentos e estabelecer políticas mais consistentes visando maximizar a cooperação Empresa-Universidade através das atividades de estágio.

PALAVRAS-CHAVE: 1 Cooperação; 2 Estágio em Administração; 3 Empresa-Universidade.

1. INTRODUÇÃO

O contexto da educação no Brasil tem demonstrado que as universidades estão fazendo sua parte em relação a preparação dos acadêmicos para o mercado de trabalho, bem como as empresas, abrindo vagas para estágios e treine. Porém, conforme destaca Kanitz (2004), há uma necessidade cada maior de o governo voltar sua atenção para a questão das micros e pequenas empresas, porque na verdade são elas que cada vez mais estão utilizando estagiários.

O Estágio Curricular dos Cursos de Administração é regulamentado pela Lei número 6.494/1977 e o Decreto no. 87.497/1982. Os estágios podem ser realizados em quaisquer das áreas específicas do Curso, tais como, Administração Geral, Produção, Finanças, Recursos Humanos, OSM, Materiais e Marketing e, assim, possibilita compatibilizar os interesses do estagiário com as necessidades da empresa cedente e a área de estudo do professor orientador.

Na sistematização do estágio procura-se uma intensa interação entre o acadêmico e a empresa, visando agregar efetivos conhecimentos, indispensáveis à formação do Administrador. Neste sentido, a definição dos objetivos e a programação das atividades, bem como a disponibilidade de recursos é amplamente participativa. A empresa cedente indica um Supervisor de Campo, com formação e experiência na área do estágio para acompanhar e orientar os trabalhos do acadêmico.

O Centro de Ciências Sociais Aplicadas/Universidade do Vale do Itajaí - CECIESA/UNIVALI, em seu Curso de Administração oferece oportunidades de estágios nos mais diversos temas de suas áreas de conhecimento específicas, envolvendo aproximadamente 110 empresas por semestre, a maioria das quais, localizadas na Região de Itajaí.

O acervo de trabalhos já realizados, nos últimos 5 anos, revela sua importância no contexto empresarial da região, tanto em organizações de grande porte, privadas e públicas, quanto em pequenas e médias empresas. Mostra, ainda, a vocação do Curso, ou seja, sua ênfase em temas voltados a questões tais como empreendedorismo, eficiência de processos, qualidade de vida, planejamento estratégico, marketing, satisfação de clientes, clima organizacional, entre outros e, sem dúvidas, revela o significativo papel na relação universidade-empresa-sociedade, contribuindo com o mundo corporativo da região de forma decisiva, no mínimo influenciando-as para repensar o que estão fazendo e onde querem chegar.

O presente artigo, baseia-se em pesquisa visando avaliar a contribuição do Estágio Curricular na melhoria da cooperação Universidade-Empresa. Convém salientar que se trata de um trabalho original no âmbito de pesquisas em administração no CECIESA/UNIVALI, embora o assunto - Universidade-Empresa - tem sido objeto de pesquisas em nível de mestrado e doutorado.

Diante desse contexto, definiu-se como objetivo geral analisar o modelo de estágio supervisionado do curso de administração do CECIESA, Univali - Itajaí, caracterizando a contribuição para a cooperação empresa e universidade. Para isso foram definidos como objetivos específicos: descrever o modelo de estágio supervisionado em Administração; identificar na percepção das empresas cedentes de estágio a satisfação com os resultados dos estágios oferecidos; e identificar os fatores dos estágios supervisionados que favorecem a cooperação empresa-universidade.

Para realização da pesquisa foram utilizadas as seguintes estratégias de pesquisa, que sustentaram a sua realização. Visando o alcance dos objetivos definidos adotou-se como tipologia da pesquisa o estudo de caso e com delineamento do método predominantemente qualitativo. Segundo Yin (2001, p. 21) o estudo de caso “permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos

eventos da vida real tais como ciclos de vida individuais, processos organizacionais e administrativos, mudanças ocorridas [...]”.

Neste caso específico foi utilizado como informantes-chave as empresas que ofereceram estágios supervisionados em administração no período de 2005/I, obtidas no cadastro da Seção de Estágios em Administração e que estavam com estágios em andamento – alunos em Estágio III, perfazendo um total de 63 empresas, que foram representadas pelos supervisores de campo.

Visando atender os objetivos desta pesquisa definiu-se como principal instrumento de pesquisa o questionário, do tipo estruturado, com perguntas combinadas (abertas e fechadas), que permitiram aos respondentes emitirem opiniões sobre as atividades de estágios supervisionado em suas empresas. A escolha do questionário permitiu agilizar o levantamento de dados bem como abranger uma quantidade expressiva de empresas, conforme estabelecido na amostragem. Foi realizado pré-teste junto a três empresas, permitindo ajustes nas questões pré-estabelecidas, visando alcançar os objetivos da pesquisa.

Os questionários foram encaminhados aos supervisores de campo, dentro de um envelope, pelos estagiários, junto com uma carta solicitando a colaboração em responder o instrumento, bem como instruções de preenchimento e devolução do questionário; e estabelecidos 15 dias para a devolução dos mesmos.

Os dados serão organizados a partir das categorias de análises estabelecidas nos objetivos específicos, sendo o processo de estágio, a percepção das empresas e a formas de cooperação. Para análise foi adotada a forma de análise descritiva, visando caracterizar as categorias estabelecidas e as relações existentes entre as mesmas. A apresentação dos resultados foi realizada de forma descritiva apoiada em gráficos, quadros e tabelas do *software* Excel.

2. Considerações sobre o Estágio Curricular do Curso de Administração

Neste tópico discute-se as diretrizes curriculares e os currículos mínimos do Curso de Administração e mais especificamente das atividades de estágio curricular obrigatório. Segundo Moraes (2003), as orientações descritas no Parecer nº 134/2003 de 04 de junho de 2003, reforça a distinção entre as diretrizes curriculares e os currículos mínimos, reduzindo o caráter normativo rígido que os caracterizam. Nos elementos estruturais constam os objetivos gerais do curso; condições objetivas de oferta e a vocação do curso; as cargas horárias; a interdisciplinaridade; a integração entre teoria e prática; as formas de avaliação de ensino e aprendizagem; a integração entre graduação e pós-graduação; o incentivo à pesquisa; o estágio curricular supervisionado e as atividades complementares.

Para Andrade (2003) as novas diretrizes curriculares nacionais para o Curso de Administração representam um avanço para o ensino da Administração no Brasil, pois flexibiliza e possibilita a liberdade da construção de novos currículos voltados à realidade e necessidade do mercado de trabalho e da própria região. Assim, o bacharel em administração, de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais, deverá estar capacitado a compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento no conjunto.

Os conteúdos curriculares não afetaram o perfil desejado do formando, pois possibilitará inter-relações com a realidade nacional e internacional, através de quatro conjuntos de formação, sendo: (I) os conteúdos de formação básica, nas áreas psicológicas, sociológicas, filosóficas, comportamentais, econômicas e contábeis; (II) os conteúdos de formação profissional, na área específica, teoria da administração,

recursos humanos, mercado, marketing, materiais, logística, financeira e orçamentária; (III) os conteúdos relativos a estudos quantitativos e suas tecnologias, na pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos estatísticos, e modelos matemáticos e aplicação das tecnologias; e (IV) os conteúdos de formação complementar, incluem os estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para enriquecimento do perfil do formando (MORAES, 2003).

Com introdução das novas diretrizes, ocorrerão alterações na prática vigente do estágio curricular supervisionado, sendo classificado como uma atividade opcional da Instituição de Ensino, podendo ser desenvolvido na forma de monografia, projeto de iniciação científica ou projetos de atividades centradas em área teórica-prática ou de formação profissional do curso, na forma disposta em regulamento.

Na percepção de Moraes (2003) é pouco provável que a Universidade e os órgãos fiscalizadores da formação do administrador - Conselho Federal de Administração (CFA), Conselhos Regionais (CRA) e Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (ANGRAD) concordem que o estágio curricular supervisionado seja incluído como atividade opcional, pois ele é considerado atualmente como parte integrante e indispensável ao processo de ensino e aprendizagem, bem como elemento de integração entre empresa e escola.

O estágio curricular tanto para o ensino de 2º grau como para o ensino de 3º grau é objeto da Lei Federal 6.494, de 7/12/1977, e regulamentado pelo decreto nº 87.497, de 18/08/1982. na Lei, os estágios são considerados como uma forma de complementar o ensino e a aprendizagem acadêmica e devem ser 'planejados, executados, acompanhados e avaliados 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' (ROESCH, 1999, p.26).

Defende o professor Melo (2002) que a utilização do estágio, há muito tempo sedimentou-se como uma necessidade premente na formação prática dos estudantes, aumentando sua empregabilidade e dando maior qualidade ao seu serviço, desde o início de sua atividade profissional.

O estágio curricular em administração é um momento no qual o acadêmico se depara com situações do mundo real das organizações e tem a possibilidade de praticar os conhecimentos obtidos em sala de aula, verificando, testando, experimentando as ferramentas e instrumentos da administração. Segundo Roesch (1999, p.25) "o estágio curricular proporciona ao aluno (especialmente àquele que nunca teve uma experiência de trabalho) a oportunidade de testar esses argumentos." Assim, tanto aquele que está ingressando no mercado de trabalho, quanto àquele que já está trabalhando tem oportunidade de experimentar, testar, pesquisar, aplicar modelos de gestão em administração. O estágio ainda possibilita ao acadêmico aprender a se relacionar com colegas, superiores e clientes, bem como o funcionamento de uma organização.

Na atividade de estágio, há uma relação muito estreita entre o acadêmico e a organização que o concede, devendo possuir políticas claras de estágio curricular e ter bem definido quais são atividades que o acadêmico estagiário irá desempenhar, visando o melhor aproveitamento dos conhecimentos e da prática de estágio.

O estágio curricular, segundo Roesch (1999), mesmo sendo uma atividade regulamentada em Lei, poucas empresas possuem programas bem definidos, que permitam ao estudante praticar a profissão escolhida, bem como avaliar e verificar os resultados obtidos com a atividade.

Para Andrade (2003) o estágio curricular supervisionado e o trabalho de conclusão de curso tornar-se-ão elementos diferenciados na qualificação do curso ofertado, sendo considerados importantes no desempenho profissional influenciando na escolha da IES pelo interessado se transformando numa obrigação pelas regras da qualidade necessária para a concretização de um curso bem conceituado.

As oportunidades de projetos de estágio são muitas, considerando que a ciência da administração é muito rica em conceitos, na criação e inovação de práticas organizacionais, surgindo a cada período novas modas em gestão organizacional, tornando o trabalho do administrador um grande desafio. Junte-se a isso, as constantes mudanças no ambiente organizacional, influenciadas pela economia, sociedade, política governamental, mercado de trabalho, consumidores e produtos.

A escolha da área e do tema de estágio, segundo Roesch (1999), requer maturidade e responsabilidade, bem como são envolvidos outros dois elementos que influenciam na decisão do aluno: a empresa e o professor orientador. O aluno deve demonstrar interesse, conhecimento, habilidades e esforço pela área e tema; a empresa possibilitar o acesso e disponibilizar tempo para a supervisão do trabalho e o professor tempo para orientação, interesse na área e tema, conhecimento e relacionamentos com o meio organizacional.

Segundo observaram Flores e Rosário (2005), em pesquisa realizada com alunos em período de estágio do Curso de Administração – Univali Itajaí, aspectos como desafio e a contribuição para o negócio próprio, influenciam na decisão pela escolha da área e tema do projeto de estágio. Neste caso específico, revelou uma tendência por trabalhos que incentivam o empreendedorismo e aplicação de técnicas de gestão. Observou-se, também que 2/3 dos alunos ingressantes em estágio, sofrem influência da empresa onde trabalham para escolha da área e tema do projeto de estágio.

Para escolha da área e tema do trabalho é importante que o acadêmico ingressante no período de estágio tenha critérios que possam orientar a sua decisão. Porém, destaca-se que o tema deva ser de interesse da organização-alvo do estágio. A observância desse ponto facilitará não apenas o acesso às áreas, pessoas e informações, a quebra de possível resistência, bem como a qualidade dos dados e informações fornecidos.

São muitas as dificuldades que o futuro administrador enfrenta para conseguir experiência e a profissionalização. Sendin (2002) e Roesch (1999) destacam que muitas empresas não dão chance para estagiários porém em prática os conhecimentos adquiridos no seu curso e acabam tratando-os como simples funcionários, atribuindo tarefas rotineiras, não dando qualquer possibilidade de eles exercerem os seus projetos.

Um dos objetivos do curso de Administração é o despertar o espírito empreendedor no aluno, e neste ponto o estágio tem um papel importante, pois o aluno pode, testar, ensaiar, pesquisar, sem o compromisso de resultados. Handy (2003, p.59), descrevendo sobre o comportamento de empreendedores e o relacionamento com a escola, defende “um maior estímulo a curiosidade, a iniciativa e a experimentação nas escolas, sem muita preocupação caso algumas das experiências dêem errado.”

Defende Melo (2002) que a visão empreendedora é fator positivo da cooperação universidade-empresa, pois desperta nos alunos e professores, o espírito empreendedor, que associado à capacidade de criar e inovar, possibilita colocar em prática experimentos e resultados de pesquisa. Observa-se, então, que no processo de estágio

estão envolvidos três elementos – universidade, representada pelo professor orientador, a empresa e o aluno, numa relação de parceria, contribuindo para o desenvolvimento das partes.

2.1. Integração Empresa - Universidade

No contexto atual, marcado por incertezas e descontinuidades, há de se (re) situar a já antiga discussão da cooperação entre Universidade e setor produtivo. Assim, a Universidade precisa agora, para cumprir seu papel, não apenas ensinar, pesquisar e publicar, mas também, apreender rapidamente os conteúdos cognitivos de origem no setor produtivo, sejam eles de natureza técnico-científico ou sócio-gerencial, e para isso, deverá ir colher na fonte, não só através de pesquisas, mas também de parceria efetiva com as empresas, sua matéria-prima de trabalho. (COSTIN; WOOD JUNIOR, 1994)

O estágio supervisionado pode ser esse elo de ligação. A cooperação Empresa-Universidade trata-se de um modelo de arranjo interinstitucional entre organizações que têm natureza fundamentalmente distinta, podendo ter “finalidades tênues, como no oferecimento de estágios profissionalizantes, até vínculos extensos e intensos, como nos grandes programas de pesquisa cooperativa – e formatos bastante diversos”. (PLONSKI, 1995, p.67)

Quanto às alianças entre universidades e empresas, o princípio de não-interferência nas atividades centrais das organizações – aquelas que originam e sustentam sua vantagem competitiva – deve permanecer intocável. O campo de cooperação deve ser no meio termo entre o desenvolvimento tecnológico básico – de caráter acadêmico – e a aplicação industrial – de caráter experimental. Mecanismos devem ser criados não só para permitir esse nível de cooperação, mas também para gerar pesquisa básica já no nascedouro, orientada para as futuras aplicações práticas. (COSTIN; WOOD JUNIOR, 1994, p.98)

Outra característica desse arranjo interinstitucional destacado por Plonski (1995, p.68) é a complexidade. “As diferenças culturais substantivas entre empresa e universidade – que podem ser verificadas, por exemplo, pela forma de valorizar o tempo – tornam não-trivial a gestão desse arranjo”. Assim, quanto mais sofisticada a forma de cooperação, maior é o desafio gerencial.

Sendo a disseminação do conhecimento uma das atribuições da Universidade que, pode se dar através de publicações, palestras, treinamentos, entre outras formas. Para Sendin (2002, p.23) “a formação de pessoas consubstancia uma forma direta de transferir conhecimento para a sociedade e para as empresas”. Porém, no mundo atual o conhecimento perde rapidamente a atualidade, sendo de responsabilidade do profissional a sua atualização.

Já, o papel das empresas, neste contexto é “a busca da rentabilidade e expansão, através da atuação em patamares de competitividade que garantam lucros e ampliação da participação no mercado” (SENDIN, 2002, p.25). Assim, re-analisando os conceitos de competitividade e os trabalhos de Michel Porter, o autor afirma que, uma condição básica de sucesso para uma Empresa está na sua capacidade de inovação e esta está relacionada com a ‘inteligência gerencial’.

Para análise da integração empresa/universidade, Plonski (1995) remonta o estudos de Jorge Sábato, que utilizou o triângulo para representar as inter-relações entre os grandes agentes do desenvolvimento econômico: a Empresa (ou estrutura produtiva), a Universidade (ou infra-estrutura tecnológica) e o Governo. Conforme é demonstrado no estudo, as relações entre Empresa e Universidade são horizontais enquanto as relações entre estes agentes e os Governos, verticais. As relações entre a Empresa e

Universidade são as mais difíceis de serem estabelecidas devido o papel que cada um dos agentes exerce.

O principal objetivo de uma aliança é aumentar a vantagem competitiva dos associados. Segundo Costin e Wood Junior (1994), o processo de construção de uma aliança requer tempo, dedicação, trabalho, paciência e, principalmente, muito comprometimento, construindo mecanismos de gerenciamento que permitam aos elementos obterem as vantagens igualmente, numa relação ganha-ganha.

Nesse sentido, Sendin (2002) descreve alguns mecanismos de interação empresa e universidade, sendo o primeiro e fruto do resultado do processo de ensino, a formação profissional de seus alunos, que levam para as empresas a cultura e conhecimentos adquiridos na academia, seguidos dos produtos de pesquisa e extensão, tais como testes, análise avaliações de produtos, treinamentos, estudos diversos, desenvolvimento de tecnologia e outros serviços, através de contratos.

Outra forma bastante comum de interação entre Empresa e Universidade é o Estágio, que podem ser obrigatórios ou não (bolsa de estudo). Essa parceria se dá na forma trabalhos práticos, conveniados entre instituições de ensino e empresas das áreas públicas e privadas, sendo que a escolha das empresas tanto pode ser intermediada pelo aluno como pela universidade (MELO, 2002), ou ser agenciado por entidades como CIEE – Centro de Integração Empresa - Escola e IEL – Instituto Euvaldo Lodi, os mais conhecidos na região.

A seguir tratar-se-á mais especificamente dos estágios curriculares obrigatórios, a participação dos elementos envolvidos e sua utilização como instrumento de integração Empresa – Universidade.

Segundo Sendin (2002, p.26) o estágio “é uma parceria entre Empresa e a Universidade, mas no qual há um outro parceiro envolvido, o estagiário”. Assim, dessa forma, o estágio deverá beneficiar equitativamente a todos os participantes, para ser um processo saudável e vantajoso para as três partes.

Neste ponto o estágio curricular supervisionado serviria de espaço de troca e parceria, no qual representantes do setor produtivo poderiam repassar conhecimentos adquiridos, influenciar na seleção de currículos, participar de projetos de pesquisa e do projeto de estágio. (COSTIN; WOOD JUNIOR, 1994, p.98)

Sendin (2002) destaca que para aja uma compreensão do papel do estágio como elo de interação Empresa e Universidade, deve-se entender os dois universos relacionados, as duas culturas específicas e as contradições inerentes a esse processo. Complementam Costin e Wood Junior (1994) que o choque cultural nas associações entre organizações distintas em objetivos e estrutura, como empresas e universidades, é muito crítico, sendo, de suma importância, o autoconhecimento e o posicionamento estratégico, bem como devem estar bem explicitadas as respectivas competências e objetivos individuais.

Verifica-se então que existem algumas características distintas das universidades e empresa que, de alguma forma, delimitam seus espaços institucionais e constituem suas identidades, devendo ser consideradas em processos de cooperação. A partir das diferenças existentes entre as partes, cabe analisar a situação de cada um dos parceiros nesse contexto, incluindo o estagiário.

O Estagiário: nessa relação tripartite, este elemento deve ser considerado não apenas um estudante, mas sim um profissional em formação, buscando, no processo, contemplar na Empresa a capacitação nem sempre disponível na Universidade. Para Sendin (2002, p.27) “[...] o estágio é, sem dúvida, uma ótima oportunidade de aceleração do processo de formação e treinamento, possibilitando a formação do profissional ainda durante sua vinculação com a Universidade.”

O estágio expõe o aluno às condições de um ambiente organizacional e ao próprio mercado, segundo Sendin (2002) permitindo a aquisição de atributos profissionais, bem como a sua formação como ser humano integral, através do trabalho em grupo, alcançando metas coletivas e acatando normas e regras da organização. Complementa Melo (2002) que a atividade estágio, possibilita que o aluno ao sair da Universidade tenha acumulado informações sobre a dinâmica da atividade econômica, sobre as relações com o capital, com o trabalho, com o usuário de produtos ou serviço, aumentando sua empregabilidade e dando maior qualidade ao seu serviço, desde o início de sua atividade profissional.

A Universidade, também auferir benefícios no processo de estágio, sendo que um deles está relacionado à imagem que ela consegue formar e manter junto à sociedade, quando forma profissionais adequados ao mercado de trabalho, e portanto, com maior probabilidade de serem bem sucedidos. Outro benefício está relacionado à possibilidade de avaliar a aplicabilidade prática dos conceitos transmitidos aos alunos. Outra vantagem, proporcionada para a universidade neste processo interativo, descrita por Costin e Wood Jr (1994) é a possibilidade de captação adicional de recursos para a pesquisa básica e aplicada, para manter quadros de pessoal qualificado e para ministrar ensino associado à alta tecnologia.

Quanto a Empresa, Sendin (2002) destaca que o enfoque prático e, muitas vezes, imediatista assumido, dificultando a capitalização de ganhos que podem advir da presença de estagiários no recinto de trabalho. “Consciente disso, o processo de estágio deve ser bem gerenciado visando o interesse das três partes envolvidas, para que possa ser realizado e venha à ser útil para a Empresa.” (2002, p.28).

O usual contato estabelecido entre estagiário e empresário deveria segundo Melo (2002), acontecer numa dimensão muito mais ampla, possibilitando o livre trânsito entre docentes, pesquisadores e empresários, não limitando-se a discussão de idéias, mas também sobretudo para implementação de atividades.

O Estagiário, intermediando os contatos entre a Empresa e Universidade, pode trazer idéias novas e soluções mais criativas para os problemas práticos. Contribui, também, para que o profissional que nela trabalha e que o supervisiona se preocupe mais com conceitos teóricos e procure se reciclar. Podendo ainda, aquele Estagiário, interessado no aperfeiçoamento profissional e comprometido com o sucesso da Empresa, causar impacto positivo em toda a equipe, aumentando a produtividade. (SENDIN, 2002)

A Empresa ainda pode se beneficiar pela oportunidade de realizar uma pré-seleção de funcionários, avaliando o desempenho dos candidatos prospectivos, bem como, criando uma *network* de relacionamentos tanto com estagiários (futuros profissionais) como com a própria Universidade, que poderá trazer ganhos relevantes em termos de imagem da Empresa e inserção no mercado. (SENDIN, 2002)

A participação de empresários na vida universitária e professores e pesquisadores na vida empresarial é extremamente salutar para todos, especialmente pelas visões diferenciadas que possibilitarão encarar e propor soluções de problemas de uma maneira mais realística e racional. (MELO, 2002)

Numa análise do processo de cooperação empresa-universidade Plonski (1995) aponta como uma característica a controvérsia, justificando que esta recebe julgamentos de valor bastante distintos. Destaca como aspectos positivos “a contribuição para a economia; a maturação do corpo docente, pela exposição a problemas reais; e a facilitação da absorção dos graduados no mercado de trabalho”. Plonski (1995, p.68) descreve os argumentos contrários a integração empresa-universidade mais comuns “a canalização excessiva de recursos humanos altamente qualificados para temas de

interesse de uma só empresa; a divisão injusta de custos (públicos) e benefícios (privados); e o conflito inerente entre a difusão do conhecimento e o segredo industrial (registro empresarial)”.

No que se refere ao estágio, deve-se ter maior atenção ao registro industrial, enquanto que as vantagens são todas percebidas. Porém, o processo de estágio pode gerar problemas, principalmente, quando os parceiros o praticam apenas para se desincumbir de uma tarefa, nem sempre prazerosa, ou visando exclusivamente à obtenção de ganhos, cada qual para si mesmo. (SENDIN, 2002, p.29)

Para Sendin (2002) a falta de comprometimento do aluno, seja pela realização do estágio somente para conclusão e obtenção do diploma, ou ainda, pela remuneração, não só impede que se beneficie do processo como também inviabiliza ou minimiza os ganhos da Universidade e da Empresa. O comprometimento das partes é que irá caracterizar a aliança estratégica e possibilitar ganhos para todos os participantes.

Neste contexto, pode-se verificar que existem aspectos que facilitam e outros que se são barreiras ao processo de integração empresa e universidade. Melo (2002) descreve-os como fatores determinantes e restritivos do processo de cooperação universidade-setor produtivo.

Os fatores determinantes que mais se relacionam como as atividades de estágio são: a) os benefícios sociais e os reflexos da cooperação, por parte das universidades, a ajuda na formação de estudantes e professores melhores; gera novas pesquisas e disponibiliza o conhecimento e, por parte da empresa, quebra de tabus, cultivado pelo distanciamento ideológico, em poder ter a universidade como parceira; b) envolvimento de pesquisadores e alunos: esse comportamento permite o aprendizado com o mundo real; c) formação de recursos humanos, empreendedores e intraempreendedores; d) qualificação e projeção do corpo técnico-administrativo e docente; e) visão empreendedora, possibilitando à prática, experimentos e resultados de pesquisa; entre outras (MELO, 2002).

Por outro lado, existem obstáculos que precisam ser vencidos para que se possa, efetivamente, sedimentar parceria com o setor produtivo. Alguns mais relacionados à atividade de estágio, apresentados pelo professor Melo (2002): a) preconceitos existentes tanto por parte da academia como do setor produtivo; b) O desconhecimento do processo de cooperação, este tanto por parte da universidade quanto das empresas, inclui-se aqui o estagiário; c) ética, publicização e segredo na divulgação de pesquisas; d) tabus, “Universidade – ilha do saber”; e) Descrença do setor produtivo em relação à Universidade; f) estágio como complementação salarial; j) *lead-time*: as universidades são lentas para atender suas demandas; entre outras.

3. Resultados da pesquisa

Apresentam-se respostas para os objetivos definidos para esta pesquisa, sendo que, primeiramente, descreve-se os procedimentos do Estágio Curricular do Curso de Administração, a seguir são analisadas as respostas aos questionários aplicados e após as conclusões.

3.1. O estágio curricular supervisionado do Curso de Administração

As atividades de Estágio do Curso de Administração da Univali Itajaí estão regulamentadas de acordo com a Lei nº 6.494/1977, Decreto nº 87.497/1982, Instrução Normativa nº 05/MARE/1997, Resolução nº 05/CEPE/1988, Regimento Geral da

UNIVALI de 1998 e normas administrativas do respectivo Centro/Curso, no caso específico o CECIESA/Curso de Administração.

O Regulamento de Estágio tem como objetivo propiciar as linhas mestras de informação, orientação, assistência, execução e avaliação imprescindíveis à formação do Bacharel em Administração. A carga horária relativa às atividades de Estágio do Curso de Administração está concentrada nos períodos 6º, 7º e 8º, conforme matriz curricular, ou seja, no último ano de formação do aluno.

As atividades de **Estágio I** – sexto período, são em sala de aula, presenciais, com objetivo de orientar o acadêmico quanto às normas e o funcionamento de estágio, a elaborar o projeto de estágio dentro dos padrões da instituição e normas ABNT. Já as atividades práticas são desenvolvidas no Estágio II e Estágio III, correspondentes a dois semestres letivos. Nestas, o acadêmico deverá ter uma empresa para as atividades, um professor orientador de estágio, um supervisor de campo – indicado pela empresa, e o projeto de estágio aprovado e assinado pelas partes envolvidas.

O aceite do estágio deve ser registrado em contratos padrão, assinados pelas partes envolvidas – o Termo de Convênio e o Termo de Compromisso. O primeiro é o acordo entre a empresa e a universidade, enquanto que o segundo é o acordo entre a empresa e o acadêmico. Estes resguardam as partes de seus direitos e deveres com relação às atividades de estágio, tais como: vínculo empregatício, fornecimento de informação, cumprimento de horário, entre outras.

3.2. Estágio em administração – percepção do supervisor de campo

Primeiramente, verificou-se que na percepção dos supervisores de campo há um comprometimento do estagiário com as atividades programadas, bem como quanto a participação do acadêmico em discutir a situação atual, em apresentar soluções, em discutir o relatório e no cumprimento do horário pré-estabelecido. Caracterizando-se, assim, que o estágio contribui efetivamente para o desenvolvimento do espírito empreendedor do acadêmico, bem como para a melhoria da empresa. Essa contribuição do estágio para a empresa foi confirmada em questão aberta, na qual todos os respondentes informaram que o estagiário contribui para a empresa e que contratariam outro aluno do curso de Administração.

Conforme pode ser observado nos resultados apurados, a empresa cedente do estágio contribuiu efetivamente para que os acadêmicos pudessem realizar suas atividades, dando liberdade, desde a fase de levantamento, discussão, sugestão, modificações até a implantação de idéias. Observa-se, também, que os resultados obtidos com as atividades de estágio atenderam a expectativa da empresa.

Outra questão levantada foi o quanto o supervisor de campo conhece as normas e o funcionamento do Estágio em Administração. Verificando-se que a maioria dos supervisores de campo não conhecem (9%) ou conhecem pouco (61%) enquanto que, apenas 30% conhecem as normas de funcionamento do estágio em administração. Caracterizando-se assim, conforme Melo (2002), uma barreira para a cooperação com o setor produtivo.

Em questão aberta foi solicitado que o Supervisor indicasse qual foi a sua contribuição na construção do trabalho de estágio. Podendo-se observar que o item mais indicado está relacionado ao fornecimento de informações para a construção do trabalho de estágio, sendo este é o papel principal do supervisor de campo, abrir espaços, indicar o caminho e dar informações e condições o aluno desenvolver o trabalho de estágio. O segundo ponto mais destacado foi quanto ao espaço concedido ao acadêmico para o

desenvolvimento do trabalho de estágio, permitindo-lhe discutir e apresentar sugestões para a empresa.

O que pode ser constatado, é que durante a realização do trabalho de estágio são provocadas discussões e trocas de informações entre supervisor de campo, funcionários da empresa e estagiário, e nesta relação, o professor orientador de estágio exerce um papel importantíssimo, de provocador, em alguns casos e, em outros, de mediador.

Com relação à participação do professor orientador, foi questionado aos respondentes se o professor realizou alguma visita na empresa ou fez algum tipo de contato. Pode-se verificar que apenas 20% dos supervisores indicaram que os professores orientadores realizaram algum tipo de contato com a empresa, enquanto que 80% indicaram que não houve nenhum contato. Desses 20%, que tiveram algum contato com o professor orientador de estágio, apontaram ainda que este aconteceu predominantemente na forma de visita pessoal, em seguida por e-mail e telefone. A maioria dos respondentes indicou que o contato empresa-universidade foi intermediado pelo estagiário, que, dessa forma, cumprindo um dos papéis que lhes é atribuído.

A falta de contato do professor orientador com a empresa se caracteriza como outra barreira na cooperação com o setor privado. Estes contatos deveriam ser constantes, propiciando trocas de experiências e vantagens às partes envolvidas como, por parte do professor a vivência de situação real não acadêmica, para empresa viabilização da solução encontrada no estágio e para o acadêmico maior credibilidade e segurança na indicação de soluções.

Foi questionado, ainda, sobre a contribuição do professor orientador nos resultados trabalho de estágio. Verificou-se que, na percepção dos supervisores houve muita contribuição do professor orientador (45%), porém 48% indicaram que foi razoável e 7% indicaram pouca contribuição. Esses indicadores negativos, podem sugerir pouca ação do professor orientador, porém fica caracterizada a falta de contato do professor orientador com a empresa.

Quanto ao desempenho/contribuição do estagiário para a empresa, foi solicitado aos supervisores que indicassem os pontos de maior contribuição do estágio para a empresa. As respostas foram interpretadas e classificadas por ordem de repetições e estão demonstradas no Quadro 1.

Desempenho/Contribuição do estagiário para empresa	Respostas
Bom desempenho em relação ao trabalho desenvolvido	15
Importante - Nova experiência em ter um estagiário na empresa	4
Contribuiu com inovações na área que atuou	8
Identificou pontos positivos e negativos	5
Contribuiu para uma avaliação dos métodos utilizados e melhorá-los	5
Importante para o crescimento da empresa	7

Quadro 4: Contribuição para a empresa

Fonte: Dados da Pesquisa

De acordo com os resultados, todos os respondentes informaram que o estagiário contribuiu no desenvolvimento da empresa, verificando que todos deram depoimentos positivos dos quais destacam-se: *“O estagiário contribuiu com inovações na realização de tarefas relacionadas com a área em que atua”*. *“Muito bom, melhor do que o esperado, pois nunca tivemos um estagiário em nossa empresa e como ele mostrou muito interesse, futuramente abriremos várias vagas para estágio”*.

Verifica-se nos depoimentos que o estagiário contribuiu para a empresa, levando conhecimentos da academia, promovendo discussões sobre formas de gestão, de fazer o

trabalho, proporcionando a satisfação do empresário. Destaca-se neste item, também, a possibilidade do empresário em contratar futuramente outro estagiário para exercer atividades na empresa.

Finalmente, foi solicitado ao Supervisor de Campo que apresentasse sugestões ampliar e melhorar a cooperação empresa – universidade, através dos estágios. As sugestões foram descritas pelos respondentes e aglutinadas nos itens a seguir apresentados no Quadro 02.

Sugestão para melhorar integração universidade/empresa	Respostas
Contato maior entre empresa e orientador do trabalho de estágio	20
Maior incentivo à pesquisa de campo, experimentos	4
Divulgação na própria empresa do trabalho de estágio	3
Aplicação da teoria na prática do cotidiano	3
Empresa/aluno tracem objetivos comuns	3
Manter cadastro com empresas interessadas em conceder estágio	2
Não apresentou sugestões	9

Quadro 02: Sugestões para melhoria da cooperação empresa-universidade

Fonte: Dados da pesquisa.

Pode-se verificar no Quadro 02 que a maior frequência das sugestões apresentadas pelos supervisores de campo estão relacionadas ao processo de comunicação entre o professor de estágio e empresa, confirmando o que já tinham identificado de pouco contato do professor orientador, o que pode ser confirmado com a fala de três respondentes: *“Acredito que deva começar pelos próprios professores que devem se aproximar um pouco mais das empresas e conhecer nossa realidade”*. *“Tentar aproximar os alunos com a realidade das empresas através de projetos, cursos ou até mesmo em atividades complementares”*. *“Sugiro que seja obrigatório o contato entre orientador professor e orientador empresa.”*

O segundo ponto com maior frequência, diz respeito ao incentivo à pesquisa e ao experimento. A maioria das empresas pesquisadas é de pequeno e médio porte, sendo que uma das características é a carência de pesquisas de campo. Pode-se confirmar na fala de um dos respondentes: *“A universidade deveria fazer da empresa uma extensão das salas de aula, para aproximar o conhecimento e o desenvolvimento prático”*.

O terceiro ponto, com três indicações, mas de grande importância e que está relacionado à integração entre os elementos que participam do estágio, foi a construção de objetivos em comum entre empresa e estagiário. Este ponto, é citado no Regulamento de Estágio do Curso de Administração como uma prática para o melhor resultado do estágio, bem como é destacada por Roesch e Sendim, como prática saudável de estágio e ponto positivo na integração da empresa e universidade.

Pelas sugestões apresentadas, pode-se afirmar que as empresas que oferecem desejam uma maior aproximação com a universidade, acreditam que a prática de estágio contribui para a melhoria dos processos., mas para isso faz-se necessário que o professor orientador de estágio tenha mais contato com o supervisor de campo e pessoas da organização.

4. CONCLUSÕES

Visando o atendimento dos objetivos da pesquisa, caracterizado pelo objetivo geral - "analisar o modelo de estágio supervisionado em Administração visando à maximização da cooperação empresa-universidade" -, os trabalhos foram estruturados

de forma ao alcance do mesmo, sendo foi descrito o modelo de estágio adotado, verificados os documentos que normatizam as atividades e foram investigadas as pessoas que representam as empresas, os supervisores de campo, neste caso específico.

Os supervisores de campo, respondentes desta pesquisa, sinalizaram que estão satisfeitos com os resultados dos trabalhos de estágios, fizeram críticas, principalmente quanto à participação do professor orientador.

Após análise dos resultados pode-se identificar que o estágio cumpre com papel importante no processo de cooperação Empresa-Universidade, possibilitando a troca de experiências da aplicação de ferramentas de gestão, tendo na figura do Estagiário o elemento intermediador. Assim foram propostas as sugestões para ajustes nas atividades de estágio visando a maximização dos resultados.

Dessa forma, responde-se ao problema de pesquisa, que os estágios supervisionados, quando desenvolvidos visando atendimento dos objetivos das partes envolvidas, havendo um comprometimento do acadêmico pelo desenvolvimento do conhecimento, acontece a cooperação. Já esta cooperação pode ser melhorada a partir de uma maior participação do professor orientador, principalmente nos contatos com a empresa.

Os resultados apresentados permitiram à instituição, mais especificamente ao Curso de Administração – Seção de Estágios, tomarem decisões pontuais visando à aproximação com as empresas cedentes dos estágios e ações junto aos professores orientadores visando a melhoria do processo. É recomendável que esta pesquisa seja realizada mais uma vez, após as ações tomadas, possibilitando a verificação da melhoria do processo.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. As novas diretrizes curriculares nacionais para o curso de administração. **Apreender Virtual**, ed 13, Ano 3, n. 4, São Paulo Jul/Ago, 2003.

COSTIN, Claudia; WOOD JÚNIOR, Thomaz. Criando alianças estratégicas entre universidades e empresas: o caso UNIEMP. **Revista da Administração**: São Paulo, v.29, n.2, p.95-104, abr./jun. 1994.

FLORES, L.C.S; ROSÁRIO, V.S. **Produção acadêmica de estágio curricular do Curso de Administração do Centro de Ciências Sociais Aplicadas - Pesquisa Artigo 170**. Univali, Itajaí, 2005

HANDY, Charles. **O elefante e a pulga**. São Paulo: Futura, 2003.

KANITZ, Stephen. O fim das pequenas empresas. **Veja**: São Paulo, p.20, 2004.

MELO, Pedro Antônio. Os fatores determinante e restritivos no processo de cooperação universidade/empresa nas instituições de ensino superior brasileiras. **Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC: Florianópolis, 2002.**

MORAES, Mário César Barreto. As diretrizes curriculares nacionais dos cursos de graduação em administração. **Apreender Virtual**, 15.ed., Ano 3, n. 6, São Paulo, Nov/Dez, 2003.

PLONSKI, Guilherme Ary. Cooperação empresa-universidade na Ibero-América: estágio atual e perspectivas. **Revista da Administração**: São Paulo, v.30, n.2, p.65-74, abr./jun. 1995.

ROESCH, Sylvia M.A. Projetos de estágio do curso de administração. São Paulo: Atlas, 1999.

SENDIN, Paulo Varela. Conhecimento e competitividade: interação entre a Universidade e setor produtivo. Caderno de Administração: Maringá, v.10, n.1, p.19-32, jan./jun. 2002.