

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: POLÍTICAS E GESTÃO INSTITUCIONAL
TURMA ESPECIAL UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA**

ESTÁGIOS EXTRACURRICULARES:

identificação dos resultados na formação de Administradores.

MARCELO TREVISAN

FLORIANÓPOLIS

2001

Marcelo Trevisan

ESTÁGIOS EXTRACURRICULARES:

identificação dos resultados na formação de Administradores.

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Prof. Milton Luiz Wittmann, Dr. – Orientador

Florianópolis, fevereiro de 2001.

ESTÁGIOS EXTRACURRICULARES:
identificação dos resultados na formação de Administradores.

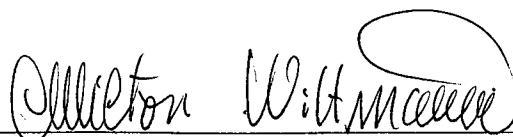
Marcelo Trevisan

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Administração (área de concentração em Políticas e Gestão Institucional) e aprovada, na sua forma final, pelo Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

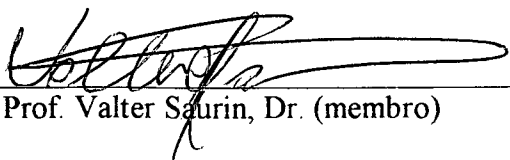


Prof. Nelson Colossi, Dr.
Coordenador do Curso

Apresentada à Comissão Examinadora integrada pelos professores:



Prof. Milton Luiz Wittmann, Dr. (orientador)



Prof. Valter Saurin, Dr. (membro)



Prof. Vitor Francisco Schuch Junior, Dr. (membro)

DEDICATÓRIA

**Aos meus pais, à minha irmã,
aos meus sogros e à minha esposa,
pela incansável dedicação,
permanente confiança e grandioso
amor.**

AGRADECIMENTOS

Toda conquista pessoal envolve luta, perseverança, fé e não vem sozinha, depende da presença e apoio de inúmeras outras pessoas e, acima de tudo, da vontade de Deus.

Agradeço a Ele antes de tudo, pela Sua bondade infinita, pela minha família e pela vida que Dele recebi.

Sou grato pela confiança e incentivo que recebi de forma muito acolhedora, por parte da Professora Irani Rupolo, Reitora do Centro Universitário Franciscano e do Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa, Professor Jefferson Thadeu Canfield, bem como de todos os demais integrantes desta valorosa instituição de ensino.

Jamais poderia deixar de lembrar e agradecer:

- à Universidade Federal de Santa Maria, aos seus alunos, funcionários e professores, em especial à Coordenação e Secretaria do Curso de Administração e aos integrantes do Departamento de Registro e Controle Acadêmico;
- à Universidade Federal de Santa Catarina, pelo atendimento sempre pronto, dedicado e profissional dos docentes e funcionários do Curso de Mestrado em Administração;
- ao Centro de Integração Empresa-Escola de Santa Maria, pelo pronto acolhimento da idéia de realizar este estudo, pelo apoio e toda atenção sempre dispensadas por seus integrantes, principalmente pelo Supervisor Paulo Cesar Hepp e o estagiário Jeferson da Rosa dos Santos;
- aos acadêmicos e aos profissionais egressos do Curso de Administração da UFSM que, com dedicação e espírito de colaboração, ajudaram na construção deste estudo;
- aos colegas desta Turma Especial do Curso de Mestrado em Administração da UFSC, pela parceria e solidariedade. Agradeço em especial aos amigos Ivan, Caldeira, Jaime, João Antonio, Cleber e Vânia;
- aos meus amigos que souberam entender minha ausência e que sempre me deram força;
- ao Professor Mauri L. Löbler, pela colaboração no momento de buscar este Curso de Pós-Graduação.

Quero deixar aqui registrado um agradecimento especial aos Professores Doutores Nelson Colossi e Milton Luiz Wittmann. Ao primeiro pelo seu espírito empreendedor e profissional de conduzir o CPGA/UFSC. Ao segundo, pela coordenação pioneira em Santa Maria de um Curso de Mestrado em Administração, além é claro, pela orientação segura, constantemente disponível e amiga que dedicou à minha pessoa e a este trabalho.

RESUMO

Esta pesquisa foi desenvolvida com o objetivo de identificar os resultados da realização de estágios extracurriculares na formação profissional de administradores. Para tanto, trabalhou-se com duas populações. A primeira composta por todos os acadêmicos regularmente matriculados no segundo semestre do ano 2000 no Curso de Administração, tanto do turno diurno como do noturno, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), que tinham cursado, no mínimo, um semestre letivo e que realizaram ou estavam realizando estágio extracurricular intermediado pelo CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola) de Santa Maria. A segunda população formada pelos egressos do mesmo Curso, formados entre 1994 e 1999, desde que tivessem realizado um estágio com as características da primeira população. Inicialmente, desenvolveu-se uma revisão da literatura sobre Administração Universitária e Avaliação Institucional, formação de administradores, estágio extracurricular e os procedimentos necessários para que um acadêmico realize uma atividade deste tipo. O trabalho caracteriza-se por uma pesquisa descritiva-exploratória. Para a coleta de dados foram usados dois questionários, sendo um direcionado aos acadêmicos e o outro aos egressos. Como consequência da coleta e análise de dados, identificou-se que, de uma forma geral, a realização de estágios extracurriculares proporcionou resultados que favoreceram a vivência da realidade empresarial, contribuindo na formação profissional dos pesquisados. Percebeu-se que a maior contribuição que os estagiários pesquisados obtiveram reside nas habilidades humanas, quais sejam, o desenvolvimento de sua postura ética, crítica, de relacionamento pessoal e grupal, adquirindo capacidade de comunicar-se e sentir-se amadurecido. Num nível intermediário, mas com oscilações, verificou-se fatores ligados à habilidade conceitual. E, por fim, encontrou-se menores índices vinculados à habilidade técnica.

ABSTRACT

This research was developed with the aim of identifying the results of the fulfilment of extracurricular trainings in the professional formation of business administrators. Thus, two populations were dealt with. The first one consisted of all the students regularly enrolled in both morning and evening shifts of the Business Administration Course at the Federal University of Santa Maria (UFSM), during the second semester of the year 2000. These students had attended at least one semester and had already carried out or were carrying out an extracurricular training intermediated by CIEE (Enterprise School Integration Center) in Santa Maria. The second population was formed by egresses of the same course who graduated between 1994 and 1999, providing they had fulfilled a training with the same characteristics of that done by the first population. At first, it was developed a review of literature on University Management and Institutional Evaluation, formation of business administrators, extracurricular training and the necessary procedures for a student to perform this type of activity. The present work is characterized as a descriptive-exploratory research. Two questionnaires were used to collect the data, one directed to the students and the other to the egresses. As a consequence of the data collection and analysis, it was identified that, in general, the fulfilment of extracurricular trainings has provided results which favor the experience of the enterprise reality, contributing to the professional formation of the research subjects. It was noticed that the greatest contribution the trainees had obtained lies on human abilities such as the development of their ethical posture, criticism and personal or group relationship, which made them acquire the capacity to communicate and feel mature. At intermediate level, but moving unsteadily, factors related to conceptual ability are verified. And, in the end, the lowest indexes are found to be linked to technical ability.

SUMÁRIO

DEDICATÓRIA.....	iii
AGRADECIMENTOS.....	iv
RESUMO.....	vi
ABSTRACT.....	vii
LISTA DE FIGURAS.....	x
LISTA DE TABELAS.....	xi
1 INTRODUÇÃO.....	1
1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA.....	1
1.2 OBJETIVOS.....	4
1.2.1 Objetivo geral.....	4
1.2.2 Objetivos específicos.....	4
1.3 JUSTIFICATIVA.....	4
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	6
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	8
2.1 ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL.....	8
2.2 O ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL.....	11
2.3 A FORMAÇÃO DE ADMINISTRADORES.....	12
2.4 O ESTÁGIO EXTRACURRICULAR.....	17
2.5 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE SANTA MARIA E DAS INSTITUIÇÕES ENVOLVIDAS NO ESTUDO.....	21
2.5.1 O Município de Santa Maria/RS.....	21
2.5.2 A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).....	23
2.5.3 O Curso de Administração da UFSM.....	25
2.5.4 O Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE).....	26
3 METODOLOGIA.....	30
3.1 MÉTODO.....	30
3.2 PERGUNTAS DE PESQUISA.....	31
3.3 POPULAÇÕES EM ESTUDO.....	31

3.4 DEFINIÇÕES DE TERMOS.....	32
3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	33
3.5.1 Tipos de dados.....	33
3.5.2 Técnicas de coleta de dados.....	34
3.5.3 Técnicas de análise e interpretação de dados.....	37
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS.....	39
4.1 CARACTERÍSTICAS DAS AMOSTRAS PESQUISADAS.....	40
4.2 CARACTERÍSTICAS DO ESTÁGIO EXTRACURRICULAR REALIZADO PELOS ACADÊMICOS E EGRESSOS EM ESTUDO.....	43
4.3 DIFICULDADES ENCONTRADAS DURANTE O ESTÁGIO EXTRACURRICULAR PELOS ACADÊMICOS E EGRESSOS EM ESTUDO.....	48
4.4 CARACTERÍSTICAS ESTATÍSTICAS DOS RESULTADOS DA REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO EXTRACURRICULAR NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS ACADÊMICOS E EGRESSOS EM ESTUDO.....	50
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	64
5.1 CONCLUSÕES.....	64
5.2 RECOMENDAÇÕES.....	67
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
7 ANEXOS.....	75
7.1 ACORDO DE COOPERAÇÃO (MODELO CIEE).....	76
7.2 TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO – TCE (MODELO CIEE).....	78
7.3 QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS ACADÊMICOS.....	80
7.4 QUESTIONÁRIO DIRECIONADO AOS EGRESSOS.....	84
7.5 RELATÓRIO DE ESTÁGIO (MODELO CIEE).....	88

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo do processo de aprendizagem.....	18
Figura 2 – Distribuição de frequências quanto às respostas dos questionários direcionados aos acadêmicos.....	36
Figura 3 – Distribuição de frequências quanto às respostas dos questionários direcionados aos egressos.....	37
Figura 4 – Distribuição de frequências quanto a idade dos acadêmicos em estudo.....	40
Figura 5 – Distribuição de frequências quanto a idade dos egressos em estudo.....	41
Figura 6 – Distribuição de frequências quanto ao ano da formatura dos egressos em estudo.....	42
Figura 7 – Distribuição de frequências quanto a atuação na área da Administração dos egressos em estudo.....	43
Figura 8 – Distribuição de frequências da opinião dos egressos em estudo, quanto ao período mais indicado do Curso para o início de estágio extracurricular.....	62

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição de frequências quanto ao sexo dos acadêmicos e egressos em estudo.....	41
Tabela 2 – Distribuição de frequências quanto ao turno cursado dos acadêmicos e egressos em estudo.....	42
Tabela 3 – Distribuição de frequências quanto ao semestre de início de estágio extracurricular dos acadêmicos e egressos em estudo.....	44
Tabela 4 – Distribuição de frequências quanto ao tipo de empresa em que os acadêmicos e os egressos em estudo realizaram ou realizam o estágio extracurricular.....	44
Tabela 5 – Distribuição de frequências quanto ao ramo de atividade da empresa em que os acadêmicos e os egressos em estudo realizaram ou realizam o estágio extracurricular.....	45
Tabela 6 – Distribuição de frequências quanto ao recebimento de orientação de professor durante o estágio pelos acadêmicos e egressos em estudo.....	46
Tabela 7 – Distribuição de frequências quanto a existência de um plano de estágio para os acadêmicos e egressos em estudo.....	46
Tabela 8 – Distribuição de frequências quanto a natureza das atividades desenvolvidas durante o estágio pelos acadêmicos e egressos em estudo.....	47
Tabela 9 – Distribuição de frequências quanto ao período de duração do estágio extracurricular dos acadêmicos e egressos em estudo.....	47
Tabela 10 – Distribuição de frequências quanto ao grau de dificuldades encontradas durante o estágio extracurricular pelos acadêmicos em estudo.....	48
Tabela 11 – Distribuição de frequências quanto ao grau de dificuldades encontradas durante o estágio extracurricular pelos egressos em estudo.....	49

Tabela 12 – Percentuais de respostas, em ordem decrescente, dos acadêmicos que assinalaram 4 ou 5 no item 14.....	51
Tabela 13 – Percentuais de respostas, em ordem decrescente, dos acadêmicos que assinalaram 4 ou 5 no item 15.....	52
Tabela 14 – Percentuais de respostas, em ordem decrescente, dos egressos que assinalaram 4 ou 5 no item 20.....	53
Tabela 15 – Comparação entre proporções dos acadêmicos e egressos que assinalaram 4 ou 5 nos itens 15 e 20, respectivamente.....	54
Tabela 16 – Distribuição de frequências quanto ao cruzamento entre o ramo de atuação da empresa e a natureza das atividades desenvolvidas pelos acadêmicos em estudo.....	56
Tabela 17 – Distribuição de frequências quanto ao cruzamento entre o ramo de atuação da empresa e a natureza das atividades desenvolvidas pelos egressos em estudo.....	56
Tabela 18 – Percentuais de respostas, em ordem decrescente, das congruências encontradas entre os resultados proporcionados pelo estágio e as expectativas dos acadêmicos ao iniciá-lo.....	58
Tabela 19 – Percentuais de respostas, em ordem decrescente, das congruências encontradas entre os resultados proporcionados pelo estágio e as expectativas dos egressos ao iniciá-lo.....	58
Tabela 20 – Distribuição de frequências quanto à identificação da área da Administração que os acadêmicos e egressos em estudo pretendem ou pretendiam atuar.....	59
Tabela 21 – Percentuais de respostas dos egressos em estudo, quanto aos resultados do estágio que mais colaboraram na transição estudante x profissional, na obtenção de emprego e na sugestão da prática do estágio.....	60
Tabela 22 – Percentuais de respostas das amostras em estudo, quanto aos resultados do estágio e o semestre de início dos mesmos.....	61

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo apresenta o tema, o problema de pesquisa, os objetivos geral e específicos, a justificativa e a estrutura do trabalho.

1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

Pode-se observar nas relações empresariais, seja de produtos ou prestação de serviços, a inexistência de espaço para pessoas despreparadas. Embora o emprego ainda seja uma necessidade dos empregados e empregadores, ele parece estar deixando de ser sinônimo de estabilidade e segurança. Com as privatizações de empresas estatais brasileiras (em sua maior parte com a participação de grupos estrangeiros) e os elevados investimentos no país de mega-empresas oriundas de crescentes fusões, acrescidos pela presença de consumidores conscientes de seus direitos e que não toleram a ausência de qualidade, surge um novo perfil profissional para administradores, bem como, o acirramento na disputa por uma vaga no mercado de trabalho (Echeveste et alii, 1998).

As exigências desse perfil ultrapassam a formação básica, até então suficiente, e cobram dos profissionais conhecimentos e aptidões diferenciadas. Para Gonçalves (1997), as empresas valorizam as pessoas que possuem iniciativa e estejam dispostas a aprender continuamente. O mesmo autor prossegue afirmando que para ter sucesso em suas atividades, o indivíduo precisará de habilidades para trabalhar eficazmente em equipe.

Outro aspecto que não pode ser esquecido na formação dos administradores refere-se à capacidade de uma visão sistêmica da realidade que estes devem ter. Espera-se que possuam várias habilidades, tanto de natureza humana-comportamental quanto conceitual-estratégica, passando pela técnica, todas apoiadas em valores e atitudes que lhes permitam lidar adequadamente com situações contraditórias (Vergara et al., 1995).

Drucker (1992, p.67) é enfático ao defender que “na sociedade do conhecimento, o acesso às oportunidades para carreiras e para o progresso profissional está ficando limitado às pessoas com escolaridade superior, qualificadas para trabalhar com conhecimentos”.

Paralelamente ao exposto, constata-se que as instituições de ensino superior do Brasil procuram estar atentas às rápidas e drásticas mudanças do ambiente que as envolve. O crescente debate sobre a avaliação de instituições educacionais de nível superior tem como finalidade identificar os resultados das atividades desenvolvidas, bem como obter informações para a tomada de decisões futuras (Brunet in: Costa, 1997). Para Belloni et al. (in: Dias Sobrinho et al., 1995, p.101) uma das razões que conduz a Universidade a avaliar, entre outros aspectos os seus cursos de graduação, está relacionada com as “alterações de ordem social e econômica que afetam a estrutura e o funcionamento da sociedade e criam demandas de novas *características* nos cidadãos enquanto agentes sociais e enquanto profissionais”.

Diante desse panorama, o mercado profissional seleciona pessoas que exerçam funções pensantes, acompanhem a nova ordem econômica e social vigente e que saibam agir de forma eficaz, pois as modificações em nível mundial são rapidamente sentidas nas organizações. Prova desta situação pode ser verificada nos altos índices de demissões ocorridas em vários países do mundo. Sobre este assunto Rifkin afirma que:

trabalhadores com anos de estudo, habilidades e experiência enfrentam a perspectiva muito real de serem declarados excedentes pelas novas forças da automação e informação. O que há alguns anos nada mais era do que um debate esotérico entre intelectuais e um pequeno número de escritores sociais em torno do papel da tecnologia na sociedade, agora é o centro de discussões acirradas entre milhões de trabalhadores (1995, p.13).

Ante o exposto, considera-se que o padrão de empregados está mudando porque as empresas estão mudando, não sendo suficiente apenas um bom curso de graduação, pois os jovens, recém egressos dos estabelecimentos de ensino superior enfrentam dificuldades para obter emprego.

Segundo Culligan et al., citados por Motta (1995), o administrador deve ser mais do que racional em termos de conhecimento e raciocínio, deve saber combinar mente, corpo e emoções. Mas para encontrar soluções e alternativas a estas questões não se depende somente de ser racional, parar, pensar e analisar; é preciso também, experimentar, ensaiar e, acima de tudo, agir num processo de aprendizado organizacional permanente. Faz-se necessário entender que as organizações convivem com acontecimentos que não se adaptam às regras e aos esquemas, conseqüentemente, as normas se apresentam insuficientes e limitadas para a

condução dos negócios (Motta, 1995).

Nesse sentido, Demo (1996) defende a idéia de que não se obtém evolução apenas com teorias. A prática depende do conhecimento teórico, assim como este necessita da atividade de experimentação para ser real. O autor afirma que uma relação inteligente desta interdependência, conduz à capacidade de questionar processos, gerar alternativas e de participar como um indivíduo crítico e criativo.

Uma das formas, amplamente difundida, para aproximar a teoria da prática consiste na realização de estágios. Este tipo de atividade torna-se indispensável em cursos de caráter aplicado, como no caso da Administração, onde o acadêmico participa e interage com o ambiente diário das organizações (Roesch, 1996).

Um percentual significativo dos estudantes de Administração no Brasil parece já ter despertado para esta percepção, seja de maneira independente seja por orientação de professores e pessoas mais experientes. Assim, procuram estágios que vão além dos exigidos pela grade curricular do curso em que estudam e realizam os chamados estágios extracurriculares.

Convém acrescentar que essa atividade também possibilita benefícios para a empresa que recebe o estudante, bem como para a instituição de ensino a qual este pertence. A organização que concede a oportunidade para o estagiário poderá, entre outros aspectos, utilizar-se do contato mais próximo com a Universidade e com a pesquisa. Já para o estabelecimento escolar o estágio pode proporcionar a divulgação da qualidade do ensino que é oferecido aos seus alunos e o enriquecimento dos debates em sala de aula através da vivência prática dos acadêmicos.

Entretanto, surgem questionamentos a respeito dos efeitos da realização de estágios extracurriculares para a formação profissional do estudante. As tarefas desenvolvidas pelo estagiário na empresa comprometem, incrementam ou são indiferentes às suas atividades de estudante? Existe congruência entre as expectativas dos alunos e os resultados proporcionados pelo estágio? As tarefas realizadas durante o estágio proporcionam o conhecimento da realidade empresarial e facilitam a transição da vida estudantil para a profissional?

Nessa perspectiva, o presente estudo pretendeu responder ao seguinte problema:

Quais os resultados da realização de estágios extracurriculares na formação profissional de acadêmicos e egressos do curso de graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria?

1.2 OBJETIVOS

Com base no problema proposto foram estipulados os seguintes objetivos para esta pesquisa.

1.2.1 Objetivo geral

Identificar os resultados da realização de estágios extracurriculares na formação profissional de acadêmicos e egressos do curso de graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) identificar a natureza das tarefas desenvolvidas pelo estudante durante o estágio;
- b) identificar as principais dificuldades encontradas pelo estudante para desenvolver suas atividades no interior da empresa que concede o estágio;
- c) identificar os resultados da realização do estágio nas atividades acadêmicas do estagiário;
- d) relacionar os resultados proporcionados pelo estágio na formação profissional de acadêmicos e de egressos;
- e) identificar se existem congruências entre os resultados proporcionados pelo estágio e as expectativas dos estagiários ao iniciá-lo.

1.3 JUSTIFICATIVA

Partindo-se do pressuposto de que as transformações apresentadas são potenciais incentivadoras de mudanças paradigmáticas dentro das organizações, pode-se admitir que os ambientes educacionais encarregados de formar administradores tornam-se, ainda com maior ênfase, locais destacados para a busca de superação das dificuldades vivenciadas no complexo dia-a-dia do ambiente empresarial.

Com o objetivo de superar tais dificuldades, torna-se importante que o

conhecimento seja construído a partir da consideração de que o aluno é o sujeito e não o objeto da aprendizagem. Neste sentido, a edificação do conhecimento tem origem naquilo que o indivíduo vivencia, experimenta e estuda, num contexto que induz à união da teoria com a prática (Demo, 1996).

Estudos desenvolvidos com o objetivo de avaliar a formação profissional de acadêmicos e egressos de cursos de Administração de várias instituições de ensino superior do país reforçam essa idéia. Os resultados obtidos demonstram a necessidade de elevar o nível de interação entre a Universidade e as empresas, bem como, de procurar aproximar teoria e prática (Ramos et al., 1992; Oliveira et al., 1991; Monteiro, 1992; Lima, 1992).

Ao mesmo tempo, verifica-se o crescimento do número de estudantes que, preocupados com uma sólida e diferenciada formação acadêmica, buscam maneiras de se tornarem mais competitivos no mercado profissional, dentre estas, destacam-se:

- os estágios extracurriculares e programas de trainees;
- a participação em viagens, seminários, projetos de pesquisas, empresas júnior, entre outros.

Assim, o perfil ideal de um profissional em Administração, surge de uma abstração formada a partir da combinação de dois fatores: as exigências de novas interpretações das abordagens administrativas já existentes e também da necessidade de compreensão dos novos campos do conhecimento humano (Silva et al., 1995). Tais fatores são conseqüências da ânsia de se buscar alternativas para superar um mercado caracterizado pela concorrência global e que exige respostas rápidas e criativas dentro de uma visão holística do processo.

A aquisição do conhecimento proporcionada por atividades dessa natureza, é enfatizada por Demo (1996, p.33), como a maneira mais promissora de construir conhecimento, sendo denominada pelo mesmo de “teorização das práticas”. Nesta linha de pensamento, o estágio surge como o elemento que permite a participação do estudante em situações reais de vida do seu futuro profissional. Além disto, a condição de estagiário propicia a íntima aproximação da teoria com a prática, devendo atuar como um fator importante na complementação da formação recebida em sala de aula.

Diariamente, no Rio Grande do Sul, uma das principais instituições intermediadoras de estágios, o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), recebe uma média aproximada de 1500 jovens universitários que procuram por uma vaga deste tipo de atividade. Somado a isto, as empresas gaúchas nos dois primeiros meses do ano 2000, ofertaram 30% mais vagas de estágios do que no mesmo período do ano anterior (Zero Hora, 2000).

Dessa forma, em termos práticos, almeja-se apoiar uma intensa troca entre a Universidade e a empresa, para que a primeira possa fornecer elementos científicos para a eficaz atuação da segunda. Onde o empreendedor, ao conceder a oportunidade para o acadêmico tomar consciência do negócio empresarial, tenha condições de contar com o suporte proporcionado pela reduzida parcela de estudantes que frequentam um curso superior no Brasil. Em contrapartida, que o estágio provoque o aluno a trazer para a sala de aula as experiências, as incertezas, as soluções observadas enquanto estagiário e induza o professor à atualização.

No que se refere aos aspectos teóricos, espera-se contribuir para enriquecer os conhecimentos disponíveis a respeito da atual sistemática de realização de estágios extracurriculares, incentivando desde seu aperfeiçoamento até o surgimento de novas propostas. Espera-se também, colaborar no acúmulo de informações sobre os resultados gerados pela realização de estágios extracurriculares na formação profissional de administradores.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este estudo está estruturado em cinco capítulos.

No primeiro, apresenta-se a introdução através do tema e do problema de pesquisa, enfatizando-se os desafios que um administrador enfrenta e a sua complexa formação profissional. Posteriormente, defini-se os objetivos geral e específicos, a justificativa e a organização do estudo.

No segundo capítulo enfatiza-se a fundamentação teórica, composta da seguinte forma: Administração Universitária e Avaliação Institucional, o ensino de Administração no Brasil, a formação de Administradores, o estágio extracurricular, caracterização do município de Santa Maria/RS e das instituições envolvidas no estudo.

O terceiro capítulo dedica-se à metodologia adotada para o trabalho. Com esta intenção evidencia-se as perguntas de pesquisa, as populações em estudo, a definição de termos e os procedimentos de coleta e análise de dados.

No quarto capítulo apresenta-se a análise e interpretação de dados através das características das amostras pesquisadas, das características do estágio extracurricular realizado pelos acadêmicos e egressos em estudo e das dificuldades encontradas pelos

mesmos durante o estágio. Além disto, demonstra-se as características estatísticas dos resultados da realização do estágio extracurricular na formação profissional dos pesquisados.

Finalmente, no quinto capítulo relata-se as conclusões e as recomendações do presente trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Pesquisa alguma parte do ponto zero, pois em um dado local, alguém possivelmente realizou trabalhos que servirão de subsídios a outros. Segundo Demo (1996), um estudo científico exige conhecimentos prévios, familiaridade com o assunto e acompanhamento da produção vigente. Para o mesmo autor, se tais exigências forem supridas a fundamentação teórica servirá de orientação para quem lê o trabalho, transmitindo-lhe uma visão globalizante do tema.

Com o intuito de estabelecer uma base teórico-empírica para fundamentar esta pesquisa, revisou-se a literatura quanto à Administração Universitária e Avaliação Institucional, ao Ensino de Administração no Brasil, à Formação de Administradores e ao Estágio Extracurricular. Buscou-se, também, de acordo com os interesses do estudo, caracterizar o município de Santa Maria e as instituições envolvidas no trabalho.

2.1 ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA E AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

A partir da necessidade de que os trabalhadores frequentem os bancos escolares para que possam entrar no mercado de trabalho, Herédia (in: Oliveira, 1997) defende que a educação insere-se no contexto da globalização da economia como uma condição imprescindível ao desenvolvimento das organizações.

Para a autora (p.25), o surgimento de um novo perfil caracterizado por “uma formação humana e profissional polivalente, funcional e flexível, na qual os domínios de conhecimento, articulados com criatividade e iniciativa, permitam ao educando se integrar e intervir no mercado de forma eficiente e qualificada” exige das instituições educacionais uma atuação distinta da que foi desempenhada nas últimas décadas. Essa diferenciação deve visar o desenvolvimento do padrão de qualidade do ensino e sua adequação ao mercado de trabalho.

Gallo (1994) defende que, para desenvolver a qualidade do ensino, são necessários professores e demais profissionais ligados à área com remuneração digna, que permita a execução de suas tarefas com a competência devida. Porém, isto não basta, as instalações físicas, os diversos equipamentos e material didático-pedagógico, como bibliotecas, salas de vídeo e laboratórios de informática devem acompanhar o dinamismo exigido para uma educação moderna.

A preocupação assumida pela Universidade diante da necessidade de qualificar-se deve ser enfocada sob duas dimensões: uma interna e outra externa. A interna parte da preparação do pessoal envolvido, da produção científica e de questões administrativas da própria instituição. A externa surge na relação que a Universidade mantém com a sociedade em que está inserida, respondendo aos anseios desta, à medida que busca a solução dos problemas por ela enfrentados (Rossato et al. in: Oliveira, 1997).

Complementando, um documento emitido pela UNESCO sobre o ensino universitário explicita que:

a educação superior está sendo chamada em todos os pontos a ajustar-se e responder melhor às exigências dos tempos, nos quais as novas oportunidades vem acompanhadas de novos desafios e comoções. Tem ficado claro que a educação superior... se vê obrigada a examinar-se novamente, com vistas as suas relações com a sociedade e, em particular, com o setor econômico (1995, p.13).

Num contexto com essas características, Ribeiro (1977) afirma que a Administração Universitária possui a tarefa de definir os modelos adequados para consolidar os ajustes impostos à Universidade. Neste sentido, a idéia de Drucker (2000) de que na primeira parte do século XXI a área que apresentará maior produtividade deverá ser a do conhecimento, vem ratificar a importância da gestão educacional.

Assim, o governo federal criou em 26 de novembro de 1993 o Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras (PAIUB). Este programa foi desenvolvido com o objetivo de motivar e estimular as Instituições de Ensino Superior (IES) do Brasil para a realização de uma auto-avaliação, bem como, que enfrentassem um processo avaliativo executado por agentes externos. O PAIUB consolidou-se através da idéia de iniciar nas IES a avaliação institucional apoiada em princípios de “globalidade; comparabilidade; respeito à identidade institucional; caráter de não punição e de não premiação; adesão voluntária; legitimidade técnica e continuidade” (Keim, 1997, p.11).

Por outro lado, o texto da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), Lei nº

9.394, de 20/12/1996, estabelece em seu artigo 9º, inciso IX (Brasil, 1996, p.27834), que “a União incumbir-se-á de: autorizar, reconhecer, credenciar, supervisionar e avaliar, respectivamente, os cursos das instituições de educação superior e os estabelecimentos do seu sistema de ensino”. Ainda, antes disto, a criação pelo Ministério da Educação e do Desporto (MEC) do Exame Nacional de Cursos, mediante a Lei nº 9.131, de 24/11/1995 (Brasil, 1995), demonstram claramente que as Universidades brasileiras não somente estão sendo avaliadas, como precisam e devem avaliarem-se compulsoriamente.

Freitas et al. (2000, p.8), afirmam que esses acontecimentos da década de 90 são “apenas o início de uma nova era da educação superior no país, que colocou em ‘ebulição um sistema que estava morno pelo efeito do tempo’, com a implantação de processos de avaliação”.

A auto-avaliação busca o aperfeiçoamento e a qualidade das ações desenvolvidas pela instituição no ensino, na pesquisa, na extensão e conseqüentemente, na sua administração. Neste sentido, por a atividade acadêmica de investigar e propagar conhecimento, cultura, inovação e reflexão ser um processo dinâmico, a avaliação e suas análises e decisões também devem ocorrer de modo sistemático e contínuo (Belloni in: Costa, 1997).

A avaliação institucional é definida por Belloni como:

aquela voltada para a instituição de educação superior e é por ela conduzida. Envolve parceiros internos e externos. Tem como objeto a instituição em sua individualidade, isto é, está centrada nos processos e resultados das ações da instituição, tomando em consideração o contexto sócio-histórico e as políticas públicas, em especial a política educacional, nos quais está inserida (in: Costa, 1997, p.26).

Algumas das principais características e condições de uma avaliação institucional são apresentadas por Dias Sobrinho (1998). Segundo o autor, uma instituição deve ser avaliada, num primeiro momento, para o conhecimento e a interpretação da realidade, para logo depois, orientar a tomada de decisões e a transformação desta realidade ao longo do processo. A avaliação institucional para trazer resultados satisfatórios precisa submeter-se às exigências éticas da comunidade, estabelecer-se como cultura e integrar-se às estruturas permanentes da instituição.

Esses pensamentos são complementados por Belloni (in: Costa, 1997), ao afirmar que sem perder-se no empirismo da observação individual e restrita, a reflexão, naturalmente instaurada pela avaliação de uma Universidade, deve contribuir para a percepção das

necessidades e demandas dos diversos setores sociais em que a mesma está inserida, oferecendo-lhes o retorno esperado em conhecimento e em tecnologia avançada, características da inovação científica.

O processo avaliativo de uma escola de nível superior não pode estar orientado para a simples fiscalização, apresentação de contas ou classificação em escalas de qualidade. Sua ênfase encontra-se no aperfeiçoamento de ações administrativas, científicas e pedagógicas (Dias Sobrinho in: Costa, 1997). Encontram-se, nestes aspectos, razões que vinculam o tema desta pesquisa à Administração Universitária e à sua respectiva Avaliação Institucional.

2.2 O ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO NO BRASIL

Analisando-se a história do ensino de Administração no Brasil, percebe-se que a mesma possui uma relação direta com o processo de industrialização do país, bem como, com a busca do seu desenvolvimento econômico. Desta forma, os cursos da área administrativa surgiram para suprir a necessidade de profissionais qualificados para o planejamento e a coordenação das crescentes atividades empresariais (Covre, 1982).

Ratificando esse pensamento, Martins (1989) coloca que a transição gradativa da sociedade agrária para a industrial, ocorrida desde 1930, trouxe como dificuldade a formação de pessoas especializadas para analisar as transformações econômicas que estavam em curso e suas conseqüências no ambiente dos negócios.

Segundo o autor, a partir de 1948, representantes da Fundação Getúlio Vargas (FGV) visitaram vinte e cinco Universidades americanas que mantinham cursos de Administração Pública. Como resultado destes encontros, no ano de 1952 tem início o ensino de Administração no Brasil com a criação da Escola Brasileira de Administração Pública (EBAP) pertencente à referida fundação.

Já em 1954, instalou-se a Escola de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), também da FGV. A EAESP foi criada para preparar profissionais para atuarem na administração de empresas do setor privado. Ambas as escolas da Fundação Getúlio Vargas, para consolidarem-se, contaram com o apoio de professores norte-americanos, revelando a nítida influência dos Estados Unidos sobre os primórdios do ensino de Administração no Brasil (Martins, 1989).

Como prosseguimento à evolução do ensino de Administração, a FGV inaugura nas

décadas de sessenta e setenta, respectivamente, os cursos de pós-graduação em nível de mestrado e doutorado. Segundo Martins (1989), com a criação do curso de mestrado a fundação passou a ser o centro formador de docentes para outras instituições de ensino superior, fator que colaborou para a considerável elevação do número de cursos de Administração em várias regiões do país.

Paralelamente à Fundação Getúlio Vargas, destaca-se a Universidade de São Paulo (USP) como uma importante instituição no desenvolvimento histórico do ensino de Administração no Brasil. Através da Faculdade de Economia e Administração (FEA), criada em 1946, a USP dá início aos cursos de Ciências Econômicas e Ciências Contábeis, já que o de Administração seria criado somente em 1963. Isso não impediu o estudo das Ciências Administrativas desde o surgimento da FEA, porque os dois cursos, até então em funcionamento, possuíam um conjunto de disciplinas da área administrativa que eram ministradas por profissionais ligados ao Instituto de Administração, órgão também responsável por pesquisas da área (Martins, 1989).

Com o crescimento econômico e da demanda por pessoas qualificadas no campo da Administração, ficou acentuada a tendência à profissionalização da atividade de administrador. Sobre esta questão Schuch Junior afirma que:

a idéia do ensino da Administração e da profissionalização das atividades administrativas imediatamente desenvolveram-se e impregnaram nossos ambientes acadêmicos, empresariais e serviço público. Este movimento já tinha motivado a criação de vários cursos superiores, quando suas lideranças conseguiram despertar a atenção do Poder Legislativo Nacional para a gravidade da questão, obtendo, finalmente, em 9 de setembro de 1965, a regulamentação da nova profissão de *Técnico de Administração*, conforme ficou designado pela Lei n. 4.769 (1978, p. 30).

Sousa (1980) enfatiza que o movimento de profissionalização ganhou força com a Reforma do Ensino Superior. Na medida que autorizou a atuação de instituições de ensino privadas para buscar suprir a crescente demanda de administradores e gerou a conseqüente interiorização dos cursos de Administração.

2.3 A FORMAÇÃO DE ADMINISTRADORES

Após uma rápida retrospectiva histórica do ensino de Administração no Brasil, procurar-se-á caracterizar o perfil, as habilidades e as funções requeridas do profissional

de Administração no contexto atual.

De acordo com Kilimnik (1997) as organizações empresariais estão enfrentando uma transformação histórica marcada pela globalização da economia, pela crescente informatização e pela agilização das comunicações. Para a autora (p.27) estas mudanças “revolucionam o mundo dos negócios, gerando não somente novas formas de planejamento e gestão empresarial, como também de atendimento e relacionamento com clientes, fornecedores, funcionários, acionistas e, ainda, com a comunidade”.

Segundo Echeveste et al. (1998), essa realidade organizacional globalizada provoca a reestruturação de economias, a formação de parcerias com empresas que antes eram vistas como concorrentes ou até mesmo inimigas e a reorganização de papéis e funções que são requeridas dos administradores.

Na opinião de Rosenzweig (1987), o administrador moderno atua em um ambiente dinâmico e complexo, caracterizado por tecnologias que mudam constante e rapidamente. Para o autor essas condições exigem do dirigente empresarial uma ampla visão do contexto, impondo-lhe a necessidade de estabelecer relações permanentes com as variações ambientais que envolvem a organização. Assim, a qualidade dos recursos humanos de uma empresa, em especial dos níveis gerencial e diretivo, tornam-se um fator chave para o alcance dos objetivos desejados (Kilimnik, 1997).

Na mesma linha de pensamento, Castro enfatiza que:

na medida em que se torna mais complexa, uma economia tende a reduzir a proporção de pessoas ocupadas nas tarefas diretamente produtivas. Aumenta, portanto, o número de pessoas que, de alguma forma, atuam na dimensão gerencial ou que influenciam no processo de tomada de decisões. Não é claro e nem é óbvio o que deverão saber essas pessoas, porém, a área de administração propõe-se a ser uma alternativa privilegiada de preparar recursos humanos para ocupar tais posições (1981, p.59).

Na tentativa de esclarecer qual o perfil, as funções e o que um administrador deve saber, Motta (1977) recorre à Escola Clássica. Defende que alguém será um bom administrador à medida que planejar cuidadosamente suas tarefas, que organizar e coordenar racionalmente as atividades de seus colaboradores e que souber comandar e controlar este processo. Para Lima et al. (1985), o perfil do profissional de Administração apresenta-se como um indivíduo preparado para assumir os vários níveis de responsabilidade diretiva no interior de uma organização. Segundo os autores, sua principal missão deverá ser a de assumir a liderança para obter a coordenação dos diferentes integrantes da unidade que dirige.

No entanto, o bom desempenho profissional parece depender também das características de personalidade e do modo de agir de cada um. De acordo com Katz citado por Boog (1991) há três tipos de habilidades necessárias para o administrador executar eficazmente o processo administrativo: habilidade técnica, humana e conceitual.

A habilidade técnica consiste em empregar conhecimento, métodos, ferramentas, técnicas e equipamentos exigidos para a realização de atividades específicas, adquiridos mediante a instrução, experiência e educação. Com a habilidade humana surge a capacidade de discernimento para trabalhar com pessoas, compreendendo suas atitudes e motivações e aplicando uma liderança eficaz. Por fim, a habilidade conceitual consiste em aprender as complexidades da organização de forma global e estratégica, bem como o ajustamento da pessoa dentro da organização.

Dessa forma, o aprendizado a respeito da gestão necessária para a formação de dirigentes e líderes não se limita ao conhecimento e domínio de técnicas administrativas. Mesmo que os especialistas em tais técnicas sejam essenciais, eles são encontrados com menor esforço no mercado de trabalho. Por outro lado, identificar profissionais com capacidade gerencial e com habilidades complexas como: “capacidade analítica, de julgamento, de decisão e liderança e de enfrentar riscos e incertezas”, representa uma tarefa, embora não impossível, com nível de dificuldade mais elevada (Motta, 1995, p.27).

Motta (1995) coloca que a realidade empresarial cobra dos dirigentes e gerentes uma considerável habilidade de negociar interesses e demandas variadas, que vêm acompanhadas da exigência de integrar fatores organizacionais múltiplos e ambíguos. O autor prossegue afirmando que, assim, a educação de administradores consiste em um processo pelo qual a pessoa adquire novos conhecimentos, atitudes e valores em relação ao trabalho administrativo, através da observação e experimentação de práticas gerenciais na solução de problemas. Este processo também deve fortalecer a capacidade de tomar consciência de alternativas comportamentais e de desenvolver a aptidão para agir eficazmente em determinados contextos organizacionais.

Conforme destacam Furiati et al. (1995), diversos estudos têm sido realizados com o objetivo de traçar as características do administrador que estão sendo exigidas pelas organizações. Uma ampla pesquisa foi desenvolvida a partir da união de interesses de 13 instituições ligadas à área das Ciências Administrativas e localizadas em várias regiões do país e buscou:

como principal objetivo dispor de materiais que uma vez coletados e tratados permitissem formular-se o perfil do **Administrador** profissional, orientando-se pelas variáveis conhecimentos, habilidades e atitudes; conhecer sua atuação profissional junto às organizações e identificar suas oportunidades e suas perspectivas profissionais na área de gestão empresarial (Andrade et al., 1999, p.13).

O estudo desenvolveu-se durante o ano de 1998 e envolveu 783 administradores profissionais, 256 professores universitários pertencentes aos programas de graduação e pós-graduação em Administração e 300 empregadores, das diferentes regiões do Brasil.

Inicialmente, a pesquisa apresentou os dados relativos ao segmento dos administradores profissionais: 44% ocupavam cargos de direção ou gerência; 42% possuíam grande otimismo em relação às perspectivas profissionais do administrador e 73% acreditavam que em dois anos deverão encontrar-se profissionalmente melhor do que na ocasião em que responderam o questionário; 81,5% manifestaram interesse em continuar os estudos nos próximos dois anos e 49% consideravam satisfatória a formação acadêmica que concluíram, no entanto, afirmaram que a educação universitária do administrador tem como fundamento a formação prática insuficiente, a falta de sintonia entre o ensino e as exigências do mercado e a ilusão de sucesso profissional fácil.

Com relação aos principais resultados do segmento representativo dos professores, destacaram-se três aspectos. O primeiro diz respeito aos recursos didáticos que deveriam ser exaustivamente explorados na formação de administradores na opinião dos docentes: 40% apontaram o estágio supervisionado; 60% visitas às empresas e 76% jogos de empresa. O segundo aspecto destacado estava relacionado com as deficiências na formação profissional do administrador. Para 22,4% dos professores participantes existia uma desarticulação entre teoria e prática, enquanto outros 17% apontaram a ausência de sintonia entre o curso e as exigências do mercado como a principal falha na formação de estudantes de administração. O terceiro fator que mereceu uma especial atenção quanto às respostas dos docentes, era que 73,6% deles aprovavam a atuação do MEC e as medidas adotadas por este ministério na melhoria do ensino em geral e na formação do administrador em particular.

Por fim, o segmento constituído por empregadores apontou os seguintes resultados: 51,5% dos pesquisados possuíam formação universitária em administração; 60% tinha interesse em continuar os estudos nos próximos dois anos; os maiores atributos dos egressos de cursos de administração, na opinião de 27% e de 26% de empregadores eram, respectivamente, a posse de um diploma universitário e o fato da pessoa estar atualizada. Por outro lado, as principais limitações dos formados em cursos de Administração, segundo os

empregadores eram: o aspecto de serem excessivamente teóricos, para 43% e de não possuírem uma visão geral e articulada da empresa para outros 34% dos participantes da pesquisa.

Os representantes dos administradores profissionais e dos empregadores enfatizaram as habilidades e as atitudes, em detrimento do conhecimento, ao definirem o perfil ideal de um administrador. Houve uma considerável convergência entre o rol de conhecimentos, habilidades e atitudes valorizados por eles:

- conhecimentos: conhecimento em informática, em idiomas, em planejamento e conhecimento sistêmico da empresa;
- habilidades: saber trabalhar em equipe, capacidade de planejar, capacidade para tomar decisão, capacidade para aprender, capacidade de comunicação verbal e escrita, capacidade de negociação, capacidade de assumir riscos e visão articulada das várias áreas da empresa;
- atitudes: ter espírito empreendedor, motivar a equipe, ser ético, demonstrar entusiasmo pelo trabalho, comprometimento com a empresa, pré-disposição para trabalhar muitas horas.

Entre as recomendações comuns propostas às instituições de ensino superior por administradores, professores e empregadores para aperfeiçoar o ensino de Administração destacaram-se o estabelecimento de parcerias com empresas, a aproximação do programa do curso à realidade do mercado e a busca de diminuir a distância entre a teoria e a prática. Especificamente os professores recomendaram a ampliação das oportunidades de estágio para os acadêmicos (Andrade et al., 1999).

Em outra pesquisa, conduzida por Furiati et al. (1995, p.248) buscou-se “descrever o perfil dos profissionais que ocupam cargos de gerência nas médias e grandes empresas da região metropolitana de Belo Horizonte”. Participaram do estudo 69 empresas e entre os resultados destacou-se o item que apresenta a opinião dos pesquisados quanto a maior carência no processo de formação do administrador: a vivência prática do acadêmico durante a graduação. Em contrapartida, o trabalho apontou que apenas 20 organizações entre todas as que foram pesquisadas, estavam utilizando estagiários em suas atividades diárias.

Esses dados levaram os autores a recomendar às instituições de ensino superior que possuem cursos de Administração, a desenvolverem mecanismos que possibilitem a sua aproximação com o meio empresarial. Além disto, enfatizaram que o estágio contribui para o desenvolvimento de habilidades profissionais do estudante.

2.4 O ESTÁGIO EXTRACURRICULAR

Em uma pesquisa com oito Universidades Públicas do Brasil, onde existia pelo menos uma representante de cada região geográfica do país, Rabello (1973) selecionou também a Universidade Federal de Santa Maria. O tema da referida pesquisa tratava sobre a problemática que envolve o estudo e o trabalho do aluno universitário brasileiro. Dos resultados encontrados pela autora, destaca-se o índice revelador de que 73,4% dos pesquisados estavam trabalhando ao mesmo tempo em que estudavam ou já tinham trabalhado anteriormente.

Entre os motivos que conduziram os alunos dos 42 cursos envolvidos no estudo a ingressar no mercado de trabalho sobressaem-se dois. O primeiro e com maior expressão pode ser classificado como econômico financeiro, que surge a partir da necessidade de independência financeira ou para auxiliar na renda familiar e ocorre, principalmente, com os estudantes que começaram a trabalhar antes de iniciar o curso superior. Quanto ao segundo grupo aparecem os argumentos de natureza profissional, no sentido de buscar experiências prévias para proporcionar o exercício da profissão em condições vantajosas. Este motivo ocorreu com maior frequência entre os acadêmicos que ingressaram no trabalho depois da aprovação para o nível universitário.

Torna-se conveniente apresentar outra pesquisa desenvolvida em 1994, envolvendo as Universidades do Estado de Pernambuco e os alunos do Curso de Administração das mesmas que estavam realizando algum tipo de estágio. Neste estudo os autores constataram que “os principais motivos que levaram os estudantes a estagiar foram: para adquirir experiência (83,5%), para receber bolsa-auxílio (30,6%) e para ser contratado futuramente (20%), os quais podiam ser respondidos com mais de um motivo” (Amorim et al., 1995, p.51).

Embora esses dois estudos tenham sido realizados em níveis de abrangência geográfica e amostral distintas e com um período de 21 anos de intervalo, seus resultados prestam-se para a condução de uma consideração de interesse deste estudo. De uma forma sistemática, os alunos do ensino superior do Brasil preocupam-se com o seu futuro profissional e procuram desempenhar atividades que lhes proporcionem um vínculo mais efetivo com o mercado de trabalho.

Rabello apoia essa conduta ao afirmar que:

o jovem que ingressa cedo no mercado de trabalho, testa suas aptidões, tendências e inclinações, ele se dá conta de suas reais possibilidades em relação às suas pretensões e seus objetivos. Essa descoberta de caráter pessoal só a vida prática permite alcançar (1973, p.31).

Todavia, não se deve distanciar a experimentação prática do conhecimento teórico. Segundo Demo (1996, p.29) “competência moderna significa a intersecção inteligente entre teorizar práticas e praticar teorias”. Para que a experiência prática possa ser aproveitada com profundidade faz-se necessário sua vinculação ao uso de conhecimentos previamente adquiridos por parte do estudante (Gagné, 1974). Assim, pode-se relacionar o estágio com um modelo do processo de aprendizagem apresentado por Kolb et al. (1990) e evidenciado na figura 1.

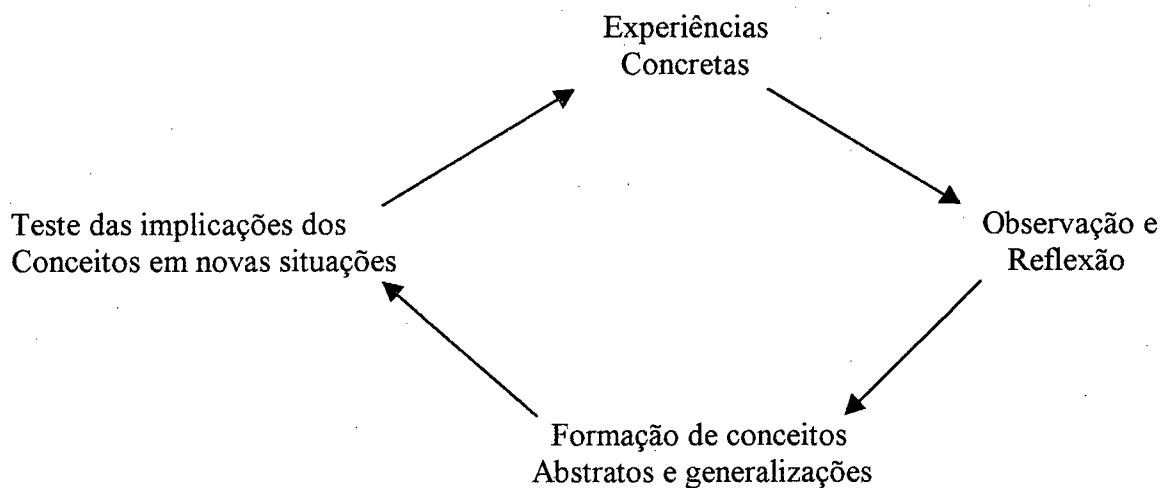


Figura 1 – Modelo do processo de aprendizagem.
Fonte: Kolb et al., 1990, p.38.

Esse modelo considera que a aprendizagem humana ocorre num “ciclo de quatro estágios: (1) experiência concreta é seguida por (2) observação e reflexão que levam a (3) formação de conceitos abstratos e generalizações que levam a (4) hipóteses a serem testadas em ações futuras, as quais, por seu turno, levarão a novas experiências” (Kolb et al., 1990, p.38).

Em consonância com os pensamentos desses estudiosos a Resolução nº 02, de 04/10/1993 do Conselho Federal de Educação (Conselho Federal de Educação, 1993), prevê que todo aluno matriculado num curso de Administração das Instituições de Ensino Superior no país, deverá realizar estágio supervisionado de 300 horas-aula. No entanto, conforme revelaram os resultados da pesquisa desenvolvida em Pernambuco e apresentada anteriormente, diversos acadêmicos vão além desta exigência e realizam os chamados

estágios extracurriculares.

A Lei Federal nº 6.494, de 07/12/1977 que “dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo” (Bobbio, 1977, p.921), com redação dada pela Lei nº 8.859, de 23/03/1994 em seu artigo 1º, parágrafo 3º, estabelece que “os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares” (Brasil, 1994, p.4269). A Lei nº 6.494 foi regulamentada através do Decreto nº 87.497, de 18/08/1982 (Bobbio, 1982).

O referido Decreto estabelece a necessidade da existência de um instrumento jurídico entre a instituição de ensino e a organização concedente do estágio, onde deverão estar previstas as condições de realização do mesmo. Ao Acordo de Cooperação (Anexo 7.1), como normalmente é conhecido este instrumento, acrescenta-se o Termo de Compromisso de Estágio - TCE (Anexo 7.2) celebrado com o terceiro elemento interessado na atividade: o aluno.

Embora a legislação acima imponha a responsabilidade de gerir o processo de estágio ao estabelecimento de ensino, concede-se a permissão para que este se utilize dos serviços de agentes que o interligam com as pessoas jurídicas que oferecem a oportunidade de estágio. Os agentes de integração, entre outras funções, devem atuar com a finalidade de identificar para a instituição escolar as vagas de estágio, executar trabalhos de cadastro de estudantes, de pagamento de bolsa-auxílio e de efetivação do seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário.

Autores, como Silva (1994), posicionam-se favoráveis à realização de estágios por acadêmicos do Curso de Administração. Para ele atividades deste tipo possibilitam aos futuros administradores aprender e avaliar as técnicas e teorias estudadas na sala de aula. Neste sentido, Roesch ressalta que:

observadores contra-argumentam que o estágio – assim como qualquer experiência de trabalho – é válido porque, mesmo que não seja na área profissional do aluno, ensina-lhe como se relacionar com colegas e superiores, ou mesmo clientes e como funciona uma organização (1996, p.20).

A atividade em análise busca a aplicação prática dos estudos realizados no processo de formação acadêmica e profissional do aluno. Compõe-se de ações que envolvem a aprendizagem social, profissional e cultural numa participação e interação com o contexto ambiental que cerca o exercício da profissão escolhida (Amorim et al., 1995).

Um estágio traz benefícios para o estudante, para a instituição de ensino e para a própria empresa que oportuniza a sua realização (CIEE/RS, 1999). Como principais vantagens para o estudante um estágio deve:

- servir como elemento motivador ao estudo;
- ser um facilitador no processo de assimilação das matérias curriculares;
- incentivar o senso crítico e estimular a criatividade e
- facilitar a transição da vida estudantil para a vida profissional.

Para a instituição de ensino o estágio cria a oportunidade de:

- divulgar a qualidade de ensino da instituição;
- aperfeiçoamento nos conteúdos das disciplinas e
- complementação didática dos currículos.

Como benefícios que a empresa cedente do estágio deverá receber destacam-se:

- espírito de criatividade das novas gerações de estudantes;
- divulgação e assimilação de avanços tecnológicos e conceituais e
- redução de custos com treinamento.

Nesse contexto a relação Universidade-empresa merece considerações. Marcovitch (1999) coloca que o relacionamento entre a academia e o setor empresarial tem início com o aproveitamento de profissionais formados pela Universidade em escalões superiores das organizações, já que as corporações modernas possuem pessoas de nível universitário na condução de seus negócios ou em cargos estratégicos.

No entanto, essa interação Universidade-empresa adquire um amplo raio de ação quando é analisado o papel específico que cada uma tem a desempenhar na sociedade em que estão inseridas (Crespin et al., 1995). Segundo Fracasso et al. (1990), a Universidade é uma instituição que deve buscar o conhecimento e permitir a sua disseminação, enquanto que a empresa teria por objetivo, transformar este conhecimento em produto ou em processo, com a preocupação voltada para o lucro.

Freitas et al. (2000, p.6), acrescentam que:

a sociedade contemporânea exige e espera da universidade, a ênfase na sua função social, baseada no princípio voltado ao direito de todas as pessoas à: uma vida digna, ampliação democratizante do acesso a esse conhecimento, integração da prática com a teoria, aproximação da academia com o mercado de trabalho, ampliação da extensão universitária voltada para a comunidade com a qual deve interagir, pesquisa aplicada à demanda dos diversos setores de produção, universidade como promotora da cultura e da arte.

De forma realista, Marcovitch defende a necessidade de uma revisão dos conceitos e das práticas vigentes na relação Universidade-empresa. Conforme o autor:

há dois mitos a destruir. O primeiro, cultivado pelos empresários, de que o pesquisador acadêmico é um ser etéreo, descolado da realidade. O segundo, corrente na área de pesquisa, de que o empresário despreza a ciência. Vencidos esses equívocos, universidade e empresa encontrarão finalmente um novo modelo de convívio (1999, p.15).

Para que esses mitos sejam superados, torna-se fundamental o reconhecimento de que os papéis institucionais da Universidade e da empresa são, ao mesmo tempo, distintos e complementares (Plonski, 1999). Além deste aspecto, Michel citado por Crespín et al. (1995) destaca que o trabalho conjunto entre Universidade e empresa precisa ser promovido e incentivado, especialmente no que se refere a estágios para acadêmicos, com a intenção de reduzir o problema apresentado acima e desenvolver uma identidade técnico-científica capaz de suprir às expectativas e demandas da sociedade.

Assim, através do crescente número de empresas interessadas em criar suas próprias universidades, constata-se a importância que a educação assume na formação e no desenvolvimento dos talentos humanos na gestão dos negócios (Fontana, 2000).

Por fim, conforme conclui Oletto (1995, p.45) “o estágio deve ser visto como uma forma de integração teoria x prática, de aplicação de conhecimentos na realidade cotidiana, quando os problemas identificados na organização não estão mais compartimentados”.

2.5 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE SANTA MARIA E DAS INSTITUIÇÕES ENVOLVIDAS NO ESTUDO

2.5.1 O Município de Santa Maria/RS

Em 1787, o local onde hoje está localizada a cidade de Santa Maria, foi escolhido para sediar o acampamento da Comissão Mista (Espanhola e Portuguesa), encarregada de marcar a linha divisória entre os domínios de Espanha e Portugal. Porém, no início de outubro de 1801, a equipe demarcatória deslocou-se com destino a Porto Alegre e, a partir desta data,

Santa Maria deixou de ser acampamento para ser um povoado propriamente dito.

O município de Santa Maria foi criado em 16 de dezembro de 1857 e instalado em definitivo a 17 de maio de 1858. Situada no centro geográfico do Rio Grande do Sul, edificada entre os contrafortes da Serra Geral e a planície que forma a chamada Depressão Central, Santa Maria é conhecida como a Cidade Coração do Rio Grande (GUIMAPA, 2000).

Segundo os dados estatísticos do censo de 1996, a população do município era de 226.063 habitantes. No último censo, realizado em 2000 pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apurou-se 243.392 pessoas residentes em Santa Maria, sendo 94,6% na região urbana e os outros 5,4% na rural, ocupando o sexto lugar em número de habitantes no RS.

No setor primário destacam-se na produção agrícola as culturas de arroz, mandioca, soja e milho. A pecuária está voltada, principalmente, para bovinos de corte e leite (GUIMAPA, 2000).

O setor econômico industrial possui 745 empresas registradas, sendo mais significativas as da construção civil, gêneros alimentícios, móveis e artefatos de madeira e de metalurgia. O ramo econômico comercial destaca-se pelo número de 6.408 estabelecimentos, onde 2.359 pertencem ao comércio de gêneros alimentícios e 1.072 ao de vestuário e esporte (GUIMAPA, 2000).

No setor econômico de prestação de serviços existem 4.808 registros de organizações. Destas, 1.479 enquadram-se como administradoras de bens, serviços e negócios e 663 como instalações e serviços. Convém ressaltar que este ramo é composto por 84 agências de bancos, financeiras e seguradoras (GUIMAPA, 2000).

Na área educacional, a rede de ensino público municipal conta com 65 escolas, totalizando 18.921 alunos matriculados entre a pré-escola e o ensino fundamental completo. Devido constar entre as cidades do Brasil com menores índices de evasão escolar, o município recebeu um prêmio oferecido pela Fundação Getúlio Vargas. Em âmbito estadual possui 35 estabelecimentos de ensino com um total de aproximadamente 27.639 estudantes matriculados. Quanto ao ensino particular dispõe de 58 instituições, sendo duas de nível superior. Conta com estabelecimentos de ensino federal onde estudam, aproximadamente, 13.000 alunos (GUIMAPA, 2000).

No aspecto cultural possui 32 Centros de Tradições Gaúchas; Theatro Treze de Maio; Biblioteca Pública Municipal; museus de Artes, Militar e Educativo, entre outros. Na área da saúde destaca-se como cidade pólo por possuir o hospital-escola da UFSM, que atende

cerca de 40 municípios e uma população aproximada de 1.000.000 de habitantes.

Além da Universidade Federal, outras duas instituições influenciaram muito o desenvolvimento de Santa Maria: a dos ferroviários, por ser a cidade um entroncamento férreo e a maciça presença dos militares estabelecidos em 26 quartéis, elevando a cidade à segunda maior guarnição militar do Brasil (GUIMAPA, 2000).

Anualmente, o município recebe um número significativo de visitantes em razão do turismo religioso. A realização da tradicional Romaria Estadual da Medianeira no Santuário-Basílica de Nossa Senhora Medianeira, padroeira do RS, a existência do Santuário de Schoenstatt, a Campanha da Mãe Peregrina e a presença de várias casas de formação de instituições religiosas, são alguns exemplos que justificam este intenso deslocamento.

Santa Maria é considerada capital regional de 44 cidades, totalizando mais de um milhão de habitantes e encontra-se em terceiro lugar no Estado para novos empreendimentos e em 21º no Brasil (GUIMAPA, 2000). Com certeza, a Universidade Federal de Santa Maria tem responsabilidade direta no destacado posicionamento do município nesta classificação, tendo em vista o fator estratégico que ocupa como precursora do processo de interiorização do Ensino Superior Federal.

2.5.2 A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)

A Universidade Federal de Santa Maria, idealizada e fundada pelo Prof. Dr. José Mariano da Rocha Filho, foi criada pela Lei nº 3.834-C de 14 de dezembro de 1960, e instalada em 18 de março do ano seguinte. A UFSM é uma autarquia federal de regime especial, destinada ao desenvolvimento do ensino, da pesquisa e da extensão (GUIMAPA, 2000).

Esta Universidade foi a primeira Instituição de Ensino Superior Federal a instalar-se em uma cidade fora das capitais dos Estados do país. Teve seu embrião na área da Saúde com as Faculdades de Farmácia (1931) e de Medicina (1954), surgindo após a Agricultura e Tecnologia (1962), Belas Artes (1963) e Humanidades (1965).

Nessa trajetória, a UFSM veio construindo e aperfeiçoando seu modelo de administração acadêmica visando cumprir a missão de capacitar o homem e fixá-lo à terra, garantindo-lhe a possibilidade de gerar seu próprio desenvolvimento e de provocar as mudanças necessárias em seu contexto social.

No campus da UFSM, que abrange a Cidade Universitária “Prof. José Mariano da Rocha Filho”, funciona a maior parte das atividades, possuindo outras unidades acadêmicas e de atendimento à comunidade no centro de Santa Maria que está distante cerca de 10 km do campus.

Composta por oito Unidades Universitárias: Centro de Ciências Naturais e Exatas, Centro de Ciências Rurais, Centro de Ciências da Saúde, Centro de Educação, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Centro de Tecnologia, Centro de Educação Física e Desportos e Centro de Artes e Letras, mantém cursos, programas e projetos nas mais diversas áreas do conhecimento humano. Oferece ensino médio profissionalizante e pós-médio nas Escolas Agrícolas de Santa Maria e Frederico Westphalen e no Colégio Técnico Industrial de Santa Maria, 57 Cursos de Graduação com suas respectivas habilitações, 45 de Pós-Graduação e, além destes, renova, anualmente, cursos de especialização e de aperfeiçoamento não permanentes, atendendo às mais diversificadas e urgentes demandas regionais (GUIMAPA, 2000).

Entre as IES do Brasil, a Universidade Federal de Santa Maria é pioneira na implantação de uma forma diversificada de ingresso a um curso de graduação, tendo iniciado, em 1995, o Programa de Ingresso ao Ensino Superior (PEIES). Trata-se de uma modalidade alternativa de vestibular, pelo qual os candidatos classificados preencherão 20% das vagas de cada um dos cursos oferecidos. Este processo seletivo é seriado, ou seja, são realizadas três provas, uma no final de cada série do Ensino Médio, aplicadas em Santa Maria ou no município da escola que o aluno-candidato frequenta. O PEIES atinge 65% dos municípios do RS e possui 370 estabelecimentos de ensino credenciados (Universidade Federal de Santa Maria, 2001).

No que tange à forma tradicional para ingressar no ensino superior: o vestibular, no concurso realizado em janeiro de 2001 a UFSM apresentou uma relação candidato-vaga geral de 11,59, com 21.543 inscritos.

Dessa forma, a comunidade universitária da Universidade Federal de Santa Maria é de, aproximadamente, 16.000 pessoas. E quanto à estrutura física possui dois Restaurantes Universitários, Biblioteca Central com mais de 73.000 volumes, sete Bibliotecas Setoriais, Hospital-Escola, Hospital de Clínicas Veterinárias, Farmácia-Escola, Planetário, Incubadora de Empresas de Base Tecnológica, Imprensa Universitária, Centro de Processamento de Dados, Editora e Livraria da Editora, agência postal e duas agências bancárias (GUIMAPA, 2000).

Por fim, outro aspecto de destaque nesses quarenta anos de história da UFSM é o resultado obtido nos Exames Nacional de Cursos do MEC onde, em 1999, a instituição classificou-se em quarto lugar na soma dos conceitos A e B nos Cursos avaliados (Universidade Federal de Santa Maria, 2001).

2.5.3 O Curso de Administração da UFSM

Na Universidade Federal de Santa Maria as primeiras manifestações para que fosse criado um Curso de Administração iniciou-se no interior da então Faculdade de Ciências Econômicas. Uma ação decisiva para que isto se consolidasse ocorreu em 1965, com o surgimento do Instituto de Administração e Planejamento.

No ano seguinte, foi criado no referido Instituto o Curso Superior de Administração, cuja autorização para funcionar foi concedida pela 79ª Sessão do Egrégio Conselho Universitário realizada em 9 de setembro de 1966. O período letivo teve início em março de 1967, com uma turma de trinta acadêmicos selecionados através do vestibular de fevereiro do mesmo ano, que obteve um total de 109 inscritos (Schuch Junior, 1978).

Naquela época a grade curricular do Curso oferecia duas habilitações: a de Administração Pública e a de Administração de Empresas. Já em 1969, o currículo foi unificado com a eliminação das habilitações e das respectivas disciplinas eletivas que possibilitariam alguma forma de especialização. Assim, o Curso tornou-se unificado e mais generalista.

Mediante a aprovação do Estatuto Geral da UFSM, em 1970, o Curso integrou-se ao Centro de Ciências Jurídicas, Econômicas e Administrativas passando a chamar-se Curso de Administração. Nogueira, citado por Schuch Junior (1978), afirma que o dia 25 de junho de 1971, através do Decreto nº 68.805, publicado no Diário Oficial da União de 28 de junho do mesmo ano, registra a data em que o Conselho Federal de Educação reconheceu o referido Curso.

Partindo-se de que elevar a produtividade e a competitividade de empresas públicas e privadas é um dos objetivos do profissional administrador, o currículo atual do Curso é compreendido por disciplinas de diversas áreas como Economia, Sociologia, Marketing, Relações Humanas, Administração Financeira, Direito, entre outras; sendo que o último semestre é reservado para que os acadêmicos realizem o estágio curricular em uma empresa

na área de sua preferência (Coordenação do Curso de Administração da UFSM, 2001).

A cada ano o Curso de Administração da UFSM oferece 80 novas vagas, sendo 40 para o turno diurno e outras 40 para o noturno. No vestibular realizado em janeiro de 2001 a relação candidato/vaga do Curso diurno foi de 8,38 e do noturno 18,41. Convém ressaltar que a primeira oferta para os estudos durante à noite ocorreu em 1990, até então as 80 vagas eram direcionadas para o dia. O prazo mínimo para a conclusão do Curso diurno é de 8 semestres e do noturno, o termo médio é de 10 semestres. No segundo semestre do ano 2000, existiam 470 acadêmicos matriculados no Curso, sendo 204 no turno diurno e 266 no turno da noite (Coordenação do Curso de Administração da UFSM, 2001).

Com relação ao Exame Nacional de Cursos, instituído pelo Ministério da Educação e do Desporto, desde sua primeira edição ocorrida em 1996 até a de 2000, o Curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria sempre obteve como resultado o conceito A sobre o desempenho dos alunos e na qualificação de seus docentes. Sendo assim, é o único Curso de Administração da região sul do Brasil que obteve tal feito e figura entre os dez do país que atingiram o mesmo êxito.

2.5.4 O Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE)

Através de uma viagem à Europa, na década de 1960, o professor Victório D'Achille Palmieri conheceu a experiência da Inglaterra em estágios e voltou para o Brasil decidido a desenvolver a prática deste tipo de atividade no país. Após auxiliar empresários paulistas e cariocas na criação do CIEE naqueles Estados, veio para o Rio Grande do Sul realizar palestras à convite de integrantes de diversas entidades do Estado (Cioccarri, 1999).

Assim, em 28 de abril de 1969, foi criado o Centro de Integração Empresa-Escola gaúcho com sede na Federação das Indústrias, em Porto Alegre. A fase inicial foi caracterizada por dificuldades tendo em vista, ser o estágio, uma atividade desconhecida. No ano de 1973 surgiu o primeiro escritório regional, na cidade de Pelotas. Em 1974 Santa Maria torna-se sede do terceiro escritório no interior do Rio Grande do Sul. Esta cidade, marcada pela vida universitária, desde o início do funcionamento do CIEE no prédio da Câmara de Indústria e Comércio de Santa Maria (CACISM), oferece muitas oportunidades de estágios para estudantes de cursos de graduação em Administração (CIEE NOTÍCIAS, 1999).

O Centro de Integração Empresa-Escola é uma instituição filantrópica e não

governamental de direito privado e de utilidade pública municipal, estadual e federal que atende organizações privadas e públicas. Sua finalidade fundamental “é a integração do processo educativo à realidade do mercado de trabalho, onde o estudante, na condição de estagiário, terá oportunidade de colocar em prática os ensinamentos adquiridos nas escolas ou universidades” (CIEE/RS, 1999, p.2).

Desde sua fundação, em abril de 1969, até o mês de dezembro de 2000, o CIEE do Rio Grande do Sul conseguiu atingir o número aproximado de 595.000 estudantes colocados em estágios e conta, além de sua sede central em Porto Alegre, com 48 escritórios regionais distribuídos no interior do Estado. Possui 883 instituições de ensino e 8700 organizações empresarias conveniadas, e em torno de 360 colaboradores. Em Santa Maria trabalham 8 pessoas que, durante o ano de 2000, atuaram na colocação de 3.650 estagiários. O CIEE desta cidade possui cerca de 1800 estudantes estagiando, 71 convênios com estabelecimentos de ensino e aproximadamente 1500 empresas conveniadas (CIEE/RS, 2001).

Segundo Siqueira (1999, p.4), no Rio Grande do Sul as primeiras empresas que contrataram estagiários do CIEE foram “o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal, além de órgãos do governo do Estado e de escritórios de advocacia. Os cursos mais requisitados para estágio eram os de Administração, Engenharia e Direito”. Em específico na própria UFSM, quando trata-se de atividades extracurriculares, o agente frequentemente utilizado para interligar o estabelecimento de ensino com as pessoas jurídicas que oferecem a oportunidade de estágio é o Centro de Integração Empresa-Escola, motivo pelo qual esta pesquisa direcionou sua atenção para os estágios intermediados por este órgão.

Através do Programa de Estágios, o CIEE estabelece convênios com Instituições de Ensino Médio e Superior; realiza cadastramento, pré-seleção e encaminhamento de estudantes interessados em realizar estágios e busca oportunidades junto às empresas públicas e privadas já conveniadas ou não com a entidade.

O processo de obtenção de um estágio desenvolve-se, basicamente, mediante as seguintes etapas:

- a) o estudante interessado em candidatar-se a uma vaga comparece em qualquer um dos endereços do CIEE portando uma fotografia 3x4, comprovante atualizado de matrícula e documento de identidade e preenche uma ficha de cadastro com os dados pessoais e escolares. Para isso, o estabelecimento de ensino do aluno deverá estar conveniado com o CIEE. Caso contrário, este órgão procura a Escola ou Universidade para firmar o convênio;

- b) existindo uma oportunidade de estágio na área de seu Curso o candidato é submetido, pelo Centro de Integração, a uma pré-seleção quanto ao perfil desejado. Sendo pré-selecionado o estudante é encaminhado à empresa concedente da vaga para uma seleção final;
- c) uma vez selecionado pela empresa, o estudante retorna ao CIEE para firmar o Termo de Compromisso de Estágio – TCE (Anexo 7.2). Para que isto ocorra, no caso específico da UFSM, a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) verifica se o aluno está regularmente matriculado na instituição, se não é detentor de alguma bolsa oferecida pela própria UFSM e se as atividades a serem desenvolvidas durante o estágio correspondem com a formação profissional do Curso que o acadêmico frequenta.

Convém destacar que o TCE é assinado pela empresa concedente do estágio, pelo aluno, pelo representante da instituição de ensino e pelo CIEE por um período inicial de seis meses, podendo ser renovado a cada semestre até que complete dois anos. Ao final deste período ou no momento que uma das partes julgar necessário o mesmo é rescindido. Além disto, este documento consolida o seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário e esclarece que este deverá elaborar e entregar ao órgão de integração, a cada três meses e em duas vias, um Relatório de Estágio (Anexo 7.5) sobre as atividades desenvolvidas. Tendo em vista que a legislação prevê a responsabilidade pela supervisão e pelo controle da qualidade do estágio ao estabelecimento de ensino, o CIEE encaminha uma via do referido relatório à UFSM para que esta tenha condições de analisar e acompanhar as condições em que o estágio está se desenvolvendo. Paralelamente, o órgão intermediador procura colaborar com a coordenação de estágios da instituição escolar através da realização de visitas pedagógicas às empresas.

Por outro lado, a organização que recebe o aluno concederá à instituição de ensino subsídios que permitam realizar o acompanhamento, a supervisão e a avaliação do estágio.

Durante o período de estágio a empresa entrega, mensalmente, o valor que ficou ajustado como bolsa-auxílio ao CIEE, que a repassa ao estagiário. A este valor a empresa deve acrescentar 20% correspondente a uma doação pré-determinada ao CIEE. Conforme prevê a Lei Federal nº 6.494, de 07/12/1977, o estagiário não terá vínculo empregatício com a organização concedente do estágio e esta é isenta de obrigações trabalhistas tais como: férias, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), contribuição ao INSS, aviso prévio, entre outros (Bobbio, 1977).

Dessa forma, o CIEE desenvolve, operacionaliza e administra um Programa de Estágios de acordo com as exigências legais, oferecendo o apoio necessário aos três

elementos básicos de um estágio extracurricular: o estudante, a escola e a empresa. Acrescentam-se outros Programas oferecidos pelo referido órgão intermediador:

- Programa de Assistência ao Estagiário (PAE) – consiste num sistema cooperativo entre CIEE e iniciativa privada, que visa beneficiar os estagiários oferecendo-lhes consultas médicas gratuitas;
- Programa Emprego Amanhã – tem por objetivo oferecer ao desempregado palestras educativas e orientações para melhor enfrentar um processo seletivo, a fim de buscar sua recolocação no mercado de trabalho;
- Banco de Currículos – trata-se de um cadastro de profissionais que estão desempregados e visa a obtenção de emprego para os mesmos, sem nenhum custo para empregador e empregado;
- Projeto Integrar – o CIEE em parceria com a Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Sul (FIERGS) e o Programa Gaúcho da Qualidade e Produtividade (PGQP), objetiva com este projeto incentivar a implantação e a ampliação dos Programas de Estágio nas indústrias gaúchas e investir na profissionalização dos estagiários através da oportunidade de treinamento básico na área da qualidade;
- Através da apresentação da Carteira de Identificação do Estagiário nos estabelecimentos conveniados obtêm-se descontos.

Por fim, destaca-se a Certificação ISO 9002, que foi recebida em julho de 2000 pelo Programa de Estágios do CIEE/RS.

3 METODOLOGIA

A partir da definição do problema apresentada na introdução surge a necessidade de caracterizar o tipo de pesquisa realizada no presente estudo. Inicialmente, conceituando-se pesquisa, Gil (1994, p.43) a define como “descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos”. Cervo et al. (1996, p.44) acrescentam que “a pesquisa parte, pois, de uma dúvida ou problema e, com o uso do método científico, busca uma resposta ou solução”.

A curiosidade do homem e a busca do conhecimento para supri-la, fez surgir um conjunto ordenado de procedimentos que servisse de base ao pesquisador. Assim, método científico ou metodologia científica, é o instrumento utilizado com o sentido de orientar o caminho a ser percorrido para o alcance de um objetivo (Andrade, 1993).

Complementando-se este capítulo e com base na fundamentação teórica apresentada, estabeleceu-se as perguntas de pesquisa, as populações em estudo, a definição de termos e os procedimentos de coleta e análise dos dados.

3.1 MÉTODO

Este trabalho apresenta um caráter exploratório, pois a intenção deste tipo de estudo é o de familiarizar o pesquisador com o objeto investigado e colaborar na compreensão do mesmo. A metodologia empregada foi do tipo descritiva, pois para Gil (1994, p.45), “as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. O mesmo autor prossegue afirmando que incluem-se nesta classificação os estudos que buscam identificar as opiniões, as atitudes e as crenças da população. Segundo Cervo et al. (1996), na pesquisa descritiva os fatos são observados, registrados, analisados e interpretados, mas o pesquisador não interfere nos mesmos.

3.2 PERGUNTAS DE PESQUISA

Com base no problema de pesquisa apresentado e no referencial teórico empírico consultado, as perguntas de pesquisa sobre o estágio extracurricular que orientaram este trabalho foram as seguintes:

- a) Qual a natureza das tarefas desenvolvidas pelo estudante durante o estágio?
- b) Quais as principais dificuldades encontradas pelo estudante para desenvolver suas atividades no interior da empresa que concede o estágio?
- c) Quais os resultados da realização do estágio nas atividades acadêmicas do estagiário?
- d) Qual a relação entre os resultados proporcionados pelo estágio na formação profissional de acadêmicos e de egressos?
- e) Existem congruências entre os resultados proporcionados pelo estágio e as expectativas dos estagiários ao iniciá-lo?

3.3 POPULAÇÕES EM ESTUDO

Segundo Barbetta (1998, p.19), população é o “conjunto de elementos que queremos abranger em nosso estudo e que são passíveis de serem observados, com respeito às características que pretendemos levantar”.

Na presente pesquisa foram envolvidas duas populações. A primeira composta por todos os acadêmicos regularmente matriculados no segundo semestre do ano 2000 no Curso de Administração, tanto do turno diurno como do noturno, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), que tinham cursado, no mínimo, um semestre letivo e que realizaram ou estavam realizando estágio extracurricular intermediado pelo CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola) de Santa Maria.

A segunda população formada pelos egressos do mesmo Curso, formados entre 1994 e 1999, desde que tivessem realizado um estágio com as características da primeira população.

Nesta pesquisa, chegou-se ao tamanho das populações através da consulta a três relatórios. O primeiro, obtido junto ao CIEE de Santa Maria, continha o nome e a data do início do estágio dos estudantes de Administração da instituição de ensino acima identificada,

que mantiveram ou mantêm um contrato de estágio intermediado pelo referido órgão. Estipulou-se que tal relação fosse emitida com os estágios realizados a partir de 1990, inclusive, por ter ocorrido neste ano o ingresso da primeira turma do turno da noite do Curso de Administração da UFSM.

O segundo, fornecido pela Coordenação do Curso de Administração da UFSM, trazia os nomes dos acadêmicos regularmente matriculados no segundo semestre do ano 2000. Por fim, o terceiro relatório concedido pelo Departamento de Registro e Controle Acadêmico (DERCA) da UFSM, continha a nominata dos egressos do Curso de Administração que colaram grau entre 1994 e 1999.

De posse dos relatórios, definiu-se as populações mediante a verificação daqueles nomes que coincidiam na relação do CIEE com a da Coordenação do Curso, ou então, que constavam, ao mesmo tempo, nos dados do CIEE e do DERCA. Como resultado desta verificação encontrou-se o tamanho de cada uma das populações: 82 acadêmicos e 152 egressos. É importante esclarecer que aqueles acadêmicos que haviam matriculado-se na modalidade de trancamento total do semestre, foram desconsiderados no momento da verificação da população.

3.4 DEFINIÇÃO DE TERMOS

Definir termos é atribuir-lhes um significado no contexto em que são empregados. Nesta pesquisa foram utilizados os seguintes termos:

- Administração universitária: atividades de planejamento, organização, direção e controle desempenhadas por pessoas que ocupam cargos de responsabilidade e autoridade formal no interior da Instituição de Ensino Superior;
- Avaliação institucional: avaliação da educação superior com a finalidade de aperfeiçoar seu funcionamento e seus resultados (Belloni in: Costa, 1997);
- Currículo: “o conjunto das matérias que formam o conteúdo de um curso, isto é, o seu rol de disciplinas” (Schuch Junior, 1978, p.48);
- Curso de graduação: conjunto organizado de assuntos sobre os quais é oferecida instrução dentro de um dado período de tempo com a finalidade de diplomação em grau universitário (Cesario Júnior, 1971);

- Egresso: acadêmico que cumpriu as obrigações curriculares e institucionais, obtendo o título de formado em um determinado curso de graduação através do desfecho de colação de grau, estando apto a atuar como profissional da área (Mantovani, 1994);
- Estagiário: “o estudante universitário que, no seu futuro ambiente de trabalho, realiza tarefas como complementação de sua formação escolar, aplicando os conhecimentos teórico-práticos adquiridos na Universidade” (Carvalho, 1975, p.3);
- Estágio extracurricular: atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu futuro meio profissional. Sendo que estas atividades não fazem parte daquelas previstas no currículo escolar de graduação do curso universitário que o estagiário frequenta (CIEE, 2001);
- Expectativas: conjunto de respostas ou de comportamentos antecipados e desejados em relação a certo papel (Mantovani, 1994);
- Formação profissional: “é a preparação que o indivíduo obtém através de curso superior e, quando o caso, a pós-graduação, e tem como objetivo habilitá-lo ao exercício profissional” (Lampert, 1999, p.98).

3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Neste item, descrevem-se os tipos de dados utilizados na presente pesquisa e as técnicas usadas para sua coleta e análise.

3.5.1 Tipos de dados

Existem dois tipos de dados: primários e secundários. Dados primários são aqueles obtidos diretamente com os elementos da população. Por outro lado, os secundários são aqueles que estão disponíveis em alguma publicação ou arquivo (Barbetta, 1998).

Nesta pesquisa utilizou-se dados primários e secundários. Os primeiros foram obtidos através dos questionários aplicados junto aos acadêmicos e egressos integrantes das respectivas populações. Os dados secundários, tais como as nominatas dos estudantes do

Curso de Administração da UFSM que realizam ou realizaram estágio pelo CIEE de Santa Maria a partir de 1990, dos acadêmicos matriculados no segundo semestre de 2000 e dos egressos entre 1994 e 1999 do referido Curso, além dos históricos das instituições envolvidas no estudo, entre outros, foram provenientes do CIEE e da UFSM.

3.5.2 Técnicas de coleta de dados

A coleta de dados, segundo Cervo et al. (1996, p.134), “envolve diversos passos, como a determinação da população a ser estudada, a elaboração do instrumento de coleta, a programação da coleta e também os dados e a própria coleta”.

Com a intenção de identificar quais os resultados que a realização de estágios extracurriculares proporcionam na formação profissional de acadêmicos e egressos do curso de graduação em Administração da UFSM, elaborou-se dois questionários com base nos objetivos propostos ao estudo e na fundamentação teórica realizada.

Gil (1994, p.124), define questionário “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas” entre outros. Cervo et al. (1996, p.138) completam afirmando que “o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja”.

Os dois instrumentos de coleta de dados elaborados, embora apresentem características diferenciadas, tendo em vista as exigências impostas pelas perguntas de pesquisa estruturadas, foram divididos em duas partes. A primeira parte, visava identificar características pessoais do respondente, tais como: idade, sexo, turno cursado na Universidade, semestre de início do estágio e, somente no questionário dos egressos, o ano em que formou-se e se estava trabalhando na área da Administração.

Na segunda parte, questionou-se a respeito das características, das condições e dos resultados do estágio extracurricular realizado ou em realização. Para isto, solicitou-se dados sobre a empresa concedente do estágio, o seu período de duração, principal razão que levou o pesquisado a este tipo de atividade, se possuía um plano de estágio e a orientação de um professor, a natureza das atividades desempenhadas e o grau das dificuldades encontradas para desenvolvê-las, se pôde identificar a área da Administração que pretende ou pretendia

atuar, se a transição da vida estudantil para a profissional foi facilitada, se adquiriu diferencial para obtenção de um emprego e se praticou e desenvolveu conhecimentos, habilidades e atitudes.

Utilizou-se em alguns quesitos dos questionários a escala social de Likert. Para Gil (1994, p.134) “escalas sociais são instrumentos construídos com o objetivo de medir a intensidade das opiniões e atitudes da maneira mais objetiva possível”. Assim, segundo o mesmo autor, obtêm-se a possibilidade de estudar opiniões e atitudes de forma precisa e mensurável.

Através da escala social de Likert solicitou-se aos pesquisados que expressassem sua concordância ou discordância em relação a cada um dos quesitos apresentados, conforme a graduação:

- 1 – discordo totalmente;
- 2 – discordo;
- 3 – neutro;
- 4 – concordo;
- 5 – concordo totalmente (Gil, 1994).

Na questão referente à natureza das atividades desempenhadas, empregou-se uma classificação adaptada da pesquisa desenvolvida por Amorim et al. (1995, p.48) com “alunos-estagiários dos cursos de Administração de todas as Universidades do Estado de Pernambuco”. Sendo assim, considerou-se:

- atividades de atendimento ao público: telefonista; atendimento/informações ao público/clientes; caixa; vendas internas e externas;
- atividades burocráticas: cálculos de impostos ou diversos; apuração de resultados; emissão de documentos contábeis/financeiros; documentação referente ao Depto. Pessoal; separação e encaminhamento de contas a pagar e a receber; preparação do serviço diário de banco; elaboração de orçamentos; digitação;
- atividades de apoio: planejamento; coordenação de uma equipe; levantamento de informações gerenciais; análise e elaboração de projetos e relatórios; organização de atividades; recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal; consultoria.

Como último item dos instrumentos de coleta de dados aplicados, reservou-se espaço para que os pesquisados manifestassem algum comentário, crítica ou sugestão.

Ambos os questionários apresentam, antes das perguntas, uma rápida explicação sobre o objetivo principal do estudo ao qual pertencem e a razão da elaboração da pesquisa. Expõem-se, também, orientações para o seu preenchimento.

O questionário aplicado junto aos acadêmicos encontra-se no Anexo 7.3, enquanto o direcionado aos egressos é apresentado no Anexo 7.4.

A coleta de dados aconteceu entre o mês de dezembro de 2000 e os primeiros dez dias de janeiro de 2001. A aplicação dos questionários deu-se, basicamente, de três formas: a primeira, pessoalmente entre o pesquisador e os pesquisados nas salas de aula dos acadêmicos, ou no ambiente de trabalho e residências de acadêmicos e egressos; a segunda via fac-símile e correio eletrônico; e a terceira, através de envio pelo correio constando telefone para contato e orientações para que os questionários fossem devolvidos devidamente preenchidos, utilizando-se, para isto, do envelope já subscrito e selado que os acompanhava. Quando fazia-se uso da segunda ou da terceira forma para a aplicação dos questionários, procurava-se manter contato prévio, via telefone, com o pesquisado.

As informações quanto aos endereços residenciais, comerciais e eletrônicos, números de telefone e salas de aula dos componentes das populações em estudo, foram obtidas com a secretaria do Curso de Administração da UFSM, com docentes da graduação e da pós-graduação em Administração da referida instituição, arquivo pessoal do pesquisador, apoio de colaboradores do CIEE de Santa Maria e através da indicação dos próprios pesquisados à medida que verificavam a relação das pessoas a serem pesquisadas.

Conforme demonstra a figura 2, dos 82 acadêmicos a serem pesquisados, 7% (6) não foram localizados, 2% (2) não retornaram o questionário enviado pelo correio eletrônico e 91% (74) responderam.

■ Não responderam ■ Não localizados □ Responderam

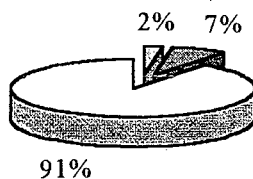


Figura 2 – Distribuição de frequências quanto às respostas dos questionários direcionados aos acadêmicos.

Através da figura 3, verifica-se que dos 152 egressos estipulados como população, 28% (43) não foram localizados, 16% (25) não retornaram o questionário enviado pelo correio eletrônico e 56% (84) responderam.

■ Responderam ■ Não localizados □ Não responderam

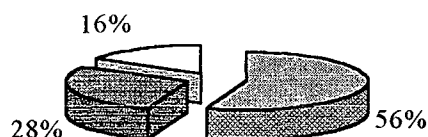


Figura 3 – Distribuição de frequências quanto às respostas dos questionários direcionados aos egressos.

Dessa forma, obteve-se, no lugar das duas populações envolvidas, duas amostras originárias de amostragens não-probabilísticas, sendo que a amostra dos acadêmicos foi constituída por 74 pessoas e a dos egressos por 84.

3.5.3 Técnicas de análise e interpretação de dados

Com os dados coletados parte-se para a análise e interpretação dos mesmos. Neste sentido, Gil afirma:

estes dois processos, apesar de conceitualmente distintos, aparecem sempre estreitamente relacionados. A análise tem como objetivo organizar e sumariar os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos (1994, p.166).

Para a análise de dados referentes à pesquisa em estudo, primeiramente realizou-se um procedimento denominado de tabulação e que Gil (1994, p.169) conceitua como sendo “o processo de agrupar e contar os casos que estão nas várias categorias de análise”. O mesmo autor defende que, dentro da possibilidade, o pesquisador deve priorizar a tabulação eletrônica dos dados, por ser mais rápida e porque o computador facilita a análise estatística dos

mesmos. Assim sendo, os dados foram tabulados eletronicamente com o uso do software chamado STATISTICA.

Posteriormente à tabulação, utilizou-se procedimentos do método estatístico que, conforme Cervo et al. (1996, p.140), “no momento em que a computação eletrônica está ao alcance dos pesquisadores de nível universitário, a estatística atinge um grau de sofisticação do mais elevado padrão” fornecendo considerável apoio às conclusões estabelecidas.

Dentre os procedimentos estatísticos foram utilizados os seguintes:

- distribuição de frequências;
- representações gráficas;
- teste de confiabilidade do instrumento de coleta de dados;
- comparação entre proporções de respostas;
- cruzamento entre variáveis.

A análise de dados das duas amostras pesquisadas foi conduzida em conjunto, onde acadêmicos e egressos tiveram suas respostas analisadas em paralelo, conforme as questões apresentadas nos respectivos instrumentos de coleta de dados.

Quanto à interpretação de dados Goode et al., citados por Gil (1994), reforçam a importância das teorias estudadas para a construção de generalizações empíricas e processos de relações entre proposições. Minayo et al. (1996, p.19), também destacam a teoria como “um conhecimento que nos servimos no processo de investigação como um sistema organizado de proposições, que orientam a obtenção de dados e a análise dos mesmos, e de conceitos, que veiculam seu sentido”.

O item do questionário em que reservou-se espaço para que os pesquisados manifestassem algum comentário, crítica ou sugestão contribuiu para reforçar as interpretações realizadas.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Partindo-se da tabulação estatística dos dados realizada através do software STATISTICA, apresentam-se a análise e interpretação dos mesmos referentes à pesquisa desenvolvida junto aos acadêmicos e egressos do Curso de Administração da UFSM e que realizam ou realizaram estágio extracurricular intermediado pelo CIEE de Santa Maria.

Tendo em vista maior clareza e compreensão dividiu-se esta etapa em quatro partes. A primeira refere-se às características das amostras pesquisadas quanto idade, sexo, turno em que estuda ou estudou, ano em que os egressos concluíram sua graduação e se atuam ou não na área da Administração.

Posteriormente, na segunda parte apresenta-se as características do estágio extracurricular realizado pelos acadêmicos e egressos em estudo: semestre do curso que freqüentavam quando começaram a estagiar, o tipo e o ramo da empresa em que realizaram o estágio, se possuíam um plano de estágio e contavam com a orientação de um professor, a natureza das atividades desenvolvidas e o período de tempo que estagiaram.

A terceira parte evidencia as dificuldades encontradas durante o estágio extracurricular pelos acadêmicos e egressos pesquisados. Na quarta parte, destaca-se as conseqüências da realização da referida atividade nas tarefas acadêmicas dos estudantes; apresenta-se os fatores que buscavam identificar os resultados proporcionados pelo estágio na formação profissional dos participantes do estudo; evidencia-se os cruzamentos realizados entre questões utilizadas nos instrumentos de coleta de dados e as manifestações dos acadêmicos e dos egressos diante do item do questionário em que reservou-se espaço para que declarassem algum comentário, crítica ou sugestão.

4.1 CARACTERÍSTICAS DAS AMOSTRAS PESQUISADAS

As figuras 4 e 5 apresentam, respectivamente, a faixa etária dos acadêmicos e dos egressos pesquisados.

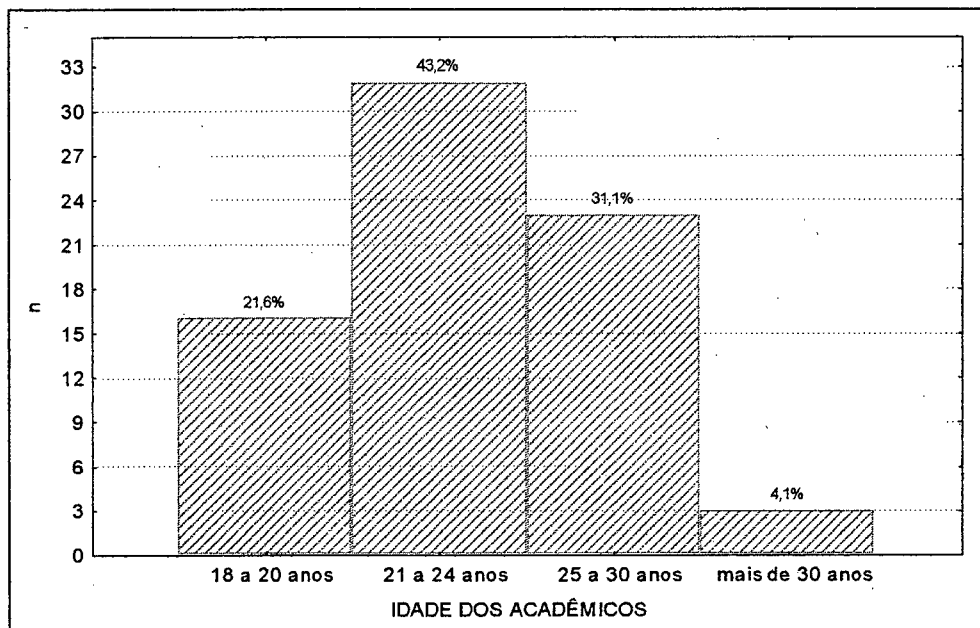


Figura 4 – Distribuição de frequências quanto a idade dos acadêmicos em estudo.

Através da figura 4 observa-se que 21,6% dos acadêmicos estão com idade de 18 a 20 anos, 43,2% possuem entre 21 e 24 anos e 31,1% encontram-se na faixa etária de 25 a 30 anos. Um percentual com menor expressão (4,1%) tem mais de 30 anos.

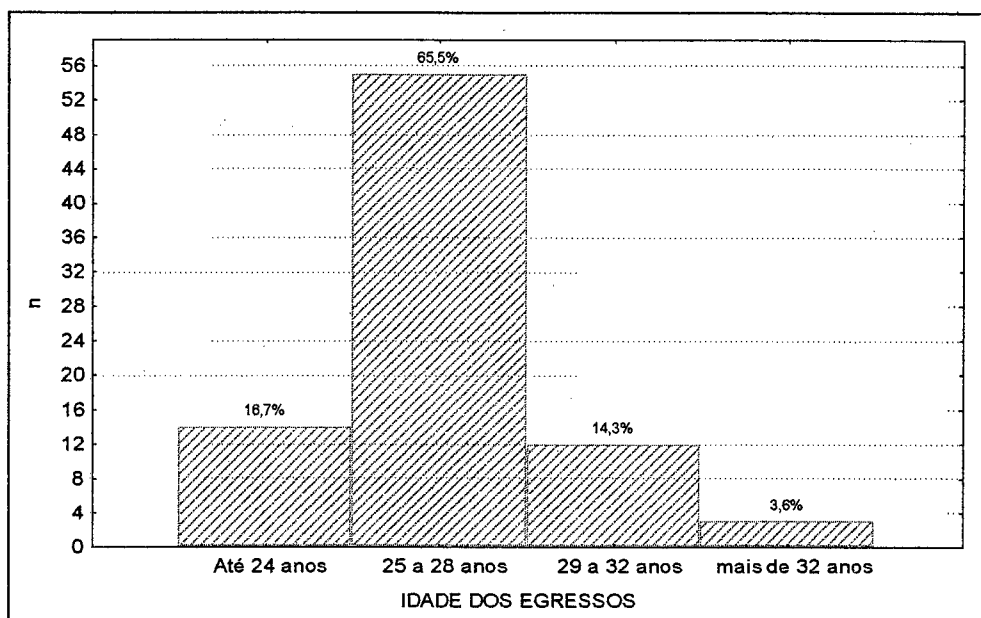


Figura 5 – Distribuição de frequências quanto a idade dos egressos em estudo.

Na figura 5 visualiza-se que um percentual expressivo de 65,5% dos egressos pesquisados possuem entre 25 e 28 anos, 16,7% estão com até 24 anos e outros 14,3% encontram-se na faixa etária de 29 a 32 anos. Com mais de 32 anos nota-se apenas 3,6% dos egressos.

As tabelas 1 e 2 evidenciam o sexo e o turno cursado na Universidade pelos acadêmicos e egressos participantes da pesquisa.

Tabela 1 – Distribuição de frequências quanto ao sexo dos acadêmicos e egressos em estudo.

Sexo	Acadêmicos		Egressos	
	Absoluto	Percentual	Absoluto	Percentual
Masculino	28	37,8	26	31,0
Feminino	46	62,2	58	69,0
Total	74	100	84	100

Quanto ao sexo dos acadêmicos, a tabela 1 mostra que 62,2% são mulheres e 37,8% são homens. Para os egressos observa-se que 69% pertencem ao sexo feminino e 31% ao sexo masculino.

Tabela 2 – Distribuição de frequências quanto ao turno cursado dos acadêmicos e egressos em estudo.

Turno cursado	Acadêmicos		Egressos	
	Absoluto	Percentual	Absoluto	Percentual
Diurno	33	44,6	61	72,6
Noturno	41	55,4	23	27,4
Total	74	100	84	100

A tabela 2 demonstra que 55,4% dos acadêmicos que realizam ou realizaram estágio estudam à noite, enquanto 44,6% frequentam o turno diurno. Dos egressos, 72,6% estudaram pela manhã e 27,4% estavam matriculados no turno da noite.

Através das figuras 6 e 7 apresenta-se o ano em que os egressos concluíram sua graduação e se atualmente atuam ou não na área da Administração.

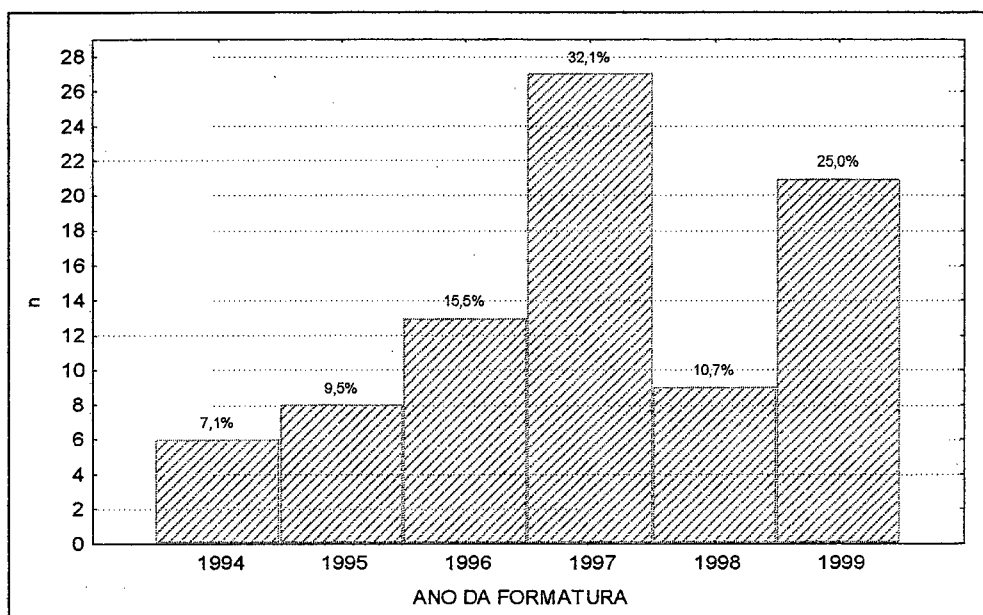


Figura 6 – Distribuição de frequências quanto ao ano da formatura dos egressos em estudo.

Na figura 6 verifica-se que 32,1% dos egressos em estudo colaram grau em Administração no ano de 1997, seguidos por 25% que concluíram a graduação em 1999 e outros 15,5% em 1996. Com percentuais de menor expressão encontram-se aqueles que formaram-se em 1998, 1995 e 1994.

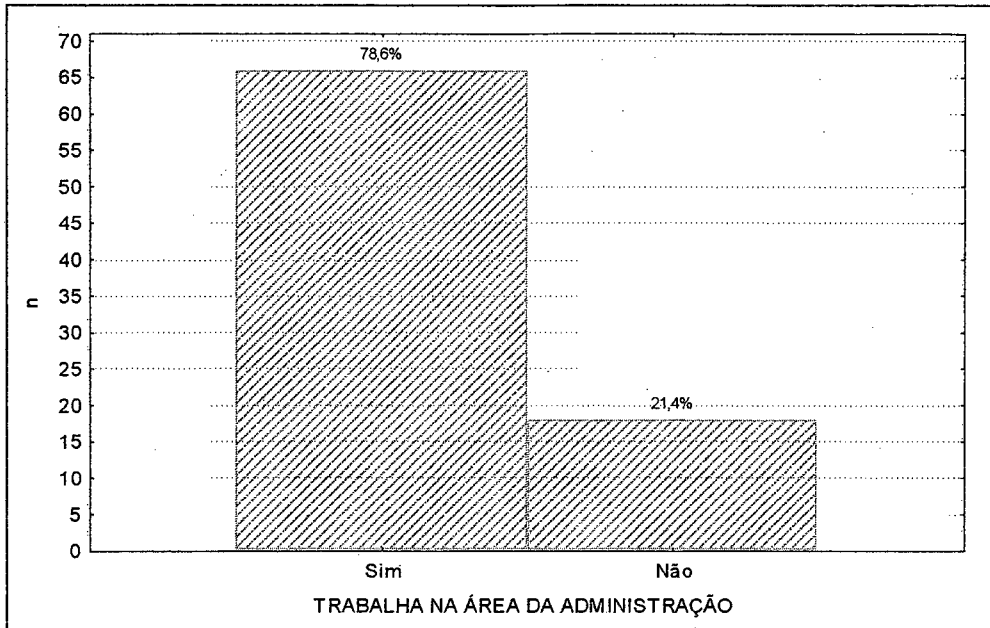


Figura 7 – Distribuição de frequências quanto a atuação na área da Administração dos egressos em estudo.

Conforme apresenta a figura 7, dos egressos pesquisados, 78,6% estão trabalhando na área da Administração, enquanto apenas 21,4% estão desempregados ou não atuam em atividades ligadas à Administração.

4.2 CARACTERÍSTICAS DO ESTÁGIO EXTRACURRICULAR REALIZADO PELOS ACADÊMICOS E EGRESSOS EM ESTUDO

As tabelas de 3 a 9 apresentam aspectos que caracterizam o estágio extracurricular realizado pelos acadêmicos e os egressos pesquisados.

Tabela 3 – Distribuição de frequências quanto ao semestre de início de estágio extracurricular dos acadêmicos e egressos em estudo.

Semestre de início de estágio	Acadêmicos		Egressos	
	Absoluto	Percentual	Absoluto	Percentual
1º semestre	7	9,5	9	10,7
2º semestre	12	16,2	16	19,0
3º semestre	16	21,6	16	19,0
4º semestre	15	20,3	14	16,7
5º semestre	14	18,9	11	13,1
6º semestre	5	6,8	9	10,7
7º semestre	2	2,7	4	4,8
8º semestre	2	2,7	3	3,6
9º semestre	1	1,3	2	2,4
Total	74	100	84	100

Observa-se, através da tabela 3, que 77% dos acadêmicos pesquisados iniciaram seu estágio extracurricular entre o segundo e o quinto semestres e, apenas 23%, começaram a estagiar quando estavam em outros semestres do curso. Quanto aos egressos, 89,2% estavam cursando entre o primeiro e o sexto semestres e 10,8% do sétimo ao nono.

Tabela 4 – Distribuição de frequências quanto ao tipo de empresa em que os acadêmicos e os egressos em estudo realizaram ou realizam o estágio extracurricular.

Tipo de empresa	Acadêmicos		Egressos	
	Absoluto	Percentual	Absoluto	Percentual
Pública	22	29,7	39	46,4
Privada	46	62,1	16	19,0
Economia mista	3	4,1	24	28,6
Filantrópica	3	4,1	5	6,0
Total	74	100	84	100

Na tabela 4, nota-se que um percentual significativo de 62,1% dos acadêmicos obtêm seus estágios extracurriculares em empresas privadas, enquanto outros 29,7% exercem ou exerceram suas atividades de estagiário em organizações públicas. Para os egressos, 46,4% estagiaram em empresas estatais, 28,6% em organizações de economia mista e 19% em

empresas de capital privado.

Tabela 5 – Distribuição de frequências quanto ao ramo de atividade da empresa em que os acadêmicos e os egressos em estudo realizaram ou realizam o estágio extracurricular.

Ramo de atividade	Acadêmicos		Egressos	
	Absoluto	Percentual	Absoluto	Percentual
Indústria	6	8,1	4	4,8
Comércio	18	24,3	3	3,6
Prestação serviço	47	63,5	74	88
Outro	3	4,1	3	3,6
Total	74	100	84	100

A tabela 5 evidencia que 63,5% dos acadêmicos pesquisados obtiveram seus estágios em empresas prestadoras de serviços, 24,3% em empresas comerciais e 8,1% em indústrias. Dos egressos, um índice elevado de 88% estagiaram em organizações de serviços, 4,8% no setor industrial e apenas 3,6% no comercial.

Com relação às indústrias, destaca-se que dos 4,8% dos egressos que atuaram neste ramo, 3,6% responderam que haviam realizado o estágio em empresas da construção civil, enquanto, entre os acadêmicos, nenhum estagiou em construtoras. Este fato demonstra uma queda na oferta de vagas de estágios no setor que é considerado o mais expressivo da economia industrial de Santa Maria (GUIMAPA, 2000).

Dos 47 acadêmicos que estagiaram em empresas prestadoras de serviços, 53,2% incluem-se em atividades bancárias ou financeiras, os demais 46,8% correspondem a diversos tipos de serviços. Quanto aos 74 egressos que realizaram estágio neste mesmo ramo, 82,5% também exerceram trabalhos em organizações bancárias ou financeiras e 17,5% em outros serviços.

Tabela 6 – Distribuição de frequências quanto ao recebimento de orientação de professor durante o estágio pelos acadêmicos e egressos em estudo.

Recebimento de orientação de professor	Acadêmicos		Egressos	
	Absoluto	Percentual	Absoluto	Percentual
Sim	1	1,4	2	2,4
Não	73	98,6	82	97,6
Total	74	100	84	100

Na tabela 6 observa-se que, tanto os acadêmicos quanto os egressos participantes da pesquisa, com percentuais respectivos de 98,6% e 97,6%, não recebem ou não receberam orientação docente durante a realização do estágio extracurricular.

Tabela 7 – Distribuição de frequências quanto a existência de um plano de estágio para os acadêmicos e egressos em estudo.

Existência de plano de estágio	Acadêmicos		Egressos	
	Absoluto	Percentual	Absoluto	Percentual
Sim	23	31,1	15	17,9
Não	51	68,9	69	82,1
Total	74	100	84	100

No que se refere a um plano de estágio com os objetivos a atingir, cronograma de atividades e tarefas a realizar durante o mesmo, a tabela 7 evidencia que 68,9% dos acadêmicos pesquisados responderam que não o possuem ou possuíam. Dos egressos, 82,1% afirmaram que também não haviam elaborado um planejamento do seu estágio.

A inexistência de um plano das atividades a desenvolver pelo estagiário no interior da empresa, pode estar diretamente relacionada ao não acompanhamento docente durante o estágio, conforme foi apresentado na tabela 6.

Tabela 8 – Distribuição de frequências quanto a natureza das atividades desenvolvidas durante o estágio pelos acadêmicos e egressos em estudo.

Natureza das atividades	Acadêmicos		Egressos	
	Absoluto	Percentual	Absoluto	Percentual
Atendimento ao público	34	46,0	14	16,7
Burocráticas	22	29,7	61	72,6
De apoio	18	24,3	9	10,7
Total	74	100	84	100

A tabela 8 demonstra que 46% dos acadêmicos consideraram que durante a maior parte do estágio desempenharam atividades de atendimento ao público, 29,7% atividades burocráticas e 24,3% atividades de apoio. Dos egressos, 72,6% responderam que as atividades que mais desenvolveram em seu estágio foram de natureza burocrática, 16,7% de atendimento ao público e 10,7% de apoio.

Diante desses dados e comparando-se as respostas dos acadêmicos em relação às dos egressos, observa-se diluição das atividades burocráticas com incremento na execução das de atendimento ao público e de apoio.

Tabela 9 – Distribuição de frequências quanto ao período de duração do estágio extracurricular dos acadêmicos e egressos em estudo.

Período do estágio	Acadêmicos		Egressos	
	Absoluto	Percentual	Absoluto	Percentual
Menos 6 meses	12	16,2	9	10,7
De 6 a 12 meses	24	32,4	18	21,4
De 13 a 18 meses	2	2,7	12	14,3
De 19 a 24 meses	13	17,6	45	53,6
Em estágio	23	31,1	-	-
Total	74	100	84	100

A partir da tabela 9 observa-se que 32,4% dos acadêmicos realizaram estágio com um período de duração de 6 a 12 meses, 31,1% estão em estágio, 17,6% estagiaram de 19 a 24 meses, 16,2% permaneceram em estágio menos de 6 meses e apenas 2,7% de 13 a 18 meses. Convém acrescentar que dos 23 acadêmicos que estão em estágio, 95,6% o iniciaram há menos de 12 meses, enquanto 4,4% o realizam há mais de um ano.

Com relação aos egressos, 53,6% estagiaram em um período que compreendeu 19 a 24 meses, 21,4% permaneceram em estágio de 6 a 12 meses, 14,3% de 13 a 18 meses e 10,7% menos de 6 meses. Convém reforçar que, conforme foi constatado na fundamentação teórica, o período máximo de estágio extracurricular de um estudante numa mesma organização é de 24 meses.

4.3 DIFICULDADES ENCONTRADAS DURANTE O ESTÁGIO EXTRACURRICULAR PELOS ACADÊMICOS E EGRESSOS EM ESTUDO

As tabelas 10 e 11 demonstram, respectivamente, o grau de dificuldades encontradas durante o estágio extracurricular pelos acadêmicos e os egressos pesquisados.

Tabela 10 – Distribuição de frequências quanto ao grau de dificuldades encontradas durante o estágio extracurricular pelos acadêmicos em estudo.

Dificuldade	Muita		Pouca		Nenhuma	
	n	%	n	%	n	%
Conciliar o estágio com os estudos/atividades do Curso	19	25,7	40	54,0	15	20,3
Falta de treinamento	17	23,0	30	40,5	27	36,5
Falta de liberdade/oportunidade para expor idéias	14	19,0	30	40,5	30	40,5
Relacionar atividades do estágio com conhecimentos obtidos em aula	16	21,6	27	36,5	31	41,9
Problemas de hierarquia: autoritarismo, perseguição	4	5,4	34	46,0	36	48,6
Falta de conhecimento para executar as atividades	3	4,1	35	47,3	36	48,6
Excesso de cobrança e pressão exercidas pelos superiores	12	16,2	26	35,1	36	48,7
Com o clima de trabalho	4	5,4	27	36,5	43	58,1
De integração/relacionamento com equipe de trabalho	3	4,1	15	20,3	56	75,6

A tabela 10 evidencia que os aspectos que trazem ou trouxeram maiores graus de dificuldades para a realização do estágio extracurricular pelos acadêmicos, correspondem à ausência de treinamento, com um total de 63,5% somando-se pouca e muita dificuldade, e conseguir conciliar o estágio com os estudos e atividades do Curso de Administração, com um

total, entre pouca e muita dificuldade, de 79,7%.

Quanto aos aspectos em que os acadêmicos responderam que não enfrentaram nenhuma dificuldade durante o estágio, destacam-se os que se referem ao clima de trabalho e de integração e relacionamento com a equipe de trabalho com 58,1% e 75,6% das respostas, respectivamente.

Constata-se que ausência de treinamento tende a provocar maiores cobranças pelos superiores, colabora na dificuldade para executar as atividades e em expor idéias. Entretanto, não interfere de forma incisiva sobre o clima de trabalho e, em especial, sobre a integração e o relacionamento com os demais colegas de trabalho.

Tabela 11 – Distribuição de frequências quanto ao grau de dificuldades encontradas durante o estágio extracurricular pelos egressos em estudo.

Dificuldade	Muita		Pouca		Nenhuma	
	n	%	n	%	n	%
Conciliar o estágio com os estudos/atividades do Curso	11	13,1	51	60,7	22	26,2
Relacionar atividades do estágio com conhecimentos obtidos em aula	20	23,8	35	41,7	29	34,5
Falta de treinamento	10	11,9	43	51,2	31	36,9
Falta de liberdade/oportunidade para expor idéias	15	17,8	35	41,7	34	40,5
Excesso de cobrança e pressão exercidas pelos superiores	9	10,7	39	46,4	36	42,9
Falta de conhecimento para executar as atividades	5	6,0	40	47,6	39	46,4
Problemas de hierarquia: autoritarismo, perseguição	8	9,5	22	26,2	54	64,3
Com o clima de trabalho	3	3,6	23	27,4	58	69,0
De integração/relacionamento com equipe de trabalho	3	3,6	17	20,2	64	76,2

Através da tabela 11 observa-se que os egressos pesquisados, em sua maioria, não encontraram nenhuma dificuldade quanto ao ambiente de trabalho durante o estágio extracurricular. Esta afirmação apoia-se nos percentuais que demonstram 76,2% dos participantes expressando que não tiveram dificuldades no relacionamento e na integração com os componentes da equipe em que atuavam, 69,0% que o clima de trabalho não foi uma barreira no desempenho das atividades e 64,3% que não experimentaram situações de autoritarismo e perseguição por parte dos superiores hierárquicos. No entanto, 41,7% e 46,4% dos egressos, respectivamente, enfrentaram um pouco de dificuldade devido à falta de liberdade e oportunidade para expor idéias e ao excesso de cobrança e pressão exercidas pelos

superiores.

Para 51,2% dos integrantes da mesma população a ausência de treinamento foi considerado um fator que trouxe poucas dificuldades, sugerindo que a redução deste índice pode acarretar na diminuição da percepção de cobranças em excesso. Outros 60,7% dos egressos afirmaram que encontraram um pouco de dificuldade para conciliar o estágio com os estudos e atividades impostas pela Universidade.

Analisando-se de uma forma conjunta esses dados, percebe-se que embora as dificuldades enfrentadas pelos acadêmicos e egressos não tenham afetado o ambiente de trabalho, outras poderiam ser amenizadas caso fosse elaborado um plano de estágio (tabela 7) e houvesse um professor orientador acompanhando as atividades e o desempenho do estagiário (tabela 6).

4.4 CARACTERÍSTICAS ESTATÍSTICAS DOS RESULTADOS DA REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO EXTRACURRICULAR NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS ACADÊMICOS E EGRESSOS EM ESTUDO

Esta etapa do trabalho destaca os resultados da realização do estágio extracurricular nas atividades acadêmicas dos estudantes pesquisados. Apresenta os fatores que buscavam identificar os resultados proporcionados pelo estágio na formação profissional dos participantes do estudo. Evidencia os cruzamentos realizados entre questões utilizadas nos instrumentos de coleta de dados e as manifestações dos acadêmicos e dos egressos diante do item do questionário em que reservou-se espaço para que declarassem algum comentário, crítica ou sugestão.

Inicialmente apresenta-se a verificação estatística quanto a confiabilidade e validade do instrumento de coleta de dados utilizado neste estudo. Pois, segundo Pasquali (1997, p.127) “a análise de precisão de um instrumento psicológico quer mostrar precisamente o quanto ele se afasta do ideal da correlação 1, determinando um coeficiente que, quanto mais próximo de 1 menor será o erro cometido na utilização do teste”.

O coeficiente α de Cronbach, para avaliar a fidedignidade dos dados coletados, foi

empregado somente nas questões 14 e 15 do questionário aplicado junto aos acadêmicos (Anexo 7.3) e na questão 20 do instrumento direcionado aos egressos (Anexo 7.4). Este procedimento justifica-se pelo fato destes itens possuírem na sua estrutura escalas sociais de Likert.

Os valores de α encontrados para os instrumentos encaminhados aos acadêmicos e aos egressos foram de, respectivamente, 0,87 e 0,89. Desta forma, pode-se afirmar que os dois questionários apresentam confiabilidade por consistência interna, pois, conforme Pasquali (1997), os coeficientes aproximam-se de 1.

A tabela 12 evidencia os percentuais de respostas, em ordem decrescente, dos acadêmicos pesquisados e que assinalaram “concordo” ou “concordo totalmente” (4 ou 5), com os fatores que visavam identificar os resultados da realização do estágio extracurricular nas suas atividades acadêmicas e que foram apresentados através do item 14 do questionário correspondente.

Tabela 12 – Percentuais de respostas, em ordem decrescente, dos acadêmicos que assinalaram 4 ou 5 no item 14.

Fatores	disc. ou disc. totalmente	neutro	conc. ou conc. totalmente
Maior interesse solucionar problemas na empresa	5,41	6,76	87,83
Aumento interesse estudar Administração	12,16	22,97	64,87
Desenvolvimento capacidade assimilar conteúdos	12,16	39,19	48,65
Aquisição livros e revistas de Administração	25,67	33,78	40,55
Aumento participação debates em sala de aula	25,68	47,30	27,02
Maior assiduidade às aulas	39,18	47,29	13,53

Observando-se a tabela 12, percebe-se que um percentual significativo de 87,83% dos acadêmicos pesquisados afirmaram que o estágio possibilitou ou está possibilitando, aumentar o interesse dos mesmos em buscar soluções aos problemas enfrentados no dia-a-dia na empresa e por consequência, para 64,87% elevou-se o interesse em estudar Administração.

Em contra-partida, menos da metade dos acadêmicos participantes da pesquisa (48,65%), responderam que o estágio desenvolveu a capacidade de assimilar os conteúdos estudados no Curso e outros 40,55% admitiram que, através do recebimento da bolsa-auxílio, compraram livros e revistas da área de Administração.

Dos fatores que visavam identificar os resultados da realização do estágio extracurricular nas atividades acadêmicas dos estudantes pesquisados, os dois que apresentaram os índices mais baixos foram os que questionavam sobre a participação nos debates em sala de aula e assiduidade às disciplinas, pois apenas 27,02% e 13,53% responderam, respectivamente, que perceberam elevação nestes fatores a partir do início do estágio. Neste sentido, observa-se especificamente com relação ao último fator, que a realização deste tipo de estágio exige do estudante a capacidade de saber administrar seu tempo. Algo que é fundamental para um administrador.

Na tabela 13 apresenta-se os percentuais de respostas, em ordem decrescente, dos acadêmicos pesquisados e que assinalaram “concordo” ou “concordo totalmente” (4 ou 5), com os fatores que buscavam identificar os resultados proporcionados pelo estágio na sua formação profissional e que foram evidenciados através do item 15 do questionário correspondente.

Tabela 13 – Percentuais de respostas, em ordem decrescente, dos acadêmicos que assinalaram 4 ou 5 no item 15.

Fatores	disc. ou disc. totalmente	neutro	conc. ou conc. totalmente
Amadurecimento e capacidade crítica	0,00	1,35	98,65
Desenvolver habilidade humana	1,35	4,05	94,60
Postura ética, profissional e responsável	0,00	6,76	93,24
Capacidade de enfrentar riscos e incertezas	4,05	12,16	83,79
Desenvolvimento comunicação verbal e escrita	1,35	16,22	82,43
Desacordos prática x teoria e relações alternativas	2,70	21,62	75,68
Perceber complexidades maneira geral estratégica	8,11	16,22	75,67
Mudança de atitudes e valores	4,05	21,62	74,33
Desenvolvimento espírito empreendedor	10,81	18,92	70,27
Verificar habilidade técnica	12,16	18,92	68,92
Trabalhar com o enfoque sistêmico e amplo	13,51	17,57	68,92
Praticar a futura profissão	16,22	17,57	66,21

Com base na tabela 13, constata-se que os acadêmicos participantes deste estudo consideraram os resultados do estágio que realizaram ou que estão realizando, significativamente positivos na sua formação profissional de administradores. Observa-se que

o estágio proporcionou para 98,65% o amadurecimento pessoal e o desenvolvimento da capacidade crítica e entre os doze fatores apresentados, o que teve resultado menos elevado com 66,21% das respostas “concordo” ou “concordo totalmente”, foi a possibilidade de praticar a futura profissão.

A tabela 14 evidencia os percentuais de respostas, em ordem decrescente, dos egressos pesquisados e que assinalaram “concordo” ou “concordo totalmente” (4 ou 5), com os fatores que visavam identificar os resultados proporcionados pelo estágio na sua formação profissional e que foram apresentados através do item 20 do questionário correspondente.

Tabela 14 – Percentuais de respostas, em ordem decrescente, dos egressos que assinalaram 4 ou 5 no item 20.

Fatores	disc. ou disc. totalmente	neutro	conc. ou conc. totalmente
Desenvolver habilidade humana	3,57	1,19	95,24
Postura ética, profissional e responsável	1,19	4,76	94,05
Amadurecimento e capacidade crítica	2,38	3,57	94,05
Desenvolvimento comunicação verbal e escrita	9,53	14,29	76,18
Desacordos prática x teoria e relações alternativas	9,52	15,48	75,00
Mudança de atitudes e valores	11,90	20,24	67,86
Capacidade de enfrentar riscos e incertezas	14,29	27,38	58,33
Perceber complexidades maneira geral estratégica	23,81	25,00	51,19
Trabalhar com o enfoque sistêmico e amplo	28,57	25,00	46,43
Verificar habilidade técnica	27,38	26,19	46,43
Desenvolvimento espírito empreendedor	22,61	35,71	41,68
Praticar a futura profissão	34,52	26,19	39,29

Conforme evidencia a tabela 14, dos doze fatores apresentados aos egressos para que manifestassem suas opiniões a respeito dos resultados do estágio extracurricular na sua formação profissional, destacaram-se oito como sendo os mais representativos. Entre os egressos participantes do estudo, 95,24% perceberam que o aprimoramento de sua habilidade humana, caracterizada pela capacidade de discernimento para trabalhar com pessoas, foi o fator que o estágio possibilitou maior desenvolvimento. Seguido pela percepção da necessidade de se ter postura ética, profissional e responsável e o amadurecimento, auto-conhecimento e desenvolvimento da capacidade crítica.

Os outros quatro fatores e que obtiveram menor expressão quanto aos resultados proporcionados na formação profissional dos egressos foram a possibilidade de: trabalhar com o enfoque sistêmico e amplo, visualizando a integração e a articulação das várias áreas de estudo da Administração; verificar a habilidade técnica em empregar conhecimentos, métodos, ferramentas, técnicas e equipamentos exigidos para a realização de atividades específicas e adquiridos previamente nos estudos realizados na Universidade; desenvolver o espírito empreendedor e praticar a futura profissão.

Com o objetivo de identificar diferenças estatísticas significativas entre os resultados da realização do estágio extracurricular na formação profissional dos acadêmicos (tabela 13) e egressos (tabela 14) pesquisados, procedeu-se a comparação entre as proporções daqueles que responderam “concordo” ou “concordo totalmente” (4 ou 5) para cada um dos fatores constantes nos itens 15 e 20, respectivamente.

Dessa forma, adotando-se um nível de confiança de 95% para a probabilidade p , a comparação entre as proporções de determinado fator que apresente valor de p menor que 5% (ou $p < 0,05$) é considerada detentora de diferença percentual significativa entre os acadêmicos e os egressos. A tabela 15 apresenta os valores de p obtidos através da comparação entre as proporções em referência.

Tabela 15 – Comparação entre proporções dos acadêmicos e egressos que assinalaram 4 ou 5 nos itens 15 e 20, respectivamente.

Fatores	acadêmicos	egressos	valores de p
Desenvolver habilidade humana	94,60	95,24	0,8549
Postura ética, profissional e responsável	93,24	94,05	0,8355
Amadurecimento e capacidade crítica	98,65	94,05	0,1335
Desenvolvimento comunicação verbal e escrita	82,43	76,18	0,3364
Desacordos prática x teoria e relações alternativas	75,68	75,00	0,9213
Mudança de atitudes e valores	74,33	67,86	0,3730
Capacidade de enfrentar riscos e incertezas	83,79	58,33	0,0006
Perceber complexidades maneira geral estratégica	75,67	51,19	0,0018
Trabalhar com o enfoque sistêmico e amplo	68,92	46,43	0,0050
Verificar habilidade técnica	68,92	46,43	0,0051
Desenvolvimento espírito empreendedor	70,27	41,68	0,0004
Praticar a futura profissão	66,21	39,29	0,0009

Conforme a tabela 15, dos doze fatores comparados encontrou-se valores de $p < 0,05$ em seis, que são: o desenvolvimento da capacidade do estagiário de enfrentar riscos e incertezas negociando interesses variados; perceber ou vivenciar as complexidades da empresa de forma global e estratégica, identificando as mesmas no processo de tomada de decisões; trabalhar com o enfoque sistêmico e amplo, visualizando a integração e a articulação das várias áreas de estudo da Administração; verificar a habilidade técnica em empregar conhecimentos, métodos, ferramentas, técnicas e equipamentos exigidos para a realização de atividades específicas e adquiridos previamente nos estudos realizados na Universidade; o desenvolvimento do espírito empreendedor do estagiário; e por fim, praticar a futura profissão.

Sendo assim, percebe-se que os acadêmicos consideraram os resultados do estágio extracurricular que realizam ou que realizaram com maior efeito de colaboração na sua formação profissional se comparados à opinião dos egressos. Esta constatação permite considerar que dois aspectos justificam as divergências encontradas. O primeiro, de que os estágios que estão sendo ofertados aos atuais acadêmicos lhes possibilitam vislumbrar o fenômeno administrativo de forma sistêmica, exigindo-lhes capacidade empresarial e a oportunidade de utilização de técnicas com fundamentação científica. Algo que não seria muito comum entre os estágios realizados pelos egressos. O outro aspecto pode ser creditado ao fato de que os egressos, por estarem atuando no mercado de trabalho como profissionais, possuam uma visão crítica mais apurada e exigente deste tipo de atividade extracurricular, tendo como base a experiência de já serem administradores.

Para os outros seis fatores não se observa diferença significativa entre acadêmicos e egressos quanto aos percentuais de resposta “concordo” ou “concordo totalmente”, pois os valores de p foram superiores a 0,05. Isso reflete que nesses fatores tanto os acadêmicos quanto os egressos pesquisados, perceberam resultados semelhantes na sua formação profissional decorrentes da realização do estágio extracurricular.

Procurando atender aos objetivos estabelecidos para este estudo e com o intuito de constatar relações significativas entre os dados coletados, realizou-se cruzamentos entre questões utilizadas nos questionários. Desta forma, as tabelas 16 a 22 e figura 8 apresentam os resultados obtidos através destes procedimentos estatísticos.

Tabela 16 – Distribuição de freqüências quanto ao cruzamento entre o ramo de atuação da empresa e a natureza das atividades desenvolvidas pelos acadêmicos em estudo.

Ramo	Natureza das atividades			Total
	Atendim. ao público	Burocráticas	De apoio	
Indústria	0,0	4,1	4,1	8,2
Comércio	9,5	6,7	8,1	24,3
Prestação serviço	36,4	18,9	8,1	63,4
Bancos	14,8	17,6	1,3	33,7
Outros serviços	21,6	1,3	6,8	29,7
Outro ramo	0,0	0,0	4,1	4,1
Total	45,9	29,7	24,4	100,0

Observando-se a tabela 16, constata-se que entre os acadêmicos, 36,4% dos estágios foram realizados em empresas prestadoras de serviços onde as atividades desempenhadas eram de atendimento ao público. Outros 18,9% dos acadêmicos também estagiaram em empresas de serviços, no entanto desenvolvendo atividades burocráticas.

Quanto ao ramo industrial percebe-se que os trabalhos executados envolviam tarefas burocráticas e de apoio. No comércio destacam-se as atividades de atendimento ao público e de apoio.

Tabela 17 – Distribuição de freqüências quanto ao cruzamento entre o ramo de atuação da empresa e a natureza das atividades desenvolvidas pelos egressos em estudo.

Ramo	Natureza das atividades			Total
	Atendim. ao público	Burocráticas	De apoio	
Indústria	2,4	1,2	1,2	4,8
Comércio	0,0	1,2	2,4	3,6
Prestação serviço	13,1	69,0	5,9	88,0
Bancos	7,1	64,2	1,1	72,4
Outros serviços	6,0	4,8	4,8	15,6
Outro ramo	1,2	1,2	1,2	3,6
Total	16,7	72,6	10,7	100,0

A tabela 17 demonstra que 69% dos estágios realizados pelos egressos participantes deste estudo ocorreram em organizações prestadoras de serviços onde desenvolviam

atividades burocráticas. Porém, outros 13,1% que igualmente estagiaram em empresas de serviços desempenharam funções ligadas ao atendimento ao público. Com relação às indústrias, observa-se a ênfase na execução de atividades de atendimento ao público, enquanto que no ramo comercial destacam-se as tarefas de apoio.

Analisando-se conjuntamente as tabelas 16 e 17, evidencia-se que o ramo de prestação de serviços apresentou uma redução na concessão de estágios devido, especialmente, à diminuição considerável das ofertas no segmento bancário, acarretando um crescimento significativo de estágios no comércio, acompanhado pelo segmento de outros serviços e pela indústria.

Como verificou-se na fundamentação teórica, o setor econômico de maior destaque em Santa Maria é o comercial com 6.408 estabelecimentos. Tão embora este ramo tenha obtido uma evolução quantitativa no número de estágios extracurriculares, ainda encontra-se aquém das oportunidades geradas pela área bancária que possui apenas 84 agências na cidade.

Quanto a natureza das atividades desempenhadas, e conforme foi exposto no comentário da tabela 8, percebeu-se uma elevação na execução das tarefas de atendimento ao público e de apoio, com a conseqüente queda na prática das atividades burocráticas. Fatores que contribuíram para estas mudanças podem estar vinculados à redução de aproximadamente 40 pontos percentuais da participação dos estágios ofertados por instituições bancárias onde era comum o estagiário atuar em trabalhos de digitação e que, conforme classificação adotada neste estudo, foram consideradas de natureza burocrática.

Na tabela 18 evidenciam-se os valores mais significativos dos cruzamentos realizados para a identificação de congruências entre os resultados proporcionados pelo estágio e as expectativas dos acadêmicos ao iniciá-lo.

Tabela 18 – Percentuais de respostas, em ordem decrescente, das congruências encontradas entre os resultados proporcionados pelo estágio e as expectativas dos acadêmicos ao iniciá-lo.

Fatores	Aperfeiçoamento da formação profissional
Perceber complexidades maneira geral estratégica	61,3
Verificar habilidade técnica	58,3
Desacordos prática x teoria e relações alternativas	56,9
Desenvolvimento comunicação verbal e escrita	56,5
Capacidade de enfrentar riscos e incertezas	55,4
Trabalhar com o enfoque sistêmico e amplo	54,1
Desenvolvimento espírito empreendedor	51,7

Observando-se a tabela 18 constata-se que, dentre as razões que motivaram a procura dos acadêmicos pelo estágio extracurricular, destacou-se o aperfeiçoamento da formação profissional como a que mais atendeu à expectativa inicial da amostra pesquisada, proporcionando os melhores resultados.

Tabela 19 – Percentuais de respostas, em ordem decrescente, das congruências encontradas entre os resultados proporcionados pelo estágio e as expectativas dos egressos ao iniciá-lo.

Fatores	Aperfeiçoamento da formação profissional
Postura ética, profissional e responsável	44,9
Amadurecimento e capacidade crítica	43,8
Desenvolver habilidade humana	42,2
Desenvolvimento comunicação verbal e escrita	41,7
Desacordos prática x teoria e relações alternativas	41,4
Mudança de atitudes e valores	40,3

Conforme demonstra a tabela 19, assim como os acadêmicos, entre os egressos a expectativa que possuíam ao iniciar o estágio e que foi melhor atendida através dos resultados obtidos, foi a do aperfeiçoamento da formação profissional.

Embora os percentuais apresentados pelos acadêmicos sejam mais elevados do que os verificados entre os egressos, pode-se afirmar que os estudantes buscam o estágio

extracurricular com o nítido objetivo de complementar e desenvolver a formação recebida na Universidade.

A tabela 20 evidencia se acadêmicos e egressos conseguiram, através da realização do estágio extracurricular, identificar a área da Administração que pretendem ou pretendiam atuar.

Tabela 20 – Distribuição de frequências quanto à identificação da área da Administração que os acadêmicos e egressos em estudo pretendem ou pretendiam atuar.

Identificação da área da Adm.	Acadêmicos		Egressos	
	Absoluto	Percentual	Absoluto	Percentual
Sim	52	70,3	34	40,5
Não	22	29,7	50	59,5
Total	74	100	84	100

Na tabela 20 observa-se que 70,3% dos acadêmicos participantes da pesquisa puderam identificar, com a realização do estágio extracurricular, a área da Administração que pretendem atuar. No entanto, 59,5% dos egressos pesquisados responderam que o estágio não lhes proporcionou esta identificação.

Diante desses dados realizou-se cruzamentos com o intuito de identificar junto aos acadêmicos, os resultados proporcionados pelo estágio que mais auxiliaram na definição da área da Administração que pretendem atuar. Já com os egressos, procurou-se constatar quais foram os resultados que mais dificultaram esta definição.

Os acadêmicos apontaram que o estágio ao desenvolver sua capacidade de enfrentar riscos e incertezas negociando interesses variados e ao viabilizar a análise de possíveis contradições existentes na realidade empresarial concreta em confronto com as teorias administrativas, levando à vislumbrar a construção de relações alternativas foram os fatores que mais colaboraram para que identificassem qual o ramo da Administração que planejam trabalhar.

Para os egressos o fato do estágio não ter possibilitado praticar a futura profissão e nem o trabalho com o enfoque sistêmico e amplo, visualizando a integração e a articulação das várias áreas de estudo da Administração foram os aspectos que mais dificultaram a identificação da área que pretendiam atuar.

Outros cruzamentos foram providenciados somente com os egressos, tendo em

vista que as variáveis analisadas constavam apenas no instrumento de coleta de dados que esta amostra respondeu. Assim, relacionou-se os resultados do estágio com três itens do questionário: se a atividade extracurricular realizada facilitou a transição da vida estudantil para a vida profissional; concedeu diferencial para a obtenção de um emprego e se o egresso recomendava a prática do estágio extracurricular a um estudante de Administração. Os fatores que registraram os maiores índices são apresentados na tabela 21.

Tabela 21 – Percentuais de respostas dos egressos em estudo, quanto aos resultados do estágio que mais colaboraram na transição estudante x profissional, na obtenção de emprego e na sugestão da prática do estágio.

Fatores	Estudante x profissional	Obtenção de emprego	Sugestão da prática do estágio
Postura ética, profissional e responsável	82,1	70,5	94,8
Amadurecimento e capacidade crítica	81,3	67,5	92,5
Desenvolver habilidade humana	77,1	66,3	91,6
Desenvolvimento comunicação verbal e escrita	73,6	62,5	86,1
Desacordos prática x teoria e relações alternativas	72,9	67,1	84,3

Através da tabela 21 percebe-se que, devido ao estágio ter possibilitado a percepção da necessidade de se ter postura ética, profissional e responsável; o amadurecimento e o desenvolvimento da capacidade crítica; desenvolver a habilidade humana, inerente à atividade administrativa, caracterizada pela capacidade de discernimento para trabalhar com pessoas, identificando as atitudes e motivações das mesmas; o desenvolvimento da habilidade de comunicação verbal e escrita; e viabilizar a análise de possíveis contradições existentes na realidade empresarial concreta em confronto com as teorias administrativas, levando à vislumbrar a construção de relações alternativas, uma parcela significativa dos egressos consideraram facilitada a transição da sua vida de estudante para a de profissional, afirmaram que adquiriram diferencial para a obtenção de um emprego e recomendam que estudantes de Administração participem deste tipo de atividade extracurricular.

A tabela 22 apresenta, a partir dos valores mais significativos, o cruzamento que relacionou os resultados do estágio com o semestre que os pesquisados o iniciaram.

Tabela 22 – Percentuais de respostas das amostras em estudo, quanto aos resultados do estágio e o semestre de início dos mesmos.

Fatores	Acadêmicos		Egressos	
	3° Sem.	4° Sem.	2° Sem.	3° Sem.
Desenvolver habilidade humana	21,1	19,7	19,2	19,2
Postura ética, profissional e responsável	21,7	20,3	17,8	19,0
Amadurecimento e capacidade crítica	21,9	19,2	17,5	20,0
Desenvolvimento comunicação verbal e escrita	22,6	21,0	15,2	19,4
Desacordos prática x teoria e relações alternativas	22,4	19,0	17,1	18,5
Mudança de atitudes e valores	22,4	17,2	19,4	16,4
Capacidade de enfrentar riscos e incertezas	21,5	21,5	18,0	16,3
Perceber complexidades maneira geral estratégica	22,6	16,1	20,9	23,2
Trabalhar com o enfoque sistêmico e amplo	21,3	18,0	9,5	14,2
Verificar habilidade técnica	21,7	18,3	11,4	8,1
Desenvolvimento espírito empreendedor	20,0	16,7	16,7	12,9
Praticar a futura profissão	18,0	16,4	12,9	6,5

Conforme demonstra a tabela 22, tanto os acadêmicos como os egressos que iniciaram seu estágio extracurricular quando cursavam o terceiro semestre de Administração, foram os que obtiveram os resultados mais expressivos proporcionados por este tipo de atividade em sua formação profissional.

Complementando esses dados, evidencia-se na figura 8 a opinião dos egressos quanto ao período mais indicado do Curso para o início de um estágio extracurricular.

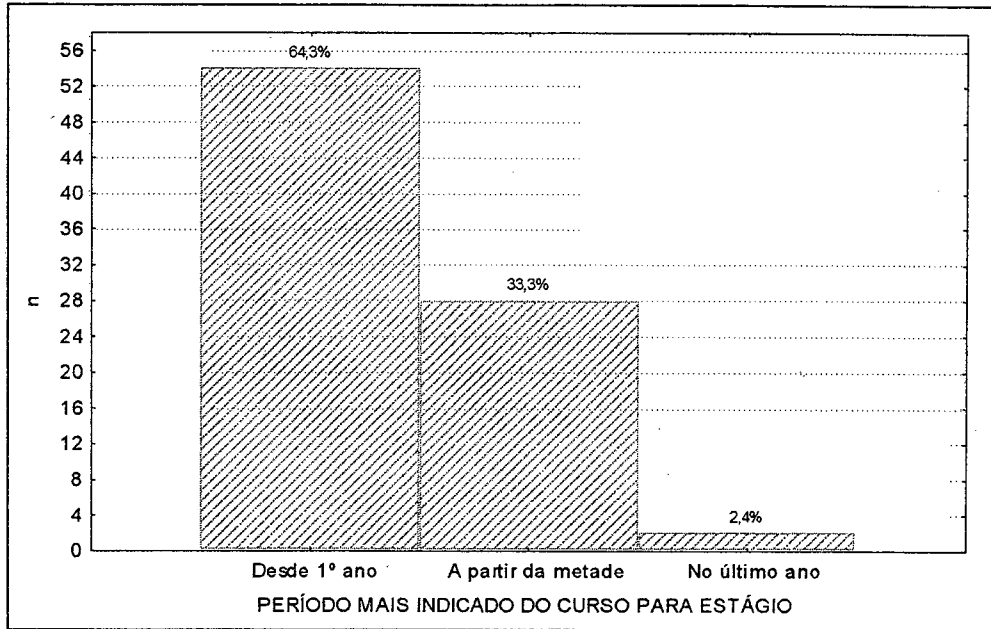


Figura 8 – Distribuição de frequências da opinião dos egressos em estudo, quanto ao período mais indicado do Curso para o início de estágio extracurricular.

Nota-se na figura 8 que 64,3% dos egressos pesquisados, responderam que o estudante de Administração deve iniciar a realização de estágios extracurriculares desde o primeiro ano do Curso. Para outros 33,3%, esta atividade deve ter início somente a partir da metade e apenas 2,4%, afirmaram que o estágio deve ser reservado somente para o último ano da graduação.

Quanto ao item do questionário em que reservou-se espaço para que os pesquisados manifestassem algum comentário, crítica ou sugestão, observou-se que os acadêmicos que o utilizaram posicionaram-se, nitidamente, em dois extremos. Um grupo defendeu a experiência, afirmando que acrescenta um profundo entendimento de como uma organização opera, tendo-se visão do que realmente significa fazer parte de uma equipe e quão árdua torna-se a tarefa de administrar conflitos. Foi destacado também, a importante possibilidade que o estágio oferece de uma possível efetivação.

Por outro lado, acadêmicos protestaram afirmando que empresas vêem no estagiário a oportunidade de contar com uma pessoa qualificada e com vontade de crescer, sem que para isto, tenham que arcar com elevados encargos salariais e sociais. Solicitaram ainda, uma atuação mais próxima entre a Universidade e o CIEE, cumprindo um cronograma de visitas mensais às empresas que possuem estagiários para acompanhar as atividades que estão sendo executadas e o desenvolvimento de possíveis projetos. Tais solicitações visam

amenizar os efeitos da atuação de alguns superiores mal treinados, desmotivados e obsoletos, bem como, da inexperiência e do desinteresse do estagiário. Assim, evita-se a queda da auto-estima do aluno, o estágio como sinônimo de bolsa-auxílio e a visão distorcida das funções do estagiário por parte da empresa.

As declarações dos egressos não diferenciaram-se das opiniões dos acadêmicos. No entanto, convém apresentá-las pois o tempo decorrido desde a realização do estágio extracurricular e a atuação como administrador profissional, tendem a conceder uma visão experiente do mercado de trabalho e madura quanto à atividade desenvolvida. Vários egressos que participaram do estudo posicionaram-se favoráveis à realização de estágios extracurriculares, prova disto encontra-se nos depoimentos que afirmaram o crescimento experimentado em termos de maturidade profissional, de relações humanas e capacidade de argumentação, possibilitando ao estudante alguma base para o importante diferencial de conciliar o conhecimento técnico e racional com o afetivo e humano.

Outros aspectos positivos que foram citados se referem à condição de poder confirmar a profissão escolhida, à exigência de se ter responsabilidade e que os resultados do estágio, como qualquer outra atividade extracurricular, depende da forma como o estagiário considera o seu trabalho.

Como críticas e sugestões os egressos abordaram a necessidade de que a Universidade incentive os alunos na busca de estágios extracurriculares, motivando-os na partilha de suas experiências e utilizando-as no aprendizado e discussões sobre as teorias. Para isto, professores e grupo de apoio do CIEE devem acompanhar efetivamente o estagiário, mas não por mera formalidade. Já o empresariado, além de sempre contar com a presença de estagiários, precisa conceder a oportunidade para que estes se expressem, criem e se desenvolvam junto com a organização.

Por fim, encontrou-se outros dois tipos de manifestações dos egressos. A primeira denunciando a abertura da empresa para o estágio devido, exclusivamente, não incidirem encargos trabalhistas; e a segunda, de que a presença de estagiários em instituições públicas torna-se desvalorizada, já que não existe a possibilidade de efetivação.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Este capítulo que encerra a presente pesquisa, busca apresentar as conclusões obtidas a partir do referencial teórico e da análise de dados que foram coletados junto aos acadêmicos e egressos que participaram do estudo. Está consolidado de acordo com os objetivos, e no final evidencia algumas recomendações necessárias.

5.1 CONCLUSÕES

As análises efetuadas permitem concluir que:

- os acadêmicos do Curso de Administração da UFSM que realizaram ou realizam estágio extracurricular intermediado pelo CIEE de Santa Maria, e que participaram deste estudo, apresentaram um percentual significativo de integrantes que possuem entre 21 e 24 anos; em sua maioria são do sexo feminino e estudam à noite. Normalmente iniciam seu estágio entre o segundo e o quinto semestres, o qual é mais comum de ocorrer em empresas privadas do setor de prestação de serviços, desempenhando atividades de atendimento ao público e que se estende por até um ano;
- os profissionais formados em Administração pela UFSM que, quando acadêmicos, realizaram estágio extracurricular intermediado pelo CIEE de Santa Maria e que participaram desta pesquisa, em sua maioria, destacaram-se como sendo mulheres entre 25 e 28 anos que estudaram durante o dia. Concluíram sua graduação entre 1997 e 1999 e trabalham diretamente na área administrativa. O mais comum foi terem iniciado seu estágio quando estavam entre o primeiro e o quinto semestres, atuando em empresas não privadas no ramo de prestação de serviços, especialmente no segmento bancário, executando tarefas classificadas como burocráticas e que se estendiam por até 2 anos;

- tanto os acadêmicos como os egressos que compuseram as amostras deste trabalho afirmaram, majoritariamente, que durante o estágio não contaram com a orientação de professores da Universidade e não lhes foi exigida a elaboração de um plano da atividade que constasse os objetivos a atingir, o cronograma e as tarefas que iriam realizar;
- entre as principais dificuldades enfrentadas para a execução do estágio os pesquisados ressaltaram a ausência de treinamento, a capacidade de conciliação com os estudos e atividades do Curso, a falta de oportunidade para expor idéias e o excesso de cobrança e pressão exercidas pelos superiores. Embora tenha sido apresentado, no referencial teórico, que um estagiário tende a exigir menores investimentos em treinamento e desenvolvimento por parte das empresas, estes resultados demonstram a necessidade que o estudante possui quanto a orientações e acompanhamentos;
- com relação aos resultados da realização do estágio nas atividades acadêmicas, percebeu-se o crescimento no interesse dos alunos em estudar Administração e em buscar soluções aos problemas enfrentados diariamente na empresa. No entanto, em outro extremo, o estágio proporcionou reduzida elevação da assiduidade às disciplinas e da participação nos debates em sala de aula. Dessa forma, observa-se que o aumento em querer estudar Administração não afetou consideravelmente a postura do estagiário em suas atividades acadêmicas e manifestou, mais uma vez, a dificuldade em conciliar seu estágio com a vida de estudante universitário;
- o ramo comercial, mesmo sendo o mais representativo na cidade de Santa Maria, oferece oportunidades de estágio em menor número que o setor bancário;
- entre as expectativas que acadêmicos e egressos possuíam ao iniciar o estágio e que os motivou a procurar esta atividade, a de aperfeiçoamento da formação profissional foi mais significativamente atendida pelos resultados proporcionados pelo estágio. Isto torna claro a principal razão em desejar realizar este tipo de trabalho extracurricular;
- o estágio serviu e está servindo como um importante instrumento para auxiliar na identificação da área da Administração em que o futuro profissional pretende atuar;

- os resultados proporcionados pelo estágio, especialmente os vinculados ao desenvolvimento da maturidade pessoal e profissional, contribuíram para facilitar a transição da vida de acadêmico para a vida de administrador dos egressos pesquisados. Além disto, o estágio foi um útil diferencial para a obtenção de um emprego. Sendo assim, um percentual considerável dos profissionais estudados recomendam a realização de estágios extracurriculares aos estudantes de Administração.

Através do cruzamento realizado entre os resultados proporcionados pelo estágio e o semestre em que acadêmicos e egressos iniciaram a atividade extracurricular, percebeu-se que os maiores índices encontravam-se no terceiro semestre. Desta forma, conclui-se que esta etapa do Curso apresenta-se como referencial para que o estudante procure iniciar seu estágio.

Essas conclusões são ratificadas ao analisar-se as diretrizes oriundas da Comissão de Especialistas de Ensino de Administração, da Secretaria de Ensino Superior do MEC. Tais orientações estabelecem que as 300 horas de estágio curricular, previstas na estrutura dos Cursos de Administração do país, devem ter início quando o aluno estiver no primeiro ano da graduação. À medida que o estudante vai avançando no Curso esta carga horária também sofre elevação, até que complete, no último período, o número total de horas estabelecidas (Diretrizes Curriculares dos Cursos de Administração, 1999).

Paralelamente, os egressos que participaram desta pesquisa sugeriram que o estágio extracurricular deve ser realizado desde o primeiro ano do Curso.

Finalmente, analisando-se o estudo desenvolvido e atendendo ao seu objetivo geral, conclui-se que, de uma forma geral, a realização de estágios extracurriculares proporcionou resultados que favoreceram a vivência da realidade empresarial, contribuindo na formação profissional dos pesquisados.

Entre os fatores apresentados para identificar os resultados do estágio na formação de administradores, os que obtiveram menores índices encontram-se vinculados à habilidade técnica, qual seja, aos conhecimentos específicos da profissão. Num nível intermediário, mas com oscilações, verificam-se fatores ligados à habilidade conceitual, que caracterizam-se em perceber as complexidades da organização com um enfoque sistêmico e estratégico.

Embora os acadêmicos, comparados aos egressos, tenham considerado que o estágio extracurricular proporcionou um maior número de fatores positivos para a sua formação profissional, constatou-se que as duas amostras pesquisadas concordaram em afirmar que a maior contribuição que obtiveram reside nas habilidades humanas. Onde o

estagiário pôde desenvolver sua postura ética, crítica, de relacionamento pessoal e grupal, adquirindo capacidade de comunicar-se e sentir-se amadurecido.

Ainda com relação à habilidade humana, convém destacar que os resultados deste estudo evidenciaram, nos estagiários, características de carência de acompanhamento, orientação e apoio. Somadas a uma postura de querer aprender e desenvolver-se, comprovada com a análise de que, mesmo possuindo estas inseguranças, conseguem estabelecer um clima de amizade e de integração com as pessoas que mantêm relacionamento nas empresas.

5.2 RECOMENDAÇÕES

Este trabalho conduz às seguintes recomendações:

- que a UFSM, através de seus dirigentes, crie meios para que, efetivamente, ocorra o acompanhamento e a orientação, por parte dos professores, aos acadêmicos que realizam estágios extracurriculares;
- que incluam-se nos meios citados acima, a necessidade de que os estágios sejam planejados descrevendo os objetivos que se espera alcançar e o estabelecimento de um cronograma de atividades. Tudo isto para atender à uma função básica da Ciência Administrativa: o planejamento;
- que a UFSM atue na supervisão periódica das condições em que as atividades do estágio estão se desenvolvendo. Envolvendo para isto, o professor/orientador, o apoio administrativo/pedagógico do pessoal do CIEE e o encarregado pelo desempenho dos estagiários na empresa concedente;
- que os docentes orientem seus alunos para que realizem estágios extracurriculares, incentivando-os a trazer para a sala de aula a experiência vivenciada nas empresas que concedem a atividade;
- que se criem meios para o crescimento da oferta de estágios extracurriculares em estabelecimentos comerciais de Santa Maria;

- que este tipo de pesquisa seja realizada periodicamente, através do CIEE, de docentes da Universidade ou outros órgãos interessados;
- realizar este tipo de estudo em outros Cursos da UFSM que possuem um número considerável de acadêmicos estagiando via CIEE.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMORIM, Tânia Nobre et al. **Estágios em administração: operação tapa buracos?** 19º ENANPAD, Rio de Janeiro, p. 47-61, set., 1995.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico.** São Paulo: Atlas, 1993.
- ANDRADE, Rui O. Bernardes de et al. **Perfil, formação e oportunidades de trabalho do administrador profissional.** São Paulo: ESPM, 1999.
- BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais.** 2. ed., Florianópolis: UFSC, 1998.
- BELLONI, Isaura et al. Avaliação institucional da Universidade de Brasília. In: DIAS SOBRINHO, José et al. (orgs.) **Avaliação institucional: teoria e experiências.** São Paulo: Cortez, 1995.
- BELLONI, Isaura. A universidade e o compromisso com a avaliação institucional na reconstrução do espaço social. In: COSTA, Maria J. Jackson. (org.) **Avaliação institucional e o desafio da universidade diante de um novo século.** Belém: UFPA, 1997.
- BOBBIO, Pedro Vicente. **Lei n. 6.494, de 07/12/1977.** Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º Grau e supletivo, e dá outras providências. Coletânea de Legislação e Jurisprudência. São Paulo: LEX, 4º trimestre de 1977.
- _____. **Decreto n. 87.497, de 18/08/1982.** Regulamenta a Lei n. 6.494, de 07/12/1977. Coletânea de Legislação e Jurisprudência. São Paulo: LEX, 3º trimestre de 1982.
- BOOG, Gustavo G. **O desafio da competência: como enfrentar as dificuldades do presente e preparar sua empresa para o futuro.** São Paulo: Best Seller, 1991.
- BRASIL. **Lei n. 8.859, de 23/03/1994.** Modifica dispositivos da Lei n. 6.494, de 07/12/1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. Diário Oficial da União, seção 1, Brasília, 24/03/1994.
- _____. **Lei n. 9.131, de 24/11/1995.** Altera dispositivos da Lei n. 4.024, de 20/12/1961, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Ed. Extra, seção 1, Brasília, 25/11/1995.

- ____. **Lei n. 9.394, de 20/12/1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, seção 1, Brasília, 23/12/1996.
- BRUNET, Jesus R. G. Avaliação institucional das universidades e autonomia universitária. In: COSTA, Maria J. Jackson. (org.) **Avaliação institucional e o desafio da universidade diante de um novo século.** Belém: UFPA, 1997.
- CARVALHO, Irene C. de Almeida. **O estudante universitário e seu treinamento profissional.** Dissertação (Mestrado em Educação), Porto Alegre, PUC, 1975.
- CASTRO, Cláudio de Moura. O ensino da administração e seus dilemas: notas para debate. **RAE**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, p. 58-61, jul./set., 1981.
- CERVO, Amado L. et al. **Metodologia científica.** 4. ed., São Paulo: Makron Books, 1996.
- CESARIO JÚNIOR, A. F. **Reforma universitária: cursos de graduação.** São Paulo: Saraiva, 1971.
- CIEE NOTÍCIAS. **Viajantes de um inédito projeto.** Porto Alegre, n. 12, p. 6, mai./jun., 1999.
- CIEE/RS. **Trinta anos.** Porto Alegre, 1999.
- CIEE/RS. Disponível na internet via WWW. URL: <http://www.ciee-rs.org.br>. Arquivo capturado em 26 de janeiro de 2001.
- CIOCCARI, Marta. A história do estágio no Brasil. **CIEE NOTÍCIAS**, Porto Alegre, n. 12, p. 4-5, mai./jun., 1999.
- CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO. **Resolução n. 02/93, de 04/10/1993.** Fixa os mínimos de conteúdo de duração do curso de graduação em Administração. Diário Oficial da União, seção 1, Brasília, 14/10/1993.
- COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFSM. Disponível na internet via WWW. URL: <http://www.ufsm.br/adm>. Arquivo capturado em 26 de janeiro de 2001.
- COVRE, Maria de Lourdes M. **A formação e a ideologia do administrador de empresas.** Petrópolis: Vozes, 1982.
- CRESPIN, Lucinéia et al. **Fatores de influência na relação universidade-empresa.** 19º ENANPAD, Rio de Janeiro, p. 223-243, set., 1995.
- DEMO, Pedro. **Pesquisa e construção de conhecimento: metodologia científica no caminho de Habermas.** 2. ed., Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1996.
- DIAS SOBRINHO, José. A imprescindibilidade da avaliação institucional diante da crise das universidades. In: COSTA, Maria J. Jackson. (org.) **Avaliação institucional e o desafio da universidade diante de um novo século.** Belém: UFPA, 1997.

- _____. A educação superior e a construção do futuro. **InformANDES**, Brasília, ano IX, n. 84, p. 5-6, ago., 1998.
- DIRETRIZES CURRICULARES DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO.** (proposta) Comissão de Especialistas do Ensino de Administração. Síntese elaborada pelo Profs. Rui Otávio Bernardes de Andrade e Nério Amboni. Brasília, fev., 1999.
- DRUCKER, Peter F. Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século.** São Paulo: Pioneira, 1992.
- _____. E assim começa o milênio. **HSM Management**, Ed. Especial, São Paulo, p. 7-11, mar./abr., 2000.
- ECHEVESTE, Simone et alii. Perfil do executivo no mercado globalizado.** 22º ENANPAD, Foz do Iguaçu, p. 1-13, set., 1998.
- FONTANA, Alessandra. Aprendendo a aprender. VOCÊ s.a.,** São Paulo, n. 23, p. 74-77, mai., 2000.
- FRACASSO, Edi M. et al. Relação universidade empresa: o caso da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Revista de Administração,** São Paulo, v. 25, n. 1, p. 133-141, jan./mar., 1990.
- FREITAS, Tiziana Severi et al. Diretrizes curriculares x flexibilização ... aonde vamos? Realmente queremos ir?** 11º ENANGRAD, Salvador, p. 5-18, 2000.
- FURIATI, Antonio E. et al. Perfil dos executivos das médias e grandes empresas da região metropolitana de Belo Horizonte.** 19º ENANPAD, Rio de Janeiro, p. 245-257, set., 1995.
- GAGNÉ, Robert M. Como se realiza a aprendizagem.** Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1974.
- GALLO, Sílvio. Novas tecnologias, qualidade de ensino e políticas universitárias: contradições e possibilidades de mudança.** Encontro Nacional dos Professores do Ensino Superior das Escolas Particulares, Praia Grande, p. 13-20, 1994.
- GIL, Antônio C. Métodos e técnicas de pesquisa social.** 4. ed., São Paulo: Atlas, 1994.
- GONÇALVES, José E. Lima. Os novos desafios da empresa do futuro. RAE,** São Paulo, v. 37, n. 3, p. 10-19, jul./set., 1997.
- GUIMAPA. Guia Santa Maria.** 14. ed., Santa Maria: Pallotti, 2000.
- HERÉDIA, Vania B. Merlotti. Dilemas da globalização.** In: OLIVEIRA, Lorita M. de. (org.) **Qualidade em educação: um debate necessário.** Passo Fundo: UPF, 1997.

- KEIM, Ernesto J. **A epistemologia e a avaliação da qualidade institucional em universidades confessionais.** Tese (Doutorado em Educação), Piracicaba, Universidade Metodista de Piracicaba, 1997.
- KILIMNIK, Zélia M. Estratégias competitivas no contexto da globalização: mudanças nas estruturas e nas políticas de gestão e desenvolvimento profissional. **Cadernos de Administração-UNB**, Brasília, n. 8, p. 26-39, abr./jun., 1997.
- KOLB, David A. et al. **Psicologia organizacional: uma abordagem vivencial.** São Paulo: Atlas, 1990.
- LAMPERT, Ernani. **Universidade, docência e globalização.** Porto Alegre: Sulina, 1999.
- LIMA, Manolita C. **Análise conjuntural do mercado de trabalho do administrador nas empresas: uma reflexão sobre a área de recursos humanos-FAAP.** 3º ENANGRAD, Belo Horizonte, p. 62-70, 1992.
- LIMA, Zuleica A. Alves et al. **Perfil do graduado na Universidade Estadual de Londrina e as expectativas do mercado de trabalho.** 9ª Reunião da ANPAD, Florianópolis, p. 206-224, 1985.
- MANTOVANI, Neodir O. **Avaliação do ensino de administração na perspectiva de egressos e dirigentes de empresas.** Dissertação (Mestrado em Administração), Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, 1994.
- MARCOVITCH, Jacques. A cooperação da universidade moderna com o setor empresarial. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 4, p. 13-17, out./dez., 1999.
- MARTINS, Carlos B. Surgimento e expansão dos cursos de administração no Brasil (1952-1983). **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 41, n. 7, p. 663-676, jul., 1989.
- MINAYO, Maria C. de Souza et al. **Pesquisa social.** 6. ed., Petrópolis: Vozes, 1996.
- MONTEIRO, A. L. Ribeiro. **A situação dos egressos do curso de administração da Faculdade de Ciências da Administração de Pernambuco.** 3º ENANGRAD, Belo Horizonte, p. 71-82, 1992.
- MOTTA, Fernando C. Prestes. **Teoria geral da administração.** São Paulo: Pioneira, 1977.
- MOTTA, Paulo R. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente.** 5. ed., Rio de Janeiro: Record, 1995.
- OLETO, Míria M. de Freitas. **Estágio supervisionado como processo de formação e treinamento de administradores: a proposta da UFMG.** 19º ENANPAD, Rio de Janeiro, p. 33-46, set., 1995.
- OLIVEIRA, Janete L. et al. **O aluno formado e o curso de administração da PUC-MG.** 15º ENANPAD, Salvador, p. 211-221, 1991.

- PASQUALI, Luiz. **Psicometria: teoria e aplicações**. Brasília: UnB, 1997.
- PLONSKI, Guilherme A. **Cooperação universidade-empresa: um desafio gerencial complexo**. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 4, p. 5-12, out./dez., 1999.
- RABELLO, Ophelina. **Universidade e trabalho: perspectivas**. Campinas: UNICAMP/INEP, 1973.
- RAMOS, Anátalia S. Martins et al. **Perfil profissional e formação acadêmica do administrador no Grande Rio: resultados de uma pesquisa exploratória**. 16º ENANPAD, Canela, p. 105-117, 1992.
- RIBEIRO, Nelson de Figueiredo. **Administração acadêmica universitária: a teoria, o método**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1977.
- RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.
- ROESCH, Sylvia M. Azevedo. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalhos de conclusão de curso**. São Paulo: Atlas, 1996.
- ROSENZWEIG, Kast. **Organização e administração: um enfoque sistêmico**. São Paulo: Pioneira, 1987.
- ROSSATO, Ricardo et al. **Liberalismo e qualidade total: para onde vai a universidade?** In: OLIVEIRA, Lorita M. de. (org.) **Qualidade em educação: um debate necessário**. Passo Fundo: UPF, 1997.
- SCHUCH JUNIOR, Vitor F. **Formação de administradores e mercado de trabalho: um estudo dos egressos do curso de administração da Universidade Federal de Santa Maria e o mercado de trabalho**. Porto Alegre, UFRGS, PPGA, 1978.
- SILVA, Jovino M. **O estágio supervisionado e o novo currículo de administração: o caso da UESB**. 1º ENNECAD – Encontro Norte Nordeste dos Cursos de Administração, Recife, p. 31-40, dez., 1994.
- SILVA, Julio C. B. da et al. **Perfil do corpo discente do curso de administração da Universidade Federal de Santa Maria**. 19º ENANPAD, Rio de Janeiro, p. 19-32, set., 1995.
- SIQUEIRA, Milton. **Projeto exitoso**. **CIEE NOTÍCIAS**, Porto Alegre, n. 12, p. 4, mai./jun., 1999.
- SOUSA, Edson Machado de. **Crises e desafios no ensino superior do Brasil**. Fortaleza, UFC, 1980.
- UNESCO. **Documento político para a mudança e o desenvolvimento na educação superior**. Caracas, 1995.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. Disponível na internet via WWW. URL: <http://www.ufsm.br>. Arquivo capturado em 26 de janeiro de 2001.

VERGARA, Sylvia Constant et al. **Competências gerenciais requeridas em ambiente de mudança**. 19º ENANPAD, Rio de Janeiro, p. 49-75, set., 1995.

ZERO HORA. **Aumenta oferta de estágios**. Empregos, Porto Alegre, p. 2, 5 mar., 2000.

7 ANEXOS

7.1 ACORDO DE COOPERAÇÃO (MODELO CIEE)



MODELO

ACORDO DE COOPERAÇÃO®

Nº

(Instrumento Jurídico de que trata o Art. 5º do Decreto 87.497/82, que regulamenta a Lei 6.494/77)

A INSTITUIÇÃO DE ENSINO: _____

Convênio CIEE nº: _____

Endereço: _____ Fone: _____

Bairro: _____ Cidade: _____ Estado: _____ CEP: _____

Representada por: _____ Cargo: _____

A UNIDADE CONCEDENTE: _____

Convênio CIEE nº: _____

Endereço: _____ Fone: _____

Bairro: _____ Cidade: _____ Estado: _____ CEP: _____

Código de Atividade nº: _____ Nome da Atividade: _____

Representada por: _____ Cargo: _____

Neste ato celebram entre si este Acordo de Cooperação, convencionando as cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA 1ª

Este Acordo de Cooperação tem por objetivo formalizar as condições básicas para a realização de Estágio de Estudantes da Instituição de Ensino junto à Unidade Concedente, de interesse curricular, obrigatório ou não, entendido o Estágio como uma Estratégia de Profissionalização que complementa o Processo Ensino-Aprendizagem.

CLÁUSULA 2ª

Em decorrência do presente Acordo, celebra-se Termo de Compromisso de Estágio - TCE, constante no verso, entre o Estudante e a Unidade Concedente, com interveniência e assinatura da instituição de Ensino, nos termos do § 1º do Art. 6º do Decreto 87.497/82, o qual constituirá comprovante da inexistência de vínculo empregatício.

CLÁUSULA 3ª

As condições básicas para a realização de Estágio de Estudantes, mencionadas no "caput" da Cláusula 1ª, estão explicitadas no Termo de Compromisso de Estágio - TCE, que se vincula ao presente Acordo de Cooperação.

CLÁUSULA 4ª

A Instituição de Ensino e a Unidade Concedente de Estágio, de comum acordo, para efeitos do Art. 7º do Decreto 87.497/82, elegem como seu representante e órgão de apoio, o CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA/RS, em seu papel de Agente de Integração, Organismo Social de Ação Auxiliar, Instituição de âmbito estadual, de direito privado, sem intuito lucrativo, apolítica e de utilidade pública federal conforme Decreto 50.517, estadual conforme decreto 23.142/74 e municipal Porto Alegre, conforme Lei 5425, de fins filantrópicos, cujas ações de caráter educativo, cultural e técnico científico, se desenvolvem em apoio às instituições educacionais e empresariais, particulares e públicas, com personalidade jurídica própria, conforme registro nº 5016 - Livro A - Nº 8, em 30/06/69, no Cartório de Registros de Títulos e Documentos de Porto Alegre, com sede na Av. Borges de Medeiros nº 328 - 8º andar - Centro, Porto Alegre/RS - Fone: 226-3799 - CEP 90020-000 - Inscrição CGC/MF Nº 92.954.957/0001-95, ao qual delegam todos os procedimentos subsidiários, de caráter legal, técnico, burocrático e administrativo necessários à realização dos Estágios objeto deste Acordo, inclusive o relacionado à efetivação do Seguro Contra Acidentes Pessoais em favor do Estagiário.

E por estarem de inteiro e comum acordo com as condições e dizeres deste instrumento, as partes assinam-no em 04 (quatro) vias de igual teor.

..... de de 200.....

INSTITUIÇÃO DE ENSINO	AGENTE DE INTEGRAÇÃO CIEE	UNIDADE CONCEDENTE
(CARIMBO E ASSINATURA)	(ASSINATURA)	(CARIMBO E ASSINATURA)

7.2 TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO – TCE (MODELO CIEE)

TERMO DE COMPROMISSO DE ESTÁGIO[®]

De acordo com a Lei nº 6.494/77 e Decreto de Regulamentação nº 87.497/82, a Unidade Concedente, qualificada no anverso e o ESTAGIÁRIO

Vencimento TCE: _____ / _____ / _____ CTPS nº / Série: _____ Estagiário código nº: _____

Residente: _____

Bairro: _____ Cidade: _____ Estado: _____ CEP: _____

Aluno regularmente matriculado no _____ do Curso de _____ de nível _____ da Instituição de Ensino qualificada no anverso.

Celebram entre si este Termo de Compromisso de Estágio, convencionando as Cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA 1ª

Este Termo de Compromisso de Estágio decorre do Acordo de Cooperação detalhada no anverso e tem por finalidade proporcionar experiência prática na linha de formação do Estagiário em complemento ao Processo Ensino-Aprendizagem, não configurando vínculo empregatício.

CLÁUSULA 2ª

A Unidade Concedente e o Estagiário para efeito do Art. 7º do Decreto nº 87.497/82, elegem como seu representante e órgão de apoio o CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA/RS, qualificado no anverso, ao qual comunicarão a interrupção, conclusão ou as eventuais modificações do convencionado neste TCE.

CLÁUSULA 3ª

Fica comprometido entre as partes as seguintes condições básicas de realização do Estágio:

- Este TCE terá vigência de _____ / _____ / _____ a _____ / _____ / _____, podendo ser denunciado a qualquer tempo, unilateralmente, mediante comunicação escrita, ou ser prorrogado, através de um termo Aditivo;
- As atividades de Estágio a serem cumpridas pelo Estagiário serão desenvolvidas das _____ às _____ e das _____ as _____ horas, totalizando _____ (_____) horas por mês;
- A Unidade Concedente proporcionará à instituição de Ensino, sempre que necessário, subsídios que possibilitem o acompanhamento, a supervisão e avaliação do Estágio;
- O Estagiário deverá elaborar e entregar ao CIEE relatórios sobre seu Estágio, na forma, prazo e padrões estabelecidos;
- As atividades principais a serem desenvolvidas pelo Estagiário compatíveis com o Contexto Básico da Profissão ao qual o curso se refere, são as seguintes:

- As atividades acima descritas poderão ser ampliadas, reduzidas, alteradas ou substituídas, de acordo com a progressividade do estágio e do currículo, sempre dentro do Contexto Básico da Profissão.

CLÁUSULA 4ª

Na vigência do Presente TCE, o Estagiário estará incluído na cobertura do Seguro Contra Acidentes Pessoais, proporcionada pela Apólice Nº _____, da _____, sob responsabilidade do CIEE conforme Certificado Individual de Seguro, fornecido ao ESTAGIÁRIO.

CLÁUSULA 5ª

No desenvolvimento do estágio ora comprometido, caberá à Unidade Concedente proporcionar ao Estagiário atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, compatíveis com o Contexto Básico da Profissão ao qual seu curso se refere.

CLÁUSULA 6ª

No desenvolvimento do estágio ora comprometido, caberá ao Estagiário observar o obedecer as normas internas da Unidade Concedente, bem como outras eventuais recomendações ou requisitos ajustados entre as partes.

CLÁUSULA 7ª

Constituem motivos para a interrupção automática da vigência do presente TCE

- A conclusão ou abandono do curso e o trancamento da matrícula;
- O não cumprimento do convencionado neste TCE, bem como no Acordo de Cooperação do qual decorre.

E por estarem de inteiro e comum acordo com as condições deste Termo de Compromisso, as partes assinam-no em 04 (quatro) vias de igual teor.

_____, _____ de _____ de 200_____

UNIDADE CONCEDENTE

ESTAGIÁRIO

INSTITUIÇÃO DE ENSINO

AGENTE DE INTEGRAÇÃO CIEE

8. A **principal** razão (motivo) de fazer o estágio foi:

- (1) de receber a bolsa-auxílio (4) de enriquecer o currículo
 (2) de melhor aproveitar o tempo (5) outra: _____
 (3) de aperfeiçoar a formação profissional

Ao realizar o seu estágio extracurricular ...	SIM	NÃO
9. ... foi elaborado um plano de estágio (objetivos, cronograma, atividades a realizar)?		
10. ... recebeu a orientação de um professor da Universidade?		
11. ... pôde identificar a área da Administração na qual você pretende atuar?		

12. Durante a **maior parte** do seu estágio você desempenha (desempenhou) que tipo/natureza de atividades? (*enquadre suas atividades em apenas uma alternativa*)

- (1) Atividades de atendimento ao público: telefonista; atendimento/informações ao público/clientes; caixa; vendas internas e externas.
- (2) Atividades burocráticas: cálculos de impostos ou diversos; apuração de resultados; emissão de documentos contábeis/financeiros; documentação referente ao Depto. Pessoal; separação e encaminhamento de contas a pagar e a receber; preparação do serviço diário de banco; elaboração de orçamentos; digitação.
- (3) Atividades de apoio: planejamento; coordenação de uma equipe; levantamento de informações gerenciais; análise e elaboração de projetos e relatórios; organização de atividades; recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal; consultoria.

13. Dificuldades para o desenvolvimento das atividades do estágio:	DIFICULDADE		
	Muita	Pouca	Nenhuma
1 problemas de hierarquia: autoritarismo, perseguição.			
2 falta de liberdade/oportunidade para expor idéias.			
3 falta de treinamento.			
4 falta de conhecimento para executar as atividades.			
5 clima de trabalho.			
6 relacionamento com demais funcionários (integração).			
7 excesso de cobrança e constante pressão exercida pelos superiores.			
8 conciliar o estágio com os estudos/atividades do curso.			
9 relacionar as atividades desempenhadas com os conhecimentos adquiridos em aula.			
10 outra dificuldade:			

Para cada um dos fatores abaixo, assinale conforme quadro ao lado.

- | | |
|---|---------------------|
| 1 | Discordo totalmente |
| 2 | Discordo |
| 3 | Neutro |
| 4 | Concordo |
| 5 | Concordo totalmente |

14. O estágio está possibilitando ou possibilitou:	1	2	3	4	5
1 aumentar sua participação nos debates em sala de aula, com colegas e professores.					
2 aumentar seu interesse em estudar Administração.					
3 desenvolver sua capacidade de assimilar os conteúdos.					
4 aumentar seu interesse em buscar soluções aos problemas enfrentados no dia-a-dia na empresa.					
5 maior assiduidade às aulas.					
6 comprar livros e revistas de Administração, através do recebimento da bolsa-auxílio.					

Para cada um dos fatores abaixo, assinale conforme quadro ao lado.

- | | |
|---|---------------------|
| 1 | Discordo totalmente |
| 2 | Discordo |
| 3 | Neutro |
| 4 | Concordo |
| 5 | Concordo totalmente |

15. O estágio possibilita ou possibilitou:	1	2	3	4	5
1 praticar a futura profissão.					
2 verificar sua habilidade técnica em empregar conhecimentos, métodos, ferramentas, técnicas e equipamentos exigidos para a realização de atividades específicas e adquiridos previamente nos estudos realizados na Universidade.					
3 desenvolver sua habilidade humana, inerente à atividade administrativa, caracterizada pela capacidade de discernimento para trabalhar com pessoas, identificando as atitudes e motivações das mesmas.					
4 trabalhar com o enfoque sistêmico e amplo, visualizando a integração e a articulação das várias áreas de estudo da Administração.					
5 viabilizar a análise de possíveis contradições existentes na realidade empresarial concreta em confronto com as teorias administrativas, levando à vislumbrar a construção de relações alternativas.					
6 desenvolver sua capacidade de enfrentar riscos e incertezas negociando interesses variados.					
7 vivenciar as complexidades da empresa de forma global e estratégica, identificando as mesmas no processo de tomada de decisões.					
8 perceber a necessidade de se ter postura ética, profissional e responsável.					
9 amadurecimento, auto-conhecimento e o desenvolvimento da capacidade crítica.					
10 desenvolvimento do seu espírito empreendedor.					
11 desenvolvimento da sua habilidade de comunicação verbal e escrita.					
12 mudança de atitudes e valores em relação ao trabalho administrativo.					

16. Fique à vontade para algum comentário.

8. O ramo de atividade da empresa em que você fez estágio:

- (1) indústria (4) comércio
 (2) construção civil (5) bancário ou financeiro
 (3) consultoria (6) outro: _____

9. Quanto tempo durou seu estágio?

- (1) menos de 6 meses (4) entre 19 e 24 meses
 (2) entre 6 e 12 meses (5) mais de 24 meses
 (3) entre 13 e 18 meses

10. A **principal** razão (motivo) de fazer o estágio foi:

- (1) de receber a bolsa-auxílio (4) de enriquecer o currículo
 (2) de melhor aproveitar o tempo (5) outra: _____
 (3) de aperfeiçoar a formação profissional

11. O melhor período do curso para fazer estágio é:

- (1) desde o primeiro ano (2) a partir da metade (3) no último ano

Ao realizar o seu estágio extracurricular ...	SIM	NÃO
12. ... foi elaborado um plano de estágio (objetivos, cronograma, atividades a realizar)?		
13. ... recebeu a orientação de um professor da Universidade?		
14. ... pôde identificar a área da Administração na qual você pretendia atuar?		
15. ...encontrou facilidade na transição da vida estudantil para a vida profissional?		
16. ...adquiriu diferencial para a obtenção de um emprego?		
17. ...recomenda-o a um estudante de Administração?		

18. Durante a maior parte do seu estágio você desempenhou que tipo/natureza de atividades? (*enquadre suas atividades em apenas uma alternativa*)

- (1) Atividades de atendimento ao público: telefonista; atendimento/informações ao público/clientes; caixa; vendas internas e externas.
- (2) Atividades burocráticas: cálculos de impostos ou diversos; apuração de resultados; emissão de documentos contábeis/financeiros; documentação referente ao Depto. Pessoal; separação e encaminhamento de contas a pagar e a receber; preparação do serviço diário de banco; elaboração de orçamentos; digitação.
- (3) Atividades de apoio: planejamento; coordenação de uma equipe; levantamento de informações gerenciais; análise e elaboração de projetos e relatórios; organização de atividades; recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoal; consultoria.

19. Dificuldades para o desenvolvimento das atividades do estágio:	DIFICULDADE		
	Muita	Pouca	Nenhuma
1 problemas de hierarquia: autoritarismo, perseguição.			
2 falta de liberdade/oportunidade para expor idéias.			
3 falta de treinamento.			
4 falta de conhecimento para executar as atividades.			
5 clima de trabalho.			
6 relacionamento com demais funcionários (integração).			
7 excesso de cobrança e constante pressão exercida pelos superiores.			
8 conciliar o estágio com os estudos/atividades do curso.			
9 relacionar as atividades desempenhadas com os conhecimentos adquiridos em aula.			
10 outra dificuldade:			

Para cada um dos fatores abaixo, assinale conforme quadro ao lado.

1 Discordo totalmente
2 Discordo
3 Neutro
4 Concordo
5 Concordo totalmente

20. O estágio possibilitou:	1	2	3	4	5
1 praticar a futura profissão.					
2 verificar sua habilidade técnica em empregar conhecimentos, métodos, ferramentas, técnicas e equipamentos exigidos para a realização de atividades específicas e adquiridos previamente nos estudos realizados na Universidade.					
3 desenvolver sua habilidade humana, inerente à atividade administrativa, caracterizada pela capacidade de discernimento para trabalhar com pessoas, identificando as atitudes e motivações das mesmas.					
4 trabalhar com o enfoque sistêmico e amplo, visualizando a integração e a articulação das várias áreas de estudo da Administração.					
5 viabilizar a análise de possíveis contradições existentes na realidade empresarial concreta em confronto com as teorias administrativas, levando à vislumbrar a construção de relações alternativas.					
6 desenvolver sua capacidade de enfrentar riscos e incertezas negociando interesses variados.					
7 vivenciar as complexidades da empresa de forma global e estratégica, identificando as mesmas no processo de tomada de decisões.					
8 perceber a necessidade de se ter postura ética, profissional e responsável.					
9 amadurecimento, auto-conhecimento e o desenvolvimento da capacidade crítica.					
10 desenvolvimento do seu espírito empreendedor.					
11 desenvolvimento da sua habilidade de comunicação verbal e escrita.					
12 mudança de atitudes e valores em relação ao trabalho administrativo.					

21. Fique à vontade para algum comentário.

7.5 RELATÓRIO DE ESTÁGIO (MODELO CIEE)



RELATÓRIO DE ESTÁGIO[®]

Nº

Este relatório, a ser preenchido por você, integra o processo de Acompanhamento de Estágio, realizado pelo CIEE, para auxiliar a Escola na supervisão e avaliação do Estágio de seus alunos. Sua participação é de fundamental importância. Procure preenchê-lo de forma clara e objetiva.

I - DADOS PESSOAIS

NOME:			
INSTITUIÇÃO DE ENSINO:		CURSO:	
SÉRIE / SEMESTRE NO CURSO:	NÍVEL: <input type="checkbox"/> MÉDIO <input type="checkbox"/> SUPERIOR	TURNO (S): <input type="checkbox"/> MANHÃ <input type="checkbox"/> TARDE <input type="checkbox"/> NOITE	

II - DADOS DO ESTÁGIO	CONSULTE SUA VIA DO "TERMO" DE COMPROMISSO DO ESTÁGIO	INÍCIO:	TÉRMINO:
EMPRESA:			
ENDEREÇO:		FONE:	
SETOR / ÁREA DE ESTÁGIO:			
RESPONSÁVEL IMEDIATO / NOME:		CARGO / FUNÇÃO:	

III - DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DO ESTÁGIO

1. ATIVIDADES REALIZADAS NO PERÍODO (iniciar pelo verbo de ação)

2. AS FACILIDADES QUE ESTOU ENCONTRANDO NESTE ESTÁGIO SÃO:

3. AS DIFICULDADES QUE ESTOU ENCONTRANDO NESTE ESTÁGIO SÃO:

CÓD. CIEE:	DATA DE EMISSÃO:
------------	------------------

O ESTÁGIO DE ESTUDANTES, OBRIGATÓRIO OU NÃO, É UMA ESTRATÉGIA DE PROFISSIONALIZAÇÃO

- DESENVOLVIMENTO DO ESTÁGIO

Baseado na descrição que fez das atividades de seu estágio, ASSINALE (pelo seu grau de dificuldade / complexidade), o nível das ações que você está desenvolvendo com MAIOR FREQUÊNCIA:

- Procedimentos pré-estruturados que permitem o CONHECIMENTO e a COMPREENSÃO de trabalhos rotineiros.
- Participação (em termos de APLICAÇÃO), na elaboração de planos de trabalho.
- Participação (em nível de AVALIAÇÃO), no desenvolvimento de novos sistemas operacionais, em conjunto com profissionais habilitados.

- SUPERVISÃO DO ESTÁGIO

A - A supervisão que vem recebendo na Empresa durante seu estágio você considera:

- Suficiente Regular Insuficiente

B - Forma utilizada PELA ESCOLA para participar da supervisão / acompanhamento de seu estágio:

- Visitas ao local de estágio
- Reuniões
- Relatórios

- RESULTADOS DO ESTÁGIO

O estágio é um processo de aprendizagem profissional gradual e contínuo, para cujos resultados colaboram a EMPRESA e a ESCOLA.

De acordo com o desenvolvimento do seu estágio e do currículo de seu curso assinale com "X" o SIM ou NÃO nas alternativas contidas no quadro abaixo.

SULTADOS POSSÍVEIS	SIM	NÃO
) O estágio permite-me experiências reais de trabalho, envolvendo-me com informações e conhecimentos de aplicação prática.		
) O estágio permite-me desenvolver uma atitude positiva frente ao trabalho organizado, e sistematizado, o que aumenta o rendimento do serviço.		
) O estágio permite-me conhecer a organização e funcionamento de uma empresa, transmitindo experiências úteis para o exercício profissional futuro.		
) O estágio permitiu-me identificar com maior clareza meus valores pessoais e de trabalho, o que ajudou a confirmar (ou repensar) minha escolha profissional.		
) O estágio permitiu-me melhorar meu relacionamento humano, fazendo-me sentir a importância do trabalho em equipe.		
) O estágio permite-se a familiarização com sistemas e metodologias de trabalho, o que facilita o desenvolvimento da capacidade de fazer escolhas, necessárias à minha atividade profissional.		
) Pelas constantes necessidades impostas pela prática, o estágio fez-me sentir que os programas das matérias estudadas no curso poderiam ser ampliados e enriquecidos, o que beneficiaria minha preparação profissional.		

- INFORMAÇÕES ADICIONAIS

CIEE coloca-se à disposição para esclarecimentos ou orientações de que você necessitar. Caso você esteja sentindo alguma dificuldade em seu estágio, ou em relação à atuação do CIEE, entre em contato conosco, pessoalmente, por telefone ou escrito.

.....
CIDADE / DATA

.....
ASSINATURA DO ESTAGIÁRIO

ENVIAR PARA
CIEE/RS - Esc. Reg. SANTA MARIA
 Rua Venâncio Aires, 2035/504 - Ed. CACISW
 97010-005 - Fone/Fax: (55) 225-2677