

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

NATHALIA MARLY DA SILVA SANTOS

AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO E O DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS DO ADMINISTRADOR: O ESTUDO DE CASO NO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DO CAA/UFPE

CARUARU

2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
ADMINISTRAÇÃO

NATHALIA MARLY DA SILVA SANTOS

AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO E O DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS DO ADMINISTRADOR: O ESTUDO DE CASO NO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DO CAA/UFPE.

Trabalho apresentado à Coordenação do Curso de Graduação
em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco,
Centro Acadêmico do Agreste, como requisito parcial para
aprovação na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.
Orientador: Prof. MSc. Mário Rodrigues dos Anjos Neto

CARUARU

2017

Catálogo na fonte:
Bibliotecária – Simone Xavier CRB/4-1242

S237a Santos, Nathalia Marly da Silva.
Avaliação do Estágio Supervisionado e o desenvolvimento de
competências do administrador: o estudo de caso no curso de Administração do
CAA/UFPE. / Nathalia Marly da Silva Santos. – 2017.
96 f. ; il. : 30 cm.

Orientador: Mario Rodrigues dos Anjos Neto.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de
Pernambuco, CAA, Administração, 2017.
Inclui Referências

1. Estágio supervisionado. 2. UFPE – Centro Acadêmico do Agreste. 3.
Administradores – Formação profissional. I. Anjos Neto, Mario Rodrigues dos
(Orientador). II. Título.

658 CDD (23. ed.)

UFPE (CAA 2017-503)

NATHALIA MARLY DA SILVA SANTOS

AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO E O DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS DO ADMINISTRADOR: O ESTUDO DE CASO NO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DO CAA/UFPE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Graduação em Administração da
Universidade Federal de Pernambuco, como
requisito parcial para a obtenção do título de
bacharel em Administração.

Aprovada em: 13/12/2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof. MSc. Mário Rodrigues dos Anjos Neto
Universidade Federal de Pernambuco - Orientador

Prof. MSc. Francisco Ricardo Bezerra Fonseca
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. MSc. Antônio Cesar Cardim Britto
Universidade Federal de Pernambuco

Dedico esse trabalho com muito amor à minha irmã Priscila Marly, pois sempre foi mais que uma irmã na minha vida, uma companheira para todas as horas. Minha branca a você meu muito obrigado por tempo e paciência e dedicação destinados a mim em especial na minha vida acadêmica, obrigada por sempre ter acreditado no meu potencial.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente quero agradecer ao meu Deus pelas orações ouvidas e concedidas, a UFPE foi uma oportunidade concedida a mim através das orações de meus pais. Existiu sim muito esforço pessoal, mas acredito que se eu consegui chegar aqui, foi porque o Senhor me ajudou. Nada melhor do que saber que tenho um Deus que trabalha a favor daqueles que Nele confiam. Entrei e agora estou saindo de forma honrosa, graças a Ele.

Aos meus pais, Adão Costa e Mauricéia Marly, que mesmo antes do meu nascimento já tinham como sonho para mim uma Universidade Federal. Muito obrigada meus amores por terem sonhado o melhor para mim. Obrigada por sempre lutarem nas minhas guerras, toda vez que uma dificuldade se levantava vocês estavam lá, para me ajudar a levantar, seja com uma palavra de motivação ou com uma oração acalentadora. A vocês meus mestres, meu muito obrigado por todo esse tempo de aprendizado, por todas as conversas, os conselhos e puxões de orelha. Eu não só amo vocês por serem pais atenciosos, presentes, amigos, mas também por serem pessoas de caráter admirável, se hoje sou uma mulher digna e temente a Deus, foi porque vocês me ensinaram o caminho certo, eu sempre vou ter vocês como grandes exemplos. Vocês são minha maior inspiração, e eu amo muito vocês.

Agradeço também ao meu marido, amigo, companheiro de todas as horas, Danilo Santos. Um amor que nasceu em nossos corações quando ainda éramos crianças e ele foi amadurecendo junto com a gente de forma que muitas foram nossas dificuldades, porém todas superadas e como foi bom ter você por perto nesses momentos. Te agradeço pela compreensão de ter alguns finais de semana e até feriados substituídos por livros, trabalhos e pesquisas, te agradeço também pelas chamadas a responsabilidade quando muitas das vezes quis deixar as atividades da faculdade para outro dia, ou quando queria faltar as aulas, é muito bom saber que você torce pelo meu sucesso. Hoje finalizo mais uma etapa da minha vida acadêmica e fico muito realizada em poder dividir essa alegria com você, te amo!

Minha branca, Priscila Marly amo você minha irmã. Nossa amizade é tão verdadeira que mesmo se não fossemos irmãs com certeza Deus daria um jeito de nos unir para completarmos a vida uma da outra. Eu sou muito grata a Ele por fazer parte da sua vida, acho lindo esse seu jeitinho carinhoso e protetor de me cuidar, muito obrigada por todos os esforços para me ver feliz e realizada, mesmo não sendo sua obrigação, provia tudo que estava em seu alcance, obrigada pelas cobranças na hora de fazer o TCC, se não fosse por sua

ajuda não sei se estaria aqui hoje, você é um presente de Deus na minha vida. Sei que sempre poderei contar com você, e você comigo.

Tenho muito que agradecer também a minha prima e amiga Camila Melo. O amorzinho, você é a rainha da paciência comigo, pense numa pessoa que tinha calma e zelo na hora de me ensinar uma matéria, foi muito prazeroso dividir alguns períodos com você, foram momentos de novas experiências e muitas risadas. Agradeço muito a Deus por poder contar com você mesmo fora da universidade, por sempre está disponível quando preciso. Te amo muito amiga e peço a Deus para que sempre sejamos benção na vida uma da outra.

Agradeço em especial ao meu orientador Mário dos Anjos, por sua colaboração e atenção me ajudando a alcançar a concretização do sonho de concluir a faculdade, obrigada por acreditar no meu trabalho e me ajudar a tratar de um assunto tão relevante para nós, estudantes de Administração. Em seu nome agradeço a todos os professores que me auxiliaram para chegar até aqui, e a contribuição para transformar uma estudante em uma profissional de uma das mais belas áreas. Sou grata a cada um de vocês.

A todos vocês aqui citados meu muito obrigada, vocês fizeram parte dessa caminhada e sem vocês os anos de faculdade não teriam sido tão especial, agradeço a Deus pela vida de cada um de vocês.

*“A benignidade do Senhor jamais
acaba, as suas misericórdias não têm
fim; renovam-se cada manhã”.*

(Lm 3, 22-23)

RESUMO

Cada dia temos visto novas faculdades surgindo e com elas o ensino superior tem se tornado mais acessível à população, no entanto quantidade não garante a profissionalização dos estudantes. O estágio é uma oportunidade de o aluno ligar a teoria da sala de aula vivenciando-a na prática. Este estudo teve como objetivo principal identificar a percepção dos alunos, docentes, coordenadores do curso de Administração da UFPE-CAA e empresa, que já trabalhou com estagiários, acerca da influência do Estágio Obrigatório Supervisionado na formação dos profissionais da Administração. A pesquisa é caracterizada como exploratória-descritiva sob perspectiva qualitativa e conduzida sob a forma de um Estudo de Caso. Os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada, o trabalho foi complementado com dados bibliográficos e pela observação não participante. Os resultados obtidos demonstram que para os participantes o Estágio Obrigatório Supervisionado tem papel fundamental na profissionalização de um estudante da área, e que há a necessidade de fazer com que o estágio se aproxime cada dia mais da realidade vivenciada pelos profissionais.

Palavras-chave: Estágio Curricular, Lei de Estágio, UFPE.

ABSTRACT

Each day we have seen new colleges emerging and with them higher education has become more accessible to the population, however quantity does not guarantee the professionalization of students. The internship is an opportunity to broadcast a classroom by experiencing it in practice. This study aimed to identify the perception of students, teachers, coordinators of course Administration of UFPE-CAA and company, who have already worked with interns, on the influence of the Supervised Compulsory Internship in the training of management professionals. The research is characterized as exploratory-descriptive under a qualitative perspective and conducted in the form of a case study. Data were collected through a semiannual interview, the work was complemented with bibliographic data and non-participant observation. The results obtained demonstrate that for the participants, the Mandatory Supervised Internship with a fundamental role in the profession of a student of the area, and that there is a need to make it a stage closer to the reality experienced by professionals.

Keywords: Curricular Internship, Law of Intership, UFPE.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 2.1 – Construção da UFPE.....	20
FIGURA 2.2 – Logomarca UFPE.....	21
FIGURA 2.3 – Logomarca Campus Acadêmico do Agreste.....	22
FIGURA 2.4 – Foto aérea do Campus Acadêmico do Agreste.....	23
FIGURA 2.5 – Símbolo da Administração	25

LISTA DE QUADROS

QUADRO 4.1 – Prioridades da Lei de Estágio para o curso de Administração da UFPE (alunos, professores, coordenador do curso de administração, coordenador de estágio e empresa)	38
QUADRO 4.2 – Questões elaboradas para que os alunos, professores, coordenador do curso de administração, empresa e coordenador de estágio pudessem opinar sobre a Lei de Estágio.....	38
QUADRO 5.1 – Percepção das competências importantes para um administrador.....	41
QUADRO 5.2 – Percepção do que é o estágio supervisionado.....	43
QUADRO 5.3 – Percepção da colaboração do estágio supervisionado na formação do profissional de administração.....	44
QUADRO 5.4– Percepção da relevância do estágio supervisionado para as empresas.....	46
QUADRO 5.5– Percepção dos pontos positivos da Lei de Estágio.....	48
QUADRO 5.6– Percepção dos pontos negativos da Lei de Estágio.....	49
QUADRO 5.7– Percepção de sugestões para melhorar a Lei de Estágio.....	51
QUADRO 5.8 – Percepção de quais são os pontos positivos do estágio supervisionado da UFPE-CAA.....	52
QUADRO 5.9 – Percepção de quais são os pontos negativos do estágio supervisionado da UFPE-CAA.....	54
QUADRO 5.10 – Percepção de sugestões para melhorar o estágio supervisionado do curso de Administração da UFPE.....	55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APL – Arranjo Produtivo Local

CAA – Campus Acadêmico do Agreste

CES – Câmara de Educação Superior

CHAs – Conhecimentos, Habilidades e Aptidões

CNE – Conselho Nacional de Educação

CNI – Confederação Nacional da Indústria

CLT – Consolidação da Lei do Trabalho

Enade – Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes

IBGE – Instituto Brasileiro

IEL – Instituto Euvaldo Lodi

Insper – Instituição de Ensino Superior e de Pesquisa Sem Fins Lucrativos

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação

PDCA – Planejar, Dirigir, Controlar e Avaliar

PEI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PIB – Produto Interno Bruto

Sisu – Sistema de Seleção Unificada

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco

UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
1.1	JUSTIFICATIVA	16
1.1.1	<i>Razões de ordem teórica e prática</i>	<i>17</i>
1.2	PERGUNTA DE PESQUISA.....	18
1.3	OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICO	18
1.3.1	<i>Objetivos Gerais</i>	<i>18</i>
1.3.2	<i>Objetivos Específicos.....</i>	<i>19</i>
1.4	ORGANIZAÇÃO DA MONOGRAFIA	19
2	CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	20
2.1	UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO	20
2.2	CAMPUS ACADEMICO DO AGRESTE	22
2.2.1	<i>Missão da UFPE.....</i>	<i>23</i>
2.2.2	<i>Visão Institucional.....</i>	<i>23</i>
2.2.3	<i>Valores.....</i>	<i>23</i>
2.3	ADMINISTRAÇÃO	24
3	REFERENCIAL TEÓRICO	26
3.1	RECURSOS HUMANOS	26
3.1.1	<i>Treinamento e Desenvolvimento.....</i>	<i>27</i>
3.2	ESTÁGIO	28
3.2.1	<i>Evolução do Estágio conforme a Legislação Brasileira</i>	<i>28</i>
3.2.2	<i>Marco Legal do Estágio</i>	<i>30</i>
3.2.3	<i>Estágio Obrigatório Administração</i>	<i>32</i>
4	METODOLOGIA.....	35
4.1	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	35

4.1.1	<i>Ambiente de Coleta de Dados</i>	35
4.1.2	<i>Questão Central</i>	36
4.1.3	<i>Categorias de Entrevistados</i>	36
4.1.4	<i>Análise de Conteúdo</i>	37
4.1.5	<i>Domínios, Significados e Questões (Roteiros) das Entrevistas Semiestruturadas</i>	38
4.1.6	<i>Roteiro da Entrevista Semiestruturada</i>	39
5	ANÁLISE DE DADOS	41
5.1	ANÁLISE DE DADOS	41
6	CONCLUSÃO	58
	REFERÊNCIAS	61
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	65
	ANEXO A - LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008	87

1 INTRODUÇÃO

Educação, de acordo com o mini Aurélio (2003) é o ato ou efeito de educar-se, processo de desenvolvimento de capacidade física, intelectual e moral do ser humano, civilidade, polidez. A educação é a ferramenta utilizada para transformar os indivíduos, oferecendo-lhes oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal e de melhor vivência em sociedade. Para Paulo Freire “ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção.” (1996, p.47),

Para Karl Marx (1867) trabalho é uma atividade sobre a qual o ser humano usa da sua força no intuito de produzir os meios para o seu sustento. Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) "Todo o Homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentará se necessário, outros meios de proteção social".

De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (2013), no Brasil a lei que rege o trabalho é a Consolidação da Lei do Trabalho (CLT), que foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, no dia 1º de maio de 1943, a lei foi sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, assegurando assim aos trabalhadores os seus direitos e trazendo clareza nas relações patrões e empregados.

A Lei n.º 11.788, foi promulgada no dia 25 de setembro de 2008, a qual foi sancionada pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva. A lei ficou conhecida como lei do estágio, que foi elaborada com a finalidade de assegurar as condições de trabalho dos estudantes, definindo o caráter educativo da atividade e evitando a exploração do uso dessa mão de obra, impactando dessa forma o cenário nacional atual, aumentando significativamente o número de vagas oferecidas, normatizando os processos.

“Estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho [...], com a finalidade de desenvolver competências profissionais fundamentais” (LODI, 2010, p. 23). O estágio tem como finalidade fazer a ligação do que o estudante vê em sala de aula, em sua formação conceitual e aplicá-lo em prática dentro do contexto de uma organização.

Pernambuco, de acordo com o site do IBGE em 2010, tinha uma população de 8.796.448 dos quais 211.158 eram estudantes de nível superior, sendo 146.124 alunos de instituições particulares, e 65.034 alunos de instituições públicas.

Para o site Brasil Escola o estado de Pernambuco tem um alto desenvolvimento financeiro. No ano de 2008 o Produto Interno Bruto (PIB) do estado foi de R\$ 62,2 bilhões, o qual corresponde a 2,3% do PIB brasileiro. A cidade de Caruaru, foco onde será realizado o nosso estudo, está inserida como grande referência do mercado pernambucano, de acordo com o Sebrae as cidades de Caruaru, Santa Cruz do Capibaribe e Toritama são participante do Arranjo Produtivo Local (APL). Com grande desenvolvimento econômico, a cidade de Caruaru tem se mostrado um grande polo de desenvolvimento e com isso, detém de uma maior oferta de empregos se comparada às cidades circunvizinhas.

Juntamente com o desenvolvimento econômico, muitas instituições de ensino instalaram-se na cidade proporcionando assim à população caruaruense e das cidades circunvizinhas uma grande variedade de cursos superiores e técnicos. Diante desse quadro de formação de novos profissionais, esse trabalho tem como finalidade analisar o reflexo do cumprimento do estágio na formação dos estudantes e futuros profissionais, tendo como foco os alunos da Universidade Federal de Pernambuco – Campus Acadêmico do Agreste - CAA.

1.1 JUSTIFICATIVA

A cada semestre milhares de jovens no nosso país concluem seus cursos, técnico ou superior, estando mais aptos e preparados a disputar uma vaga no tão concorrido mercado de trabalho. Após todo esforço e dedicação durante todo período até a conclusão de seu curso, em geral, é esse o maior desejo dos mesmos. É o momento do, até então, estudante, associar as práticas teorias, adquiridas no âmbito educacional e passar a exercê-las e agregá-las à prática, como profissional.

O Estágio Supervisionado oferece aos estudantes a chance de estar em uma organização cumprindo com as obrigações de um profissional da sua área, oferecendo ao estudante um panorama real da vida profissional. Por sua vez, uma empresa que abre as portas para os estagiários tem a possibilidade de usufruir do aprendizado dos mesmos em sala de aula, podendo assim agregar conhecimento e técnicas novas ao seu negócio, aprimorando e crescendo em qualidade.

1.1.1 Razões de ordem teórica e prática

Para Pimenta e Lima (2012) o estágio tem como objetivo oferecer ao estudante uma perspectiva mais real do que será a atuação do mesmo no mercado de trabalho. Sendo o estágio o local onde o aluno aprenderá colocar todos os conceitos adquiridos em sala de aula em prática, oferecendo também ao estagiário a oportunidade de refletir sobre as ações da organização a luz dos conceitos estudados. Para Perelló (1998 *apud* FRANCISCO 2003, p. 53) o estágio é um fato social composto por eventos e desejos, com resultados esperados, através da valorização da atividade prática, que possui caminhos e veredas como também instrumentos com componentes metodológicos.

Kuazaqui e Volpato (2013) comentam que as atividades do estágio devem ser supervisionadas por professores da área da atuação do estagiário, os quais são responsáveis pelo encaminhamento do trabalho, podendo oferecer aos alunos tanto base teórica quanto prática. “O estágio não se limita ao cumprir a obrigatoriedade legal para a conclusão do curso, capacitar o aluno para o competitivo mercado de trabalho, desenvolvendo habilidades, competências pessoais e empresariais.” KUAZAQUI E VOLPATO (2013, p. 73).

Para Aristidi Ianelli Junior, presidente e sócio proprietário da rede de franquias Estagilize Estágios, a participação dos estagiários nas empresas desperta a inovação tanto na equipe que promove mudanças, como também nos funcionários mais antigos. Há empresas que apostam no futuro do estagiário, oferecendo a eles uma gama de oportunidades como “palestras sobre desenvolvimento de carreira, treinamentos técnicos e comportamentais com o objetivo de prepará-lo para o futuro dentro da empresa.” (JUNIOR, 2017). O investimento das empresas nos estagiários vai além do valor para a própria entidade, a sociedade ganha com o desenvolvimento de novos profissionais, e os estagiários ganham experiência e a oportunidade de colocar o conhecimento obtido em sala de aula em prática.

Ainda de acordo com Junior (2017) a contratação de estagiários oferece as empresas um novo ponto de vista do negócio, combinando as teorias e aprendizados oferecidos pela academia, garantindo a empresa resultados diferenciados. A construção do profissional consolida-se com as atividades desenvolvidas, sendo assim, o estágio oferece o conhecimento da profissão e a afirmação do estudante como futuro profissional. Conforme o autor é de responsabilidade dos atuais profissionais serem mentores daqueles que serão o futuro do mercado de trabalho.

De acordo com Marcus Soares, professor do Insper¹ especialista em gestão de pessoas, por COSTAS (2013) "Muitos jovens têm vivência acadêmica, mas não conseguem se posicionar em uma empresa, respeitar diferenças, lidar com hierarquia ou com uma figura de autoridade".

Segundo Junior (2017) as pesquisas comprovam que as empresas que contam com estagiários em seu quadro, conseguem economizar até 50%. Ainda de acordo com o autor além de ser uma contratação rentável e livre de encargos trabalhistas, os estagiários trazem para a organização o potencial da inovação e o desejo de crescer. O autor ainda finaliza afirmando que o estagiário é um real investimento para qualquer empresa.

1.2 PERGUNTA DE PESQUISA

Considerando-se a problemática apresentada e tendo como campo de pesquisa os Recursos Humanos na área de estágios do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, Campus Acadêmico do Agreste, a pergunta central de pesquisa que guiou o desenvolvimento deste trabalho foi:

- Qual é a percepção dos alunos, docentes, coordenadores do curso e empresa acerca da influência do Estágio Supervisionado sobre a formação acadêmica dos discentes de Administração do CAA/UFPE?

1.3 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICO

1.3.1 Objetivo Geral

O objetivo geral dessa pesquisa foi:

- Avaliar a percepção dos alunos, docentes, coordenadores do curso e empresa acerca da influência do Estágio Supervisionado sobre a formação acadêmica dos discentes do curso de Administração do CAA/UFPE.

¹ Instituição de Ensino Superior e de Pesquisa Sem Fins Lucrativos.

1.3.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos dessa pesquisa foram:

- Descrever a percepção dos alunos, docentes, empresa e gestores do curso de Administração do CAA/UFPE acerca do Estágio Supervisionado;
- Identificar e analisar o processo de desenvolvimento de competências proporcionado pelo estágio supervisionado;
- Propor melhorias.

1.4 ORGANIZAÇÃO DA MONOGRAFIA

O conteúdo deste trabalho encontra-se assim organizado para melhor explanação e compreensão do conteúdo:

No capítulo 1, é apresentado o problema de pesquisa que guia toda a construção desta monografia, as justificativas para a escolha do tema, a pergunta de pesquisa e os objetivos almejados por este estudo.

O capítulo 2 é destinado para a apresentação da Universidade Federal de Pernambuco, Campus Acadêmico do Agreste, a sua organização e o curso de Administração, foco do estudo.

No capítulo 3, é apresentado o referencial teórico, no qual será abordado o estágio, a partir do ponto de vista dos autores, usando para isso fontes como livros, artigos, sites especializados e notícias referentes ao assunto abordado.

No capítulo 4 é abordada a metodologia do trabalho e como o mesmo foi desenvolvido, desde o tipo da pesquisa, estrutura das perguntas e seus domínios e significados e como o questionário foi desenvolvido.

No capítulo 5 são apresentadas as análises obtidas com a pesquisa efetuada e os resultados consoantes ao nosso objetivo já anteriormente traçado.

O capítulo 6 apresenta as considerações finais do trabalho e a resposta para a pergunta de pesquisa.

Depois da apresentação do capítulo 6 serão apresentados os dados adicionais no apêndice.

2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

Nesse capítulo será apresentado a Universidade Federal de Pernambuco e o Campus Acadêmico do Agreste como foco principal desta pesquisa.

2.1 – UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

A Universidade do Recife – UR foi fundada no dia 11 de agosto de 1946 oriunda da unificação de faculdades e escolas de nível superior da cidade do Recife, dentre elas a renomeada Faculdade de Direito do Recife, fundada em 1827, a Faculdade de Medicina (1915) e também a Escola de Odontologia (1913).

De acordo com o site da instituição, o ano de 1967 a UR foi integrada ao sistema de educação vigente no país, sendo assim renomeada para Universidade Federal de Pernambuco, uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação.

De acordo com o *site* da UFPE o primeiro reitor da instituição foi o professor Joaquim Amazonas, um dos fundadores da Regional Pernambuco da Ordem dos Advogados do Brasil. Joaquim Amazonas tinha planos para ir além do centro acadêmico, devido a esse planejamento, encorajou toda sua equipe a entrar no projeto “Cidade Universitária”.

O campus Recife começou a ser construído em 1948, localizado num loteamento na Várzea, que posteriormente foi denominado de Campus Joaquim Amazonas.

Figura 2.1 – Construção da UFPE



Fonte: Site da UFPE (2017)

Segundo o *site* da UFPE, a instituição é considerada como uma das melhores universidades dentro e fora do Brasil, sendo destaque tanto em ensino (graduação e pós-

graduação) e pesquisa. A instituição também está entre as mil melhores do mundo e a 14ª melhor do país, segundo o *The World University Rankings* 2018.

Ainda de acordo com o site da instituição, a UFPE agrega mais de 40 mil pessoas, sendo elas inseridas no corpo docente, discente e servidores técnico-administrativos, distribuídos nos três campi Recife, Caruaru e Vitória de Santo Antão.

Segundo o site da Universidade, a mesma conta com 100 cursos de graduação presenciais e regulares, desses 83 cursos são do campus Recife, 11 de Caruaru e outros 6 de Vitória de Santo Antão. Ainda conforme os dados do site da UFPE no semestre 2016.1 havia nesses cursos 30.678 alunos matriculados.

Ainda são ofertados “56 cursos de pós-graduação lato sensu (especializações) e 133 cursos de pós-graduação stricto sensu, sendo 71 Mestrados Acadêmicos, 11 Mestrados Profissionais e 51 Doutorados” UFPE (2017). Ainda conforme o site da UFPE, quase 40% destes recebeu os conceitos 5 e 6 – números excelentes de acordo com a Avaliação Capes. Segundo dados de 2016.1, possuem 12.697 alunos matriculados nos cursos de pós-graduação (mestrado, doutorado e especialização).

Ainda de acordo com o site da Universidade são oferecidos 05 cursos de graduação à distância. São desenvolvidas ações integradas ao Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB), no decorrer das atividades implementadas pela Coordenação da UAB na UFPE em parceria com os Centros Acadêmicos da instituição.

No ano de 2016, a UFPE ofertou 6.972 vagas para os três campi mediante o Sistema Sisu, do Ministério de Educação, ainda ofereceu mais 112 vagas para vestibular específico, para os cursos de Dança (30 vagas), e Música (60 vagas para Música/Licenciatura, 18 para Música/Instrumento e 04 para Música/Canto) conforme os dados do site da UFPE.

Figura 2.2 – Logomarca UFPE



Fonte: Site da UFPE (2017)

Diante desse quadro, o foco será transferido para o Campus Acadêmico do Agreste.

2.2 – CAMPUS ACADEMICO DO AGRESTE

De acordo com o *site* da UFPE, a instituição iniciou a interiorização pela criação do Campus do Agreste, também conhecido por Centro Acadêmico do Agreste – CAA. Inaugurado em março de 2006, o campus foi idealizado para que fosse uma ferramenta de auxílio para o desenvolvimento social, econômico e cultural, considerando a relevância e a importância do município de Caruaru para a economia e cultura. Inicialmente o CAA funcionou nas instalações do Polo Comercial de Caruaru.

Ainda de acordo com o *site*, o CAA vem suprir a necessidade de ensino superior gratuito e de qualidade na região, levando em consideração que há cursos superiores já instalados na cidade de Caruaru e região, em sua maioria oferecida por instituições privadas. O CAA deu início as suas atividades com cinco graduações, Administração, Economia, Engenharia Civil, Pedagogia e Design. Atualmente, funcionam também as licenciaturas em Química, Física e Matemática, o curso de Engenharia de Produção, Medicina, Comunicação Social e a Licenciatura Intercultural, direcionada à população indígena de Pernambuco.

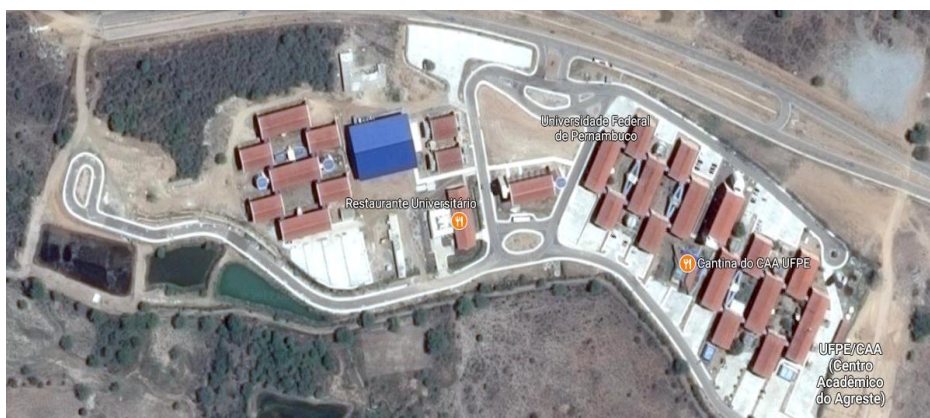
Figura 2.3 – Logomarca Campus Acadêmico do Agreste



Fonte: Site da UFPE (2017)

Conforme o *site* da instituição, atualmente o campus conta com Laboratórios Integrados de Ciência e Tecnologia, onde são desenvolvidos projetos de pesquisa e extensão e a formação continuada. Diante desse quadro o CAA contribui com o papel de disponibilizar o conhecimento científico para o povo caruaruense e demais cidades circunvizinhas, preparando a população para a execução apropriada das atividades produtivas, como também sendo incentivadora das ações que visam à melhoria da qualidade de vida da população em geral.

Figura 2.4 – Foto aérea do Campus Acadêmico do Agreste



Fonte: Google Maps, 2017.

2.2.1 Missão da UFPE

Segundo Dal`Bó (2009) “A missão é uma declaração concisa do propósito e das responsabilidades da sua empresa perante os seus clientes.” Sendo a UFPE uma autarquia que presta serviço de educação, a mesma tem como missão: “Promover a formação de pessoas e a construção de conhecimentos e competências científicas e técnicas de referência mundial, segundo sólidos princípios éticos, socioambientais e culturais.” (PEI UFPE, 2013, p. 25).

2.2.2 Visão Institucional

Ainda de acordo com Dal`Bó (2009) “A visão é a descrição do futuro desejado para a empresa. Esse enunciado reflete o alvo a ser procurado pelos esforços² individuais, da equipe e pela alocação de recursos.” Sendo assim, o agir da organização em sua totalidade tem como finalidade a corrida em função da realização da visão proposta.

Dentro desse contexto a visão da UFPE que consiste em: “Ser uma universidade de classe mundial comprometida com a transformação e desenvolvimento da humanidade.” (PEI UFPE, 2013, p. 25).

2.2.3 Valores

De acordo com o Plano Estratégico Institucional UFPE 2013-2027 da UFPE (PEI UFPE, 2013, p. 25), a instituição define como valores:

- Cidadania – assegurar a liberdade, os direitos e as responsabilidades individuais e comunitárias;

² Leia-se: esforços

- Cooperação – interagir para o bem comum: local, regional, nacional e internacionalmente;
- Criatividade – inovar teórica e aplicativamente, na construção interdisciplinar de conhecimentos relevantes à transformação socioambiental;
- Sustentabilidade - produzir conhecimento eticamente responsável, consciente de que desenvolvimento econômico e social é perfeitamente compatível com preservação ambiental;
- Dignidade – tratar e retratar com respeito toda pessoa e comunidade;
- Diversidade – respeitar as características distintivas de pessoas e comunidades, em seus modos de ser e agir;
- Equidade – promover o justo compartilhar das condições fundamentais ao desenvolvimento humano;
- Ética – avaliar sistematicamente os fins e as consequências sociais e humanas do conhecimento produzido, à luz das ideias de universalidade, respeito, integridade e dignidade de todos os homens;
- Integridade – promover a honestidade e a ética, nas relações interpessoais intra e extracampus.

2.3 – ADMINISTRAÇÃO

De acordo com o site da UFPE-CAA (2017), o curso de Administração tem como finalidade:

“... formar cidadãos conscientes de sua capacidade de renovação do conhecimento em Administração, construindo e reconstruindo sua visão sobre o ambiente dinâmico de negócios, de modo a transformar sua realidade de trabalho, resolvendo problemas gerenciais e desenvolvendo processos de gestão visando a sustentabilidade organizacional. ”.

Ainda segundo o site da instituição (2017) o curso terá como prioridade “os princípios relativos à construção da identidade ética, compromisso social e respeito à pluralidade cultural e regional”. Sendo assim o profissional da Administração tem competência para atuar nas áreas de finanças, marketing, produção, gestão de pessoas, tecnologia da informação e entre outras.

De acordo com o Jornal Extra (2013) o curso de Administração da UFPE-CAA no ano de 2012 obteve conceito máximo na prova do Enade. A prova consiste em uma avaliação dos alunos concluintes dos cursos superiores no Brasil como um todo, o resultado da prova avalia

o desempenho dos cursos com base no resultado dos seus alunos, sendo eles avaliados de 1 a 5 consequentemente, os cursos são avaliados na mesma escala.

O ingresso dos estudantes para o curso de Administração na UFPE-CAA se dá por meio do Sisu. De acordo com o site da organização, são oferecidas 160 vagas por ano para o curso de Administração, tendo suas aulas ministradas nos turnos da manhã e noite, são ofertadas 80 vagas para o primeiro semestre letivo, 40 pela manhã e 40 a noite, e mais 80 vagas para o segundo semestre, distribuídas da mesma forma.

Figura 2.5 – Símbolo da Administração



Fonte: Conselho Federal de Administração (2017)

O próximo capítulo apresenta a base teórica para a construção do trabalho.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo é destinado a apresentação dos conceitos teóricos que foram usados como base para a estruturação e realização da pesquisa.

3.1 – RECURSOS HUMANOS

De acordo com Barbosa e Estender (2014) o estudo dos Recursos Humanos surge no início do século XX, em decorrência da Revolução Industrial, onde se visava uma formação técnica tendenciosa ao mecanismo dentro das organizações.

Para Matos e Pires (2006) a Revolução Industrial traz uma nova forma “de produzir, que inclui, dentre outras características, o trabalho coletivo, a perda do controle do processo de produção pelos trabalhadores e a compra e venda da força de trabalho.” Dentro desse quadro surge à necessidade de racionalizar a administração, frente a este contexto nasce a Teoria da Administração Científica.

Diante disto, Frederick Winslow Taylor desenvolve os Princípios da Administração Científica, que de acordo com Souza (2017) sugere que aja a racionalização do trabalho usando de estudo de tempos e movimentos. Os trabalhadores de cada área deveriam ser escolhidos conforme a habilidade de cada um, e serem alocados nos setores mais apropriados para o melhor desenvolvimento das atividades da organização.

Depois de formados os grupos de trabalho, ainda de acordo com Souza (2017) é chegada a hora de treinar os trabalhadores para que haja padronização do produto ou serviço prestado, o realizando da melhor maneira e em menor tempo. Para Taylor (*apud* Souza, 2017), a remuneração do trabalho deveria ser proporcional à produção dos operários, incentivando assim o aumento da produção, sendo esse o início do estudo do reflexo do comportamento humano nas organizações.

Para Barbosa e Estender (2014) os Recursos Humanos teria uma visão voltada “à técnica e o mecanicismo do profissional.” Ainda de acordo com os autores a Administração de Pessoas tem como principal inclinação à relação dos seres humanos, levando em consideração que as metas das organizações são alcançadas pela coletividade dos seus funcionários, dessa forma o bem-estar dos mesmos garante o bom desenvolvimento da empresa.

Para Lins e Zúniga (p.01), frente ao aspecto operacional o RH tradicional tem como finalidade:

“Planejar, organizar, dirigir e controlar as funções de procura, desenvolvimento, compensação, treinamento, avaliação e utilização da mão-de-obra, voltadas para os objetivos econômicos e estratégicos da empresa, cujo *"output"* é uma mão-de-obra capacitada para o desempenho de uma função pré-estabelecida.”.

Dessa forma, será apresentado os conceitos de Treinamento e Desenvolvimento, como teoria integrada aos Recursos Humanos e base no desenvolvimento desse estudo de caso.

3.1.1 Treinamento e Desenvolvimento

Segundo Bohlander, Snell e Sherman (2005) grande parte dos novos funcionários já possuem a maioria dos CHAs (conhecimentos, habilidades e aptidões), porém há aqueles que precisaram de treinamento intensivo para que possam atuar de forma satisfatória. Dessa forma é aceitável e necessário visualizar que dentro das organizações, em algum momento, pode ser necessário um processo de treinamento para os colaboradores.

Existem diferenças entre o desenvolvimento e o treinamento, conforme Modelli (2015) o treinamento é a mudança de comportamento dos colaboradores, que tende a melhorar as habilidades, aumentar a produtividade e melhor desempenho nas relações interpessoais. Para França (2011), é o processo de instrução do indivíduo para atuação na organização, é a formação do profissional que visa atender as necessidades da empresa.

Confirmando as autoras, Leite e Lott afirmam que para que um profissional chegue a um nível de desempenho desejado pela empresa, se faz necessário que o mesmo tenha formação profissional e que a aprendizagem obtida durante a formação seja aplicada no dia a dia da organização. Para Moraes (2015) o treinamento não se limita a apresentação de informações para os colaboradores, é o alcance do nível de desempenho desejado pela instituição por meio do crescimento dos seus colaboradores.

Ainda de acordo com França (2011) o desenvolvimento é um processo de longo prazo que tem como finalidade a construção de um pessoal valioso para a corporação, é o aperfeiçoamento da capacidade e das motivações dos colaboradores. Para Bohlander, Snell e Sherman (2005) desenvolvimento tem como finalidade aprimorar as experiências dos colaboradores com intuito de dar uma visão em longo prazo dos mesmos na organização. Segundo Moraes (2015) o desenvolvimento de pessoas visa, em grande parte, a ocupação de cargos que serão disponibilizados na organização. Dessa forma podemos concluir que é a preparação dos atuais colaboradores para o crescimento dentro da organização, em consonância a essa idealização será apresentado o conceito de estágio, com o crescimento do estudante até a adaptação em nível de um profissional.

3.2 – ESTÁGIO

Ribeiro e Tolfo (2011) afirmam que o estágio pode ser demarcado se as seguintes características elementares forem observadas: o estagiário precisa cumprir atividade que o ajude a construir a aprendizagem profissional, social e cultural. O mesmo deve aprender como se portar no mercado de trabalho e ser um cidadão, tendo compromisso com a ética e com a cidadania. O estágio visa também abrir possibilidades de realizações pessoais, crescimento profissional e maior perspectiva de empregabilidade. Em consonância Murari e Helal (2009) afirmam que o estágio é um mecanismo que pode aproximar o entrosamento entre as universidades, empresas, alunos e sociedade, tendo como finalidade o desenvolvimento social e as características associadas ao cumprimento do estágio.

Ainda de acordo com os autores Murari e Helal (2009) a construção do perfil profissional e educacional de cada indivíduo no Brasil necessita ser observado a partir de uma perspectiva cognitiva, analisando desde o ensino fundamental até o ensino superior. O ensino-aprendizagem deve ser baseado na edificação da “vivência prática-crítica”. Fazendo do estágio uma ferramenta de extrema importância no processo de ensino-aprendizagem. Para Lima e Carvalho (2000) o estágio não é uma experiência acadêmica, por sua vez uma aprendizagem na prática.

Para Murari e Helal (2009) se tratando do nível superior, as características profissionais podem ser personificadas de acordo com as suas aplicações em organizações. Na realização do estágio, o aluno deve construir uma percepção crítica das próprias ações e as da empresa, por sua vez, visualizando a empresa com um novo prisma. O estágio se torna, portanto, a ponte que liga os conhecimentos teóricos à prática do dia-a-dia profissional, fazendo com que se tenha uma vivência concreta para se firmar como um profissional preparado para os obstáculos.

3.2.1 Evolução do Estágio conforme a Legislação Brasileira

Conforme a Cartilha do Estágio do Instituto Euvaldo Lodi – IEL em conjunto da Confederação Nacional da Indústria – CNI (2010) a educação superior no Brasil deu início com os padres jesuítas, logo após do descobrimento do país. No ano de 1575, os padres jesuítas foram responsáveis pelo surgimento das licenciaturas culturais. No decorrer dos anos, surgiram faculdades e cursos isolados, mas com a chegada da Família Real em 1808, foi que o ensino superior ganhou novos rumos. Com os primeiros cursos de medicina e cirurgia a ideia

de que se necessitava ir para escola antes de exercer uma profissão foi se propagando. No ano de 1920 a primeira universidade do Brasil foi criada, a Universidade do Rio de Janeiro, atual Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Segundo a Cartilha de Estágio CNI e IEL (2010), o Decreto-Lei nº 4.073/1942, Lei Orgânica do Ensino Industrial, definia as bases de organização e do regime de ensino industrial (de grau secundário). De acordo com o art. 47, o estágio é um período de trabalho executado por um aluno, sob a supervisão de uma autoridade em um estabelecimento industrial.

Conforme a cartilha, a instituição de ensino seria responsável pela interligação do aluno com uma organização que atuasse na área de estudo ao qual o aluno se dedicasse, com a finalidade de proporcionar aos alunos e a possibilidade do cumprimento do estágio.

No ano de 1967 o Ministério do Trabalho e Previdência Social sancionou a Portaria nº 1.002, a qual criou a categoria de estagiários, vindos das faculdades ou escolas técnicas, para as empresas, oferecendo aos mesmos, a Bolsa de Complementação Educacional. Um dos seus atributos foi o entendimento da importância do estágio para o reforço do aprendizado obtido em sala de aula. Dessa forma, a portaria buscou oferecer melhorias para que o estágio oferecesse aos alunos o aperfeiçoamento técnico-profissional em entrosamento da escola com as empresas (Cartilha de Estágio CNI e IEL, 2010).

A Portaria nº 1.002/1967 determinou que houvesse contratos para firmarem os estágios e que os mesmos deveriam conter a duração do estágio, carga horária, valor da Bolsa de Complementação Educacional e fornecer o Seguro contra Acidentes Pessoais. Também, dispensou a vinculação empregatícia, dos encargos sociais, do pagamento de férias e do 13º salário.

Entre os anos de 1970 e 1975, foram sancionados novos documentos com finalidade de regulamentar o estágio em condições específicas:

- Decreto nº 66.546/1970 – renunciou o estágio de alunos do ensino superior de cursos como as de engenharia, de tecnologia, economia e administração em órgãos públicos e privados;
 - Lei nº 5.692/1971 – criou as leis e bases para o ensino de 1º e 2º graus e renunciou o estágio como ligação entre empresas e escolas;
 - Decreto nº 69.927/1972 – consolidou a Bolsa de Trabalho, onde os que se beneficiavam dela eram considerados estagiários;
 - Decreto nº 75.778/1975 – regulamentou o estágio no serviço público federal.
- (Cartilha de Estágio CNI e IEL, 2010).

Segundo Murari e Helal (2009) no ano de 1977 foi instituída a Lei nº 6.494, a qual tinha por finalidade a regulamentação do estágio. A LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação (1996) prenuncia a prática de estágio, no art. 82: “Os sistemas de ensino estabelecerão as normas para realização dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio ou superior em sua jurisdição”. Conforme a Cartilha de Estágio CNI e IEL (2010) surgiram novas tendências de mercado de trabalho, um aumento significativo de cursos de educação profissional e superior, a possibilidade de estágio para alunos de ensino médio, de escola regular, e a percepção da necessidade e do papel social do estágio. Em decorrência das mudanças no cenário produtivo/educacional, no dia 25 de setembro de 2008, foi sancionada a nova Lei do Estágio, nº 11.788, Murari e Helal (2009).

Ainda de acordo com Murari e Helal (2009), nova formulação da lei de estágio revogou a Lei nº 6.494/77 e modificou alguns aspectos da lei anterior. As alterações principais foram: redução da carga horária para seis horas diárias; limite máximo de dois anos de contrato de estágio pelo mesmo contratante; férias remuneradas de 30 dias após cumprimento de um ano de estágio; repasse de auxílio-transporte e bolsa de estágio não obrigatório; profissionais liberais de nível superior, registrados nos conselhos, podem contratar estagiários; a necessidade de avaliação das instalações das empresas, a indicação de professor-orientador pela instituição de ensino; a aplicação das leis que envolvem a saúde e segurança no trabalho durante o cumprimento do estágio; reserva de 10% das vagas ofertadas pela empresa para pessoas com necessidades especiais.

3.2.2 Marco Legal do Estágio

No dia 25 de setembro de 2008, foi sancionada a nova Lei do Estágio, a lei nº 11.788, diante disso será apresentado os principais pontos do Marco Legal do Estágio. Em seu artigo 1º o estágio é definido como:

[...] é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando³ o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Após a apresentação da definição de estágio, o 2º artigo afirma que o mesmo é dividido em estágio obrigatório e o não obrigatório, a forma como o estágio será cumprido depende das determinações curriculares de cada instituição e de seus cursos. O estágio

³ Leia-se: frequentando

obrigatório é definido como a obrigação do cumprimento do mesmo para que haja aprovação e obtenção do diploma. O estágio não obrigatório é a execução da atividade opcional, adicionada à carga horária regular e obrigatória. Ainda haverá a validação do estágio pelo cumprimento das atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica para a educação superior caso haja previsão disso no projeto pedagógico do curso.

O estágio não gera vínculo empregatício, o estudante deve estar matriculado e frequentar regularmente a instituição de ensino. O termo de estágio deve ser assinado entre o estudante, a instituição de ensino, e a organização onde o estágio será realizado, acordando entre as partes quais atividades será executada no decorrer do estágio. A lei garante ao estagiário a diferenciação dos empregados da organização, consta no 3º artigo.

O 7º artigo aborda as responsabilidades das instituições de ensino para a realização do estágio, afirma que a instituição deve indicar condições adequadas, o estágio deve ser na área de formação do estudante, há a necessidade de que os horários não coincidam com as responsabilidades dos estudantes para com as instituições de ensino. As dependências da empresa, onde será realizado o estágio, devem ser avaliadas, a instituição de ensino deve oferecer um supervisor para orientar o estudante, há necessidade de entrega de relatórios no máximo seis em seis meses. A instituição de ensino tem como finalidade zelar pelo cumprimento de todos os pontos que foram acordados entre todas as partes envolvidas, desenvolver métodos de avaliação e normas, passar a empresa pelo calendário do período letivo, datas de avaliações, para que não haja perdas para o desenvolvimento dos alunos.

De acordo com o 9º artigo, há requisitos para uma empresa receber estagiários, a mesma pode ser:

“[...] pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio.”.

Como sua responsabilidade consta: o cumprimento do termo de compromisso, o oferecimento de dependências adequadas e em boas condições para a execução das atividades, o apoio de um funcionário de seu quadro para atuar como supervisor de até dez estudantes simultaneamente, fornecer seguro contra acidentes pessoais, entregar o termo de realização do estágio devido a sua conclusão e desligamento da empresa, manter a documentação à disposição para eventual fiscalização, necessidade de entregar relatórios das atividades no período máximo de seis em seis meses.

O 10º artigo define a jornada de trabalho de quatro horas diárias, vinte horas semanais para alunos do ensino fundamental, seis horas diárias somando trinta horas semanais no caso de alunos do ensino superior e médio. Por sua vez o 11º artigo regulamenta que o estágio não pode se estender além de dois anos, salva a exceção para jovens com necessidades especiais.

No 12º artigo é ressaltada a obrigatoriedade do pagamento da bolsa e auxílio transporte para o estágio não obrigatório, no entanto ele afirma que o pagamento não caracteriza vínculo empregatício. O 13º garante ao estudante o direito de um recesso remunerado de trinta dias após o cumprimento de um ano de estágio.

O 15º artigo afirma que o descumprimento da lei por parte da empresa para com o estagiário é caracterizado vínculo empregatício, dessa forma o estagiário passa a ter todos os direitos trabalhistas e previdenciários.

A lei n.º 11.788 não especifica quais atividades devem ser realizadas pelo o estagiário, mas por sua vez deixa claro que o estudante deve atuar em um segmento que coloque em prática os conhecimentos obtidos em sala de aula. Reafirmando a construção do futuro profissional com base nas atividades vivenciadas diariamente no estágio, essa oportunidade também é benéfica no âmbito acadêmico.

Diante desse contexto, as empresas começaram a ver com outros olhos a contratação de estagiários, ressaltando também os benefícios obtidos por meio dela: ausência de vínculo empregatício, identificação e efetivação de estudantes promissores, redução de custos em treinamento e desenvolvimento pessoal, colaboradores atualizados com as novas teorias da área, acesso às pesquisas universitárias, somando assim em ganhos tanto para o estudante como para a empresa contratante.

3.2.3 Estágio Obrigatório Administração

O Conselho Nacional de Educação e a Câmara de Educação Superior – CNE/CES, na resolução Nº 4, assinada no dia 13 de julho de 2005 determinou as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração. No 2º artigo da resolução é apresentada a base da organização do curso de administração:

“A organização do curso de que trata esta Resolução se expressa através do seu projeto pedagógico, abrangendo o perfil do formando, as competências e habilidades, os componentes curriculares, o estágio curricular supervisionado, as atividades complementares, o sistema de avaliação, o projeto de iniciação científica ou o projeto de atividade, como Trabalho de Curso, componente opcional da instituição, além do regime acadêmico de oferta e de outros aspectos que tornem consistente o referido projeto pedagógico”.

O 2º artigo exprime a importância do estágio obrigatório supervisionado como componente necessário para a construção do Administrador. Para Almeida, Lagemann e Sousa (2006) o estágio proporciona ao aluno uma experiência mais condizente com a realidade vivenciada pelos profissionais da administração, oferecendo a eles a oportunidade de adquirir conhecimento aplicado, afirmando assim que os administradores devem ser formados além da sala de aula. De acordo com os autores, a sala de aula oferece aos alunos o contato inicial com as teorias, capacidades e bases científicas. Minstzberg e Gosling (2003) afirmam que o aprendizado é concretizado com a junção dos conceitos e a experiência, ocasionando a reflexão, ainda de acordo com os autores os estudantes devem estar empenhados na construção do conhecimento, assegurando que a prática é de extrema importância para o desenvolvimento do profissional.

Ainda de acordo com CNE/CES (2005) é apresentado no artigo 4º às competências e habilidades necessárias a um administrador, explanando em detalhes as responsabilidades da função:

“O Curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos as seguintes competências e habilidades:

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.”

Frente à complexidade e amplitude do artigo acima e a associação do vasto campo de atuação dos administradores, Almeida, Lagemann e Sousa (2006) afirmam que o administrador necessita desenvolver uma visão generalizada de todas as possíveis áreas onde possa trabalhar. Diante disso o cumprimento do estágio obrigatório supervisionado proporciona aos estudantes uma oportunidade de vivenciar a pluralidade da administração,

oferecendo assim ao estudante na conclusão do curso a aptidão em atuar em diferentes organizações. Para Minstzberg e Gosling (2003) essa é uma oportunidade de envolver esse conjunto de habilidades esperados com a análise crítica e a ação. Almeida, Lagemann e Sousa (2006) sinalizam que o estágio é a melhor maneira de desenvolver as habilidades essenciais a um futuro administrador.

O próximo capítulo apresenta a metodologia que guiou a construção desse trabalho.

4 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para operacionalização da pesquisa.

4.1 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa baseia-se na forma qualitativa, sendo a mesma de natureza exploratória descritiva, o método utilizado foi de Estudo de Caso. Para Flick (2004) a pesquisa qualitativa é dirigida para uma análise única e particular, levando em consideração os casos observando tempo e local, tomando como base as pessoas no contexto estudado. Conforme Strauss e Corbin (2008), a pesquisa qualitativa é um método não-matemático de análise dos dados brutos na finalidade de organizar os dados para uma apresentação de um sistema explanatório teórico. O Estudo de Caso permite que o pesquisador colete informações mais detalhadas acerca do fenômeno objeto de estudo (YIN, 2014).

Justifica-se a escolha pela pesquisa qualitativa por esta ter em sua essência a interpretação, possibilitando que pesquisador desenvolva um maior detalhamento sobre o local que está sendo pesquisado (CRESWELL, 2007). “As pesquisas descritivas vão além da simples identificação da existência de relações entre variáveis, pretendendo determinar a natureza dessa relação” (GIL, 2008, p. 28).

O estudo é do tipo coorte seccional simples (transversal), devido a coleta de dados ter sido realizada em um único momento. A escolha desse procedimento se dá devido ao tempo restrito para a realização do trabalho monográfico (um semestre letivo). A coleta de dados é a fase da pesquisa em que se indaga a realidade e se obtêm dados pela aplicação de técnicas (BARROS; LEHFELD, 2007), com essa finalidade, foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado em que o pesquisador segue as questões estabelecidas podendo intervir com o objetivo de coletar mais informações acerca de especificidades das respostas (MCDANIEL E GATES, 2003).

4.1.1 Ambiente de Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada no mês novembro de 2017, ocorrida nas dependências da UFPE – CAA, localizado no município de Caruaru, no Agreste do estado de Pernambuco, como também na cidade de Cupira, em entrevista a empresa Rap Boy. Tendo como finalidade

submeter os alunos, docentes, coordenadores do curso de Administração, e empresa que teve experiência com estagiários do referido curso à entrevista.

4.1.2 Questão Central

A questão principal deste estudo de caso é:

- Qual é a percepção dos alunos, docentes, coordenadores do curso e empresa acerca da influência do Estágio Supervisionado sobre a formação acadêmica dos discentes de Administração do CAA/UFPE?

A próxima seção apresenta os grupos dos respondentes participantes da entrevista.

4.1.3 Categorias de Entrevistados

Os respondentes das entrevistas foram agrupados em quatro categorias:

- a) Grupo 1: Formado pelos alunos do curso de Administração da UFPE-CAA;
- b) Grupo 2: Formado pelos docentes do curso de Administração da UFPE-CAA;
- c) Grupo 3: Formado pelos coordenadores do curso de Administração da UFPE-CAA;
- d) Grupo 4: Formado pela empresa que trabalhou com estagiários de administração.

Para a elaboração deste trabalho, foi adotada a técnica de Entrevista em Profundidade de modo que o entrevistado é direcionado a falar sobre o tema e as perguntas do entrevistador são feitas no intuito de induzir maior profundidade nas reflexões do entrevistado (MINAYO, 2006). Com os dados fornecidos pelos respondentes foi criada uma análise com o objetivo de visualizar a ligação entre as informações cedidas e as teorias apresentadas pelos autores. Tendo essa finalidade é realizada a triangulação, que é usada num paradigma quantitativo para confirmação e generalização de uma pesquisa. (FERNANDES, 2006).

Para complementação dessa fase, foi adotada a análise de dados preconizados.

4.1.4 Análise de Conteúdo

A análise de conteúdo é uma forma de aprimorar os dados a partir da observação e análise do conteúdo ou da mensagem escrita. Devido a este fato, usaremos deste método para a análise da entrevista. Segundo Bardin, a análise de conteúdo (2009, p.15):

É essencialmente referenciar as diligências que nos Estados Unidos marcaram o desenvolvimento de um instrumento de análise de comunicações é seguir passo a passo o crescimento quantitativo e a diversificação qualitativa dos estudos empíricos apoiados na utilização de uma das técnicas classificadas sob a designação genérica de análise de conteúdo; é observar a posteriori os aperfeiçoamentos materiais e as aplicações abusivas de uma prática que funciona há mais de meio século.

O processo de análise de conteúdo se divide nas seguintes fases:

- a) Pré-análise: é o início do trabalho, é caracterizado pelas decisões do pesquisador, que desenvolve o problema a ser estudado, quais os objetivos a serem atingidos, formulação das hipóteses, organizar a seleção de textos e da amostra da pesquisa, ainda tendo a revisão da literatura para que assim viabilize maior e melhor compreensão do assunto abordado na pesquisa.
- b) Codificação: é o momento em que os dados brutos da pesquisa passam a ser configurado como texto, para viabilizar a representação do conteúdo e ampliar a possibilidade de entendimento por parte dos leitores. O recorte utilizado na análise foi composto pelas palavras, leis e documentos que envolvem o estágio. A enumeração foi feita através da percepção da presença ou ausência dos elementos que fazem parte dos domínios do roteiro de entrevistas semiestruturadas;
- c) Categorização: é apontada como a fase mais relevante da pesquisa, sendo o momento em que são classificados os elementos de análise em categorias, devido as suas simultaneidades.
- d) Análise e interpretação: considerada a última fase da análise de conteúdo, esta parte se refere as apresentações e conclusões sobre o estudo realizado. Neste trabalho realizado foi feito a comparação entre os conteúdos das entrevistas dos quatro grupos de respondentes (alunos, docentes, coordenadores do curso de Administração e de estágio, e empresa) e posteriormente com a literatura sobre o estágio obrigatório supervisionado.

4.1.5 Domínios, Significados e Questões (Roteiros) das Entrevistas Semiestruturadas

Os domínios, significados e questões que formam os roteiros das entrevistas semiestruturadas, foram desenvolvidos com base nas leis e informações sobre o estágio e submetidos à validação de professores, e profissionais da área e são apresentados abaixo:

a) Domínios, significados e questões adotados na pesquisa para os quatro grupos de respondentes.

Os domínios e significados adotados na pesquisa para os quatro grupos de respondentes estão apresentados abaixo:

Quadro 4.1 – Prioridades da Lei de Estágio para o curso de Administração da UFPE (alunos, professores, coordenador do curso de administração, coordenador de estágio e empresa).

Domínios	Significados
Percepção dos respondentes sobre as competências básicas para um administrador.	Capacidade dos respondentes em analisar as competências básicas para um administrador.
Percepção dos respondentes sobre o estágio supervisionado.	Capacidade dos respondentes em analisar o estágio supervisionado.
Avaliação dos respondentes sobre relevância do estágio na formação do profissional de administração.	Capacidade dos respondentes em avaliar a relevância do estágio na formação do profissional de administração.
Avaliação dos respondentes sobre relevância do estágio para as empresas.	Capacidade dos respondentes em avaliar a relevância do estágio para as empresas.
Percepção dos respondentes sobre os pontos fortes e fracos da Lei de Estágio.	Capacidade dos respondentes em analisar os pontos fortes e fracos da Lei do Estágio.
Percepção dos respondentes sobre possíveis melhorias na Lei de Estágio.	Capacidade dos respondentes em propor melhorias na Lei do Estágio.
Percepção dos respondentes sobre os pontos fortes e fracos estágio supervisionado na UFPE.	Capacidade dos respondentes em analisar os pontos fortes e fracos do estágio supervisionado na UFPE.
Percepção dos alunos, professores e coordenadores sobre possíveis melhorias no estágio do curso de Administração da UFPE.	Capacidade dos respondentes em propor melhorias no estágio do curso de Administração da UFPE.

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O quadro seguinte apresenta as perguntas realizadas aos entrevistados, e o tema que as perguntas buscavam desenvolver:

Quadro 4.2 – Questões elaboradas para que os alunos, professores, coordenador do curso de administração, coordenador de estágio e empresa pudessem opinar sobre a Lei de Estágio.

Temas relevantes	Questões elaboradas
Percepção dos respondentes sobre as competências básicas para um administrador.	Quais as competências que você acha importantes para um administrador? Comente-as
Percepção dos respondentes sobre o estágio supervisionado.	O que é um estágio supervisionado?
Avaliação dos respondentes sobre relevância do estágio na formação do profissional de administração.	O estágio supervisionado colabora na formação do profissional de administração? Comente-as

Avaliação dos respondentes sobre relevância do estágio para as empresas.	Qual a relevância do estágio supervisionado para as empresas?
Percepção dos respondentes sobre os pontos fortes e fracos da Lei de Estágio.	Quais são os pontos positivos da Lei de Estágio? Comente-as Quais são os pontos negativos da Lei de Estágio? Comente-as
Percepção dos respondentes sobre possíveis melhorias na Lei de Estágio.	Quais sugestões você daria para melhorar a Lei de Estágio? Comente-as
Percepção dos respondentes sobre os pontos fortes e fracos estágio supervisionado	Considerando o modelo atual implementado, no curso UFPE, quais são os pontos positivos do estágio supervisionado? Comente-as Considerando o modelo atual implementado, no curso UFPE, quais são os pontos negativos do estágio supervisionado? Comente-as
Percepção dos alunos, professores e coordenadores sobre possíveis melhorias no estágio do curso de Administração da UFPE.	Quais sugestões você daria para melhorar o estágio supervisionado do curso de Administração da UFPE? Comente-as

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O roteiro da entrevista semiestruturada será apresentado abaixo.

4.1.6 Roteiro da Entrevista Semiestruturada

Roteiro de entrevista semiestruturada para os alunos, professores, coordenador do curso de administração, coordenador de estágio e empresa onde foi realizado estágio supervisionado.

PERGUNTAS PARA OS GRUPOS 1, 2, 3 E 4

1. Quais as competências que você acha importantes para um administrador? Comente-as
2. O que é um estágio supervisionado?
3. O estágio supervisionado colabora na formação do profissional de administração? Comente-as
4. Qual a relevância do estágio supervisionado para as empresas?
5. Quais são os pontos positivos da Lei de Estágio? Comente-as
6. Quais são os pontos negativos da Lei de Estágio? Comente-as
7. Quais sugestões você daria para melhorar a Lei de Estágio? Comente-as

PERGUNTA PARA OS GRUPOS 1, 2 E 3

8. Considerando o modelo atual implementado, no curso UFPE, quais são os pontos positivos do estágio supervisionado? Comente-as

9. Considerando o modelo atual implementado, no curso UFPE, quais são os pontos negativos do estágio supervisionado? Comente-as
10. Quais sugestões você daria para melhorar o estágio supervisionado do curso de Administração da UFPE? Comente-as

O próximo capítulo apresenta a análise dos dados coletados.

5 ANÁLISE DE DADOS

Este capítulo apresenta a análise de dados, tendo como base as entrevistas realizadas em conjunto com a metodologia elaborada e o referencial teórico.

5.1 ANÁLISE DE DADOS

As respostas cedidas nas entrevistas de roteiro semiestruturado encontram-se transcritas integralmente no Apêndice desta monografia. Com a finalidade de analisar as informações obtidas nas entrevistas, foi utilizado o procedimento de Triangulação, que de acordo com Duarte (2009), o termo foi originado da navegação, método pelo qual se pode determinar uma posição e o alcance de um ponto referencial, dessa forma possibilita efetuar a comparação entre as respostas dos entrevistados e os pontos nos quais convergem ou divergem. Posteriormente, foi aplicado a análise de conteúdo com a finalidade de gerar conclusões sobre as informações que foram coletadas. Para maior facilidade as respostas foram agrupadas em eixos temáticos, conforme próxima abaixo.

a) Eixo Temático I: Percepção dos respondentes sobre as competências importantes para um administrador.

Quadro 5.1 – Percepção das competências importantes para um administrador.

Percepção das competências importantes para um administrador.	“Eu acho que vai além do nosso PDCA, planejar, dirigir, controlar e avaliar, é... quando a gente de fato se depara com a realidade do mercado a gente vê a necessidade de avaliar de enfatizar a questão acadêmica com o lado profissional é pegar todas suas teorias e agora ser desenvolvida na prática” (Aluno 1)
	“Ser um bom líder, ter a capacidade de lidar com conflitos, é (...) saber lidar com as características individuais de cada um e proporcionar da melhor forma o dia-a-dia no trabalho.” (Aluna 2)
	“Olha, um administrador tem que ser um “resolvedor” de problemas, tem que ter iniciativa, tem que ter conhecimento de ferramentas pra otimizar recursos, recursos esses é.... pessoal, financeiro, tecnológicos, ele tem, ele tem é... ele tem que ter também conhecimento de gestão de pessoas” (Professor 1)
	“(...) um administrador primeiramente as questões técnicas que quando eu falo técnicas envolve também a questão da academia, né, o conhecimento teórico de ter uma formação (...) questão humana, a questão de você ver a organização, e a questão holística e a experiência também é muito importante” (Professora 2)
	“Então basicamente pra mim um administrador tem que ter a capacidade de se organizar, de planejar aquilo

	que ele quer fazer no futuro, quais são as metas que ele quer alcançar e quais atividades pra poder chegar nessa meta tendo a flexibilidade e a dinâmica de fazer os ajustes necessários pra chegar lá. ” (Coordenador do Curso Adm.)
	“Conhecimento básico de administração, habilidade para lidar com as pessoas, comportamento, além de conhecimento de todas as áreas que ele atua, eu acho que além do conhecimento específico de cada disciplina ele tem que ter aquelas habilidades de liderança de adequabilidade ao local de trabalho, experiência, conhecimento do mercado em que ele vai estar atuando, entre outras funções. ” (Vice Coordenador do Núcleo de Gestão)
	“(…) baseia-se em algumas funções que nós verificamos até mesmo no nosso curso que baseia-se naquela ideia de você saber planejar, organizar, dirigir e controlar, basicamente seria essa ideia de você traçar metas e buscar subsídios que permitam que você possam alcançar esses objetivos que foram traçados” (Gerente Comercial)

O Aluno 1 acredita que as competências do administrador vão muito além do “PDCA” e que muitas coisas só serão desenvolvidas no exercer da profissão. Para a Aluna 2, a liderança é uma competência de extrema importância para o desenvolvimento do administrador como profissional.

Para o Professor 1 o administrador deve ter uma personalidade proativa, resolvidor de problemas, engajado, possuidor de uma visão geral sobre a organização onde atua. Por sua vez a Professora 2 dá ênfase na necessidade de conhecimento teórico para os administradores, afirmando também que se faz necessário o conhecimento humano e holístico da empresa.

De acordo com o Coordenador do Curso Administração a competência básica de um administrador é planejar e organizar, idealizar o crescimento e desenvolvimento e escolher as ferramentas para alcançar os objetivos. O Vice Coordenador do Núcleo de Gestão afirma que além do conhecimento teórico, o administrador necessita de habilidades como liderança, experiência, adequabilidade, e conhecimento das áreas onde atuará.

O Gerente Comercial ressaltou em sua resposta que o administrador precisa saber planejar, organizar, dirigir e controlar, e usar de métodos que viabilizem o cumprimento das metas e objetivos estipulados.

O Aluno 1, o Coordenador do Curso Administração e o Gerente Comercial em consonância ressaltaram a base do PDCA como competência básica para um administrador, a base do desenvolvimento para um profissional dessa área. O ciclo PDCA é um conceito da gestão da qualidade total, que demonstra os processos devem passar continuamente por revisões (BARROS, 2015).

Ainda em consonância se percebe que a Aluna 2 e o Vice Coordenador do Núcleo de Gestão afirmam que a liderança é a competência essencial para um administrador. Para Chiavenato (2006) a liderança é primordial em todas as áreas da Administração, o profissional necessita conhecer a natureza humana e ter discernimento para guiar as pessoas, isto é, liderar, corroborando assim com o ponto de vista dos entrevistados.

b) Eixo Temático II: Percepção dos respondentes sobre o que é o estágio supervisionado.

Quadro 5.2 – Percepção do que é o estágio supervisionado.

Percepção do que é o estágio supervisionado.	“O estágio supervisionado é aonde eu posso desenvolver todas as minhas capacidades que eu adquiri acadêmicas dentro da empresa, sendo acompanhada tanto por um docente da instituição como por um supervisor lá da empresa.” (Aluno 1)
	“Supervisionado eu acho que é alguém que tem conhecimento sobre aquele assunto e está ali lhe orientando a respeito de algo que você não tem conhecimento, que você só viu na teoria e não viu na prática.” (Aluna 2)
	“(…) o estágio supervisionado, é uma... exigência acadêmica que objetiva dá uma formação prática ao aluno e ao mesmo tempo concebe algumas isenções á empresas ou instituições que recebem esse aluno (...)o ideal é que você dê a sua contribuição, você participe com o seu trabalho, com o conhecimento que você já na academia e receba uma orientação técnica daquilo que você quer fazer, que tenha um profissional já experiente que você dentro da organização que vai lhe transmitir isso...” (Professor 1)
	“(…) estágio supervisionado aquele a qual tem um líder, tem o, o... estagiário, tem o líder, mas só pra dar a você o, o ..., mostrar e dar as diretrizes a você e não sei, um vez por semana ou a cada quinze dias sentar e dizer quais são as atividades que você desenvolveu, houve algum desvio de função, se houve desvio de função vamos voltar porque a lógica e a finalidade do estágio é que você consiga colocar lá o que você aprendeu na faculdade ...” (Professora 2)
	“Estágio supervisionado tem que ter necessariamente um professor orientando o aluno em suas atividades. (...) só que na prática o professor tá indo a empresa, acompanhar o aluno no dia-a-dia em suas atividades se torna um pouco inviável, teria que ter professores ou só pra isso ou com a carga horária bem considerável fosse direcionada pra essas atividades e na verdade não é, do jeito que é hoje o professor tem que dar aula, pesquisar, fazer extensão e essa outra atividade que a maioria não quer fazer ai fica o aluno sem a devida orientação, jogado ao campo de trabalho sem a devida orientação, apenas com contato quando o aluno vem pra o curso de administração aqui no campus da UFPE.” (Coordenador do Curso Adm.)
	“O estágio supervisionado seria a... oportunidade do aluno pôr em prática tudo aquilo que ele está aprendendo ou aprendeu na teoria com o objetivo de

	reduzir a dicotomia entre teoria e prática, fazendo com que ele se habilite a trabalhar na área que ele escolheu.” (Vice Coordenador do Núcleo de Gestão)
	“(…) o estágio é uma oportunidade excelente para aqueles que estão cursando o curso de administração poderem visualizar na prática aquilo que eles viram na teoria na sala de aula que aprenderam na teoria na faculdade o estágio é uma ponte que permite que o aluno possa visualizar isso na prática, no dia-a-dia. (...) como ele vai poder ter oportunidade de conviver com pessoas que já tenham uma certa experiência na área, isso vai agregar conhecimento e ele já vai poder intervir na realidade da empresa por meio dos conhecimentos que ele obteve na faculdade, no estágio ele pode trazer ideias, agregar valores na organização e trazer realmente mudanças que possam ser realizadas na empresa.” (Gerente Comercial)

Para o Aluno 1 o estágio é a oportunidade de colocar em prática as teorias obtidas na academia, por sua vez a Aluna 2 acredita que a supervisão faz toda a diferença, pois devido à falta de experiência dos estudantes um supervisor orientaria o desenvolvimento do estudante na realização do estágio. Para os Professores 1 e 2 o estágio é a possibilidade de o estudante vivenciar as responsabilidades e ações de um administrador, aprender de forma prática a exercer a função, contando com a base oferecida pelos supervisores, tanto na empresa, quanto na universidade. Sendo o estágio obrigatório supervisionado componente curricular obrigatório para a obtenção do diploma. O pensamento do Vice Coordenador do Núcleo de Gestão e do Gerente Comercial estão em consonância com o ponto de vista dos professores 1 e 2.

Para o Coordenador do Curso Administração a prática do estágio é o acompanhamento dia-a-dia entre o professor que cumpre a supervisão e o estagiário, mas o problema é que essa realidade se limita ao papel, e esse acompanhamento é mínimo e restrito.

Dessa forma os respondentes estão em concordância com a Lei nº 11.788, tendo como base o 2º artigo, no qual trata o estágio obrigatório e o 7º artigo que apresenta as obrigações das Instituições de Ensino frente a realização do estágio, estando as respostas dos entrevistados em consonância com a Lei.

c) Eixo Temático III: Percepção dos respondentes sobre como estágio supervisionado colabora na formação do profissional de administração.

Quadro 5.3 – Percepção da colaboração do estágio supervisionado na formação do profissional de administração.

Percepção da colaboração do estágio supervisionado na formação do profissional de administração.	“Deveria, deveria muito contribuir, mas na realidade a gente vê que a maioria das empresas não abraçam a causa do estágio supervisionado para administração principalmente porque para colocar um estagiário lá
--	---

	dentro na parte de gestão eles sentem meio que essa resistência, mas na verdade deveria, mas infelizmente não. ” (Aluno 1)
	“Sim, acredito que sim, porque como eu já tinha citado anteriormente que de certa forma mesmo que você não aprenda na prática o que você vê aqui, mas você passa a vivenciar a realidade da empresa” (Aluna 2)
	“Claro (...) ele contribuiu porque o aluno tem uma carga teórica dentro do curso que ele faz e muitas das vezes não têm ideia de como isso se materializa na prática e o estágio da essa visão. ” (Professor 1)
	“Eu acho, referente a empresa, uma contribuição muito grande, se a empresa de fato permite que o estagiário cumpra seu papel ele vai contribuir, ele tá fresquinho tem conhecimento acadêmico, é claro, que ele não tem experiência ainda mas olha, você como gestor tem a experiência, ele tá trazendo pra você conhecimento, então vocês podem atrelar, (...) conhecimento e experiência juntos ali tentando desenvolver aquela organização, tanto o estagiário quanto a empresa vão ganhar, porque o conhecimento está sendo levado aquela empresa, a empresa ganha muito tendo um estagiário mas volto a repetir, desde que ele faça as atividades a qual condiz pra ele porque se não, de nada vai adiantar o estágio.” (Professora 2)
	“ Sim, o estágio supervisionado ele tem uma lógica de funcionamento ótimo, a proposta é perfeita, se na prática acontecesse com é pra acontecer seria muito bom, (...) O aluno colocará em prática tudo o que ele tá vendo em sala de aula, (...). Então o estágio supervisionado do jeito que está sendo feito hoje não funciona, mas a proposta é ótima. ” (Coordenador do Curso Adm.)
	“Desde que ele seja realizado de conformidade com o plano de estágio. Existe uma diferença entre o plano de estágio escrito e o que é feito, o grande problema é esse, principalmente porque o orientador muitas vezes ele é impedido, é impossível ele ficar supervisionando se o aluno está realizando as tarefas de acordo com o plano de estágio. ” (Vice Coordenador do Núcleo de Gestão)
	“Sim, sim, com certeza, tanto porque permite esse acesso de você entender o dia-a-dia do que você viu apenas na teoria (...), o estágio seria o primeiro passo vamos dizer assim, a primeira porta que se abre pra muitos, então depois dali ela pode ter um emprego efetivo, seja na própria empresa que estagiou ou a conseguir contatos que vão levar a uma indicação pra outros trabalhos, então é de fundamental importância.” (Gerente Comercial)

De acordo com o Aluno 1 o estágio deveria auxiliar no desenvolvimento do administrador, no entanto no cumprimento do estágio os alunos são sublocados nas organizações, realizando atividades que não são ligadas a administração. Para a Aluna 2 o estágio é uma oportunidade de visualizar o trabalho realizado por um administrador e ver a prática das teorias estudadas na academia. Segundo o Professor 1 o estágio supervisionado

permite que o estudante tenha a vivência do que foi visto em sala de aula, sendo assim uma oportunidade única para o estudante. Para a Professora 2 o diferencial do estágio supervisionado se dá com a permissão da empresa que sediará o mesmo, se a empresa permitir que o estagiário tenha participação ativa no decorrer do estágio, o aluno aprenderá na prática, toda via se a empresa afastar o aluno, ele não vivenciará a prática do conteúdo estudado em sala de aula.

O Coordenador do Curso Administração e o Vice Coordenador do Núcleo de Gestão ressaltam que o estágio para ter êxito para o estudante o mesmo precisa desenvolver atividades ligadas às responsabilidades futuras, como um administrador, e não ser sublocado em qualquer área da empresa. Para o Gerente Comercial o estágio é a oportunidade de entrada do estudante no mercado de trabalho, além de cumprir um requisito necessário para a conclusão do curso, o estágio pode oferecer ao estudante a oportunidade de permanecer na empresa como um contratado após a realização do estágio.

Dessa forma as respostas do Aluno 1, da Professora 2, Coordenador do Curso Administração e o Vice Coordenador do Núcleo de Gestão são interligadas pelo receio de que o estagiário seja levado a cumprir com tarefas que não estejam ligadas a Administração, negligenciando assim o seu preparo como um futuro profissional. Sendo assim a empresa teria um vínculo empregatício, que de acordo com o 3º artigo da Lei 11.788 é ilegal. Por sua vez, a Aluna 2, o Professor 1 e o Gerente Comercial visualizam o estágio obrigatório como uma possibilidade futura, a inserção na empresa com uma possível contratação abre uma perspectiva para um maior comprometimento dos estudantes com as empresas.

d) Eixo Temático IV: Percepção dos respondentes sobre relevância do estágio supervisionado para as empresas.

Quadro 5.4– Percepção da relevância do estágio supervisionado para as empresas.

Percepção da relevância do estágio supervisionado para as empresas.	“Bom, se olhar também pelo lado financeiro dela, meio que é um funcionário também com baixo custo e é aonde você também, porque quando você ensina você aprende também as práticas então quando eu coloco um supervisor pra orientar um estagiário, aquele supervisor vai lembrando das atividades que tem ser feitas e isso vai ficando com mais eficácia no processo, porque você vai observar, eita a gente tem que fazer assim, seguir os manuais, seguir as regras tudo isso vai dando mais importância ao processo da empresa.” (Aluno 1) “Eu acho que a maioria das empresas, nem todas mas tratam os estagiários como um custo a menos pra empresa, a realidade da região é essa, porque o estagiário traz um custo menor pra empresa mas faz os serviços como um trabalhador efetivo.” (Aluna 2)
--	---

	“Eu acho, referente a empresa, uma contribuição muito grande, se a empresa de fato permite que o estagiário cumpra seu papel ele vai contribuir, ele tá fresquinho tem conhecimento acadêmico (...)” (Professora 2)
	“As empresas deveriam realmente conceder um espaço pra que o aluno tivesse a oportunidade de aprendizagem, talvez se tivesse uma lei mais contundente a isso essas coisas não acontecessem, mas a empresa entende que preciso de pessoas pra desafogar o fluxo de trabalho que tem aqui, a chama o estagiário, infelizmente, essa é a lógica que funciona dentro das empresas, essa lógica que complica a questão de dar certo ou não dar certo, porque as empresas entendem o estágio como pegar aluno de um curso superior como uma mão de obra barata, sem encargos trabalhistas pra fazer atividades que estão abaixo da sua capacidade que ele estuda em sala de aula.” (Coordenador do Curso Adm.)
	“(...) é a chance deles conhecerem novos talentos, potenciais gerentes, potenciais gestores e que talvez eles não conhecessem ao nível de uma seleção, ele vai ter um tempo suficiente pra conhecer de perto aquele estagiário e pode ser um potencial gerente. ” (Vice Coordenador do Núcleo de Gestão)
	“É importante do ponto de vista de... novas ideias que podem ser trazidas por meio desse estudante, ele pode trazer novos valores, novas ideias a empresa, atualizar conceitos, atualizar conhecimentos, isso agrega valores a organização e a empresa, ela, ela... também se mostrando receptiva a essas pessoas que vem exercer seu estágio, como é que eu posso dizer... ela também, ela se mostra apta pra o crescimento, pra receber pessoas jovens, pessoas que saíram da faculdade ou que estão saindo da faculdade, então é muito essa questão de você renovar, renovar conhecimento, isso é importante, muito importante pra empresa” (Gerente Comercial)

Para o Aluno 1 a empresa além de economizar com a contratação do estagiário, a supervisão dos estagiários feita por funcionários da empresa permite que os mesmos relembrem o treinamento recebido no início do trabalho da empresa, oferecendo assim a organização o aprendizado contínuo. A Aluna 2 acredita que para a empresa o estagiário é apenas uma mão de obra mais barata e qualificada. Para a Professora 2 a empresa ganha com a participação efetiva do estagiário nos processos da empresa, levando em consideração que o estagiário tem as teorias em sua cabeça e informações obtidas na academia que poderiam ser diferenciais para a organização. Segundo o Coordenador do Curso Administração atualmente a Lei de Estágio tem sido negligenciada, sendo os estagiários alocados em áreas que não condizem com as atividades que constituíram o plano de estágio.

Para o Vice Coordenador do Núcleo de Gestão é uma oportunidade para a empresa treinar e conhecer um profissional em potencial para a organização, sendo o mesmo treinado e

preparado com base nos princípios da empresa. De acordo com o Gerente Comercial o estágio é uma oportunidade de a empresa renovar seu conhecimento, cedendo espaço assim para o estudante oferecer suas contribuições e torna parte pensante da empresa.

A respostas dos Alunos 1 e 2 convergem afirmando que o estágio é uma fonte de mão de obra qualificada e barata, sendo, pois, a contratação dos estagiários financeiramente rentável para as empresas. Para a Professora 2 o estágio oferece ganho em inovação para a organização e uma visão ajustada as teorias da academia, garantindo a empresa resultados diferenciados corrobora Junior (2017). Em convergência Vice Coordenador do Núcleo de Gestão e o Gerente Comercial afirmam que o estagiário pode ser treinado para que seja o futuro da organização.

e) Eixo Temático V: Percepção dos respondentes sobre os pontos positivos da Lei de Estágio.

Quadro 5.5– Percepção dos pontos positivos da Lei de Estágio.

Percepção dos pontos positivos da Lei de Estágio.	“A Lei do Estágio é como eu te falei, né, ela vai dar essa importância, não só para o estudante desenvolver suas práticas e adquirir seu primeiro emprego como também pra empresa poder implementar mais processos de aprendizagem não só pra o estagiário que está chegando, mas principalmente pra o supervisor, pra o pessoal que acompanha de fato o estagiário na empresa que ele vai relembrando os processos e tendo mais eficiência em todo o processo.” (Aluno 1)
	“Alguns pontos positivos... é que o estagiário tem alguns dos direitos que são de um funcionário contratado pela empresa, porém eles têm algumas vantagens como trabalhar no máximo seis horas por dia que de certa forma não vai interferir na vida escolar dele, devido a essa carga horária.” (Aluna 2)
	“Conheço, eu fui coordenador de curso, então tive a oportunidade de estudar, os pontos positivos são esses de dar a oportunidade ao aluno exercer numa empresa ou numa organização atividades práticas daquele conhecimento que tá adquirindo na universidade esse é o lado positivo. Muitas vezes é... o aluno ainda se beneficia com uma bolsa, mas o que tem ocorrido as empresas que não estão é... cumprindo a Lei do Estágio, eles seduzem o aluno com uma bolsa (...)” (Professor 1)
	“Eu não estou familiarizada com essa Lei de estágio não, então não vou saber te responder essa pergunta.” (Professora 2)
	“Exatamente agora eu não teria como lhe dizer os pontos positivos porque eu teria de pegar e analisar com calma sair pontuando” (Coordenador do Curso Adm.)
	“Eu vejo como ponto positivo a teoria, a prática não existe, muito lindo quando tá escrito, mas o que está se praticando efetivamente não tem nada a ver com o que está escrito.” (Vice Coordenador do Núcleo de Gestão)

	“Olha, por não me lembrar detalhadamente dos tópicos, então não sei responder essa sua pergunta.” (Gerente Comercial)
--	--

Para o Aluno 1 o estágio além de conferir experiência para o estudante, adquirir também o seu primeiro emprego. Para a Aluna 2 o ponto positivo da Lei de Estágio são os direitos garantido aos estudantes, as seis horas de atividade e a não intervenção do estágio nas atividades das Instituições de Ensino. Para o Professor 1 o benefício da Lei de estágio é a prática dos conceitos antes vistos somente em sala de aula, por sua vez a Professora 2 não opinou sobre os pontos que se referem a Lei nº 11.788 por se declarar não familiarizada com a lei.

O Coordenador do Curso Administração afirmou que para ressaltar os pontos positivos da Lei de Estágio precisaria analisar minuciosamente para ter uma opinião. O Vice Coordenador do Núcleo de Gestão foi incisivo ao dizer que a lei é linda no papel, mas na prática não há o cumprimento da mesma. O Gerente Comercial alegou não ter domínio do assunto para detalhar os pontos positivos da lei.

As respostas se apresentaram divergentes, ressaltando, porém, que a Professora 2, tanto quanto o Coordenador do Curso Administração e o Gerente Comercial não se posicionaram quanto a lei por não se considerarem aptos para tal.

O Aluno 1 afirma que o estágio serve “não só para o estudante desenvolver suas práticas e adquirir seu primeiro emprego”, mas na Lei de Estágio (2008), no 3º artigo é pontuado que o estágio não gera um vínculo empregatício, sendo, pois, equivocada a afirmação do Aluno 1. A Aluna 2 pontua que os direitos garantidos aos estagiários formam os pontos positivos da Lei, como o 10º e 12º artigo, que tratam dos horários e remunerações. O Professor 1 resalta a prática da teoria vista na academia, mas o Vice Coordenador do Núcleo de Gestão diz que não há a concretização do estágio como está descrita na lei, sendo assim as empresas estão em infração segundo o 15º artigo, caracterizando assim vínculo empregatício.

f) Eixo Temático VI: Percepção dos respondentes sobre os pontos negativos da Lei de Estágio.

Quadro 5.6– Percepção dos pontos negativos da Lei de Estágio.

Percepção dos pontos negativos da Lei de Estágio.	“Eu acho que a Lei deixa muitas brechas na questão da supervisão onde as empresas muitas das vezes acabam tendo desvio de função onde de fato você tá ali pra cumprir a ideia de administração e acaba servindo cafezinho, vai tirar xerox, vai fazer coisas que não são pra um estagiário.” (Aluno 1)
---	--

	“Que eu tenha conhecimento, não.” (Aluna 2)
	“Os pontos negativos é esse provocado pelas organizações que recebem os estágios. A Lei se ela for cumprida de acordo com o que está contida nela seria perfeita, ora mas temos que ver também qual é a realidade que estamos inseridos, pela minha, pela minha vivência aqui na cidade eu acho que não existe uma oferta de estágio suficiente para absorver todos os nossos estudantes nas condições preconizadas pela Lei de Estágio, e você a de convir que aqui em Caruaru pelos menos que eu sei de cursos que são bem estruturados, pelo menos cinco cursos de administração cada curso desse tem muitas pessoas se formando e onde é que todos esses vão estagiar?” (Professor 1)
	“Eu não estou familiarizada com essa Lei de estágio não, então não vou saber te responder essa pergunta.” (Professora 2)
	“(…), mas de forma geral a flexibilidade que se dá pra as empresas, não pra o administrador, e a nossa instituição não valorizar o professor nas atividades dando a eles a possibilidade deles contemplarem isso, eu acho que esse é o principal ponto negativo.” (Coordenador do Curso Adm.)
	“Exatamente, o ponto positivo é a criação da teoria e o negativo é a distância entre a teoria e a prática.” (Vice Coordenador do Núcleo de Gestão)
	“Olha, por não me lembrar detalhadamente dos tópicos, então não sei responder essa sua pergunta.” (Gerente Comercial)

O Aluno 1 afirma que a deficiência da lei é a falta de fiscalização da atuação dos estagiários dentro das empresas. A Aluna 2 não possuía opinião formada sobre o assunto. Para o Professor 1 a questão central é que na cidade de Caruaru não se tem suporte para o cumprimento da lei, tornando quase impossível a realização do estágio como rege a Lei 11.788. A Professora 2 não opinou sobre os pontos que se referem a Lei nº 11.788 por se declarar não familiarizada com a lei.

O Coordenador do Curso Administração afirma que os professores não têm disponibilidade para agir conforme a Lei de Estágio instrui, sendo ocupados integralmente com a atuação dentro da universidade, os professores não conseguem acompanhar o desenvolver do estágio. O Vice Coordenador do Núcleo de Gestão em consonância com o Coordenador do Curso Administração diz que o ponto fraco da lei é a prática. Tal como a Professora 2 o Gerente Comercial não se habilitou a falar desse ponto.

Em exceção da Aluna 2, Professora 2 e do Gerente Comercial, que se abstiveram de responder a esta pergunta, as demais respostas estão em convergência. Diante disso de maneira expressiva os respondentes expressaram a falha da lei em ser realizada em sua

totalidade, sofrendo assim com a falta de supervisão por parte da Instituição de Ensino, como consta no 7º artigo da Lei de Estágio.

g) Eixo Temático VII: Percepção dos respondentes sobre sugestões para melhorar a Lei de Estágio.

Quadro 5.7– Percepção de sugestões para melhorar a Lei de Estágio.

Percepção de sugestões para melhorar a Lei de Estágio.	“Eu acho que no geral, o que precisa no Brasil é questão de fiscalização, a gente tem vários programas sociais, tem várias questões que de fato vem pra ajudar o brasileiro como cidadão mas sofrem com a questão da fiscalização, muitas pessoas usufruem desses bens que deveriam ser para pessoas mais necessitadas. ” (Aluno 1)
	“Uma melhoria... que... é mais em relação da empresa não considerar o estagiário como um custo a menos e seguir o lado efetivamente, o estagiário está ali pra aprender na prática aquilo que tá vindo nas universidades. ” (Aluna 2)
	“... o estágio obrigatório ele dentro da nossa realidade ele deveria passar a ser uma disciplina não obrigatória porque você tem alguns que conseguem estágio e tem alunos que não conseguem ai nós não podemos condenar aqueles que não conseguiram a não se formar, porque você teria que arrumar alguma atividade, houve um período em que a universidade acolhia alguns alunos em atividades administrativas dentro da gestão do campus e contabilizava isso como estágio houve um procurador do Ministério do Trabalho que parece que ele tá mais exigente ainda, e ele não tá mais permitindo isso e realmente, tem alunos que tem currículos brilhantes ai se não conseguir o estágio vai ficar sem se formar? Não é justo uma coisa dessa, né? Você tem que ter um curso que é... contemple todas essas possibilidades. ” (Professor 1)
	“Eu não estou familiarizada com essa Lei de estágio não, então não vou saber te responder essa pergunta. ” (Professora 2)
	“Assim, pensando rapidamente seria tudo em torno da flexibilidade pra os professores, mais recursos atrativos, a valorização das atividades pra dispensar na carga horária...” (Coordenador do Curso Adm.)
	“Melhoria seria disponibilizar horário, aula de professor pra fazer isso, como se fosse disciplina, pra o professor poder, pelo menos uma vez por mês poder ir supervisionar as atividades do seu estagiário, ou seja, simplesmente dar recursos suficientes, (...)” (Vice Coordenador do Núcleo de Gestão)
	“Olha, por não me lembrar detalhadamente dos tópicos, então não sei responder essa sua pergunta. ” (Gerente Comercial)

De acordo com o Aluno 1 para melhorar a efetividade da Lei de Estágio a fiscalização seria a melhor maneira de assegurar o cumprimento da mesma. A Aluna 2 afirma que para

melhorar a lei seria interessante que as empresas contribuíssem mais para o aprendizado do aluno na realização das atividades concernentes aos administradores. Para o Professor 1 a melhoria esperada seria tornar o estágio não obrigatório para o curso de Administração, por levar em consideração que em nossa região são poucas as empresas que contam com um administrador em seu quadro de funcionários, sendo assim dificulta a realização do estágio. Como nas perguntas anteriores a Professora 2 e o Gerente Comercial não se pronunciaram sobre a Lei de Estágio. Para o Coordenador do Curso Administração a medida seria flexibilidade para os professores lhes dando suporte para trabalhar com os estagiários, para o Vice Coordenador do Núcleo de Gestão poderia ser constituída a disciplina de estágio para que o professor e os alunos tivessem contato com maior frequência e assim agir conforme a lei requer.

A resposta do Aluno 1 pede mais fiscalização, mas não especifica em qual âmbito a mesma deveria ser realizada, a Aluna 2 afirma que as empresas deveriam dar ênfase na construção do futuro profissional na realização do estágio. Dessa forma as únicas respostas que convergem são dos coordenadores que procuram maior disponibilidade dos professores para supervisionarem de forma devida para com os estudantes, fazendo jus ao 7º artigo da Lei de Estágio (2008).

h) Eixo Temático VIII: Percepção dos respondentes sobre quais são os pontos positivos do estágio supervisionado.

Quadro 5.8 – Percepção de quais são os pontos positivos do estágio supervisionado da UFPE-CAA.

Percepção de quais são os pontos positivos do estágio supervisionado da UFPE-CAA.	“Como pontos positivos eu acredito que seja, na época do coordenador professor Marcone, foi o suporte, tanto o professor quanto Ítalo da secretaria, eles deram total apoio e suporte, assim como também minha professora orientadora, pra que o processo fosse desenvolvido com mais facilidade dentro da empresa.” (Aluno 1)
	“(…) eu acredito que o ponto positivo só é mesmo a obrigatoriedade de ter o estágio para que você possa aprender na prática aquilo que você vê aqui na universidade, porém nem sempre você vê na prática aquilo que você aprende aqui, porque a realidade da região em relação ao estágio é muito controversa.” (Aluna 2)
	“Estágio para que seja é... a oportunidade do aluno exercer na prática aquela atividade na qual ele está se formando ao mesmo momento que ele está na academia, esse é um ponto positivo.” (Professor 1)
	“(…) pronto, os pontos positivos eu acho que você acaba fortalecendo a administração e o curso de administração porque você agora limita e de fato diz o que, quem tá pra administrar é quem se desenvolveu pra isso e que tem competência pra isso e quem tem é o administrador, do mesmo jeito que dizem que quem

	vai assinar o balanço vai ser o contador não é qualquer pessoa, então olha, o modelo que tá é muito bom, agora a questão é, tem como você cumprir isso aí? (...)” (Professora 2)
	“Os pontos positivos eles estão na estrutura proposta, na forma em que está sendo proposto é interessante como o aluno tem o orientador acadêmico e o aluno tem supervisor técnico na empresa que tem que ser formado em administração então a ideia, a lógica é interessante, (...)” (Coordenador do Curso Adm.)
	“Olha, eu acho que o estágio continua da mesma forma não mudou nada na prática, que é impossível o professor sair da sala de aula e tá orientando o estagiário dentro do ambiente de trabalho dele que muitas das vezes ele não é autorizado pra isso, aí embora na teoria possa ser feito isso, na prática é impossível, principalmente porque o professor orientador não tem recursos pra isso.” (Vice Coordenador do Núcleo de Gestão)

Para o Aluno 1 as mudanças foram mais visíveis com a chegada do Prof. Marcone Freitas a Coordenação do Curso de Administração, com a demonstração do suporte oferecido aos alunos para a realização do estágio obrigatório supervisionado. Para a Aluna 2 o ponto positivo é a obrigatoriedade do estágio, pois garante aos estudantes a prática da profissão em tempo hábil para se aprender as diretrizes bases da profissão. Segundo o Professor 1 a prática da profissão para corroborar a formação dos estudantes é o principal ponto positivo do estágio obrigatório da UFPE. Para a Professora 2 a Lei favorece que os administradores tenham seu lugar de atuação resguardado pela lei, dessa forma apenas um profissional formado em Administração pode atuar nas funções de um administrador. Segundo o Coordenador do Curso de Administração o modelo proposto pela Lei de Estágio é o ponto positivo da lei, sendo o estudante amparado por conhecimento teórico cedido pela academia, e conhecimento prático adquirido em ambiente de trabalho. Por sua vez o Vice Coordenador do Núcleo de Gestão acredita que não houve nenhuma transformação na realização do estágio na UFPE, afirmando por sua vez que as propostas trazidas pela lei não se adaptam a realidade da Universidade.

Dessa forma encontramos convergência nas respostas, exceto pela Aluna 2 que aborda a obrigatoriedade do estágio, e o Vice Coordenador do Núcleo de Gestão que alega a inalteração do programa de estágio. Os demais respondentes afirmam que o nosso sistema de estágio é benéfico para os alunos pois prepara-os para a vida profissional em conjunto com a academia, sendo esse momento muito importante para o crescimento do estudante em consonância com Murari e Helal (2009) que afirmam que o estágio é uma ferramenta muito importante para a construção do conhecimento do estudante.

i) Eixo Temático IX: Percepção dos respondentes sobre quais são os pontos negativos do estágio supervisionado.

Quadro 5.9 – Percepção de quais são os pontos negativos do estágio supervisionado da UFPE-CAA.

Percepção de quais são os pontos negativos do estágio supervisionado da UFPE-CAA.	“Ponto negativo é essa, eles dão esse ponto aqui na faculdade, mas eu acho que se eles pudessem apoiar de perto no local de trabalho, vendo o processo que está sendo desenvolvido.” (Aluno 1)
	“Os pontos negativos é, é... eu acho que a faculdade deveria ter mais vínculos com as empresas pra que possam facilitar pra o aluno no momento que ele vá a procura do estágio, porque essa questão está prejudicando muita gente que está à procura do estágio, mas não está encontrando.” (Aluna 2)
	“Os pontos negativos não dependem da academia e nem do aluno, eles são é é... decorrentes do comportamento de algumas empresas que utilizam mão-de-obra barata e não dão contrapartida que está prevista na Lei do Estágio que é ter uma pessoa pra ensinar.” (Professor 1)
	“(...)Lei é ótima, mas a questão é que nós não conseguimos implementar (...) essa Lei então aí vem as diretrizes são ótimas porque fortalece a base administrativa, fortalece a administração, mas você não tem realidade pra implantar isso, então esse é o problema, aí como que vai ter fazer? Não sei como é que vai fazer, mas aí tem que ter uma mediação, porque é ótimo, mas não tem realidade pra isso, porque nós não temos gestores tudo isso e a grande maioria das empresas não tem um administrador tomando conta delas...” (Professora 2)
	“Não seriam as propostas, na estrutura que está sendo feito, o ponto negativo a meu ver, tem dois pontos aí, uma é a valorização da UFPE pra essa atividade, se ela reconhecer essa atividade, redução de carga horária para os professores que estão envolvidos nisso, (...) e o procurador e obriga um administrador nas empresas pra os alunos estagiarem eu vejo que a médio e a longo prazo isso irá nos ajudar mas no curto prazo elas não tem e não vão contratar um, só pra terem um estagiário em sua empresa, então as vagas pra estágios diminuíram e os alunos estão se prejudicando com isso.” (Coordenador do Curso Adm.)
	“O ponto negativo é justamente isso, a dificuldade do orientador em participar do estágio juntamente com o supervisor de estágio, verificar se o aluno está realizando as devidas tarefas proposto no plano de estágio, e a maioria dos planos de estágio não tem nada a ver com o que está sendo feito de verdade (...)” (Vice Coordenador do Núcleo de Gestão)

De acordo com o Aluno 1 o ponto negativo se define pela falta de supervisão por parte da UFPE, o aluno inicia seu estágio, mas não é acompanhado de perto, não se tem conhecimento real do desenvolvimento de suas atividades na empresa, falta uma supervisão mais presente por parte dos professores. Para a Aluna 2 a questão envolve a escassez de

empresas para se cumprir o estágio obrigatório, por não haver empresas que atendam as exigências da lei, os estudantes acabam cumprindo atividades que fogem da Administração para que possam concluir a disciplina de estágio e estar apto a concluir o curso.

Para o Professor 1 um dos grandes problemas se refere as empresas que recebem os estudantes, por vê-los apenas como uma mão de obra barata os direcionam a afazeres que originam o desvio de função. Segundo a Professora 2 a Lei em si não tem problemas, a questão é a obrigatoriedade de seu cumprimento diante da realidade local, com empresas que em sua grande maioria não tem administradores, e com ampla oferta de estudantes de administração em todos os semestres buscando a realização do estágio obrigatório.

Para o Coordenador do Curso de Administração o ponto negativo está ligado a própria UFPE, pois a mesma não oferece aos professores, que agem como supervisores de estágio, tempo hábil para se dedicar aos estudantes, sendo esse um dos motivos para que o estágio não seja exercido conforme a Lei orienta. Outro ponto ainda segundo o Coordenador do Curso Administração é a exigência de estagiar em empresas que já tenham administradores, de acordo com o coordenador, a longo prazo é uma medida importante para a Administração, mas em curto prazo é um risco aos estudantes em período de busca de oportunidades de estágio. Em concordância o Vice Coordenador do Núcleo de Gestão afirma que não ter a efetiva supervisão de um professor na realização do estágio abre brechas para que o estudante não cumpra com o plano de estágio e sofra com o desvio de função.

Dessa forma, exceto pela Aluna 2 e a Professora 2 todas as respostas estão em convergência, onde os mesmos apontam que falta a presença mais participativa dos supervisores nos estágios, guiando os alunos e fazendo valer o plano de estágio e a vivencia da teoria na prática, conforme o artigo 1º da Lei 11.788.

j) Eixo Temático X: Percepção dos respondentes sobre sugestões para melhorar o estágio supervisionado do curso de Administração da UFPE-CAA.

Quadro 5.10– Percepção de sugestões para melhorar o estágio supervisionado do curso de Administração da UFPE.

Percepção de sugestões para melhorar o estágio supervisionado do curso de Administração da UFPE-CAA.	“Bom é como eu te falei, a questão da supervisão, onde o professor pudesse acompanhar, onde tivesse uma pessoa de fato responsável pra tá visitando as empresas e vendo o processo de fato que o estagiário está desenvolvendo dentro da empresa.” (Aluno 1)
	“Eu acho... no momento não vem nada em mente.” (Aluna 2)
	“Bom, eu acho que a Lei na, no meu entender, ela é perfeita, o que acontece é que nós não temos estágios suficientes pra todos os alunos, que a gente não pode se restringir a UFPE, temos que ser pensado que tem

	aluno que não conseguiu entrar aqui mas entrou em outras universidades e que tem o mesmo direito de fazer seu estágio, só que o mercado não oferece a quantidade de estágio suficiente para abrigar todos esses alunos, então a única, quer dizer, a solução que eu vejo é ter o estágio mas não como obrigatório, quer dizer o estágio ele, ele é importante, o alunos faz isso aqui como uma disciplina eletiva, se ele conseguir o estágio ótimo mas também se não conseguir...” (Professor 1)
	“Olhe eu acho que a questão da melhoria seria de fato se nós conseguirmos implementar um estágio que fosse de acordo com que tivesse no papel, as vezes eu vejo que os professores estão sobrecarregados, principalmente os efetivos, que acabam não podendo dar atenção, de tá uma vez por mês ou de quinze em quinze dias olhando quais são as atividades, o que você tá fazendo, se as atividades estão sendo desviadas, então vamos organizar isso, pra tentar trazer vantagens disso e trazer melhorias disso, tipo, tentar implementar aqui na organização a Empresa Junior, que é algo desejado mas ainda não conseguiram, pra ver se os estagiários conseguem fazer de fato o que eles veem na teoria e fazer na prática, então tem algumas melhorias em relação a supervisão.” (Professora 2)
	“Assim, pensando rapidamente seria tudo em torno da flexibilidade pra os professores, mais recursos atrativos, a valorização das atividades pra dispensar na carga horária...” (Coordenador do Curso Adm.)
	“Exatamente isso que eu falei, o professor deveria ter recursos com carga horaria específica pra isso, um transporte pra que ele possa visitar as empresas na qual os alunos estão exercendo seus estágios e pra adequar aquilo ao plano de estágio, aquilo que foi efetivamente acordado.” (Vice Coordenador do Núcleo de Gestão)

Segundo o Aluno 1 a sugestão de melhoria seria a viabilização dos professores participarem mais ativamente do estágio supervisionado, garantindo aos alunos suporte teórico para as suas atividades práticas. A Aluna 2 não soube se posicionar sobre o assunto. O Professor 1 afirma que uma sugestão possível é a modificação da obrigatoriedade do estágio, passando o mesmo para não obrigatório, dessa forma não condiciona a conclusão do curso de Administração a realização do estágio. Para a Professora 2 como não há possibilidade do cumprimento do estágio da maneira estipulada pela Lei, a professora propõe a organização da Empresa Junior, o que permitiria aos estudantes uma experiência real com a Administração e a possibilidade de serem supervisionados de perto pelos professores da instituição.

O Coordenador do Curso de Administração assegura que uma proposta de melhoria interessante seria conceder maior flexibilidade de horário para os professores, para que os mesmos pudessem se dedicar a supervisão dos estagiários. O Vice Coordenador do Núcleo de

Gestão seguindo o que foi dito pelo Coordenador do Curso de Administração, afirma que a flexibilidade seria primordial para o sucesso do cumprimento da Lei para os estagiários, promovendo assim o atendimento das exigências da lei e realizando as atividades prescritas no Plano de Atividade.

Dessa forma as respostas em sua maioria são convergentes, tendo como melhoria sugerida para o estágio da Administração da UFPE-CAA, maior flexibilidade para os professores poderem atuar como supervisores, sendo dedicados a isso, conhecendo o trabalho de cada um estagiário sob a sua supervisão, oferecendo a perspectiva da teoria para os estudantes, de acordo com o artigo 7º (Lei 11.788, 2008). A outra melhoria apresentada pelos respondentes é a consequência da resposta anterior, a viabilidade de exercer o estágio garantindo o seu cumprimento para a conclusão do curso.

Apresentadas as respostas dos quatro grupos respondentes as entrevistas, segue no próximo capítulo as considerações finais.

6 CONCLUSÃO

O estágio é uma oportunidade que o estudante tem de colocar os conceitos adquiridos em prática, sendo o estágio dividido em obrigatório e o não obrigatório, dependendo das diretrizes pedagógicas para definir qual método será usado por cada curso. O estágio é regulamentado no Brasil com base na Lei nº 11.788 do ano de 2008, na qual apresenta os direitos e deveres das partes envolvidas: estudante, Instituição de Ensino e empresa.

Refletindo no número de alunos que concluem os cursos e estão aptos a ingressar no mercado de trabalho, em especial os estudantes do curso de Administração, sobreveio a pergunta de se os estudantes estão saindo das graduações prontos para atuar. Sabendo que o estágio obrigatório supervisionado é uma fonte de experiência e aprendizado a pesquisa foi sendo delimitada.

Este trabalho teve como objetivo avaliar a qual é a percepção dos alunos, docentes e coordenadores de cursos e empresa que já trabalhou com estagiários, acerca da influência do Estágio Supervisionado sobre a formação acadêmica dos discentes de Administração da UFPE-CAA, visando dessa forma obter uma imagem mais clara da relevância do estágio obrigatório.

Com base nas informações obtidas por meio das entrevistas, foi possível observar que os quatro grupos respondentes reconhecem que o estágio obrigatório supervisionado é de extrema importância para a formação de um administrador. O profissional da Administração não trabalha unicamente com bens materiais, a administração envolve pessoas e cada uma com sua individualidade. A teoria pode instruir em como as pessoas devem ser tratadas, ou qual a maneira mais hábil de lidar com um problema de pessoal, mas é só na prática que esses pontos são vistos sob uma nova perspectiva.

O estágio oferece ao estudante uma oportunidade de aprender a exercer a função, podendo contar com um supervisor técnico, fornecido pela empresa contratante e o supervisor cedido pela a universidade para acompanhar o desenvolvimento e execução do plano de estágio. A prática deve estar aliada a percepção dos assuntos visto em sala de aula, permitindo aos estudantes que identifiquem a realização de conceitos, antes vistos apenas dentro das universidades.

Todos os respondentes destacaram a importância da realização do estágio. Sendo assim todos demonstraram que o estágio supervisionado obrigatório é uma ferramenta única para colaboração da formação do novo profissional. Ainda questionando sobre o estágio

supervisionado obrigatório, os respondentes apresentaram, de acordo com cada um deles, os pontos fortes e pontos fracos, tanto da Lei nº 11.788 como da execução da Lei por meio da Universidade Federal de Pernambuco – Campus Acadêmico do Agreste.

Como ponto negativo da Lei de Estágio foi determinado a impossibilidade de colocar a lei em prática, devido a demanda de alunos de Administração na cidade de Caruaru. Tendo em mente que a UFPE não é a única Instituição de Ensino que oferece o curso, a oferta de vagas para a realização do estágio obrigatório são poucas e considerando a necessidade de cumprir o estágio para a conclusão do curso. Essa situação acaba implicando no desvio de função do estagiário e o mesmo acaba não aprimorando o conhecimento obtido em sala de aula por falta da realização da prática efetiva das atividades de um administrador.

Como crítica ao estágio da UFPE-CAA foi apontado a falta da participação efetiva dos professores na supervisão do estágio, devido à falta de flexibilidade de horário dos professores, e a limitação de mobilidade para atender a todos os estagiários a supervisão tem se limitado a correção dos relatórios de estágio, sendo isso muito superficial a supervisão que de fato deveria acontecer.

Mas também foram apresentados os pontos positivos da Lei de Estágio, com ênfase na seguridade dos direitos dos estagiários e as medidas básicas para garantir aos estudantes a melhor estrutura para o aprendizado, como também a conexão entre a empresa, o estudante e a Instituição de Ensino, na finalidade de garantir que todas as partes agirão em prol do crescimento e desenvolvimento do estudante como profissional. A UFPE-CAA foi elogiada por tentar agilizar os processos para a realização dos estágios, evitando assim que os alunos não pudessem concluir o curso por pendência nessa área.

Apresentadas as opiniões dos respondentes e com base na pesquisa bibliográfica a realização do estágio na formação do profissional da Administração é de extrema importância, pois o mesmo oferece ao estudante a oportunidade de praticar as teorias adquiridas na academia contando com o suporte dos supervisores. Permitindo que o estudante tenha um vislumbre da atuação como profissional e a troca da sala de aula para a prática real dos conceitos da administração, é a preparação do estudante para a saída da Instituição de Ensino para o mercado de trabalho.

6.1 LIMITAÇÃO DE ESTUDO

As principais limitações encontradas para a realização deste trabalho podem ser caracterizadas pelo fato do Estágio Obrigatório Supervisionado ainda ser pouco estudado com

base no curso de Administração, sendo o tema mais estudado nas licenciaturas, dificultando encontrar material bibliográficos para a construção do corpo do trabalho. Em referência as entrevistas, alguns dos entrevistados desconheciam a Lei de Estágio e por isso não se sentiam aptos para falar sobre a mesma.

6.2 SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

Como sugestão de pesquisas futuras, pode-se destacar a realização de um Estudo de Caso sobre o Estágio Obrigatório Supervisionado nas licenciaturas da UFPE-CAA, com realização de entrevistas semiestruturadas, na finalidade de observar as diferenças do cumprimento do estágio na mesma Instituição de Ensino.

Posteriormente, pode-se enfatizar a criação de um artigo, tendo como base o presente Estudo de Caso e o sugerido acima, com intuito de comparar os modelos de estágio na Universidade Federal de Pernambuco – Campus Acadêmico do Agreste.

As referências, o apêndice e o anexo do trabalho são apresentados a seguir.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Denise R. de; LAGEMANN, Letícia; SOUSA, Silvio V. A.. A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO PARA A FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR. EnANPAD, Salvador, 2006.

BARBOSA, A. J. S; LEHFELD, N. A. S. FUNDAMENTOS DA METODOLOGIA CIENTIFICA. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.

BARROS, Jheyce M. da S. ANÁLISE COMPETITIVA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE CONFECÇÕES DO AGRESTE PERNAMBUCANO. UFPE, 2015, Caruaru-PE.

BOHLANDER George, SNELL Scott, SHERMAN Arthur; Administração de Recursos Humanos. São Paulo, Thomson, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração geral e pública. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

COSTAS, Ruth; 'Geração do diploma' lota faculdades, mas decepciona empresários. BBC Brasil, São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/10/131004_mercado_trabalho_diplomas_ru> Acesso em 04.11.2017

CRESWELL, J. W. Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre. Editora: Artmed. 2ª Edição. 2007.

DAL`BÓ, Reginaldo André; MISSÃO, VISÃO E VALORES, administradores.com, 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/missao-visao-e-valores/28883/>> Acesso em: 22.08.2017

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio**. 4.ed. RIO DE JANEIRO: Nova Fronteira, 2000. 790p.

FLICK, Uwe. Uma Introdução a Pesquisa Qualitativa. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos – PRH, 1.ed. 6ª reimpressão. São Paulo, Atlas, 2011.

FRANCISCO, Wagner de Cerqueria e. "A economia do estado de Pernambuco"; *Brasil Escola*. Disponível em <<http://brasilescola.uol.com.br/brasil/a-economia-estado-pernambuco.htm>> Acesso em: 22.08.2017

FREIRE, Paulo. Pedagogia da Autonomia. Saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996. 148p.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOOGLE MAPS, Localização da UFPE – CAA. Disponível em: <<https://www.google.com.br/maps/@-8.225163,-35.9838848,394m/data=!3m1!1e3>> Acesso em 05.10.2017

GRUPO DE APOIO AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA UFPE 2013-2027, O Plano Estratégico Institucional da UFPE, 2013. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/38954/713399/pei13_27_.pdf/02b4e655-63e3-40fe-b285-90bf01186a5d> Acesso em: 02.10.2017

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pe/panorama>> Acesso em: 22.08.2017

JUNIOR, Aristides Ianelli; Porque contratar um estagiário é um bom negócio; Administradores.com; 2017. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/mobile/noticias/negocios/porque-contratar-um-estagiario-e-um-bom-negocio/118172/>> Acesso em: 04.11.2017

KUAZAQUI, VOLPATO; ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo. V.03 n.01. 2013. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/viewFile/15439/11537>> Acesso em 03.11.2017

LEITE, Paula Almeida Ribeiro; LOTT, Tereza Cristina Carneiro. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, UMA FERRAMENTA NAS EMPRESAS ATUAIS. 2010.

LINS, Carlos Renato Gherarde e ZÚNIGA, Melby. Administração de Recursos Humanos: teoria geral e prática em empresas mineiras. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad1998-rh-07.pdf>> Acesso em: 22.08.2017

LODI, Instituto Euvaldo. **Lei do Estágio**: tudo que você precisa saber. Brasília: CNI/IEL, 2010.

MARX, Karl. O Capital. Vol. 2. 3ª edição, São Paulo, Nova Cultural, 1988.

MATOS, Eliane; PIRES, Denise. Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem. Texto contexto - enferm. vol.15 no.3 Florianópolis July./Sept. 2006

MCDANIEL. C.; GATES, R.; **Pesquisa de Marketing**. 4º ed. São Paulo. Thomson, 2003. 562p.

MINAYO MCS. **O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde**. 9ª edição revista e aprimorada. São Paulo: Hucitec; 2006. 406 p

MINTZBERG, H.; GOSLING, J. Educando Administradores Além das Fronteiras. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 43, n. 2, abr-jun, p.29-43, 2003.

MODELLI, Naira; As diferenças entre Treinamento e Desenvolvimento; RH Portal. 2015. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/as-diferenas-entre-treinamento-e-desenvolvimento/>> Acesso em: 09.11.2017

MURARI, Juliana de M. Franco; HELAL, Diogo Henrique. O ESTÁGIO E A FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS EM ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO, *Revista Gestão e Planejamento*, Salvador, V. 10, Nº.2, p. 262-280, jul./dez. 2009.

PIMENTA, Selma Garrido; LIMA, Maria Socorro Lucena. Estágio e Docência. 7. ed. São Paulo. Cortez Editora, 2012.

RIBEIRO, Andresa Darosci Silva; TOLFO, Suzana da Rosa. **Estagiários, vínculos e comprometimento com as organizações concedentes de estágio**. Rio de Janeiro: Arquivos Brasileiros de Psicologia, 2011

SEBRAE, Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de Pernambuco; ESTUDO ECONÔMICO DO ARRANJO PRODUTIVO LOCAL DE CONFECÇÕES DO AGRESTE PERNAMBUCANO, 2012 Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Estudo%20Economico%20do%20APL%20de%20Confeccoes%20do%20Agreste%20-%20%2007%20de%20MAIO%202013%20%20docx.pdf>> Acesso em: 22.08.2017

SOUZA, Heidi Anne; Os princípios da Administração Científica; 2017. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/teoria-geral-da-administracao/104646/>> Acesso em: 19.09.2017

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO; História: A criação da CLT; 2012. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>> Acesso em: 22.08.17

UFPE, Universidade Federal de Pernambuco, Brasão da UFPE. Disponível em: <<https://www.ufpe.br/documents/40764/627921/marca-ufpe.jpg/95622e35-e88d-4f76-9fd1-9745acb82ab2?t=1499884926730>> Acesso em 02.10.2017

UFPE, Universidade Federal de Pernambuco, CAA. Disponível em: <<https://www.ufpe.br/caa>> Acesso em: 02.10.2017

UFPE, Universidade Federal de Pernambuco; História da UFPE. Disponível em: <<https://www.ufpe.br/institucional/historia?inheritRedirect=true>> Acesso em: 02.10.2017

YIN, R. K.; **Estudo de Caso. Planejamento e Métodos**. 5º ed. São Paulo. Bookman. 2014. 320 p.

7 APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Entrevista	Brás Francisco dos Santos Júnior
Cargo	Aluno/ Administração/ 7º período
Data da entrevista	13.11.2017
Hora de início	08h:40m
Hora de término	08h:45m
Duração	05m

ENTREVISTADOR: Bom dia colega, essa entrevista tem a finalidade de responder algumas perguntas sobre o estágio de uma forma geral que também irá me ajudar a desenvolver meu TCC. Pra iniciar, gostaria de saber, pra você, quais são as competências devidas para um administrador?

BRÁS: Eu acho que vai além do nosso PDCA, planejar, dirigir, controlar e avaliar, é... quando a gente de fato se depara com a realidade do mercado a gente vê a necessidade de avaliar de enfatizar a questão acadêmica com o lado profissional é pegar todas suas teorias e agora ser desenvolvida na prática é poder acompanhar de perto o processo de, de planejar, processo de manter uma empresa observando suas dificuldades e seus lados positivos que ela tem pra que você possa acompanhar de fato pra alavancar seu lado profissional e o lado da empresa também.

ENTREVISTADOR: Pra você, o que seria o estágio supervisionado?

BRÁS: O estágio supervisionado é aonde eu posso desenvolver todas as minhas capacidades que eu adquiri acadêmicas dentro da empresa, sendo acompanhada tanto por um docente da instituição como por um supervisor lá da empresa.

ENTREVISTADOR: Você acha que o estágio colabora na nossa formação como profissional?

BRÁS: Deveria, deveria muito contribuir, mas na realidade a gente vê que a maioria das empresas não abraçam a causa do estágio supervisionado para administração principalmente porque para colocar um estagiário lá dentro na parte de gestão eles sentem meio que essa resistência, mas na verdade deveria, mas infelizmente não.

ENTREVISTADOR: Pra você, qual é a relevância do estágio supervisionado para as empresas?

BRÁS: Bom, se olhar também pelo lado financeiro dela, meio que é um funcionário também com baixo custo e é aonde você também, porque quando você ensina você aprende também as práticas então quando eu coloco um supervisor pra orientar um estagiário, aquele supervisor vai lembrando das atividades que tem ser feitas e isso vai ficando com mais eficácia no processo, porque você vai observar, eita a gente tem que fazer assim, seguir os manuais, seguir as regras tudo isso vai dando mais importância ao processo da empresa.

ENTREVISTADOR: Considerando o modelo atual implementado no curso de Administração da UFPE CAA, quais são os pontos positivos do estágio supervisionado?

BRÁS: Como pontos positivos eu acredito que seja, na época do coordenador professor Marcone, foi o suporte, tanto o professor quanto Ítalo da secretaria, eles deram total apoio e suporte, assim como também minha professora orientadora, pra que o processo fosse desenvolvido com mais facilidade dentro da empresa.

ENTREVISTADOR: E pra você, teria pontos negativos nessa Lei aqui do estágio no CAA?

BRÁS: Ponto negativo é essa, eles dão esse ponto aqui na faculdade, mas eu acho que se eles pudessem apoiar de perto no local de trabalho, vendo o processo que está sendo desenvolvido acho que seria mais legal.

ENTREVISTADOR: Você conhece a Lei do Estágio?

BRÁS: A Lei do Estágio eu conheci um pouco quando eu fui Jovem Aprendi, como estagiário lá na COMPESA.

ENTREVISTADOR: Então tu poderia me falar alguns pontos da Lei que tu acha positivo.

BRÁS: A Lei do Estágio é como eu te falei, né, ela vai dar essa importância, não só para o estudante desenvolver suas práticas e adquirir seu primeiro emprego como também pra empresa poder implementar mais processos de aprendizagem não só pra o estagiário que está chegando, mas principalmente pra o supervisor, pra o pessoal que acompanha de fato o estagiário na empresa que ele vai relembrando os processos e tendo mais eficiência em todo o processo.

ENTREVISTADOR: Pra você, teria algum ponto negativo nessa Lei?

BRÁS: Eu acho que a Lei deixa muitas brechas na questão da supervisão onde as empresas muitas das vezes acabam tendo desvio de função onde de fato você tá ali pra cumprir a ideia de administração e acaba servindo cafezinho, vai tirar xerox, vai fazer coisas que não são pra um estagiário.

ENTREVISTADOR: Tu daria alguma sugestão de melhoria?

BRÁS: Eu acho que no geral, o que precisa no Brasil é questão de fiscalização, a gente tem vários programas sociais, tem várias questões que de fato vem pra ajudar o brasileiro como cidadão mas sofrem com a questão da fiscalização, muitas pessoas usufruem desses bens que deveriam ser para pessoas mais necessitadas.

ENTREVISTADOR: Você daria alguma sugestão de melhoria pra o estágio supervisionado aqui da UFPE?

BRÁS: Bom é como eu te falei, a questão da supervisão, onde o professor pudesse acompanhar, onde tivesse uma pessoa de fato responsável pra tá visitando as empresas e vendo o processo de fato que o estagiário está desenvolvendo dentro da empresa.

ENTREVISTADOR: Muito obrigada Brás pela sua colaboração para com meu trabalho.

BRÁS: por nada.

Entrevistado	Isabel Taise de Souza
Cargo	Aluna/ Administração/ 7º período
Data da Entrevista	13.11.2017
Hora de início	09h:15m
Hora de término	09h:20m
Duração	05m

ENTREVISTADOR: Bom dia Bel, desde já muito obrigada por estar participando da entrevista, o tema que será falado aqui é sobre o estágio supervisionado, espero que você possa contribuir com suas respostas pra meu trabalho. A primeira pergunta da pesquisa é, na sua concepção, quais são as competências necessárias para um administrador?

ISABEL: Ser um bom líder, ter a capacidade de lidar com conflitos, é... como eu posso dizer... saber lidar com as características individuais de cada um e proporcionar da melhor forma o dia-a-dia no trabalho.

ENTREVISTADOR: Pra você, o que seria um estágio supervisionado?

ISABEL: Supervisionado eu acho que é alguém que tem conhecimento sobre aquele assunto e está ali lhe orientando a respeito de algo que você não tem conhecimento, que você só viu na teoria e não viu na prática.

ENTREVISTADOR: Você acredita que o estágio supervisionado colabora pra nossa formação como profissional?

ISABEL: Sim, acredito que sim, porque como eu já tinha citado anteriormente que de certa forma mesmo que você não aprenda na prática o que você vê aqui, mas você passa a vivenciar a realidade da empresa.

ENTREVISTADOR: E qual a relevância do estágio supervisionado para a empresa?

ISABEL: Eu acho que a maioria das empresas, nem todas mas tratam os estagiários como um custo a menos pra empresa, a realidade da região é essa, porque o estagiário traz um custo menor pra empresa mas faz os serviços como um trabalhador efetivo.

ENTREVISTADOR: Considerando o modelo atual implementado no curso de Administração da UFPE CAA, quais são os pontos positivos do estágio supervisionado?

ISABEL: Os pontos positivos... eu acredito que o ponto positivo só é mesmo a obrigatoriedade de ter o estágio para que você possa aprender na prática aquilo que você vê aqui na universidade, porém nem sempre você vê na prática aquilo que você aprende aqui, porque a realidade da região em relação ao estágio é muito controversa

ENTREVISTADOR: E quais seriam os pontos negativos dessa mesma Lei?

ISABEL: Os pontos negativos é, é... eu acho que a faculdade deveria ter mais vínculos com as empresas pra que possam facilitar pra o aluno no momento que ele vá a procura do estágio, porque essa questão está prejudicando muita gente que está à procura do estágio, mas não está encontrando.

ENTREVISTADOR: Tu conhece a Lei do Estágio?

ISABEL: Só alguns pontos

ENTREVISTADOR: Tu poderia citar alguns pontos dela que tu acha positivo?

ISABEL: Alguns pontos positivos... é que o estagiário tem alguns dos direitos que são de um funcionário contratado pela empresa, porém eles têm algumas vantagens como trabalhar no máximo seis horas por dia que de certa forma não vai interferir na vida escolar dele, devido a essa carga horária.

ENTREVISTADOR: Teria algum ponto negativo nessa Lei ao seu ver?

ISABEL: Que eu tenha conhecimento, não.

ENTREVISTADOR: Tu propõe alguma melhoria?

ISABEL: Uma melhoria... que... é mais em relação da empresa não considerar o estagiário como um custo a menos e seguir o lado efetivamente, o estagiário está ali pra aprender na prática aquilo que tá vendo nas universidades.

ENTREVISTADOR: Você daria alguma sugestão de melhoria pra o estágio supervisionado aqui da UFPE?

ISABEL: Eu acho... no momento não vem nada em mente.

ENTREVISTADOR: Então tá bom Bel, muito obrigada pela contribuição para com meu trabalho.

ISABEL: Por nada.

Entrevistado	Cláudio José Montenegro de Albuquerque
Cargo	Professor adjunto 4
Data de entrevista	13.11.2017
Hora de início	08:05
Hora de término	08h:17m
Duração	12 m

ENTREVISTADOR: Bom dia professor estou realizando o trabalho de conclusão de curso e gostaria de saber se o senhor aceitaria participar de uma entrevista, afim de responder algumas perguntas em relação ao estágio obrigatório?

CLÁUDIO: Sim, pois não...

ENTREVISTADOR: Pra o senhor, quais seriam as competências necessárias para um administrador?

CLÁUDIO: Olha, um administrador tem que ser um resolvidor de problemas, tem que ter iniciativa, tem que ter conhecimento de ferramentas pra otimizar recursos, recursos esses é.. Pessoal, financeiro, tecnológicos, ele tem, ele tem é.. Ele tem que ter também conhecimento de gestão de pessoas, tudo o que você vai fazer, queira ou não queira você vai depender de pessoas.

ENTREVISTADOR: Pra o senhor, o que é um estágio supervisionado?

CLÁUDIO: Olha, o estágio supervisionado, é uma... exigência acadêmica que objetiva dá uma formação prática ao aluno e ao mesmo tempo concede algumas isenções á empresas ou instituições que recebem esse aluno. A Lei do Estágio ela foi criada no sentido de viabilizar a prática de conhecimentos que o aluno tá absorvendo na academia ao mesmo tempo que ele, ele ainda está como estudante. O que aconteceu é que algumas empresas viram só a forma de se beneficiar dessa legislação e tem tratado os estagiários como se fosse uma mão-de-obra barata, sem obrigação de pagar os encargos sociais e sem uma série de direitos e cumprindo a contrapartida que é a de ter um supervisor pra lhe ensinar aquele conhecimento que tá adquirindo, que a gente tem observado que muitos, muitas dessas instituições é... tem feito isso, o ideal é que você dê a sua contribuição, você participe com o seu trabalho, com o conhecimento que você já na academia e receba uma orientação técnica daquilo que você quer fazer, que tenha um profissional já experiente que você dentro da organização que vai lhe transmitir isso, mas isso muitas das vezes não acontece e o que depender do local que você esteja muitas vezes nem existe na organização uma pessoa com esse perfil.

ENTREVISTADOR: O senhor acha que o estágio supervisionado colabora na formação do administrador?

CLÁUDIO: claro...

ENTREVISTADOR: Comente um pouco por favor...

CLÁUDIO: ele contribuiu porque o aluno tem uma carga teórica dentro do curso que ele faz e muitas das vezes não têm ideia de como isso se materializa na prática e o estágio da essa visão.

ENTREVISTADOR: Considerando o modelo atual implementado no curso de Administração da UFPE CAA, quais são os pontos positivos do estágio supervisionado?

CLÁUDIO: Os pontos positivos são esses para os quais o estágio foi criada a Lei do Estágio para que seja é... a oportunidade do aluno exercer na prática aquela atividade na qual ele está se formando ao mesmo momento que ele está na academia, esse é um ponto positivo.

ENTREVISTADOR: Para o senhor existiria algum ponto negativo nessa Lei?

CLÁUDIO: Os pontos negativos não dependem da academia e nem do aluno, eles são é é.. Decorrentes do comportamento de algumas empresas que utilizam mão-de-obra barata e não dão contrapartida que está prevista na Lei do Estágio que é ter uma pessoa pra ensinar.

ENTREVISTADOR: Quais são os pontos positivos da Lei do Estágio, se o senhor a conhecer?

CLÁUDIO: Conheço, eu fui coordenador de curso, então tive a oportunidade de estudar, os pontos positivos são esses de dar a oportunidade ao aluno exercer numa empresa ou numa organização atividades práticas daquele conhecimento que tá adquirindo na universidade esse é o lado positivo. Muitas vezes é é... o aluno ainda se beneficia com uma bolsa, mas o que tem ocorrido as empresas que não estão é... cumprindo a Lei do Estágio, eles seduzem o aluno com uma bolsa além do do... quero dizer, uma bolsa assim que ele fique encantado com ela e muitas das vezes fique pensando que aquilo ali é a salvação dele ai ele começa a desenvolver atividades que não estão agregando muito no conhecimento e depois que termina o estágio ele se forma e o banco, ou seja lá qual for a instituição, é que a gente tem observado muito isso em bancos, ai bota pra fora e coloca outro, porque todo ano tá entrando gente.

ENTREVISTADOR: O senhor acha que teria pontos negativos nessa mesma Lei?

CLÁUDIO: Os pontos negativos é esse provocado pelas organizações que recebem os estágios. A Lei se ela for cumprida de acordo com o que está contida nela seria perfeita, ora mas temos que ver também qual é a realidade que estamos inseridos, pela minha, pela minha vivência aqui na cidade eu acho que não existe uma oferta de estágio suficiente para absorver todos os nossos estudantes nas condições preconizadas pela Lei de Estágio, e você a de convir que aqui em Caruaru pelos menos que eu sei de cursos que são bem estruturados, pelo menos

cinco cursos de administração cada curso desse tem muitas pessoas se formando e onde é que todos esses vão estagiar?

ENTREVISTADOR: O senhor teria alguma sugestão de melhoria para essa Lei?

CLÁUDIO: Não, não, eu não tenho talento pra legislar não, agora eu acho que a Lei, o, o que eu vejo é que é... o estágio obrigatório ele dentro da nossa realidade ele deveria passar a ser uma disciplina não obrigatória porque você tem alguns que conseguem estágio e tem alunos que não conseguem aí nós não podemos condenar aqueles que não conseguiram a não se formar, porque você teria que que arrumar alguma atividade, houve um período em que a universidade acolhia alguns alunos em atividades administrativas dentro da da gestão do campus e contabilizava isso como estágio houve um procurador do Ministério do Trabalho que parece que ele tá mais exigente ainda, e ele não tá mais permitindo isso e realmente, tem alunos que tem currículos brilhantes aí se não conseguir o estágio vai ficar sem se formar? Não é justo uma coisa dessa, né? Você tem que ter um curso que é... contemple todas essas possibilidades.

ENTREVISTADOR: E o senhor daria uma sugestão de melhoria pra o estágio supervisionado aqui da UFPE?

CLÁUDIO: Bom, eu acho que a Lei na, no meu entender, ela é perfeita, o que acontece é que nós não temos estágios suficientes pra todos os alunos, que a gente não pode se restringir a UFPE, temos que ser pensado que tem aluno que não conseguiu entrar aqui mas entrou em outras universidades e que tem o mesmo direito de fazer seu estágio, só que o mercado não oferece a quantidade de estágio suficiente para abrigar todos esses alunos, então a única, quer dizer, a solução que eu vejo é ter o estágio mas não como obrigatório, quer dizer o estágio ele, ele é importante, o alunos faz isso aqui como uma disciplina eletiva, se ele conseguir o estágio ótimo mas também se não conseguir... Há professores que discordam, eu respeito a opinião mas agora, você não pode obrigar uma coisa que não existe.

ENTREVISTADOR: Ok professor, muito obrigada pela entrevista, o senhor me ajudou bastante com suas respostas...

CLÁUDIO: por nada, tchau!

Entrevistado	Raquel Ramos
Cargo	Professora
Data da entrevista	13.11.2017
Hora de início	10h:22m
Hora de término	10h:40m
Duração	18m

ENTREVISTADOR: Bom dia professora, a entrevista será perguntas relacionadas ao estágio a fim de agregar conhecimentos ao meu Trabalho de Conclusão de curso... Primeiro gostaria de saber, segundo sua opinião, quais são as competências fundamentais para um administrador?

RAQUEL: Várias né! Assim, porque eu acho que um administrador primeiramente as questões técnicas que quando eu falo técnicas envolve também a questão da academia, né, o conhecimento teórico de ter uma formação, de ter uma, uma especialização pra poder comandar e tem a questão da teoria, embora eu acredite que a experiência também vai influenciar nisso porque se ele tem a questão do conhecimento teórico já ajuda porque se o problema surgir, alguma coisa se ele já tem esse conhecimento teórico então ele já tem base pra solucionar esse problema da melhor forma possível, porque outras empresas, outros empresários tiveram esse mesmo problema e conseguiram solucionar daquela mesma forma, claro que cada empresa tem suas peculiaridades e nem todas serão resolvida pela mesma coisa mas geralmente tem aquela questão de você generalizar então tem um problema e nós vamos resolver esse problema desse jeito então tem que ter o conhecimento teórico que ajuda muito mas tem a questão também de outras habilidades que ele precisa, questão da habilidade humana que eu acredito que para o administrador é algo essencial, que aí vai ver a questão das três habilidades que a gente ver muito em administração, a técnica a humana e a questão da habilidade sistêmica, então aí você vê a questão da técnica é mais chão de fábrica mas o administrador geralmente não está lá, tá ou no nível intermediário ou no nível mais avançado, né, e quando ele vai avançando tem algumas habilidades que ele precisa mais e a questão humana, o tratar com o outro e é uma coisa que você vê que falta muito, principalmente nas pequenas empresas, então muitos empresários não tem essa, essa habilidade humana pra poder tratar com seus funcionários então eu acho extremamente relevante isso, a questão da habilidade humana, você ter uma visão holística, você ter uma visão do todo da organização, não só as partes, pronto, semana passada nós estávamos estudando gestão sustentável e eu

achei muito interessante que um grupo trouxe um trabalho, foi simples mas foi muito muito interessante porque eles conseguiram trazer os problemas e já trouxe a solução pra os problemas que a empresa causava, então ficou muito interessante, e um dos problemas foi a questão da assinatura, então eles estavam acumulando muito papel e foi proposto a gestora que ela é... comprasse uma, uma maquininha pra coletar as assinaturas mas ela disse que seria muito caro porque é mais e mil reais mas ai ela não estava enxergando o todo porque ela iria economizar dinheiro e tempo dos funcionários tudo mais com aquela máquina, embora que de fato o investimento inicial, então é extremamente importante que o administrador também tenha essa visão do todo na organização, certo, uma mudança aqui vai causar o que? Uma mudança no todo da organização porque você olhar as coisas só como custo e não enxergar aquilo ali como uma mudança geral então é um problema também e isso é uma coisa comum que também acontece, mas acontece mais com os gestores das pequenas empresas que não tem essa visão como um todo, então eu vejo mais essas questões, questões teórica, questão humana, a questão de você ver a organização, e a questão holística e a experiência também é muito importante inclusive os empresários dizem isso então eu acho que é mais ou menos isso.

ENTREVISTADOR: Pra senhora o que seria um estágio supervisionado?

RAQUEL: Olha, pra mim estágio supervisionado aquele a qual tem um líder, tem o, o... estagiário, tem o líder mas só pra dar a você o, o ..., mostrar e dar as diretrizes a você e não sei, um vez por semana ou a cada quinze dias sentar e dizer quais são as atividades que você desenvolveu, houve algum desvio de função, se houve desvio de função vamos voltar porque a lógica e a finalidade do estágio é que você consiga colocar lá o que você aprendeu na faculdade, porque se você não está fazendo isso, qual é a lógica de você está estagiando, qual é a lógica de você ir pra o estágio e você tá servindo de menino de recado, então não tem lógica esse tipo de estágio, lógica é o que, dentro dos conformes, eita vi isso marketing, vi isso em produção, vamos tentar implantar, claro que não vai ser uma coisa cem por cento porque o que tá na teoria dependendo da organização você não consegue, tem que haver a flexibilização mas a lógica é essa, o mínimo você conseguir implantar a lei, então supervisionado não é pra que o gestor esteja lá direto não mas que ele dê inicialmente as diretrizes, dê as atividades e diga a sua responsabilidade é essa e dê também um certo... uma certa autonomia, liberdade pra aquela pessoa, aquele estagiário e depois a cada que é necessário também, é uma das, vamos dizer assim, uma das etapas da administração é a questão do controle, esse feedback, e ai as atividades como estão? Nesse momento alguém mandou outra atividade que não tem nada a ver, então vamos lá ver o que aconteceu, vamos

voltar, porque a lógica do estágio é essa, consegue colocar na prática o que você viu na teoria pra casar porque administração tem que ser assim teoria e prática, teoria e prática, pra que você consiga absorver, então dando as diretrizes, dando uma liberdade mas tendo um certo controle para que as atividades sejam feitas de acordo com o que tem que ser feito e não você tá tendo desvio de função porque aí não adianta.

ENTREVISTADOR: a senhora acredita que o estágio supervisionado colabora na nossa formação como administrador?

RAQUEL: eu acredito, agora é claro, nós temos que ser bem, bem claras e saber que há existe um desvio de função em relação isso, se fosse pra, pra fazer o estágio que tá lá no papel seria ótimo porque seria uma oportunidade de vermos na prática, na teoria e vamos ver na prática, porque, pronto, é isso que eu tento fazer pra os alunos e eu acho muito interessante que tem uns que se engajam e dizem, o professora o que a gente viu aqui em Gestão Sustentável também vimos na empresa, de fato ela implementa, faz isso, faz aquilo, não faz nada do que a teoria tá dizendo, certo mas qual é o bom? Viu na teoria e foi lá na prática, ver se as empresas adotam ou não adotam e porquê? Então o estágio é ótimo, justamente pra você ter uma base do que você viu na teoria ver na prática, qual é o problema? Ai volto pra os pontos negativos da Lei do Estágio, é a nossa realidade, os gestores não são formados, muitas vezes não entendem a concepção de estágio, do que é o papel do estagiário, que não é pra você tá mandando ele levar o papel de um canto pra o outro não, é você junto com ele sentar, ele contribuir, fazer ele participar do processo mesmo de tomada de decisão, claro, tomada de decisões mais simples mas tentar enxergar como um todo, como se fosse a iniciação dele mesmo pra quando ele finalizar a faculdade, ele conseguir um trabalho porque ele já teve uma experiência com isso. Então o estágio pra mim serve muito, mas desde que ele siga as regras que são impostas, porque se houver desvio, não terá muita contribuição não.

ENTREVISTADOR: Qual a relevância do estágio supervisionado para a empresa?

RAQUEL: eu acho, referente a empresa, uma contribuição muito grande, se a empresa de fato permite que o estagiário cumpra seu papel ele vai contribuir, ele tá fresquinho tem conhecimento acadêmico, é claro, que ele não tem experiência ainda mas olha, você como gestor tem a experiência, ele tá trazendo pra você conhecimento, então vocês podem atrelar, olhe o casamento, duas pessoas ou mais pensando, você consegue chegar numa solução mais rapidamente e a probabilidade é que essa solução seja a melhor, porque serão vários olhares, olhando para uma mesma situação e oferecendo várias alternativas para chegar numa melhor solução. Então é conhecimento e experiência juntos ali tentando desenvolver aquela organização, tanto o estagiário quanto a empresa vão ganhar, porque o conhecimento está

sendo levado aquela empresa, a empresa ganha muito tendo um estagiário mas volto a repetir, desde que ele faça as atividades a qual condiz pra ele porque se não, de nada vai adiantar o estágio.

ENTREVISSTADOR: Considerando o modelo atual implementado no curso de Administração da UFPE CAA, quais são os pontos positivos do estágio supervisionado?

RAQUEL: aaa... com essa nova Lei, que o administrador tem... pronto, os pontos positivos eu acho que você acaba fortalecendo a administração e o curso de administração porque você agora limita e de fato diz o que, quem ta pra administrar é quem se desenvolveu pra isso e que tem competência pra isso e quem tem é o administrador, do mesmo jeito que dizem que quem vai assinar o balanço vai ser o contador não é qualquer pessoa, então olha, o modelo que tá é muito bom, agora a questão é, tem como você cumprir isso aí? Porque olha, não adianta, por exemplo, eu sou o governo e você empresa e eu chego pra você, você é uma pequena empresa, e eu digo pra você, olhe, as pequenas empresas vão ter que se adaptar agora e vão ter que fazer isso, isso, isso, elas não têm recursos não tem informação, o que você propôs é ótimo, mas e aí, nós estamos conseguindo, é o que eu vejo com o pessoal aqui sobre a polícia do, dos resíduos sólidos, é ótimo, o país ter a toca dos lixões por aterros mas teve? Não teve. Teve recursos nos municípios pra isso? Não teve, então pra que adiantou a Lei, a Lei adiantou só pra ficar lá, nossa Lei é ótimas mas a questão é que nós não conseguimos implementar essa Lei então ai vem... essa é a questão, as diretrizes que foram estabelecidas aqui, foram ótimas mas a questão olha, nossa realidade são de micros e pequenas empresas então o SEBRAI indica que mais de noventa por cento, principalmente do APL aqui são de micro e pequena empresas, boa parte desses gestores não são formados, então se eles não são formados ou se são formados, não são administradores, são pedagogos, são design, porque eu já tive conhecimento sobre isso porque eu fiz minha dissertação lá, então veja, de cinquenta e cinco apenas quinze tinham formação e dos quinze, apenas nove ou oito eram em administração, então veja o quantitativo de, de estudante para fazerem o estágio não é pequeno e sendo que se você for olhar a contra ponto as empresas que tem de fato o administrador, não tem, então como você vai conseguir casar isso daí, então veja, as diretrizes são ótimas porque fortalece a base administrativa, fortalece a administração mas você não tem realidade pra implantar isso, então esse é o problema, aí como que vai ter fazer? Não sei como é que vai fazer, mas aí tem que ter uma mediação, porque é ótimo, mas não tem realidade pra isso, porque nós não temos gestores tudo isso e a grande maioria das empresas não tem um administrador tomando conta delas...

ENTREVISTADOR: eu iria te pedir pra falar alguns pontos negativos da Lei, mas acho que esse ponto já se encaixa, ne? (Risos)

RAQUEL: isso, isso mesmo...

ENTREVISTADOR: Quais são os pontos positivos da Lei de Estágio?

RAQUEL: eu não estou familiarizada com essa Lei de estágio não, então não vou saber te responder essa pergunta...

ENTREVISTADOR: sem problemas, mas você teria alguma sugestão de melhoria pra o estágio supervisionado aqui da UFPE?

RAQUEL: Olhe eu acho que a questão da melhoria seria de fato se nós conseguirmos implementar um estágio que fosse de acordo com que tivesse no papel, as vezes eu vejo que os professores estão sobrecarregados, principalmente os efetivos, que acabam não podendo dar atenção, de tá uma vez por mês ou de quinze em quinze dias olhando quais são as atividades, o que você tá fazendo, se as atividades estão sendo desviadas, então vamos organizar isso, pra tentar trazer vantagens disso e trazer melhorias disso, tipo, tentar implementar aqui na organização a Empresa Junior, que é algo desejado mas ainda não conseguiram, pra ver se os estagiários conseguem fazer de fato o que eles veem na teoria e fazer na prática, então tem algumas melhorias em relação a supervisão. Então eu acho que o estágio deveria ser assim, teve alguma dificuldade no estágio, então vai lá e fica sabendo o porquê o aluno não conseguiu exercer aquela atividade, qual habilidade o faltou. Eu acho que a universidade deveria estar mais próxima das empresas, porque essa é a finalidade, nós fazemos pesquisas pra implementar nas empresas, porque o que adianta pesquisar se não for pra implementar e tendo essa proximidade eu acho que diminuiria esse desvio de função.

ENTREVISTADOR: professora, muito obrigada pela contribuição.

RAQUEL: Por nada.

Entrevistado	Marcone Freitas da Costa
Cargo	Coordenador do curso de Administração
Data da entrevista	20.11.2017
Hora de início	20h:20m
Hora de término	20h:30m
Duração	10m

ENTREVISTADOR: Boa noite professor Marcone, a entrevista é pra acrescentar no meu TCC que está sendo realizado com o professor Mário dos Anjos. O assunto que envolve toda a entrevista é sobre o estágio supervisionado. Gostaria da sua participação pois estamos coletando opiniões de alunos, professores e coordenadores aqui da faculdade e como o senhor é o coordenador do curso, será de grande a valia sua participação.

MARCONE: Espero que eu possa ajudar (risos)

ENTREVISTADOR: Pois bem, gostaria de saber, na sua opinião, quais são as competências necessárias para um administrador?

MARCONE: Bem, o administrador tem que ter a capacidade de planejar suas ações, planejar o que ele quer fazer pra chegar em seus objetivos, pra que aí ele possa tá fazendo as atividades e ao mesmo tempo controlando o que tá fazendo, pra que ele possa ter uma noção, mensurando se eu estou no caminho que eu planejei ou se eu preciso fazer alguns ajustes pra poder chegar na minha meta. Então basicamente pra mim um administrador tem que ter a capacidade de se organizar, de planejar aquilo que ele quer fazer no futuro, quais são as metas que ele quer alcançar e quais atividades pra poder chegar nessa meta tendo a flexibilidade e a dinâmica de fazer os ajustes necessários pra chegar lá.

ENTREVISTADOR: Pra o senhor, o que seria um estágio supervisionado?

MARCONE: Estágio supervisionado tem que ter necessariamente um professor orientando o aluno em suas atividades. Existe uma dificuldade enorme de se conseguir um estágio supervisionado de se fazer efetivamente um estágio supervisionado, porque o professor ele não é contratado com essa atividade em sua, em sua, vamos dizer assim... suas atividades fins são docência, pesquisa e extensão essa atividade de orientar o aluno é um atividade pertinente ao curso, só que na prática o professor tá indo a empresa, acompanhar o aluno no dia-a-dia em suas atividades se torna um pouco inviável, teria que ter professores ou só pra isso ou com a carga horária bem considerável fosse direcionada pra essas atividades e na verdade não é, do jeito que é hoje o professor tem que dar aula, pesquisar, fazer extensão e

essa outra atividade que a maioria não quer fazer aí fica o aluno sem a devida orientação, jogado ao campo de trabalho sem a devida orientação, apenas com contato quando o aluno vem pra o curso de administração aqui no campus da UFPE.

ENTREVISTADOR: O senhor acredita que o estágio supervisionado colabora na nossa formação como profissionais?

MARCONE: Sim, o estágio supervisionado ele tem uma lógica de funcionamento ótimo, a proposta é perfeita, se na prática acontecesse com é pra acontecer seria muito bom, porque o aluno conseguiria, porque a ideia do estágio supervisionado, muita gente confunde e é compreensivo essa confusão, porque o estágio supervisionado ele precisa ter o que? O aluno colocará em prática tudo o que ele tá vendo em sala de aula, então se eu estou vendo em sala de aula como fazer um plano de marketing é interessante que eu chegue na empresa e coloque isso em prática, só que, chego na empresa e ela não me dá essa oportunidade, chego na empresa e ela me obriga a fazer trabalhos burocráticos coisa que quem fez um curso de secretariado poderia fazer, então está tendo um desvio de função. Então o estágio supervisionado do jeito que está sendo feito hoje não funciona, mas a proposta é ótima.

ENTREVISTADOR: Pra o senhor qual a importância do estágio supervisionado para as empresas?

MARCONE: que deveria ser, né? É isso que você quis dizer né?

ENTREVISTADOR: É

MARCONE: As empresas deverias realmente conceder um espaço pra que o aluno tivesse a oportunidade de aprendizagem, talvez se tivesse uma lei mais contundente a isso essas coisas não acontecessem, mas a empresa entende que preciso de pessoas pra desafogar o fluxo de trabalho que tem aqui, a chama o estagiário, infelizmente, essa é a lógica que funciona dentro das empresas, essa lógica que complica a questão de dar certo ou não dar certo, porque as empresas entendem o estágio como pegar aluno de um curso superior como uma mão de obra barata, sem encargos trabalhistas pra fazer atividades que estão abaixo da sua capacidade que ele estuda em sala de aula.

ENTREVISTADOR: Considerando esse modelo atual de estágio supervisionado implementado aqui no curso de Administração da UFPE, o senhor teria algum ponto positivo a ressaltar?

MARCONE: Os pontos positivos eles estão na estrutura proposta, na forma em que está sendo proposto é interessante como o aluno tem o orientador acadêmico e o aluno tem supervisor técnico na empresa que tem que ser formado em administração então a ideia, a lógica é interessante, mas a prática não, a proposta é uma e a prática é outra, porque o

professor não é obrigado a orientar um estágio obrigatório, ele pode dizer que está cumprindo a carga horária com aula, extensão e pesquisa, ele não é obrigado a fazer isso pra completar a carga horária dele, então fica o poder de barganha do coordenador pra falar que essa atividade também é importante e tem que ser feita, eles fazem na boa fé, mas eles não são obrigados a fazerem isso, então na prática hoje, não está funcionando como deveria, porque a UFPE não colocou na gestão dela essa atividade, isso deveria ter uma importância maior pra progressão, pra diminuir carga horária do professor, pra tudo, só que como na prática não tem essa importância os professores simplesmente se isentam.

ENTREVISTADOR: E quais seriam os pontos negativos dessa lei?

MARCONE: Não seriam as propostas, na estrutura que está sendo feito, o ponto negativo a meu ver, tem dois pontos aí, uma é a valorização da UFPE pra essa atividade, se ela reconhecer essa atividade, redução de carga horária para os professores que estão envolvidos nisso, uma pontuação maior que ajuda o professor a progredir na carreira, valorizar mais a atividade pra o professor se envolver mais de forma mais vantajosa pra ele e a próprio mercado, aí a lógica de mercado que sempre foi o nosso problema e o nosso Conselho Regional de Administração, estou falando pertinentemente pra Pernambuco, ele não é atuante nas empresas, então você vai em qualquer empresa e ela não é obrigada a ter um administrador, mas se você chegar nessa mesma empresa e perguntar quem é o contador, será um pessoa formada em Contabilidade, igualmente se você chegar em um hospital e perguntar quem é o médico, será o médico de formação. Infelizmente nossa área é muito vulgarizada, o termo é esse, porque qualquer pessoa pode atuar como administrador, e infelizmente é a nossa realidade. Daí quando vem o procurador e obriga um administrador nas empresas pra os alunos estagiarem eu vejo que a médio e a longo prazo isso irá nos ajudar, mas no curto prazo elas não tem e não vão contratar um, só pra terem um estagiário em sua empresa, então as vagas pra estágios diminuíram e os alunos estão se prejudicando com isso.

ENTREVISTADOR: Segundo seu conhecimento na Lei do Estágio o senhor teria algum ponto positivo pra ressaltar?

MARCONE: Exatamente agora eu não teria como lhe dizer os pontos positivos porque eu teria de pegar e analisar com calma sair pontuando, mas de forma geral a flexibilidade que se dá pra as empresas, não pra o administrador, e a nossa instituição não valorizar o professor nas atividades dando a eles a possibilidade deles contemplarem isso, eu acho que esse é o principal ponto negativo.

ENTREVISTADOR: O senhor já aproveitou e falou também dos pontos negativos da Lei, que seria a próxima pergunta... (risos)

MARCONE: a, a... desculpa não sabia (risos)

ENTREVISTADOR: Professor, o senhor teria alguma sugestão de melhoria pra o estágio supervisionado aqui da UFPE?

MARCONE: Assim, pensando rapidamente seria tudo em torno da flexibilidade pra os professores, mais recursos atrativos, a valorização das atividades pra dispensar na carga horária...

ENTREVISTADOR: Então muito obrigada professor por disponibilizar esses minutos pra entrevista. Tenho certeza que me ajudará bastante.

MARCONE: Por nada e boa noite.

Entrevistado	César Cardin
Cargo	Vice Coordenador do Núcleo de Gestão
Data da entrevista	20.11.2017
Hora de início	20h:35m
Hora de término	20h:42m
Duração	07m

ENTREVISTADOR: Boa noite professor, gostaria de realizar uma entrevista com o senhor para o meu TCC que falará sobre o estágio supervisionado. A primeira pergunta é quais competências necessárias para um administrador?

CARDIN: Várias competências, né! Conhecimento básico de administração, habilidade para lidar com as pessoas, comportamento, além de conhecimento de todas as áreas que ele atua, eu acho que além do conhecimento específico de cada disciplina ele tem que ter aquelas habilidades de liderança de adequabilidade ao local de trabalho, experiência, conhecimento do mercado em que ele vai estar atuando, entre outras funções.

ENTREVISTADOR: Pra o senhor, o que seria um estágio supervisionado?

CARDIN: O estágio supervisionado seria a... oportunidade do aluno pôr em prática tudo aquilo que ele está aprendendo ou aprendeu na teoria com o objetivo de reduzir a dicotomia entre teoria e prática, fazendo com que ele se habilite a trabalhar na área que ele escolheu.

ENTREVISTADOR: O senhor acredita que o estágio supervisionado influencia na nossa formação como administradores?

CARDIN: Desde que ele seja realizado de conformidade com o plano de estágio. Existe uma diferença entre o plano de estágio escrito e o que é feito, o grande problema é esse, principalmente porque o orientador muita vez ele é impedido, é impossível ele ficar supervisionando se o aluno está realizando as tarefas de acordo com o plano de estágio. Muitas vezes ele é colocado em uma atividade que não tem nada a ver com a área e aí a grande dificuldade é essa.

ENTREVISTADOR: Qual seria a importância do estágio supervisionado para as empresas?

CARDIN: Olhe, para as empresas é a chance deles conhecerem novos talentos, potenciais gerentes, potenciais gestores e que talvez eles não conhecessem ao nível de uma

seleção, ele vai ter um tempo suficiente pra conhecer de perto aquele estagiário e pode ser um potencial gerente.

ENTREVISTADOR: Considerando esse novo modelo de estágio supervisionado implementado aqui na UFPE, o senhor teria algum ponto positivo pra ressaltar?

CARDIN: Olha, eu acho que o estágio continua da mesma forma não mudou nada na prática, que é impossível o professor sair da sala de aula e tá orientando o estagiário dentro do ambiente de trabalho dele que muitas das vezes ele não é autorizado pra isso, aí embora na teoria possa ser feito isso, na prática é impossível, principalmente porque o professor orientador não tem recursos pra isso.

ENTREVISTADOR: O senhor teria algum ponto negativo pra ressaltar dessa mesma Lei?

CARDIN: O ponto negativo é justamente isso, a dificuldade do orientador em participar do estágio juntamente com o supervisor de estágio, verificar se o aluno está realizando as devidas tarefas proposto no plano de estágio, e a maioria dos planos de estágio não tem nada a ver com o que está sendo feito de verdade, eu já tive oportunidade de acompanhar alunos que estavam fazendo estágio no Banco do Brasil e só estavam ajudando os idosos a passarem o cartão, e isso não é estágio administrativo, isso qualquer pessoa de 2º grau pode fazer.

ENTREVISTADOR: Quais são os pontos positivos da Lei do Estágio?

CARDIN: Eu vejo como ponto positivo a teoria, a prática não existe, muito lindo quando tá escrito, mas o que está se praticando efetivamente não tem nada a ver com o que está escrito.

ENTREVISTADOR: Então esse já seria também um ponto negativo?

CARDIN: Exatamente, o ponto positivo é a criação da teoria e o negativo é a distância entre a teoria e a prática.

ENTREVISTADOR: O senhor daria alguma sugestão de melhoria?

CARDIN: Melhoria seria disponibilizar horário, aula de professor pra fazer isso, como se fosse disciplina, pra o professor poder, pelo menos uma vez por mês poder ir supervisionar as atividades do seu estagiário, ou seja, simplesmente dar recursos suficientes, até disponibilidade de transporte pra que a pessoa possa fazer isso, o aluno vai fazer estágio em Toritama, Santa Cruz, aí o professor vai ter que se deslocar com o carro dele pra lá, agastando a própria gasolina correndo risco? Não! A universidade tem que disponibilizar transporte pra que os professores possam exercer aquilo que está escrito.

ENTREVISTADOR: Quais sugestões o senhor daria pra melhorar o estágio supervisionado aqui da UFPE?

CARDIN: Exatamente isso que eu falei, o professor deveria ter recursos com carga horaria específica pra isso, um transporte pra que ele possa visitar as empresas na qual os alunos estão exercendo seus estágios e pra adequar aquilo ao plano de estágio, aquilo que foi efetivamente acordado.

ENTREVISTADOR: Ok professor, muito obrigada pela sua colaboração.

CARDIN: Por nada.

Entrevistador	Alessandro Walter da Silva
Cargo	Gerente Comercial – RAP BOY
Data da entrevista	17.11.2017
Hora de início	16h:00m
Hora de término	16h:05m
Duração	05m

ENTREVISTADOR: Boa tarde Alessandro. Gostaria de fazer uma entrevista com você pra obter uma visão da empresa a respeito do estágio supervisionado.

ALESSANDRO: Tudo bem, podemos começar...

ENTREVISTADOR: De acordo com sua análise, quais são as competências necessárias pra um administrador?

ALESSANDRO: Eu acredito que baseia-se em algumas funções que nós verificamos até mesmo no nosso curso que baseia-se naquela ideia de você saber planejar, organizar, dirigir e controlar, basicamente seria essa ideia de você traçar metas e buscar subsídios que permitam que você possam alcançar esses objetivos que foram traçados

ENTREVISTADOR: Pra você, o que seria um estágio supervisionado?

ALESSANDRO: Bom, o estágio é uma oportunidade excelente pra aqueles que estão cursando o curso de administração poderem visualizar na prática aquilo que eles viram na teoria na sala de aula que aprenderam na teoria na faculdade o estágio é uma ponte que permite que o aluno possa visualizar isso na prática, no dia-a-dia. Tanto ele vai poder vivenciar as experiências do cotidiano empresarial, como ele vai poder ter oportunidade de conviver com pessoas que já tenham uma certa experiência na área, isso vai agregar conhecimento e ele já vai poder intervir na realidade da empresa por meio dos conhecimentos que ele obteve na faculdade, no estágio ele pode trazer ideias, agregar valores na organização e trazer realmente mudanças que possam ser realizadas na empresa.

ENTREVISTADOR: Você acredita que o estágio supervisionado colabora na nossa formação como administradores?

ALESSANDRO? Sim, sim, com certeza, tanto porque permite esse acesso de você entender o dia-a-dia do que você viu apenas na teoria como muitas vezes também tem muitos alunos que por meio do estágio conseguem um emprego, literalmente um emprego fixo, posteriormente ao estágio, o estágio seria o primeiro passo vamos dizer assim, a primeira porta que se abre pra muitos, então depois dali ela pode ter um emprego efetivo, seja na

própria empresa que estagiou ou a conseguir contatos que vão levar a uma indicação pra outros trabalhos, então é de fundamental importância.

ENTREVISTADOR: E qual seria a importância do Estágio supervisionado para a empresa?

ALESSADRO: É importante do ponto de vista de... novas ideias que podem ser trazidas por meio desse estudante, ele pode trazer novos valores, novas ideias a empresa, atualizar conceitos, atualizar conhecimentos, isso agrega valores a organização e a empresa, ela, ela... também se mostrando receptiva a essas pessoas que vem exercer seu estágio, como é que eu posso dizer... ela também, ela se mostra apta pra o crescimento, pra receber pessoas jovens, pessoas que saíram da faculdade ou que estão saindo da faculdade, então é muito essa questão de você renovar, renovar conhecimento, isso é importante, muito importante pra empresa.

ENTREVISTADOR: Tu conhece a Lei do Estágio, poderia falar alguns pontos positivos a seu ver?

ALESSANDRO: Olha, por não me lembrar detalhadamente dos tópicos, então não sei responder essa sua pergunta.

ENTREVISTADOR: Sem problemas Alessandro. Muito obrigado pelo tempo disponibilizado, foi muito proveitosa a entrevista.

ALESSANDRO: Realmente espero ter ajuda, precisando estou à disposição.

8 ANEXO A - LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

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

CAPÍTULO I
DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Art. 4º A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Art. 5º As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

§ 1º Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

- I – identificar oportunidades de estágio;
- II – ajustar suas condições de realização;
- III – fazer o acompanhamento administrativo;
- IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;
- V – cadastrar os estudantes.

§ 2º É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3º Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

CAPÍTULO II

DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo

compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3º desta Lei.

CAPÍTULO III DA PARTE CONCEDENTE

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

CAPÍTULO IV DO ESTAGIÁRIO

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Art. 18. A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições.

Art. 19. O art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

.....

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

.....

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.” (NR)

Art. 20. O art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Revogam-se as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

Brasília, 25 de setembro de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

André Peixoto Figueiredo Lima

Este texto não substitui o publicado no DOU de 26.9.2008