



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE E
SECRETARIADO – FEAAC
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ADEILDO GASPAR DA COSTA

**O ESTÁGIO COMO UMA FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CENTRO
DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA - CIEE**

FORTALEZA

2013

ADEILDO GASPAR DA COSTA

**O ESTÁGIO COMO UMA FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CENTRO
DE INTEGRAÇÃO EMPRESA ESCOLA - CIEE**

Monografia apresentada à Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Fabiano Rocha

FORTALEZA

2013

ADEILDO GASPAR DA COSTA

**O ESTÁGIO COMO UMA FERRAMENTA DE DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CENTRO
DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA - CIEE**

Monografia apresentada ao Curso de
Administração do Departamento de
Administração da Universidade Federal do Ceará,
como requisito parcial para obtenção do Título de
Bacharel em Administração.

Data de Aprovação: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Fabiano Rocha (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Me. Carlos Manta Pinto de Araújo
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^ª. Dra. Márcia Nogueira Brandão
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dedico essa obra a Deus que foi a minha
inspiração de vida e a Virgem Santíssima que me
auxiliou nos momentos de luta.

AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus, Uno e Trino, razão da minha esperança.

Aos meus pais, que sempre acreditaram em meu sonho.

A toda minha família, cada um que participou desta conquista.

A Ana Maria Perdigão, que sempre me ajudou quando mais precisei.

A todos os professores que participaram de minha formação como contínuo aprendiz.

Ao professor Fabiano Rocha, pela atenção e dedicação na realização deste trabalho.

Aos professores Carlos Manta e Márcia Brandão por fazerem parte da banca examinadora.

Aos amigos que são essenciais em minha formação.

Aos demais que Deus colocou em meu caminho: Hamanda Freires, minha grande irmã e amiga, Anna Larissa, Brunna Coelho, Cristiane Paula, Alynne Rochelly, Renata Rezende, Wilma Jales, Yvina Egídio e tantos outros, para juntos, construírem mais uma conquista.

“E o ser humano, enquanto ser evolutivo, precisa desenvolver-se.”

Marcos Arruda

RESUMO

O estágio é uma grande oportunidade para que os estudantes possam aprimorar seus conhecimentos e desenvolver suas competências profissionais. É nesse sentido que muitos estudantes procuram o mercado de trabalho para aprender uma profissão, alinhando teoria e prática. Com isso, as organizações veem, no estágio, um fator significativo para o autoconhecimento dos seus estagiários, aprimorando seu desenvolvimento pessoal ao desenvolvimento da organização. O objetivo deste estudo é mostrar que o estágio é uma ferramenta de desenvolvimento de competências profissionais, gerando no estudante um desenvolvimento profissional nas organizações. A metodologia que fora utilizada foi a pesquisa bibliográfica, sendo aplicado um questionário para averiguarmos se o estágio é uma ferramenta de desenvolvimento de competências profissionais. No questionário, são elencadas 19 competências, agrupados em cinco fatores, para que o estagiário possa se avaliar, de acordo com o seu desenvolvimento na organização. Dos resultados obtidos na pesquisa, temos que os estagiários apontam que o estágio é uma ferramenta que desenvolve competências profissionais, sendo que as categorias mais bem avaliadas são, em ordem: postura profissional, comunicação e relacionamento interpessoal, análise e resolução de problemas, pensamento analítico e crítico e aperfeiçoamento das relações de equipe.

Palavras chaves: Estágio, competência, aprendizado.

ABSTRACT

The apprenticeship is a great opportunity for students to enhance their knowledge and develop their professional skills. That is why many students seek the job market to learn a profession, aligning theory and practice. With this, organizations see, on apprenticeship, a significant self-knowledge of their trainee's factor, enhancing their personal development to organizational development. The aim of this study is to show that the stage is a tool for developing professional skills in generating student professional development in organizations. The methodology that was used was the literature research, questionnaire being applied to discover if the apprenticeship is a tool for developing professional skills. In the questionnaire, listed 19 competencies are grouped into five factors, so that the trainee can be evaluated according to their development in the organization. The results obtained in research, trainees have to point out that the apprenticeship is a tool that develops professional skills, and the Top-rated categories are, in order: professional behavior, communication and interpersonal skills, analysis and problem solving, analytical thinking and critical and improve relations team.

Keywords: Apprenticeship, competence, learning.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	11
2.DESENVOLVIMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES.....	13
2.1 Compreendendo o desenvolvimento humano.....	13
2.2 Fatores que contribuem para o desenvolvimento humano no trabalho.....	15
2.2.1 O trabalho com valor significativo.....	16
2.2.2 A comunicação como fator de desenvolvimento e interação.....	17
2.2.3 Autoconhecimento como fator de desenvolvimento no ambiente de trabalho.....	20
2.3 Gestão por competências.....	22
2.3.1 Competência individual/profissional.....	25
2.3.1.2 Mapeamento de competências – individuais e organizacionais.....	26
3 PROGRAMA DE ESTÁGIO NAS ORGANIZAÇÕES.....	30
3.1 Lei de Estágio e suas atualizações.....	31
3.2 Lei de estágio e suas mudanças no contexto organizacional.....	33
3.3 Tipos de Estágios.....	38
4 METODOLOGIA DE PESQUISA.....	41
4.1 Conceito de Pesquisa Científica.....	41
4.2 Conceito de Monografia.....	41
4.2.1 Tipos de Pesquisa.....	42
5 ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA- ESCOLA – CIEE.....	43
5.1 Histórico da empresa	43
5.2 Cultura da empresa – Principais traços.....	45
5.2.1 Missão e Visão, Objetivos Organizacionais.....	45
5.2.2 Vantagens competitivas.....	46
5.3 Programa de estágio no CIEE.....	48
5.3.1 Surgimento e implementação da estratégia.....	50
5.3.2 Regimentos e Normas.....	51
5.3.3 Análise final do estudo de caso.....	52

6 CONCLUSÃO.....	68
REFERÊNCIAS.....	70
APÊNDICE.....	73
ANEXOS.....	77

1. INTRODUÇÃO

Diante do momento mais competitivo do mercado mundial, as organizações estão buscando profissionais mais qualificados para desenvolver aquelas que lutam para sobreviver num cenário de complexa competitividade.

O estágio é a ferramenta mais barata de inserção e seleção de estudantes que querem ingressar nesse mercado para aprender uma profissão e desenvolver competências e habilidades, aplicando todo esse conhecimento na organização, na geração de talentos dentro das empresas.

Nesse sentido, o estágio vem ser um fator gerador de profissionais, num cenário de desafios, constantes mudanças e falta de capital humano capacitado para desempenhar diversas atividades, que exigem desses trabalhadores, conhecimentos técnicos, habilidades em detrimento da promoção do desenvolvimento pessoal e profissional desses estudantes que começam sua carreira, colocando em prática, tudo aquilo que fora vista na teoria.

É objetivo deste é averiguar se o estágio é uma ferramenta de desenvolvimento de competências profissionais, gerando no estudante um desenvolvimento profissional nas organizações. Para evidenciar o estudo, este trabalho foi dividido em 6 capítulos.

No segundo capítulo, analisamos o desenvolvimento humano nas organizações, onde é mostrado que a competitividade, no cenário atual, gera um acirramento no desenvolvimento de talentos, mostrando mecanismos para os estudantes aprenderem, com o ambiente laboral, as competências e habilidades que são fatores decisivos num profissional contemporâneo.

No terceiro capítulo, discorreremos sobre o surgimento da Lei de Estágio no ano de 1977, e as suas atualizações até chegarmos à nova Lei do Estágio, em 25 de setembro de 2008. Falamos, também, como essa lei impactou as organizações e como estas aderiram ao novo modelo de contratar estagiários. Finalizando o capítulo, mostramos os diversos tipos de estágio que existem e como cada um deles é importante para as empresas e para os estagiários.

No quarto capítulo, apresentamos o conceito de trabalho científico, enfatizando o modelo de monografia e a metodologia que fora aplicada a esse estudo.

No quinto capítulo, mostramos como a empresa Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE surgiu, bem como todo o plano de desenvolvimento do estágio, sua missão, valores e políticas e onde fora aplicado o questionário que contém 19 competências profissionais,

agrupadas em cinco grupos de análise para que cada estagiário se autoanalisasse, utilizando uma escala métrica de avaliação.

A coleta dos dados fora definida como técnica para a aquisição dos dados necessários para viabilizar a resposta do problema levantado.

A metodologia foi fundamentada em uma pesquisa bibliográfica que evidencia um caráter de estudo exploratório, com o intento de propiciar melhor visão do problema exposto.

Na conclusão, averiguamos que o estágio é uma ferramenta de desenvolvimento de competências profissionais dentro do Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE.

2. DESENVOLVIMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES

Com o surgimento da era do conhecimento, das inovações tecnológicas e globalização, o desenvolvimento do potencial humano é a grande temática do mundo contemporâneo, tendo em vista que a potencialidade humana das pessoas está, cada vez mais, exposta diante das problemáticas envolvidas pelas crises, globalização da economia e ciclos de competitividade (DI BIASE ; ROCHA, 2007).

Perante o exposto, a valorização do desenvolvimento do potencial humano dá-se no que diz respeito das pessoas serem um elemento essencial para o crescimento e sustentabilidade organizacional, num cenário de grandes mudanças sociais, tecnológicas e informacionais.

Conforme Di Biase e Rocha (2007, p. 2 e 3):

Nestes tempos de extrema competição, automação, crises, mudanças súbitas e globalização da economia, o desenvolvimento do potencial humano é considerado por todos esses mestres como a maior fonte de soluções e recursos criativos e inovadores que exista, e também como o mais importante fator diferencial de sobrevivência, flexibilidade, competitividade, lucratividade, crescimento e prosperidade das pessoas e das empresas.

Nota-se que a globalização trouxe um teor de competitividade ainda maior nas organizações. O capital humano torna-se uma fonte de diferenciação no mercado global, gerando uma disputa pelos talentos que conseguem fazer a diferença, com os seus diferenciais, como: competências, habilidades e atitudes.

2.1 Compreendendo o desenvolvimento humano

Segundo Delors (1998, p.81):

O desenvolvimento humano é um processo que visa ampliar as possibilidades oferecidas às pessoas. Em princípio, estas possibilidades podem ser infinitas e evoluir com o tempo. Contudo, em qualquer nível de desenvolvimento, as três principais, do ponto de vista das pessoas, são ter uma vida longa e com saúde, adquirir conhecimentos e ter acesso aos recursos necessários a um nível de vida decente. Na falta destas possibilidades fundamentais, muitas outras oportunidades permanecerão inacessíveis. Contudo, o desenvolvimento humano não para aqui. Há outras potencialidades às quais as pessoas atribuem valor e que vão desde a liberdade política, econômica e social, à possibilidade de exprimir a sua criatividade ou a sua capacidade de produzir, passando pela dignidade pessoal e o respeito pelos direitos humanos.

De acordo com o pensamento acima mencionado, as pessoas são os agentes principais que se beneficiam do processo de desenvolvimento humano, bem como são esses os responsáveis que este processo aconteça de forma plena e constante. O conceito que se pôde observar de desenvolvimento humano abrange vários pontos que são relevantes, como os valores culturais, crescimento econômico, meio ambiente, saúde, política, em detrimento das possibilidades das escolhas, de potências e competências.

O entendimento do desenvolvimento humano pode ser elencados sob várias formas, desde a biológica à científica e a da educação, possibilitando uma melhor compreensão, nesta análise, como o processo de expansão das potencialidades humanas (ARRUDA, 2006; DI BIASE ; ROCHA, 2007). Em conformidade com o conceito acima mencionado, podemos afirmar que aqueles se aliam com o conceito de princípio de autoconsciência, que vislumbra como potencialidades humanas o autoconhecimento, a autenticidade, a liberdade de saberes e de escolhas, a criatividade, a auto realização, o autodesenvolvimento, a sensibilidade, a intuição e a autotranscedência (SOARES, 2007).

Desta forma, para compreendermos o processo que nos norteia sobre o desenvolvimento humano ou das potencialidades humanas é, em sua essência, a verificação do processo da evolução dos seres humanos (ARRUDA, 2006). Na biologia, a ideia de desenvolvimento permanece ligada à transformação de potenciais e um organismo, de um ser. Com isso, nota-se uma atenção sobre o desenvolvimento humano no contexto socioambiental, passando pelos princípios da responsabilidade, cooperação e da integralidade do homem *versus* a natureza.

Na temática científica, o desenvolvimento humano é uma ciência que aborda as mudanças sistemáticas que sofrem as pessoas, bem como os aspectos que afetam o seu comportamento. Já na temática física, podem ser representados pelas mudanças no corpo, no cérebro, na capacidade sensorial e nas habilidades motoras. Na capacidade mental, o desenvolvimento cognitivo das pessoas, dá-se na aprendizagem, memória, raciocínio, pensamento e linguagem. E por fim, o desenvolvimento psicossocial diz respeito às mudanças nos relacionamentos e no sentir, agir e se comportar, valorizando a autoestima e predisposições para o trabalho (PAPALIA ; OLDS, 2000).

Diante disso, percebe-se que as empresas devem oferecer ou promover ações objetivas para que os indivíduos que nelas trabalham possam experimentar o sentido de valorização do potencial individual, do autoconhecimento e do desenvolvimento do potencial humano, para que haja uma verdadeira transformação pessoal (LIMA, 2007). Essa percepção visará aos indivíduos à vivência do significado mais amplo da vida e de suas potencialidades, para assim serem capazes de acreditarem mais em si, logrando o mais alto nível de desempenho na vida pessoal e profissional (DI BIASE ; ROCHA, 2007).

O processo de ensino-aprendizagem deve valer-se na construção de uma experiência prática-crítica, pautada no ensinamento teórico. O processo de formação profissional e educacional do indivíduo deve ser visualizado numa perspectiva cognitiva.

Aktouf (1996, p.164 e 165) diz que:

[...] integrar a experiência concreta como base importante, senão principal, da formação simultaneamente ou depois da aquisição de conhecimentos gerais sólidos: integrar ao ensino saberes mais amplos e mais rigorosos do que as “técnicas” e ferramentas de especialistas; recolocar em seu lugar o esforço intelectual e a cultura geral, que são, como vimos, as bases da criatividade e da inovação; integrar as necessidades de sistemas participativos, de transparências, de colocação nos dois sentidos e assegurar-se de que os estudantes compreendam as razões profundas disto.

Diante do exposto, podemos dizer que o estágio é um importante mecanismo neste processo de ensino-aprendizagem, pois é uma experiência não acadêmica, uma prática de ensino-aprendizagem e de caráter pedagógico (LIMA ; CARVALHO, 2000). Verifica-se, assim, o estágio como uma ferramenta para o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias ao estudante (ALMEIDA ; LAGEMANN ; SOUZA, 2006).

2.2 Fatores que contribuem para o desenvolvimento humano no trabalho

No ambiente laboral, podem-se apontar diversos motivos que contribuem para a satisfação, realização e desenvolvimento humano.

Dessa maneira, a existência de diferenças individuais e culturais pode gerar nos indivíduos respostas com significados próprios no ambiente de trabalho. Assim, as organizações necessitam gerenciar as pessoas considerando aspectos subjetivos, como o valor e significado que o empregado percebe no ambiente laboral.

O desafio maior está em saber aproveitar a capacidade produtiva e criativa de cada pessoa e transformar esse potencial em “comportamento naturalmente espontâneo, oportunamente construtivo e eficazmente inovador” (BERGAMINI, 1997).

A seguir citamos três fatores importantes que contribuem para o desenvolvimento humano nas organizações, a saber: o trabalho com valor significativo; a comunicação como fator de desenvolvimento e interação e autoconhecimento como fator de desenvolvimento no ambiente de trabalho, conforme análises de alguns autores.

2.2.1 O trabalho com valor significativo

A motivação é condição para o desenvolvimento de competências e principalmente para o seu aproveitamento produtivo. E está relacionada com o sentido que o indivíduo proporciona ao seu trabalho. Cada pessoa traz consigo um objetivo, um sentido de realização, e busca fazê-lo nas atividades e no meio de convivência (ZARIFIAN, 2001).

Por meio do trabalho o indivíduo se expressa, se identifica, se valoriza e encontra sentido na sua vida. O trabalho, diferente de simples atividades, deve preencher um porquê, uma finalidade e um valor. No ambiente laboral, o homem transforma-se e ao mesmo tempo é transformado.

O ser humano fica mais motivado à medida que a mobilização de suas competências concorre para o desenvolvimento dos seus projetos e perspectivas. A participação na criação e resultado traz sentimento de realização e satisfação (ZARIFIAN, 2001).

O trabalho em si está em conformidade com o objetivo de vida de cada pessoa, o que ele mais gosta e aonde quer chegar. O compromisso com o trabalho depende do grau de interesse que o indivíduo tem pelo trabalho que desenvolve.

A satisfação pode ser entendida como o sentido prazeroso que uma pessoa sente em seu âmbito de trabalho decorrente da possibilidade deste facilitar o entendimento de seus objetivos e valores. Com isso, o único fator de motivação para o trabalho é o próprio trabalho e o seu significado. E esse sentido implica, principalmente, o sentimento de valor que se sente ao trabalhar. O trabalho como valor de significado ocasiona, antes de tudo, vontade de realizá-lo. A motivação advém de se continuar vendo sentido no que se faz no trabalho. O trabalho motivado

deve ser analisado como uma possibilidade de plena realização para o ser humano e fonte de prazer.

Essa percepção determina as atitudes, o comportamento e a própria satisfação do empregado. As informações disponíveis no contexto de trabalho e o seu processamento pelo empregado têm dois efeitos principais. O primeiro permite à pessoa a construção do significado do seu trabalho e da sua situação de trabalho. O segundo leva o empregado ao desenvolvimento de atitudes e a colocar o foco de sua atenção em torno de determinadas informações, onde a satisfação no trabalho é um fenômeno construído socialmente (ZARIFIAN, 2001).

De acordo com Souza (2008, p.105 e 106):

[...] a teoria na escola e a prática ambiente real de trabalho, como preparação para concretizar seu sonho de carreira, essa dinâmica e esse desejo de desenvolver suas habilidades e competências são alguns dos fatores que motivam um número crescente de empresas e órgãos públicos a investirem em programas de estágio de qualidade. Afinal, como a realidade vem comprovando cada vez com mais força, o estágio é mesmo a melhor fonte de recrutamento de talentos, com grande potencial de se transformarem em colaboradores que o mercado conhece nas suas áreas de atuação.

Verifica-se, com isso, que o estágio é uma das ferramentas necessárias para o desenvolvimento de competências e habilidades exigidas pelas organizações. Nele, o capital humano desenvolve habilidades para desenvolver talentos e formar profissionais qualificados nos exercícios de suas atividades.

2.2.2 A comunicação como fator de desenvolvimento e interação

A comunicação é um fator que pode promover o desenvolvimento da organização. Ela está intimamente ligada aos conceitos necessários que contribuem para as mudanças que ocorrem no meio organizacional. A comunicação é necessária para melhorar o desempenho nos diversos campos de atuação dentro da empresa, pois é o gerenciamento de interações, ações recíprocas que transformam a ação do outro (ZARIFIAN, 2001).

Em referência a nota do autor da monografia, podemos destacar que a comunicação é uma forma de personalização dos processos da empresa, levando-os a eficácia e a qualificação como nortes facilitadores no processo de diálogo organizacional, assim como nos enfoques estratégicos que mostrem interfaces variadas que alinham o discurso à prática. Nesse sentido, o

amplo poder que a comunicação possui, de transformar a informação em geração de conhecimento, cria-se resultados qualitativos para uma organização.

A comunicação norteia as relações do trabalho dentro de todos os níveis organizacionais, ou seja, ela pode disseminar um compromisso com a realidade social, aceitando as estratégias de marketing que envolvam os diferentes agentes no processo de comunicação, com o objetivo de suprir as necessidades dos trabalhadores (REGO, 1986).

Paralelamente, ao estender o alcance das comunicações empresariais, aumentam as pressões sociais e os conflitos nas relações trabalhistas, necessitando, assim, de estratégias de comunicação bem estruturadas, criando sistemas de consenso e diminuindo os riscos.

Este conflito analisado como virtude serve como facilitador de processos de mudanças. As discordâncias necessitam de diálogo e consenso, resultando em ações mais firmes. Nos momentos mais tensos, onde há a necessidade de falar e se expressar, de confrontar e de procurar compromissos é que as opiniões podem aproximar-se e a cooperação pode ser ativada. A virtude do conflito está em confrontar ideias para encontrar as melhores estratégias do negócio. A habilidade em comunicar-se de maneira a evitar conflitos pode gerar uma falta de decisão onde todos os participantes se protegem e dizem somente o que querem sem contrariar os colegas. Estas habilidades inibem a resolução das questões intelectuais importantes embutidas no desenvolvimento da estratégia (ZARIFIAN 2001).

Mais do que expor ideias, ouvir é muito importante no processo de comunicação. Para se comunicar bem é importante compreender as ideias e opiniões das outras pessoas, assimilando seu ponto de vista e perceber como ela se sente, entender o seu referencial sobre o assunto que está sendo discutido. Para ouvir compreendendo precisa-se de coragem, pois há o risco de haver influência ao entrar no mundo particular do outro. A falta de tempo do cotidiano, decorrente dos negócios, e a tendência em julgar e avaliar o desempenho do subordinado prejudica o desenvolvimento das pessoas nas organizações. É necessário o equilíbrio em saber ouvir compreendendo e julgar sem fazer julgamentos (ZARIFIAN 2001).

O *feedback* é uma outra forma de comunicação como desenvolvimento humano, pois ele contribui para o bom desempenho das pessoas. Ao manter os subordinados informados de parte do processo, a confiança aumenta e facilita a reciprocidade, pois a comunicação deve fluir em ambas as direções.

O processo de comunicação é um elo entre as pessoas, por isso, está presente em todas as relações. Nas organizações, é um processo contínuo fundamental para a produtividade e que para fazer com que o funcionário se comunique, depende da eficácia da comunicação gerencial e requer canais tanto formais quanto informais (REGO, 1986).

Existem meios de comunicação que não são verbais ou escritos. São ocultos, simbólicos e transmitem mensagens por meio do ambiente físico, das expressões corporais, das atitudes. Todos os colaboradores usam esses meios para se comunicarem, mesmo de forma inconsciente. O talento está em saber o que está sendo comunicado. Quando o gerente sabe interpretar essas linguagens, este desenvolve o instinto e sensibilidade para problemas cujas sutilezas são impossíveis de se avaliar bem (REGO, 1986).

A comunicação verbal também é simbólica, haja vista que o significado pode variar dependendo das diferentes experiências vividas pelos indivíduos. Ter consciência das diferenças pode ajudar no relacionamento com os subordinados, facilitando o fluir das ideias.

O ambiente físico também exerce uma boa influência na comunicação. O local representa o território e ao mesmo tempo em que as fronteiras podem significar segurança e privacidade, servem para delimitar o espaço que cada um ocupa na empresa, a hierarquia e a autoridade. O espaço físico representa o *status* dos trabalhadores e por isso influencia no comportamento. Com isso, são colocadas nesse certame disputas em torno do espaço físico nas organizações, quando os membros rivalizam por poder e influência. Além de influenciar o comportamento das pessoas, o ambiente físico, os móveis, a decoração, a disposição das mesas, ou seja, cada detalhe sugere os valores da empresa. Desenvolver as diferentes formas de comunicação ajuda a facilitar o comportamento e o rendimento do trabalho. Essas interações entre pessoas são afetadas pelo que elas sabem uma das outras, seja por meio de imagens, ambiente e linguagem corporal (REGO, 1986).

Assim, os objetivos da comunicação nas organizações são os de modificar e adaptar o comportamento das pessoas às normas estabelecidas, influenciar atitudes e preferências. Um projeto que utilize de melhorar a comunicação das pessoas pode facilitar o relacionamento e o trabalho em equipe, estimular a criatividade, favorecendo a maior produtividade, ajudando a contribuir na criação de um clima sociocultural integrado e aberto.

2.2.3 Autoconhecimento como fator de desenvolvimento no ambiente de trabalho

Segundo Aktouf (1996, p.238):

É inevitável buscar abrir a porta a uma prática gerencial que permita a eclosão do desejo do empregado de envolver-se com seu trabalho, de ali mobilizar sua inteligência. [...] é preciso encontrar, inevitavelmente a “promoção” do trabalhador (mais respeito, mais autonomia, mais autodeterminação). Conceder mais autonomia e autodeterminação não pode ocorrer, no entanto, sem cessão de uma parcela de poder, de “direitos” de administrar e decidir, de “direitos” relativos aos meios, aos lucros, etc.

Conforme Sampaio (2007, p.122 e 123):

A dimensão do trabalho ampliou-se. O trabalho não é simplesmente uma forma de ganhar dinheiro, principalmente para aqueles que são responsáveis pelo desenvolvimento dos seres humanos, mas um lugar para realizar projetos e sonhos. É o caminho para a realização humana. Para que, através da ação e do bem-estar, o homem busque o desenvolvimento individual e coletivo.

A empresa são pessoas e, por isso, ela precisa ser humanizada ao nível dos valores, dos sentimentos, das expectativas, da segurança e do pertencimento.

Percebe-se que o ambiente de trabalho ajuda na dimensão do desenvolvimento de aprendizado organizacional e na relação de humanização dos trabalhadores na formação humana destes. O aprendizado é importante quando vê-se no contexto da organização que a experiência gera nos trabalhadores uma ascensão cognitiva e profissional dentro das empresas.

Nesse contexto, percebe-se a grande necessidade da implantação de procedimentos e políticas organizacionais voltadas para o desenvolvimento das capacidades humanas. Paralelamente, as organizações precisam, antes de tudo, transformar as suas relações hierárquicas, para que os chefes se tornem líderes e possam promover o desenvolvimento e a sinergia grupal (SAMPAIO, 2007).

Assim, revela-se uma mudança de valores e comportamentos individuais, sobressaindo-se aspectos mais intelectuais, emocionais, éticos e espirituais. Ou seja, as empresas precisam moldar-se em valores e, não apenas por normas e procedimentos, enfatizando o aprendizado contínuo a partir da integração do sentir, pensar e agir nas relações humanas diárias. Todavia, cada vez mais as empresas necessitam reconhecer e investir no desenvolvimento humano a favor de maior qualidade de vida e desempenho das pessoas no trabalho.

Como afirma Lima (2007, p.101 e 102):

As empresas não podem mudar sem que os seres humanos tomem consciência de si mesmos e transformem-se a si mesmos. As organizações, entretanto, devem favorecer ou propiciar oportunidades objetivas para que as pessoas que nelas trabalham despertem e vivenciem esse trabalho interior (vivência do autoconhecimento e da “comunicação dialógica”).

O autoconhecimento, como se pode notar, é o início da sabedoria e, por conseguinte, o começo da transformação ou regeneração pessoal, social ou organizacional. Não será, por tanto, uma mudança de líderes nas empresas que irá fazer grandes melhorias na qualidade de vida das pessoas e sim, somente a partir do nosso autoconhecimento, que poderemos promover uma verdadeira mudança e transformação.

No que diz respeito à “comunicação dialógica ou o diálogo em si, pode ser entendido como o significado de palavras que não está interessado em alterar automaticamente ou modificar comportamentos e sim, tornar-se uma oportunidade para que pensamento e sentimento possam ser livres e compartilhados continuamente. Contudo, é a partir do diálogo no ambiente laboral que poderá ser proporcionado práticas que favoreçam o trabalho em equipe, o estímulo à autoaprendizagem, a liberdade da consciência, ou seja, o desenvolvimento contínuo do potencial dos seres humanos” (SOARES, 2007).

Deste modo, o autoconhecimento e a “comunicação dialógica” mostram-se como elementos indispensáveis para a construção do processo de desenvolvimento humano e este fundamenta-se através de uma ação educativa mais ampla dos potenciais corporais, emocionais, mentais e espirituais dos seres humanos. Diante disto, esta ação educativa nos mostra o exercício genuíno da liberdade de escolhas e de autoconsciência dos limites e potenciais individuais (SOARES, 2007).

No entanto, cabe às empresas proporcionarem ações e programas de desenvolvimento e aprendizagem voltados para motivar os funcionários, em suas capacidades, o pensar, o sentir, o agir com autonomia, a responsabilidade e a ética. Além disso, cabe aos dirigentes e gestores das empresas, colocarem em foco a dimensão humana no trabalho mais do que a gestão dos negócios, aumentando sua visão sobre os significados e comportamentos humanos, porque só assim, poderão as organizações alcançar melhor eficiência e eficácia no desempenho grupal e, por isso, a excelência organizacional, humana e social.

Assim, surge a necessidade nos tempos atuais de uma gestão que coloque o ser humano e seu desenvolvimento como início, meio e fim dos objetivos e práticas organizacionais, em prol de relações mais humanas, dignas e éticas no ambiente de trabalho.

2.3 Gestão por competência

A partir da década de 1990, o Brasil entrou em um processo de aprimorar seus potenciais talentos, em detrimento das exigências de eficácia e eficiência vindas do processo de inserção do país na ordem econômica mundial. Vivíamos numa realidade com baixo nível de exigência, caracterizada por mercados protegidos, traços de culturas oligárquicas e antigo hábito de ganhar dinheiro sem grande preocupação com o fator de competitividade.

Depois do processo de abertura de mercado, as mudanças foram positivas. O mundo exige, cada vez mais, qualificação de seus profissionais e a “guerra” por talentos está cada vez mais acirrada nos países em desenvolvimento.

Os grandes desafios que passaram a preocupar os dirigentes das organizações foram: gerir pessoas, gerir mudanças e gerir pessoas sujeitas a mudanças. O desafio ainda mais eloquente é o desenvolvimento de uma nova postura dos profissionais envolvidos em mudanças, buscando conscientizar estes do fato do aprimoramento das competências e enquadramento das habilidades em um mercado cada vez mais exigente. É um momento de agir com iniciativa e criatividade; um momento de mudança contínua, perante aos desafios e riscos que enfrentam as empresas e seus profissionais.

Segundo Revista Exame (2013, p.10):

De tempos em tempos, especialistas em economia e negócios voltam ao debate sobre o que os países devem fazer para se desenvolver. Educar a população é parte de qualquer estratégia de sucesso, hoje mais do que nunca. O mundo vive uma verdadeira guerra pelos melhores cérebros. Mesmo países com longa tradição educacional estão buscando novas formas de atrair os melhores profissionais.

Segundo Revista Exame (2013, p.40 e 41):

O Brasil tem na falta de gente qualificada um dos principais fatores de risco ao crescimento da economia nos próximos anos. Mas é na briga pelos melhores profissionais que decidiremos o país que vamos ser. Estimativas mostram que gente qualificada será um bem cada vez mais escasso.

Com isso notamos que a busca por uma carreira de sucesso pode ser comum a diferentes profissionais. Essa referência é uma exigência constante do mercado de trabalho para que profissionais assumam a responsabilidade sob a construção do seu percurso profissional. Essa responsabilidade está relacionada na identificação de que pontos estamos partindo, como podemos e queremos percorrer essa trajetória e aonde desejamos chegar.

Entretanto, essa carreira de sucesso só poderá ser construída depois que o profissional se questionar sobre o que ele entende por sucesso, assim como os passos que ele está disposto de escolhas e construção de carreira.

O início da carreira está ligada, de modo abrangente, com o momento no qual nos deparamos, pela primeira vez, os desafios do mercado de trabalho, a responsabilidade por assumir as consequências de algumas escolhas já realizadas e a necessidade de fazer novas opções. Para fazer uma escolha profissional consciente, é preciso ter clareza sobre três pontos fundamentais: objetivos de vida, competências e mercado de trabalho.

Essa tríade pode servir como orientadora para as tomadas de decisões profissionais, que acontecerão não só no início, mas também em tantos outros momentos da carreira do profissional e que servirá para uma análise mais aguçada por parte do talento que deseja, cada vez mais, ingressar no mercado de trabalho ou uma recolocação de trabalho para um desenvolvimento pessoal e profissional dentro do mundo corporativo, que exige, em escala mais decisiva que os profissionais sejam bons naquilo que fazem.

Competência é uma característica subjacente do indivíduo relacionada casualmente com o desempenho efetivo e/ou superior num trabalho. A forma como você integra e age usando seu conhecimento, suas habilidades e atitudes é que sua eficácia em lidar com o mundo (MCCLELLAND, 1973).

Nota-se que o termo competência está intimamente ligado a reconceituação e a revalorização de valores, habilidades, tanto pessoais como profissionais, tanto nas academias, tanto nas empresas.

Nesse contexto, a competência é formada por características diferenciadas, ocorrendo em alguns casos, uma mistura entre as correntes comportamentalista, funcionalista e

construtivista. A corrente comportamentalista (condutiva/behaviorista) atribui à definição de atributos que permitem ao indivíduo alcançar desempenho superior. A corrente funcionalista, enfatiza a construção de perfis ocupacionais como base para a definição de programas de formação, avaliação e certificação de competências. A corrente construtivista engloba o processo de aprendizagem (cognitiva) como mecanismo para o desenvolvimento de competências profissionais (MCCLELLAND, 1973).

Em relação a competências, Zarifian (2001) defende que, devido às situações imprevisíveis no atual contexto organizacional, o indivíduo deve ultrapassar as funções predefinidas ao cargo e procurar, por meio da comunicação interna e externa, mobilizar recursos para resolver os problemas. O autor defende ainda que o conceito multidimensional de competência é formado pela iniciativa responsável do indivíduo, pela experiência dos conhecimentos adquiridos aplicados de forma inteligente na prática e pela formação de redes de atores corresponsáveis em torno das mesmas situações.

Segundo Hirata (2001, p.15):

[...] o hiato entre o “modelo da competência e realidade das práticas empresariais, baseadas ainda amplamente em estruturas de cargos e salários; e o fosso entre projetos de reformas educacionais e implantação de novas práticas de formação, merecem discussão e diagnóstico.”.

Dessa forma, notamos que para conseguir uma colocação no mercado de trabalho, não basta só ter conhecimento técnico, hoje, as organizações não valorizam apenas o domínio da técnica, mas também avaliam atitudes. Quem postula uma vaga precisa ter um quê a mais – uma postura surpreendente, diferencial que nem sempre é explicitado no perfil dos que oferecem a vaga.

Diante da escassez de mão de obra que o país tem enfrentado, uma questão bastante relevante é sobre produtividade e crescimento nas empresas. Esse gargalo que tange às competências individuais dos empregados é fruto da falta de qualificação do capital humano.

No mercado de trabalho, independentemente da sua atuação você vai se deparar com pessoas completamente distintas de você, e saber se relacionar com cada uma delas pode ajudá-lo a se tornar uma pessoa mais flexível e com capacidade de transformar a diversidade em efetivos resultados para uma empresa. Isso, com certeza, o diferenciará de muitos profissionais nesse contexto globalizado.

2.3.1 Competência individual/profissional

A competência profissional é uma responsabilidade do indivíduo em demonstrar que é capaz de trabalhar de forma cooperada, sendo criativo, tendo iniciativa e resolvendo problemas, sempre querendo aprender com as situações reais. Dessa forma progride e é reconhecido profissionalmente (ZARIFIAN, 2001).

É um saber agir que implica em mobilizar, integrar conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

Essa nova abordagem impõe, também, a relevância do diagnóstico e desenvolvimento de novas competências individuais, que permitam ao indivíduo trilhar múltiplas carreiras, de forma autodirigida. Um ponto de partida para se atingir este estágio de maturidade, quanto à autogestão da carreira, encontra-se na compreensão de inclinações pessoais ou “âncoras de carreira”. Elas podem ser definidas como o conjunto de autopercepções relativas a talentos, atitudes e valores que as pessoas têm sobre o trabalho que desenvolvem ou gostariam de desenvolver. As âncoras podem ser utilizadas como uma forma de organizar experiências; identificar áreas de contribuição, ao longo da trajetória profissional; gerar critérios para tipos de trabalho a se desenvolver, e identificar padrões de ambição e sucesso. Elas servem, desse modo, para guiar, balizar e integrar a carreira de uma pessoa. As âncoras são: empreendedorismo, competência técnico-profissional, estilo de vida, autonomia, segurança no emprego, serviço e dedicação e gestão de pessoas (SCHEIN, 1993).

A competência profissional está direcionada para o indivíduo, que deve ter a consciência do que sabe e do que não sabe fazer. O contexto social e os atores nele envolvidos devem ser sempre observados.

Competência profissional é aquela em que o profissional mobiliza um conjunto de saberes diferenciados e que geram resultados em que é reconhecido individual (pessoal), coletiva (profissional) e socialmente (comunitário). Esses saberes formam as competências intelectual, técnico-profissional, comportamental, ética e política, entendendo que a competência profissional é uma metarreunião de maneira singular e produtiva de competências composta por saberes variados (PAIVA, 2007).

O modelo teórico de competências compostas por saberes de PAIVA (2007) traz aspectos que levam em consideração o contexto político e ideológicos de diversos autores, além do conceito cognitivo, funcional, comportamental e ético. Este modelo considera aspectos processuais, individuais, coletivos e sociais, além dos macro (da atividade profissional e microrresultados (das atividades específicas) e também dos resultados parciais (de uma atividade específica).

Segundo Paiva (2007, p.45):

Este modelo permitiu a examinar a natureza da prática profissional (como os profissionais operam, a natureza das modernas profissionais, competência profissional, como pessoas reconhecem competências profissionais em outros e como pessoas adquirem sua competência profissional).

Concomitantemente, a carreira vem sendo cada vez mais compreendida como uma série de experiências e aprendizados vivenciados pelo indivíduo. Em outros termos, se no passado a noção de carreira centrava-se nas ocupações e cargos, cabendo às organizações a sua gestão, na atualidade, dá-se maior atenção à noção de planejamento pessoal, ganhando destaque um novo tipo carreira. Da mesma forma, esse modelo seria desenhado pelo indivíduo, não pela organização, e redirecionado para atender às necessidades de seu ocupante.

Do conjunto de estudos sobre a carreira, merecem destaque aqueles relacionados à investigação das características ou aos valores individuais que se estabelecem durante a formação de uma carreira ou na relação indivíduo-trabalho, num contexto de desenvolvimento pessoal e profissional, nas organizações.

2.3.1.2 Mapeamento de competências individuais e organizacionais

As competências humanas são um conjunto de conhecimentos (saber), habilidades (saber fazer) e atitudes (saber ser). Elas são essenciais pois geram, na organização, vantagem competitiva visto que proporcionam um nível potencial no desenvolvimento de profissionais que utilizam o saber para o aprimoramento de habilidades no contexto organizacional (DUTRA, 2004).

Competência é a capacidade que um indivíduo tem de tomar iniciativa, de ir além do que está prescrito, de compreender e dominar novas situações. Ela envolve um entendimento prático de situações baseado em conhecimentos adquiridos em experiências anteriores e reconhece a dinâmica da aprendizagem como fator essencial ao desenvolvimento das competências (ZARIFIAN, 2001).

Para Le Boterf (2003), a competência é abstrata, não tem sentido material, não é um estado, mas sim uma forma de atitude e dependência da pessoa que está no centro das atividades. Essa ação tão requerida é o resultado da junção de recursos pessoais (conhecimentos, habilidades, qualidades, experiências, capacidades cognitivas, recursos emocionais etc.) e recursos do meio (tecnologia, banco de dados, livros, redes de relacionamentos etc.). Nos recursos do meio, o indivíduo pode aprimorar seus recursos pessoais com busca de novos conhecimentos, quando não possuir todos os saberes que necessita para realizar sua ação competente. O saber combinatório está no centro de todas as competências.

A saber, os indivíduos necessitam desenvolver todo o conteúdo teórico aprendido nas instituições de ensino e praticá-los de forma a ganhar experiências e saber cognitivo na prática organizacional. Isso revela que o estágio é uma ferramenta que possibilita essa prática no sentido de ser uma modalidade de ensino-aprendizagem do trabalhador, assim que adentra no ambiente organizacional.

A estratégia organizacional é que determina quais competências serão necessárias para sua implantação (FLEURY, 2002) e, através de um processo de aprendizagem contínua, as competências organizacionais e as competências humanas se alimentam mutuamente em um círculo virtuoso.

Le Boterf (2003) elenca alguns elementos da competência, que considera inseparáveis da personalidade do indivíduo. Esses elementos enfatizam um conjunto de saberes, de saber-fazer, de aptidões ou qualidades, de recursos emocionais e fisiológicos.

O conjunto de saberes abrange: a) os saberes teóricos: necessários para compreender um fenômeno, um objeto, uma situação, uma organização ou um processo; b) os saberes do meio: referentes ao contexto compreendem os saberes sobre sistema, processos, sobre materiais e produtos, estratégias, estrutura e cultura organizacional etc.) e c) os saberes procedimentais: descrevem como uma ação deve ser realizada, ou seja, os procedimentos, métodos, modos

operatórios adequados; envolve um conjunto de ações a serem realizadas em uma ordem estabelecida.

O modo saber-fazer elencam-se: a) o saber-fazer formalizado: saber utilizar os saberes procedimentais; b) o saber-fazer empírico: oriundo da ação, compreende os aprendizados a partir da experiência prática e envolve os sentidos – visão, perspicácia, reflexos, intuição, sensibilidade etc.; e c) o saber-fazer cognitivo: referente a operações intelectuais necessárias à formulação, à análise e à resolução de problemas, à concepção e à realização de projetos, à tomada de decisão, a criação ou à invenção. Envolve desde operações simples como classificações, enumerações, comparações até as mais complexas como generalizações e raciocínio analógico.

As aptidões ou qualidades, dizem respeito ao saber ser, ou seja, ao que se convencionou chamar de competências comportamentais, como por exemplo, as habilidades de relacionamento pessoal, atitudes flexíveis, a pró-atividade etc., cada vez mais exigidas dos profissionais no contexto organizacional.

Os recursos emocionais e fisiológicos referem-se ao saber controlar as reações emocionais que podem significar obstáculos e riscos ou vantagem e auxílio na solução de problemas dentro das empresas.

Para Le Boterf (2003), as competências não incidem nos recursos pessoais (conhecimentos, habilidades, experiências etc.) tampouco nos recursos do meio (tecnologia, redes de relacionamentos etc.) a mobilizar. Consiste na própria mobilização desses recursos. Os recursos por si só, não significam competência, apenas aumentam ou diminuem a possibilidade da ocorrência da ação competente. É preciso que cada ato tenha um significado para o profissional. Para isso, deve estar inserido em um contexto maior que se estende da micro-ação (apertar um parafuso) à macro-ação (construir um carro).

As competências organizacionais somente se resultam através das pessoas e de suas competências. A competência-chave de uma empresa resulta da combinação das competências e do profissionalismo dos indivíduos. A empresa é um conjunto de competências e capacidades que necessitam de indivíduos aprimorados e inseridos num contexto de constante aprendizado. Nesse sentido, Dutra (2001) ressalta a estreita relação entre as competências individuais e organizacionais. Inserindo-as em uma situação de interdependência em um sistema de interdependência e retroalimentação, cujo resultado é a contribuição mútua. A organização

empresta às pessoas o seu patrimônio de competências, dando-lhes condições para enfrentar situações diversas. As pessoas devolvem para a organização o seu aprendizado, dando-lhe condições de sobrevivência e desenvolvimento.

Segundo Dutra (2004), existem pelo menos três abordagens metodológicas para a identificação de competências individuais. Na primeira abordagem, baseada nos conceitos de McClelland (1973, apud DUTRA, 2004) procura-se identificar as pessoas que apresentam performance superior, para em seguida investigar as competências que as diferenciam. Uma vez definidas, as competências diferenciadoras da performance superior são confrontadas com as estratégias e as competências organizacionais, consideradas essenciais e distintivas.

A segunda pressupõe uma relação natural entre os objetivos estratégicos da organização, as competências organizacionais e as competências individuais (FLEURY, 2001). Essa relação existe, mesmo que a organização não seja consciente disso. Ao tomar consciência desse processo, a organização terá condições de identificar as competências individuais essenciais para o seu negócio e poderá estabelecer maior sintonia entre essas competências e seus objetivos estratégicos.

A terceira abordagem estabelece uma diferenciação entre as competências exigidas de todas as pessoas que mantêm vínculo de trabalho com a organização e as competências que são exigidas de um grupo específico de profissionais. A sequência de ações envolve primeiramente a identificação das trajetórias de carreira existentes na organização, em seguida, faz-se um levantamento das competências existentes em cada trajetória.

No próximo capítulo, apresentamos o Programa de Estágio nas Organizações e como elas estão desenvolvendo o profissional, com o estágio.

3 PROGRAMA DE ESTÁGIO NAS ORGANIZAÇÕES

O estágio é uma ferramenta de estratégia competitiva que as empresas acreditam ser possível encontrar nos estagiários perfis profissionais que respondam às expectativas empresariais.

Segundo Instituto Euvaldo Lodi (2013):

Um estágio ideal é aquele realizado em uma concedente que cumpre seu papel de supervisionar, auxilia na formação do estudante e oferece oportunidades de crescimento, e ainda conta com a orientação da instituição de ensino no acompanhamento das atividades e avaliações do estagiário. O cenário brasileiro apresenta-se favorável para o emprego, porém a realidade nos mostra que existem profissionais com bons currículos que estão desempregados e não se recolocam, embora existam vários setores com escassez de mão-de-obra, bem como pessoas qualificadas fora do mercado. É um momento favorável para os estudantes que deverão buscar a ocupação de vagas como estagiários em um mercado exigente. Com este panorama, as empresas estão buscando estudantes em condições de estagiar, com vontade de aprender e que estão realizando cursos de qualidade.

Por meio da prática, é possível desenvolver uma formação direcionada ao perfil da empresa. Ao mesmo tempo, o estudante contribuirá com conceitos e informações acadêmicas que podem ajudar no processo de transformação no desenvolvimento de capital humano.

Isso porque, além de transformar essas organizações em ambientes de aprendizagem para estudantes de ensino médio e superior, o estágio é uma das soluções sociais mais eficazes para transformar jovens em profissionais de sucesso para essas organizações e cidadãos para a sociedade.

Para Centro de Integração Empresa Escola (2013):

O estágio de estudantes é um processo complementar de ensino/aprendizagem entre as instituições de ensino e empresas. Ele deve servir para uma aproximação efetiva dos dois segmentos, mediante a prática de parcerias voltadas ao aprimoramento dos níveis de conhecimentos acadêmicos, da qualidade, e produtividade no campo do trabalho. Para as empresas, o estágio pode representar, também, um eficiente processo de seleção e recrutamento de colaboradores, sendo alternativa de introdução de novas ideias e talentos nas suas atividades. Possibilita, ainda, a formação de mão-de-obra adequada às necessidades e objetivos de cada unidade concedente.

O estágio é uma fase especial do processo de aprendizagem, pois permite que o estudante, enquanto adquire conhecimentos acadêmicos, desenvolva a prática profissional,

conhecendo as oportunidades e dificuldades da sua área de atuação e, ao mesmo tempo, apresentando propostas inovadoras e se preparando para situações de adversidade. É nessa fase que o estudante-estagiário tem oportunidade de avaliar sua opção profissional em relação ao seu potencial, as suas aptidões e expectativas de vida. Além disso, é uma excelente oportunidade de orientar os passos dos novos profissionais, testando suas habilidades e vocações na prática do cotidiano e estimulando gradativamente a sua mentalidade empreendedora, seu comportamento ético-profissional e a formação de sua identidade cidadã.

3.1 Lei de Estágio e suas atualizações

A partir de 1961 surge a primeira lei de Diretrizes e Bases da Educação, contudo, nesta lei, o ensino acadêmico era desvinculado ao profissionalizante. Com isso, aparece, de forma rudimentar, uma ideia de estágio na lei Orgânica do Ensino Industrial-LOEI que regia os cursos profissionalizantes, já que os cursos acadêmicos visavam a formação intelectual do aluno. Com isso, no Dec.-Lei 4.073 de 1942, já se trazia uma prescrição, em seu art. 48, de estágio, como sendo um período de trabalho, realizado por aluno sob o controle de autoridade docente, em estabelecimento industrial (BRASIL, 1942).

Com o intuito de legalizar a figura do estagiário nas empresas, O Ministério do Trabalho sancionou a Portaria 1.002 de 29/09/1967, disciplinando a relação entre empresas e os estagiário, no que diz respeito a seus direitos e obrigações, instituindo a categoria de Estagiário nas empresas a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial. Nessa portaria já se tinha o aspecto de proteção ao aluno e a empresa onde seria estabelecido um contrato-padrão contendo obrigatoriamente a duração do estágio, a bolsa de ensino com valor ofertado pela empresa, o seguro contra acidentes pessoais oferecidos pela entidade concedente e a carga horária deste estágio.

O decreto nº 66.546/1970 teve o intuito de permitir a implantação de estagiários destinados a proporcionar aos estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, especialmente, as de engenharia, tecnologia, economia e administração, a possibilidade de praticar em órgãos e entidades públicas e privadas o exercício de atividades pertinentes às respectivas especialidades.

A Lei nº 5.692/1971 determinou as regras sobre diretrizes e bases para o então denominado ensino de 1º e 2º graus, abordando o estágio como forma de cooperação entre empresas e escolas, sendo revogada pelo art. 92 da Lei 9.394/1966 (BRASIL, 1971).

A partir da Lei nº 6.494 de 07 de dezembro de 1977 é que foi, entretanto, inserido estagiário no ordenamento jurídico que estabeleceu as regras para orientar o estágio, tendo sido regulamentada pelo Decreto nº 87.497 de 18/08/1982, que não fez nenhuma menção ao agente de integração.

Algumas alterações foram introduzidas em seu texto pela Lei nº 8.859 de 23/03/94, a qual, por sua vez, estendeu aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio (BRASIL, 1994).

A Lei de 07/02/1977 teve o incremento da lei de 23/03/1994 e da Medida Provisória nº 1.952-24, de 26/05/2000, e destacou alguns critérios a seguir (Brasil, 1977):

1) Os alunos devem, comprovadamente, estar frequentando cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial;

2) O estágio, independente do aspecto profissionalizante, direto e específico, poderá assumir a forma de atividades de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social;

3) A realização do estágio dar-se-á mediante Termo de Compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da Instituição de Ensino;

4) Os estágios realizados sob forma de ação comunitária estão isentos de celebração de Termos de Compromisso;

5) O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvando o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar assegurado contra acidentes pessoais;

6) A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com seu horário escolar e com o horário da parte em que venham ocorrer o estágio;

7) Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com a interveniência da Instituição de Ensino.

O Decreto menciona, pela primeira vez, os agentes de integração empresa-escola que poderão prestar serviços às Instituições de Ensino sendo um elo entre os sistemas de ensino e os setores de produção, serviços, comunidades e governo, mediante condições acordadas em instrumento jurídico adequado. Esses agentes têm por finalidade, Brasil (1982):

- a) Identificar para as Instituições de Ensino as oportunidades de estágios curriculares junto às Pessoas jurídicas de direito público e privado;
- b) Facilitar o ajuste das condições de estágio curriculares, a constarem do instrumento jurídico;
- c) Prestar serviços administrativos de cadastramento de estudantes, campos e oportunidades de estágios curriculares, bem como a execução do pagamento de bolsas, e outros solicitados pela Instituição de Ensino;
- d) Coparticipar, com a Instituição de Ensino, no esforço de captação de recursos para viabilizar estágios curriculares.

Após duas décadas, surge uma nova Lei de Estágio que define e classifica relações de estágio, observando pontos que não tinham sido apontados nas Leis e Decretos anteriores.

3.2 Lei de estágio e suas mudanças no contexto organizacional

Segundo Centro de Integração Empresa Escola (2013):

A Lei de Estágio, que entrou em vigor em setembro de 2008, está provocando poucas mudanças práticas nos programas de estágios, pois muitas exigências que constam na lei já eram oferecidas pelas empresas. A nova legislação tem defeitos, mas podia ser bem pior. Entre alguns defeitos, destaca-se o limite de dois anos para o programa de estágios. Esse teto seria contraproducente, pois se o estagiário for bom, as empresas desejam continuar com ele e não podem mais.

Com a sanção da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, podemos elencar melhorias em relação à Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, como as seguir, Brasil (2008):

- a) No Art. 1º, nota-se que, agora, foram incluídos os estudantes dos anos finais do ensino fundamental e a modalidade profissional da educação de jovens e adultos, como se lê:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando 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.

b) A nova Lei regulamentou que 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;

c) No seu Art. 10 dita que 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.

Segundo a Nova Lei do Estágio, o estagiário só passará ser funcionário da empresa se esta descumprir qualquer critério contido no Termo de Compromisso ou descumpra algum pré-requisito estabelecidos para que o estágio não crie vínculo empregatício, como os que serão abordados abaixo:

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.

A Nova Lei de Estágio dirimiu as obrigações das Instituições de Ensino, em relação aos estágios de seus educandos, como podemos destacar abaixo:

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.

Segundo Brasil (2008), foram dados maior importância aos Agentes de Integração, sendo estes responsabilizados civilmente se concordarem com a contratação de estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, igualmente, os estagiários matriculados em cursos ou em instituições para os quais não há previsão de estágio curricular. Diante disto, os agentes passaram a atuar como auxiliares no processo de aprimoramento e aperfeiçoamento do estágio, sendo de suas responsabilidades:

- 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.

Segundo Brasil (2008), são concedentes do programa de estágios todas as Pessoas Jurídicas de direito público e privado e os seus 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 registrado em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional. Estes podem fornecer estágio, observados as seguintes atribuições:

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.

Para a contratação de estagiários, as concedentes devem observar o limite permitido por esta Lei em relação à quantidade de estagiários a serem contratados, verificando o quadro de pessoal de acordo com os requisitos abaixo, Brasil (2008):

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.

Em relação ao que dirime sobre o Estagiário, Brasil (2008), destaca que:

α) 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;

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

χ) 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;

δ) A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício;

ε) Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social;

φ) 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;

γ) O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação;

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

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

As empresas estão procurando adaptar-se com agilidade e rapidez as novas demandas de mercado, com constantes reestruturações, reduções de hierarquia, mudando as formas de trabalho e transformando o perfil do emprego (LEITE ; BRANDÃO, 1999).

Nota-se que a Nova Lei de Estágio veio estimular uma nova abordagem de ensino-aprendizagem para os estagiários e que as empresas passaram a ter um papel importante na contratação desses que ajudam a estimular o desenvolvimento organizacional, com suas habilidades e conhecimentos.

3.3 Tipos de Estágio

Para Machado (2003, p.23):

Estágio é o conjunto das atividades curriculares promovidas pelos diversos cursos de graduação, em colaboração com instituições diversas, sob condições programadas, visando proporcionar aos discentes um complemento à sua formação profissional, previsto pelo Conselho Federal de Educação.

Segundo BRASIL(2008), estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando 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 e dispõe que:

- a. O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando;
- b. 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;
- c. 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;
- d. Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma;
- e. Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.
- f. 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.

Segundo Pimenta (1997, P.21):

O Estágio supervisionado são as atividades que os alunos deverão realizar durante o seu curso de formação, junto ao futuro campo de trabalho.

O Estágio probatório é o período exercício do funcionário durante o qual é observado e apurado pela Administração a conveniência ou não de sua permanência no serviço público, mediante a verificação dos requisitos estabelecidos em lei [...] (COSTA, 2002).

Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma (BRASIL, 2008).

Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória (BRASIL, 2008).

As entidades de fins não econômicos, enquanto instituições privadas que tenham objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos e de assistência social, inclusive mutualidade, podem valer-se do serviço voluntário.

De acordo com o artigo 1º da Lei 9.608/98, serviço voluntário é a atividade não remunerada prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza, ou à instituição privada sem fins lucrativos, que tenha os objetivos destacados acima.

Esta modalidade de serviço não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim, conforme dispõe a referida lei (artigo 2º). Todavia, deve ser formalizada por um termo de adesão que contenha o objeto do serviço e as condições de sua realização.

No próximo capítulo, falaremos sobre o conceito de monografia e o tipo de pesquisa utilizada neste estudo.

4 METODOLOGIA DE PESQUISA

4.1 Conceito de Pesquisa Científica

A pesquisa científica é o conjunto de procedimentos sistemáticos, baseados no raciocínio lógico, que tem por objetivo encontrar soluções para os problemas propostos, mediante o emprego de métodos científicos (ANDRADE, 2004).

A pesquisa social consiste em descobrir resposta para problemas, através do emprego de procedimentos científicos (GIL, 2006).

Nota-se que a pesquisa de cunho social permite a ampliação dos conhecimentos no campo da realidade social, entendida aqui em sentido amplo, envolvendo todos os aspectos relativos ao homem em seus relacionamentos com outros homens e instituições sociais. Nesse sentido então, por um lado, pesquisar significa descobrir novos saberes científicos que possibilitam o desenvolvimento da ciência. Por outro lado, a pesquisa permite a resolução de uma dificuldade que não se pode solucionar automaticamente, mas apenas por meio de estudo conceitual, com base em fontes de informação (GONÇALVES, 2005).

4.2 Conceito de Monografia

É um estudo que discerne sobre um tema específico ou particular, com suficiente valor representativo e que obedece a uma rigorosa metodologia.

Segundo Salomon (1996, p.179) apresenta três sentidos para o termo:

- *Sentido etimológico* – *Monos* (um só); *graphéin* (escrever);
- *Sentido estrito* – estudo por escrito de um único tema específico que resulte de pesquisa científica com o escopo de apresentar uma contribuição relevante ou original e pessoal à ciência. = tese;
- *Sentido lato* – todo trabalho científico de primeira mão, que resulte de pesquisa (...), e as monografias, no sentido acadêmico.

Para Marconi e Larkatos (2006, p. 151), é o estudo sobre um tema específico ou particular, com suficiente valor representativo e que obedece a rigorosa metodologia. Investiga determinado assunto não só em profundidade, mas em todos os seus ângulos e aspectos, dependendo dos fins a que se destina.

4.2.1 Tipos da Pesquisa

Existem vários tipos de critérios para classificar os diferentes tipos de pesquisa, que variam de acordo com a área da ciência, a natureza, os objetivos, os procedimentos, o objeto, a forma de abordagem.

Quanto à área da ciência, a pesquisa pode ser teórica, metodológica, empírica e prática. A pesquisa teórica dedica-se ao estudo das teorias; a metodológica relaciona-se às diferentes maneiras de estudar a ciência; a empírica ocupa-se com a face mensurável da realidade social e a prática se propõe a intervir na realidade social.

As pesquisas podem classificar-se com base em diferentes critérios. Segundo a natureza, pode tratar-se de um *trabalho científico original* ou um *resumo de assunto*. De acordo com os procedimentos, pode constituir-se em uma pesquisa de *campo* ou de *fonte de papel*. Quanto ao objeto, pode ser uma pesquisa *bibliográfica*, de *laboratório* ou de *campo*. Conforme a forma de abordagem, ainda pode ser uma pesquisa quantitativa ou qualitativa (ANDRADE, 2004).

A metodologia escolhida é embasada em uma pesquisa bibliográfica, assumindo um caráter de estudo exploratório, em uma abordagem qualitativa, com o objetivo de proporcionar melhor visão do problema.

No próximo capítulo, falaremos sobre o estudo de caso aplicado na empresa Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE e como fora aplicado o questionários aos 30 estagiários da empresa.

5 ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CIEE

5.1 Histórico da empresa

O Centro de Integração Empresa Escola – CIEE é uma associação filantrópica de direito privado, sem fins lucrativos, beneficente de assistência social e reconhecida de utilidade pública que, dentre vários programas, possibilita aos jovens estudantes brasileiros, uma formação integral, ingressando-os ao mercado de trabalho, através de treinamentos e programas de estágio.

O Sistema CIEE Nacional foi originado a partir do esforço pioneiro do CIEE São Paulo, criado em 20 de fevereiro de 1964, e dos demais CIEEs estaduais autônomos. Desde então, empresários e educadores vêm trabalhando para fortalecer cada vez mais esta instituição filantrópica, sem fins lucrativos, de utilidade pública e de assistência social.

Sua fundação fora feita por um grupo de empresários e educadores, com o objetivo de superar o fosso entre a formação acadêmica e a realidade do mercado de trabalho. Inspirados em exemplos de países desenvolvidos, eles elegeram o estágio como a modalidade mais eficaz para complementar, com a prática em ambiente real de trabalho, a formação eminentemente teórica dos estudantes.

Hoje, o Sistema CIEE Nacional congrega oito CIEEs estaduais autônomos e unidades espalhadas no Distrito Federal e por todos os estados do Brasil. Com essas unidades trabalhando em sintonia, milhares de estudantes estão se transformando em promissores profissionais. Ao mesmo tempo, instituições de ensino e empresas estão atuando de forma mais integrada.

Ao longo desses 49 anos, o estágio conquistou a adesão maciça das escolas e das empresas, que hoje enriquecem o balanço histórico do CIEE com os expressivos números de 28 mil instituições de ensino conveniadas e 250 mil empresas e órgãos públicos parceiros na oferta de vagas a estagiários. Nesse meio século, a riqueza do País se multiplicou, mas também persistiu a desigualdade da distribuição de renda e do acesso à educação. O CIEE acompanhou – e continuará acompanhando – as duas curvas, com a visão de uma organização presente em todos os estados, com uma rede de 350 pontos de atendimento e 1,2 milhão de jovens cadastrados, à espera de uma oportunidade de estágio ou aprendizagem.

Consciente de seu papel como referência entre as entidades de assistência social de filantropia, o CIEE há mais de duas décadas vem reforçando seu lado escolar, buscando

compensar as crescentes deficiências do ensino brasileiro, que penalizam especialmente os jovens de famílias menos favorecidas. Mas o olhar para o futuro esbarra em outra preocupação: as últimas estatísticas do IBGE apontam que, na faixa dos 15 aos 17 anos, 15% dos jovens não estudam e 97% não trabalham – números que deram origem à expressão “geração nem-nem”. Sem o preparo adequado, qual será o destino deles? Provavelmente, boa parte engrossará o contingente de excluídos e marginalizados.

Foi esse cenário que, há dez anos, levou o CIEE a aderir à causa da aprendizagem, que visa dar formação social e profissional a jovens de 14 a 24 anos, combinando treinamento prático nas empresas e órgãos públicos com capacitação teórica, ministrada na rede de 1,4 mil salas que mantém em todo o País, além de desenvolver um programa especial para inclusão de pessoas com deficiência. E a dar continuidade a um programa de alfabetização e suplência de adultos, que já beneficiou mais de 50 mil alunos. E, ainda, a oferecer cursinho gratuito para vestibular a 500 estudantes da periferia de São Paulo, em parceria com entidades locais.

Nos próximos anos, o CIEE continuará a ser o grande parceiro dos futuros profissionais no desafio de ingressar num mercado de trabalho cada vez mais exigente e para o qual não foram adequadamente preparados pela escola e, em muitos casos, nem pela família. No CIEE, o estudante e sua família encontram gratuitamente todo o apoio para a inclusão profissional. São dezenas de cursos presenciais e à distância, formatados para estimular competências e habilidades essenciais para a conquista e ótimo aproveitamento de oportunidades de estágio e aprendizagem. Todas devidamente remuneradas, permitindo que milhares deles custeiem seus estudos e auxiliem no orçamento doméstico sem ter de sair da escola, deixando, assim, de engrossar as tristes taxas de evasão que marcam o ensino no Brasil. Além disso, integram a programação de ações de desenvolvimento pessoal e inclusão social, um alentado calendário de eventos culturais e artísticos; iniciativas de voluntariado solidário; um cursinho gratuito que prepara jovens da periferia paulistana para o vestibular; encontros de pais e alunos da aprendizagem; prêmios para estimular o gosto pela leitura e a escrita; etc.

Por essas e muitas outras razões, o CIEE adotou como lema a sábia disposição do artigo 203 da Constituição Federal ao incluir entre os objetivos da assistência social – “que será prestada a quem dela necessitar” – a promoção da integração ao mercado de trabalho. Para tanto, sempre apostou e continuará apostando na força da educação e do trabalho, como os melhores caminhos para um futuro próspero e sustentável para ainda mais brasileiros.

5.2 Cultura da empresa – Principais traços

- Responsabilidade Social;
- Comunidade bem assistida;
- Transparência, ética e imparcialidade;
- Confiança e credibilidade;
- Aprimoramento constante;
- Soluções rápidas e inovadoras;
- Profissionais capacitados, valorizados e motivados;
- Dedicção e lealdade;
- Trabalho em equipe;
- Crescimento contínuo e autossustentável e
- Foco em resultados.

5.2.1 Missão e Visão, Objetivos Organizacionais

Missão

Promover atividades que contribuam não só para a capacitação por via educacional, mas também para a ampliação de oportunidades profissionais da juventude brasileira, visando sua inclusão no mercado de trabalho e o conseqüente exercício da cidadania.

Visão

Ser reconhecida como a maior e melhor instituição filantrópica voltada para a interação educação/trabalho por meio de ações socialmente sustentáveis.

Objetivos Organizacionais

O CIEE é uma instituição filantrópica e sem fins lucrativos que tem suas ações pautadas pela integração, sustentabilidade e assistencialismo com o objetivo de estabelecer importantes alianças entre instituições de ensino e o empresariado, promovendo a inclusão de jovens estudantes no mercado de trabalho.

5.2.2 Vantagens competitivas

O CIEE oferece diversos programas gratuitos em todo o território nacional que têm por objetivo garantir o direito desse estudante, com a promoção da defesa e cidadania, enfrentamento das desigualdades e construção de novos direitos, promovendo e integrando-os no mercado de trabalho.

As transformações que os jovens estudantes enfrentam são as mesmas que o país precisa superar para se consolidar como uma potência no cenário mundial. Em busca de uma melhor qualidade de vida, esses estudantes precisam transcender as adversidades cotidianas para alcançar o patamar desejado. O CIEE, por intermédio de suas ações, contribui para o desenvolvimento social desses cidadãos, futuros profissionais do Brasil.

O CIEE oferece o Processo Seletivo Especial às empresas que necessitam de perfis específicos para os respectivos programas de estágio. A otimização dessa metodologia de escolha de candidatos a estágio é comprovada pela realização de análise de histórico escolar, entrevistas e dinâmicas, viabilizando a possibilidade de obter excelentes resultados do estudante na futura oportunidade.

A seguir, algumas vantagens competitivas que o CIEE oferece às empresas conveniadas e aos estudantes cadastrados:

- **Programa de Estágios do Ensino Médio e Superior (Lei nº 11.788/2008)**

O CIEE acompanha e coordena os processos de seleção de milhares de jovens estudantes para os programas de estágio, assegurando oportunidades de efetivação em diversas empresas e organizações públicas;

- **Programa Aprendiz Legal (Lei nº 10.097/2000)**

A instituição estimula a capacitação de jovens com o intuito de promover uma formação condizente com as necessidades do mercado de trabalho, auxiliando as empresas no cumprimento da lei;

- **Banco de Jovens Talentos**

O CIEE conta com o mais qualificado banco de talentos do Brasil, com cerca de 2 milhões de estudantes de todos os cursos do ensino médio e superior, treinados e prontos para serem encaminhados para oportunidades de estágio e aprendizagem;

- **Programa de Orientação Profissional**

Um exclusivo Banco de Informações Profissionais e Educacionais (BIPE), assim como um ciclo permanente de palestras com os mais variados temas destinados aos jovens estudantes;

- **Programa de Educação À Distância**

Oferecidos gratuitamente, o programa consiste em variados cursos que contam com o suporte pedagógico e tecnológico integral, sendo uma importante ferramenta de conhecimento para estudantes de todo o Brasil;

- **Programa de Pessoas com Deficiência (Lei 8.213/91)**

Tem como objetivo encaminhar os portadores de necessidades especiais em atividades remuneradas, oferecendo capacitação profissional;

- **Programa de Alfabetização e Suplência Gratuita para Adultos**

Líder em parcerias com empresas e instituições no Brasil, o CIEE promove por meio do Programa de Alfabetização e Suplência Gratuita a capacitação de adultos, que buscam promoção da defesa e efetivação de direitos sócios assistenciais, de cidadania, enfrentamento das desigualdades e de integração no mercado de trabalho;

- **Programa de Desenvolvimento Estudantil e Profissional**

Uma importante iniciativa para a formação profissionalizante que disponibiliza Oficinas de Capacitação, Cursos de Idiomas e Centros de Treinamento em Informática.

O CIEE tem orgulho dos extraordinários resultados alcançados ao longo dos 49 anos de atuação. É necessário um aperfeiçoamento contínuo dos processos de gestão para obter este

nível de excelência, reflexo do esforço e comprometimento que concebem as ações da organização.

Somente dessa maneira é possível atender com a desenvoltura necessária os jovens estudantes, escolas, empresas, e claro, a sociedade. Afinal, desafios são constantes e sempre irão existir.

São apresentados, a seguir, alguns dados (2011) referentes as vantagens competitivas do CIEE referentes às suas ações na sociedade brasileira:

- 1,5 milhão de estudantes do Ensino Médio e Superior foram encaminhados para estágio;
- 2 milhões de Bolsas-auxílio foram concedidas aos estudantes;
- 25 mil convênios com empresas, organizações públicas e prefeituras;
- 20 mil parcerias firmadas com instituições de ensino em todo o país;
- 360 Unidades do CIEE e postos de atendimento presentes em localidades estratégicas, em todos os estados e nas principais cidades;
- 300 Palestras e Encontros, Seminários e Conferências foram oferecidos gratuitamente para cerca de 35 mil educadores, empresários, estudantes e profissionais de recursos humanos;
- 44 mil alfabetizados pelo Programa de Alfabetização e Suplência Gratuita para Adultos;
- 1,7 milhão de alunos inscritos nos cursos gratuitos de Educação À Distância oferecidos pelo CIEE em todo o Brasil, desde o início do programa e
- 10 mil estudantes receberam capacitação gratuita pelo Programa CIEE de Desenvolvimento Estudantil e Profissional em 2011.

5.3 Programa de estágio no CIEE

O CIEE possui uma vasta estrutura, que possibilita aos estudantes a concessão de valiosas oportunidades de estágio junto a organizações públicas e privadas. Com isso, o CIEE investe constantemente em tecnologia, capacitação e o aprimoramento dos processos

operacionais que garantem o cumprimento das normas de estágio estabelecidos por lei, assim como as condições favoráveis ao estudante e, também, das instituições de ensino.

Esses sistemas de controle são ferramentas essenciais para que o estágio possa ser uma ferramenta de inserção eficiente do jovem no mercado de trabalho, uma passagem proveitosa para sua futura profissão.

O CIEE se preocupa com a saúde e a integridade física dos seus estagiários. Por isso, todos eles contam com a proteção de um seguro contra acidentes que cobre despesas médicas e hospitalares durante a vigência do contrato.

O CIEE desenvolve o Programa de gestores presencial e à distância, uma iniciativa que proporciona orientação aos supervisores de estágio, tanto do CIEE, quanto das companhias. Com o passar dos anos, consolidou-se como parte estratégica dos procedimentos que possibilita a correção de falhas e aprimoramento dos processos, assegurando o seu caráter pedagógico.

O CIEE realiza diversos treinamentos internos e externos e *in company* com o foco no desenvolvimento e aprimoramento das habilidades técnicas, profissionais e comportamentais dos funcionários.

Uma entidade que desde sua fundação se preocupa com a união do saber e a atividade prática sabe que o desempenho no trabalho está atrelado à qualidade de vida dos colaboradores.

O CIEE incentiva o bem-estar físico e emocional dos funcionários por meio de iniciativas em que a sustentabilidade social está em primeiro plano, como: campanhas de Prevenção e Combate ao Tabagismo, Dia Internacional da Mulher, Semana Saudável, Campanha de Prevenção a AIDS, Campanha do Alimento e etc.

Todas essas ações cidadãs mostram que os colaboradores podem fazer mais por si e pelo próximo, além de descobrir os prazeres das atividades intelectuais e físicas, importantes complementadores das competências profissionais.

O CIEE oferece aos estagiários muitos benefícios que são uma forma de atração e retenção destes talentos na empresa. Dentre os benefícios estão: Vale Alimentação, 13º salário, cursos de formação profissional no site da empresa e o ciclo de atividades em diversos setores, desenvolvendo, assim, as habilidades dos estagiários em diversas atividades, que vão desde das atividades simples, passando pelas mais sistemáticas e complexas.

Por seu caráter integrador e seu compromisso com a inserção de estudantes no mercado de trabalho, o CIEE sempre atraiu jovens talentos que além da sonhada inserção profissional, almejam também trabalhar nas melhores organizações.

Ao mesmo tempo, esse ciclo virtuoso faz com que muitos jovens queiram trabalhar no CIEE, referência no setor de entidades filantrópicas e sem fins lucrativos. Essas oportunidades são valiosas e permitem ao estudante entender como funcionam os processos internos da companhia.

5.3.1 Surgimento e implementação da estratégia

O Centro de Integração Empresa Escola – CIEE dedica-se ao compartilhamento e a propagação do saber, incentivando práticas que possibilitam a ampliação do conhecimento dos jovens brasileiros, tornando-os mais críticos e preparados para enfrentar os desafios no mercado de trabalho.

São eventos realizados por todo o Brasil que tem a participação de formadores de opinião, jovens estudantes e da sociedade local, abordando relevantes questões sobre temas de amplitude social e mundial. As iniciativas visam buscar soluções para os inúmeros problemas enfrentados pela realidade do país.

Foram 7 fóruns realizados pelo CIEE com a presença de mais de 1,4 mil pessoas, entre elas, autoridades, empresários de destaque e formadores de opinião do cenário nacional em 2011. Após cada palestra realizada, os expositores são agraciados com o Troféu Integração.

Atento aos desafios que o mundo corporativo enfrentará nos próximos anos, o CIEE sempre realiza encontros com renomados palestrantes, e que contam com a presença de, aproximadamente, 2,5 mil pessoas por encontro. As palestras abordam os mais variados temas como produtividade, ambiente de trabalho, importância do contingente de trabalhadores, comportamento, retenção e desenvolvimento de talentos, entre outros.

Anualmente, o CIEE promove encontros com as organizações do 3º setor (filantrópicas e de assistência social), para discutir questões pertinentes a esse segmento, vislumbrando a ampliação de pessoas beneficiadas por essas entidades.

Referência do próprio setor, o CIEE é testemunha de boas práticas que podem e devem ser exercidas, assim fortalecendo a imagem da organização diante de outras instituições e representantes da sociedade. Em 2011, 6 encontros foram promovidos com mais de 750 convidados.

Exercer o papel de agente integrador, encaminhando milhares de jovens estudantes para o estágio e programas de aprendizagem, é o principal compromisso do CIEE, mas a missão é muito maior com a juventude brasileira. É preciso contribuir para ampliar o conhecimento desses indivíduos. Por isso, a instituição realiza uma série de encontros anuais que contam com a participação de especialistas, gestões de diversos segmentos e instituições de ensino. Cerca de 700 educadores, autoridades e executivos presenciaram os 4 encontros realizados em 2011.

5.3.2 Regimentos e Normas

O Manual Institucional visa oferecer Diretrizes essenciais para Conduta Ética, que devem estar presentes no momento em que o CIEE estabelece e mantém relações com diferentes públicos de interface: estudantes, empresas, instituições de ensino, colaboradores, fornecedores, governos, comunidade e sociedade em geral.

É dever de todos os colaboradores que atuam no CIEE agir com responsabilidade, honestidade e seriedade, evitando, no exercício de suas atividades, conflitos de interesse em seus relacionamentos profissionais e/ou pessoais.

Desta forma, não é admissível que interesses profissionais ou pessoais específicos de indivíduos venham a sobrepujar, influenciar ou divergir dos interesses do CIEE.

Nenhum colaborador está autorizado a utilizar-se de maneira inapropriada de suas atribuições ou nível hierárquico na entidade para obter benefícios, para si ou pessoas de seu relacionamento, juntos aos parceiros do CIEE ou junto à comunidade em geral.

Também é considerada não observância às Diretrizes para Conduta Ética a concessão de benefícios ou preferências, seja para privilegiar pessoas físicas ou jurídicas, exclusivamente pelo fato destas possuírem relacionamentos profissionais ou pessoais com os colaboradores do CIEE.

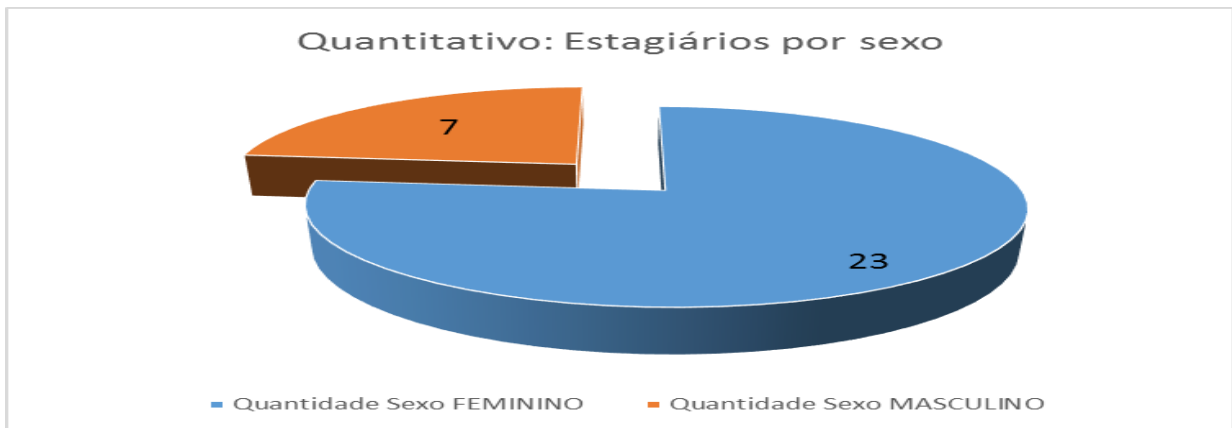
5.3.3 Análise final do estudo de caso

Para averiguar se o estágio é uma ferramenta de desenvolvimento de competências profissionais, foi realizada uma pesquisa com 30 estagiários, numa população de 45 estagiários existentes, na empresa Centro de Integração Empresa-Escola- CIEE. Essa amostra fora utilizando, seguindo o critério de tempo de empresa de, no mínimo, 6 meses.

O questionário apresenta 19 competências, a saber: imparcialidade, coerência, julgamento, conduta disciplinar, comprometimento, objetividade, criatividade, identificação do problema, aprendizagem, comunicação relacionamento interpessoal, autoestima, persuasão, empatia, trabalho em equipe, liderança, iniciativa, dinamismo e flexibilidade, agrupadas em cinco categorias, a saber: pensamento analítico e crítico, postura profissional, análise e resolução de problemas, comunicação e relacionamento interpessoal e aperfeiçoamento das relações em equipe, onde o estagiário fará uma auto avaliação, utilizando, uma escala métrica conforme mostrado abaixo:

- 01 – Discordo totalmente;
- 02 – Discordo parcialmente;
- 03 – Neutro;
- 04 – Concordo parcialmente;
- 05 – Concordo totalmente.

Figura 01 Distribuição de estagiários do CIEE por sexo



Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre o sexo dos estagiários

Da análise de dados, podemos perceber (Figura 01) que 23 estagiários são do sexo feminino, o que representa 76,6%, e 7 estagiários são do sexo masculino, o que equivale a 23,3% do total de estagiários, na empresa Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE.

Podemos perceber que há uma predominância do sexo feminino na contratação de estagiários do CIEE, e que as competências requeridas e em estudo são mais percebidas pelas mulheres, que ocupam um lugar de destaque no cargo de estagiário.

Figura 02 Distribuição de estagiários do CIEE por idade

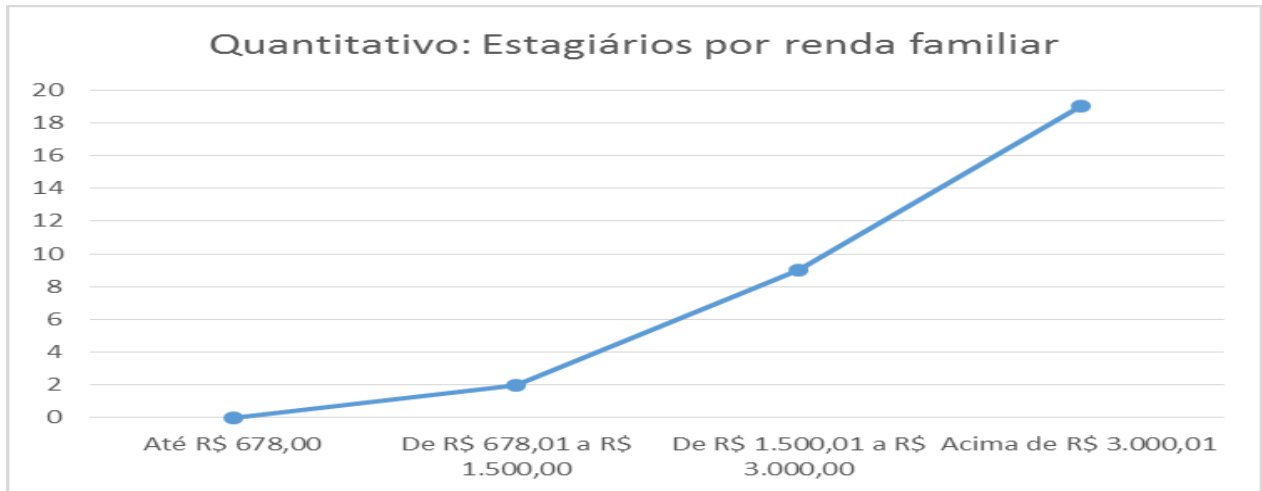


Fonte: Pesquisa de campo/2013 acerca da idade dos estagiários

Dos resultados obtidos (Figura 02), tivemos por coleta, os dados referentes a idade dos estagiários contratados pelo CIEE, em que podemos perceber que a empresa opta por selecionar estagiários mais maduros, com idade acima de 21 anos de idade, o que contribui para o crescimento da empresa e para o desenvolvimento das competências desses, na organização.

Dos 30 estagiários, 2 têm a faixa etária de 21 anos, o que representa 7% do total, 4 estagiários possuem a faixa etária de 22 anos, representando 13%. Registra-se também 4 estagiários com idade de 23 anos, o que equivale a outros 13%, 5 estagiários contratados com idade de 24 anos, o que representa 17% do total. Dos estagiários que tem 25 anos, 12 foram selecionados pela empresa, o que equivale a 40% do total. E por fim, 3 estagiários, com idade de 26 anos, o que equivale a 10% do montante.

Figura 03 Distribuição de estagiários do CIEE por renda familiar



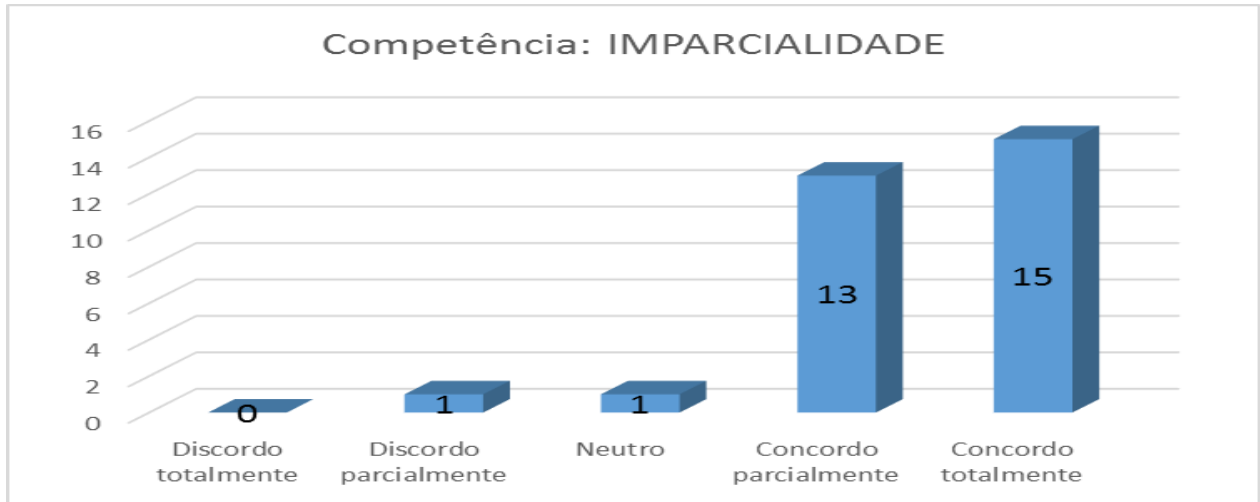
Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a renda familiar dos estagiários

Dos dados levantados, podemos perceber que, do montante de 30 estagiários, nenhum foi contratado com renda familiar inferior e/ou igual a um salário mínimo. Até dois salários mínimos e meio de renda na família, foram contratados dois estagiários. O quantitativo maior são os estagiários que possuem renda familiar entre 3 até 5 salários mínimos e meio, o que representa um total de nove estagiários. Por fim, a partir de 5 salários e meio de renda familiar, são contratados os estagiários do CIEE, o que representa do todo, um equivalente de 19 estagiários. Com isso, podemos perceber que os contratos possuem uma estabilidade financeira na família e que o estágio na empresa não é visado por fatores financeiros e sim por fatores de desenvolvimento de competência e habilidades técnicas.

A seguir estão os gráficos que contém as 19 competências analisadas no estudo de caso, separados por categorias:

Pensamento analítico e crítico:

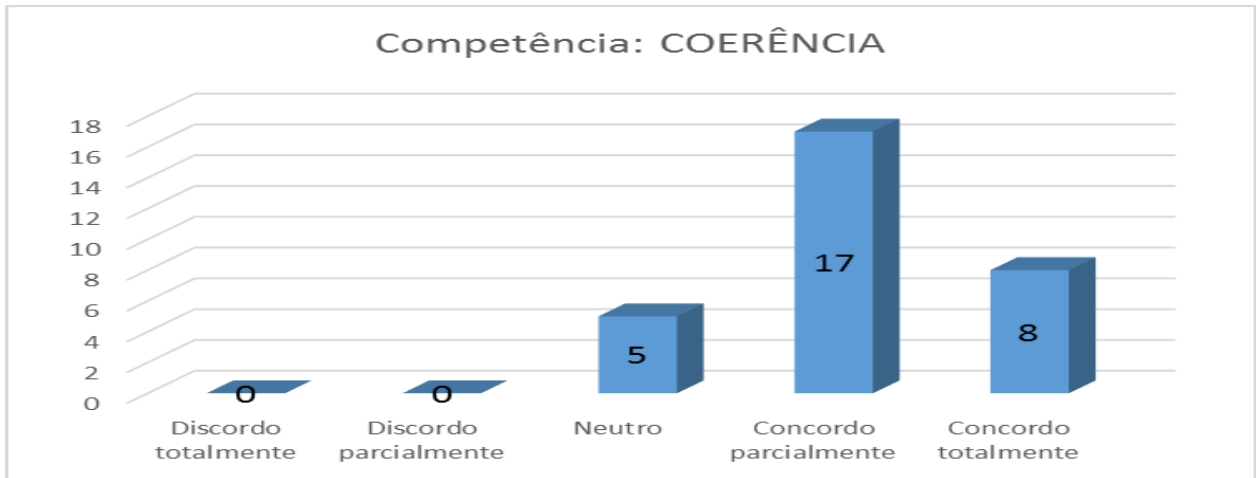
Figura 04 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: imparcialidade



Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a competência imparcialidade

Dos dados analisados, podemos perceber que 15 dos estagiários concordam totalmente que o estágio desenvolve a competência de imparcialidade, onde é requerida, que o estagiário procure sempre informações novas e não se limite, apenas, nas informações que estão disponíveis no momento. Em seguida, temos o resultado de que 13 estagiários concordam parcialmente, no que concerne ao aprendizado da imparcialidade no ambiente de trabalho e que, apenas um estagiário permanece neutro na observação e mais um outro discorda completamente que o estágio não facilita o aprendizado da competência acima supracitada.

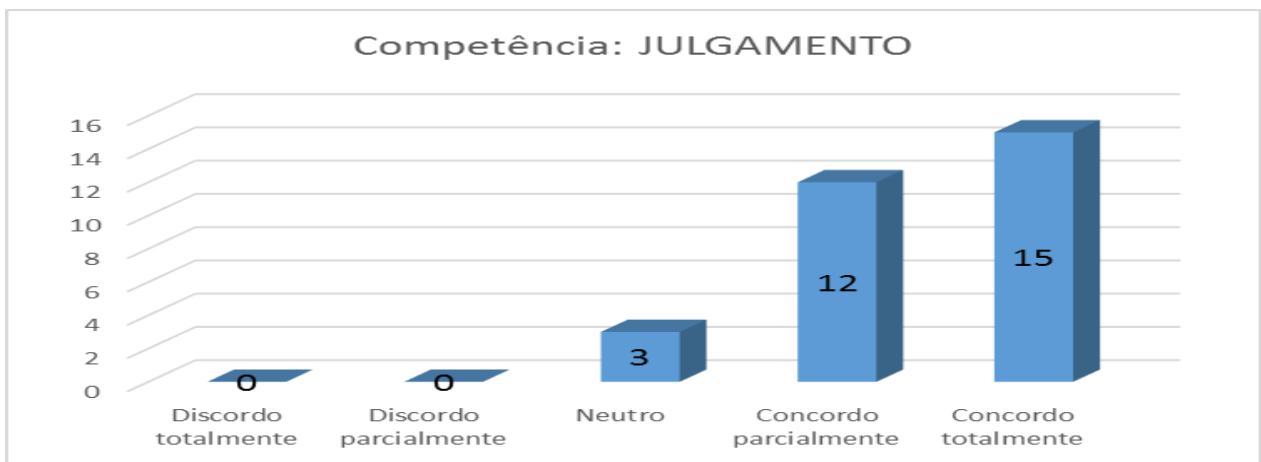
Figura 05 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: coerência



Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a competência coerência

No levantamento da competência coerência, onde é analisado se o estagiário usa de forma coerente a conclusão dos fatos e dados conhecidos e não generaliza nem os dados nem os fatos, a análise foi que 17 estagiários concordam parcialmente, oito concordam totalmente, cinco são neutros e nenhum estagiário nem discorda parcialmente e nem totalmente. Assim podemos perceber que essa competência é gerada pelo ambiente de trabalho e que da definição elencada, a concordância que se é gerada por essa competência é em parte e não numa totalidade.

Figura 06 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: julgamento

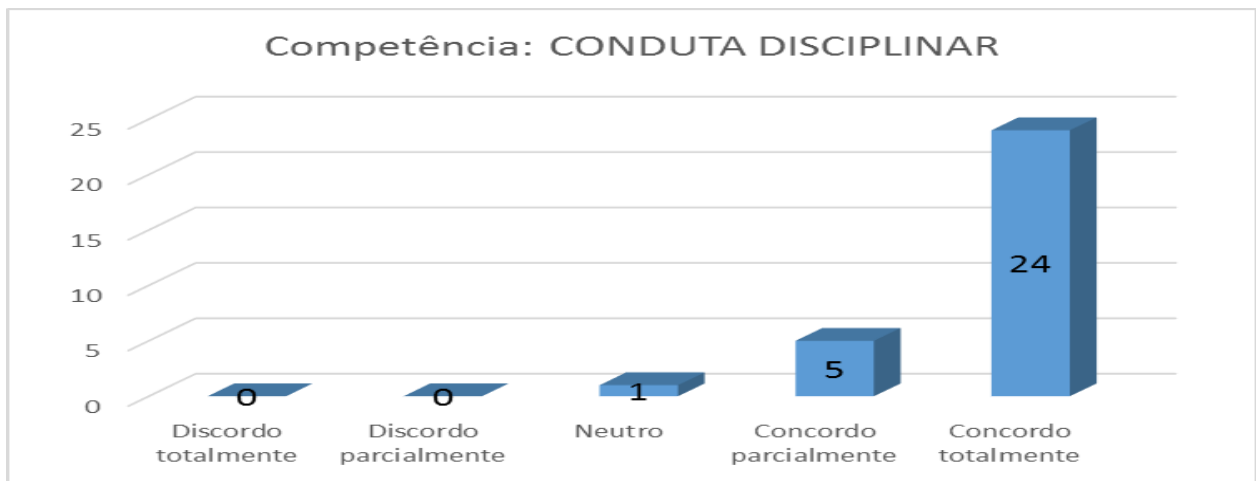


Fonte: Pesquisa de campo/2013 acerca da competência julgamento

Na competência julgamento são analisadas se os estagiários processam as informações com cautela e buscam informações antes de julgar o problema. Dos dados obtidos temos que 15 estagiários concordam totalmente, 12 concordam parcialmente, três são neutros e nenhum estagiário apontou que discorda parcialmente e totalmente. Assim, notamos que o julgamento é uma competência desenvolvida bem no ambiente laboral pela maioria dos estagiários do CIEE.

Postura profissional:

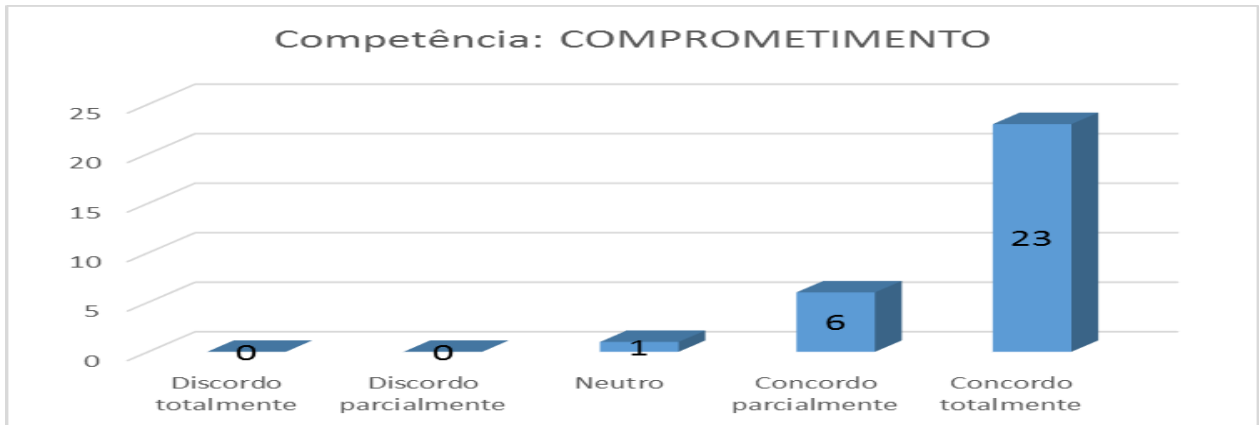
Figura 07 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: conduta disciplinar



Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a competência conduta disciplinar

No que diz respeito a competência “conduta disciplinar”, em que se espera que o estagiário demonstre respeito às pessoas e à Instituição como um todo, conheça e cumpra com as normas estabelecidas, apresente frequência/assiduidade e pontualidade (horários de entrada e retorno de intervalo e tenha responsabilidade com os recursos maquinários e humanos, 24 estagiários concordam totalmente que o ambiente de trabalho ajuda o estagiário a ter uma conduta disciplinar de respeito a toda a organização, juntamente com seus recursos. Em seguida, temos que cinco concordam parcialmente, um é neutro e nenhum estagiário nem discorda parcialmente nem totalmente.

Figura 08 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: comprometimento

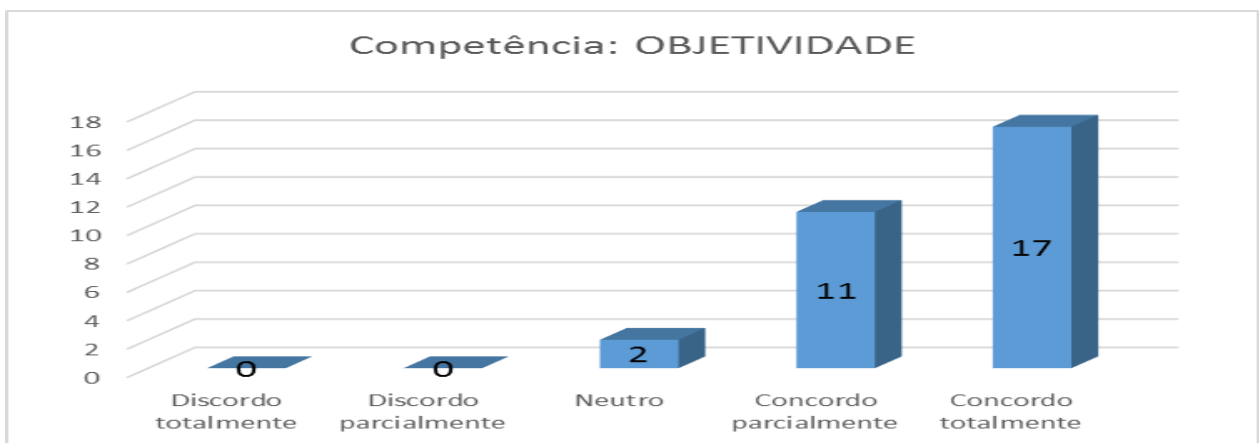


Fonte: Pesquisa de campo/2013 acerca da competência comprometimento

No julgamento da competência comprometimento, podemos perceber que o resultado deu-se semelhante ao resultado da competência conduta disciplinar. Dos dados levantados, 23 estagiários concordam plenamente que o estágio desenvolve o comprometimento dos estagiários na organização, seguido de seis estagiários que concordam parcialmente, um neutro e nenhum discorda parcialmente nem totalmente.

Análise e resolução de problemas:

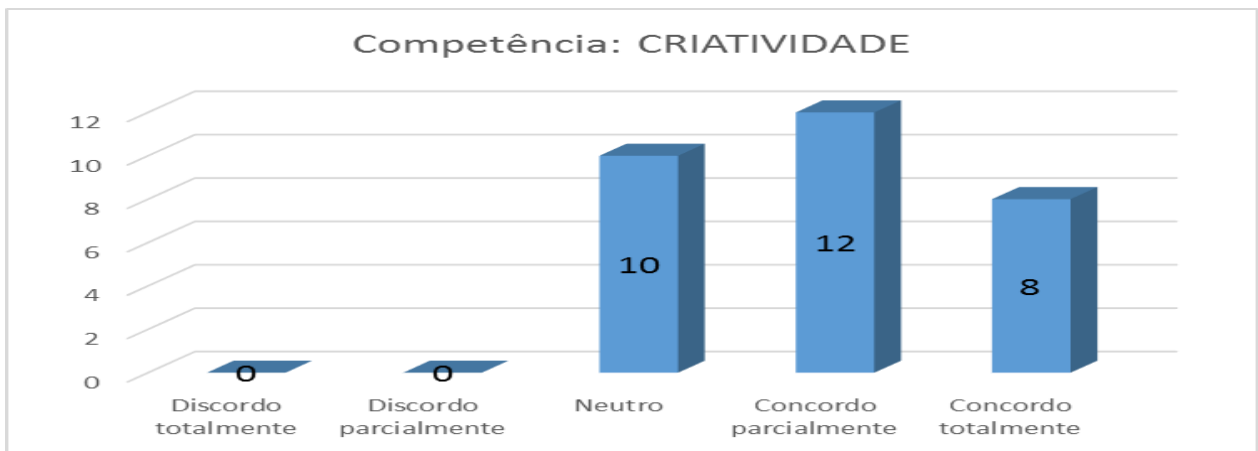
Figura 09 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: objetividade



Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a competência objetividade

Da competência objetividade, espera-se que o estagiário desenvolva praticidade, postura positiva e firme diante das problemáticas e que identifique e aproveite as oportunidades dadas pela organização, no sentido de desenvolver-se. Dos dados analisados, temos que 17 estagiários concordam totalmente que o estágio desenvolve objetividade dos estagiários, seguidos por 11 que concordam parcialmente, dois neutros e nenhum estagiário apontou que discorda parcialmente nem totalmente.

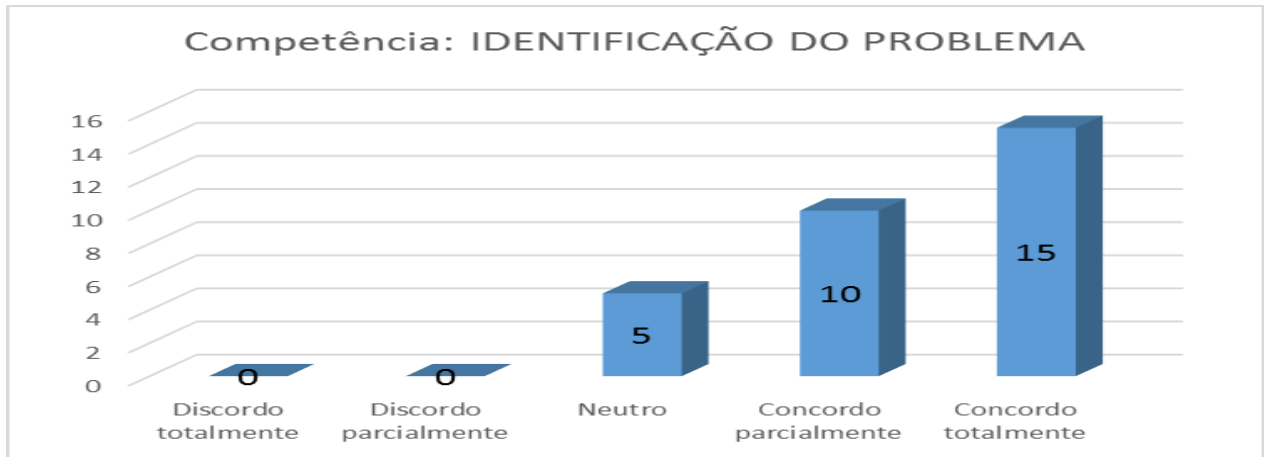
Figura 10 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: criatividade



Fonte: Pesquisa de campo/2013 acerca da competência criatividade

Na competência criatividade, os estagiários foram analisados por contribuir constantemente com ideias, alternativas e ações, visando a melhoria do trabalho a ser desenvolvido, apresentando ideias inovadoras para lidar com situações imprevistas. Dos dados obtidos, percebemos que oito estagiários concordam plenamente, 12 concordam parcialmente e dez são neutros, seguidos de zero para discordo parcialmente e discordo totalmente. Podemos perceber que os estagiários participam da resolução do problema na empresa, mas a criatividade ainda não é uma competência bem desenvolvida, segundo os estagiários.

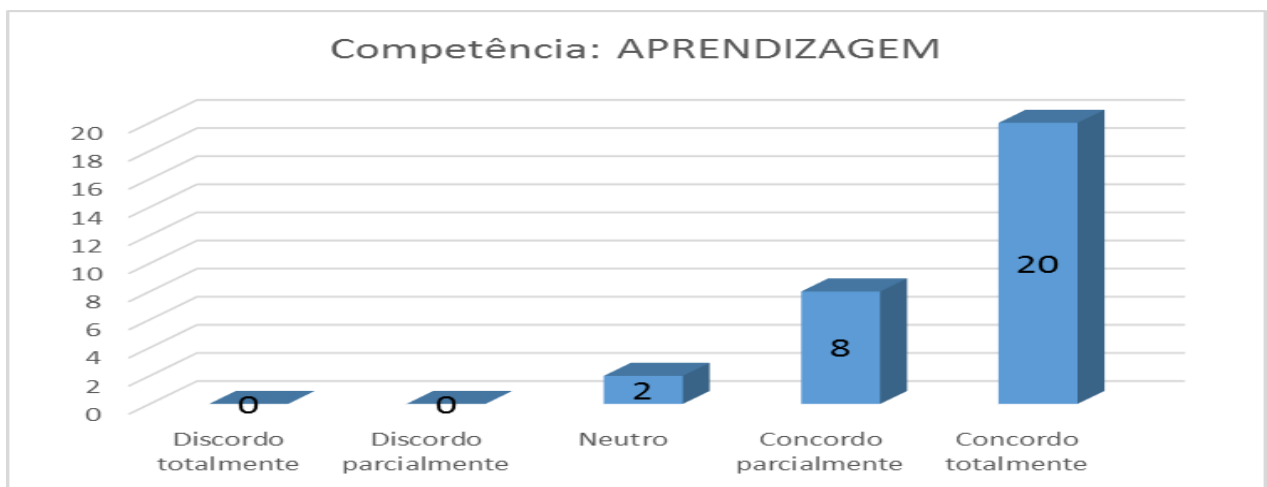
Figura 11 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: identificação do problema



Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a competência identificação do problema

Quando se analisa a competência “identificação do problema”, espera-se que o estagiário analise as causas dos problemas antes de propor soluções. Assim, dos dados levantados, temos que 15 estagiários concordam totalmente, dez concordam parcialmente e cinco são neutros e que nenhum estagiário discorda parcialmente e discorda totalmente. Desta forma, podemos perceber que o estágio consegue desenvolver a capacidade de julgar problemas e analisar as ações de melhoria.

Figura 12 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: aprendizagem

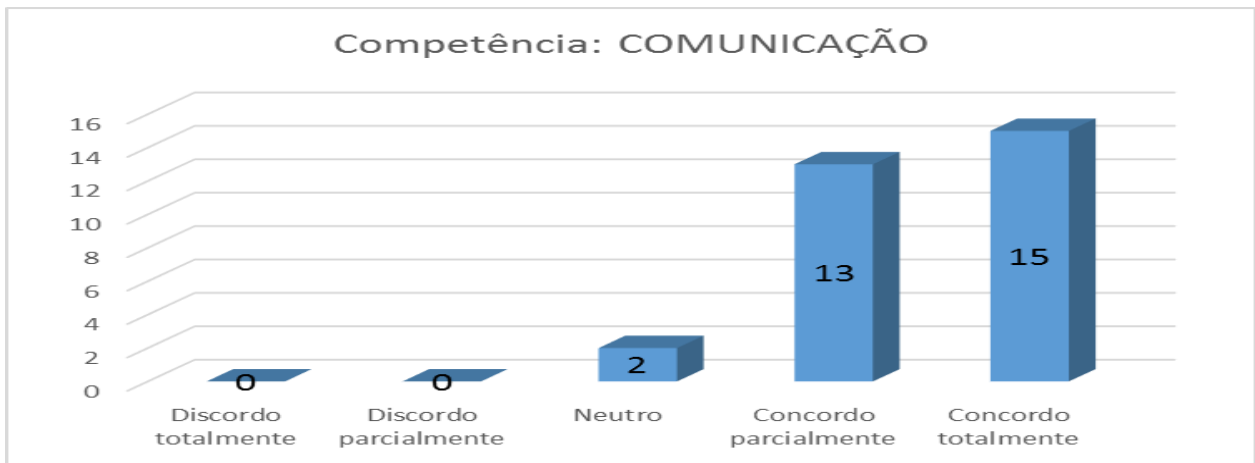


Fonte: Pesquisa de campo/2013 acerca da competência aprendizagem

Quando se fala de aprendizagem, o que se espera é que seja analisado que o estagiário, no âmbito do trabalho, demonstra disposição a aprender, buscar novos conhecimentos para manter-se atualizado e trocar ideias com a equipe, contextualizando o conhecimento adquirido na instituição de ensino com a prática. Desta maneira, podemos perceber que 20 concordam totalmente, seguidos por oito que concordam parcialmente e dois que são neutros, sendo que nenhum estagiário apontou que discorda parcialmente e totalmente. Ou seja, o estágio consegue desenvolver no estagiário o aprendizado das suas competências, aprimorando habilidades e mostrando que a prática é uma fator decisivo no desenvolvimento do profissional.

Comunicação e relacionamento interpessoal:

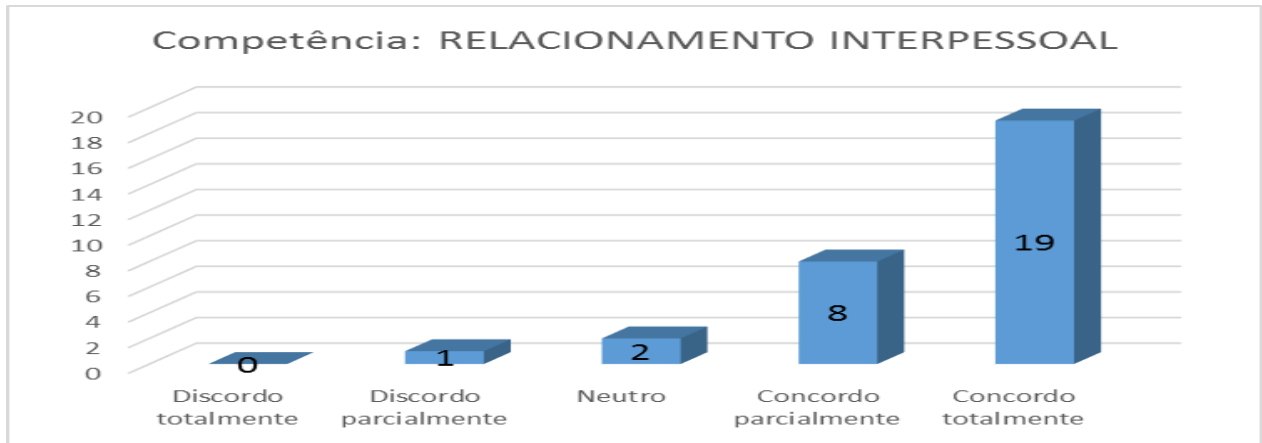
Figura 13 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: comunicação



Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a competência comunicação

Da competência comunicação espera-se que o estagiário comunique-se adequadamente, expresse suas ideias de forma clara e objetiva, mantendo um fluxo de diálogo, usando o vocabulário adequado, tendo fluência e coerência na fala e na escrita. Dos dados aprontados, podemos perceber que 15 estagiários concordam totalmente, 13 concordam parcialmente e 2 são neutros, e nenhum estagiário concorda parcialmente ou discorda totalmente. Assim, averiguamos que a comunicação é uma competência desenvolvida pela maioria dos estagiários do CIEE.

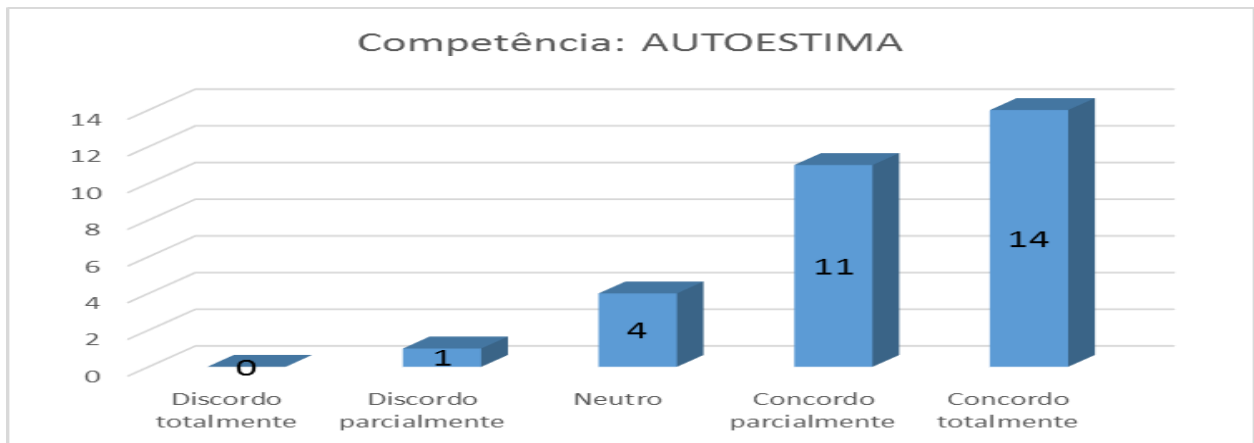
Figura 14 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: relacionamento interpessoal



Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a competência relacionamento interpessoal

No relacionamento interpessoal, busca-se que o estagiário interaja de forma saudável com os colaboradores e com o(a) chefe, assumindo comportamentos adequados no trato com as pessoas, revelando bom humor, cortesia, simpatia e respeito, sabendo lidar com a diversidade da equipe. Nesse sentido, com os dados levantados, podemos dizer que 19 estagiários concordam totalmente, oito concordam parcialmente, dois são neutros e que nenhum estagiário discorda parcialmente ou discorda totalmente. Com isso, podemos dizer que o relacionamento interpessoal é uma competência bastante desenvolvida no ambiente de trabalho no CIEE.

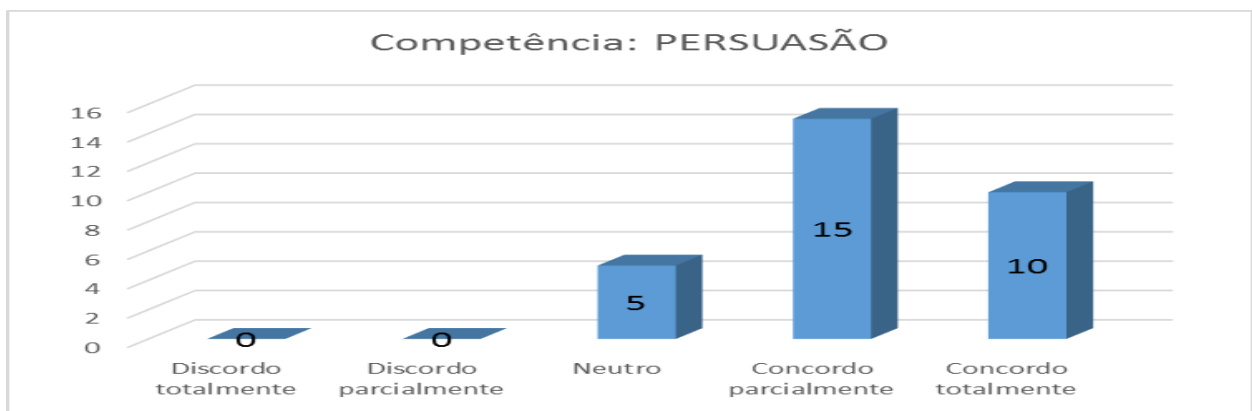
Figura 15 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: autoestima



Fonte: Pesquisa de campo/2013 acerca da competência autoestima

Espera-se do estagiário que ele desenvolva autoestima, no sentido de demonstrar segurança e confiança em si próprio, assumindo posição independente diante das oposições. Com isso, observamos que 14 estagiários concordam totalmente, 11 apenas parcialmente, quatro são neutros, um discorda parcialmente nenhum discorda totalmente. Desta forma, analisamos que os estagiários procuram desenvolver confiança em si para desenvolver melhor as habilidades requeridas pelas empresa e se destacar não somente no seu setor, mas na organização.

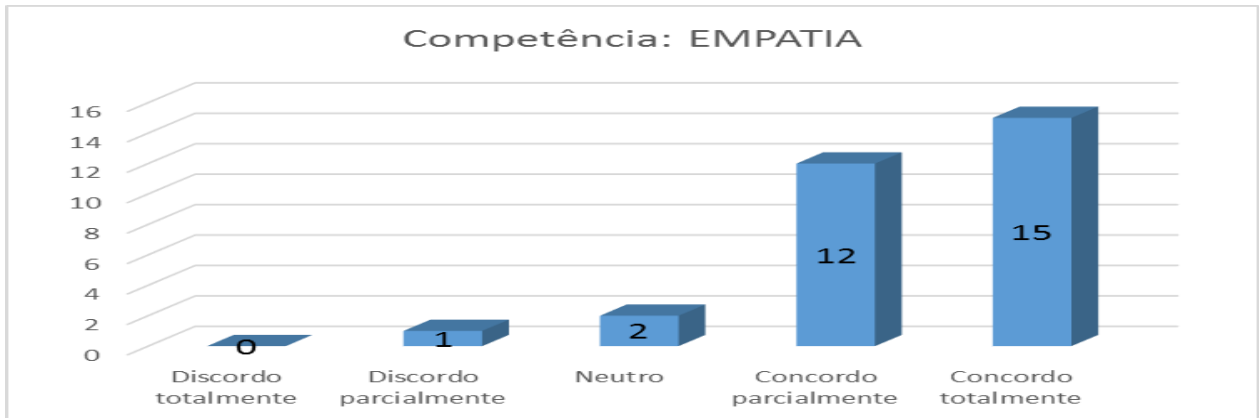
Figura 16 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: persuasão



Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a competência persuasão

A persuasão é a competência, em que o estagiário precisa demonstrar habilidade na argumentação e influência, conseguindo o apoio dos outros para ideias, propostas, projetos e soluções. Da pesquisa feita, observamos que dez estagiários concordam totalmente que desenvolveram-na no ambiente laboral, 15 concordam parcialmente, cinco são neutros, seguidos de zero em discordo parcialmente e discordo totalmente. O estágio consegue desenvolver em parte a persuasão, sendo que essa habilidade é desenvolvida com muito tempo na empresa, observando outras habilidade correlatas, como comunicação, relacionamento interpessoal, criatividade entre outras.

Figura 17 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: empatia

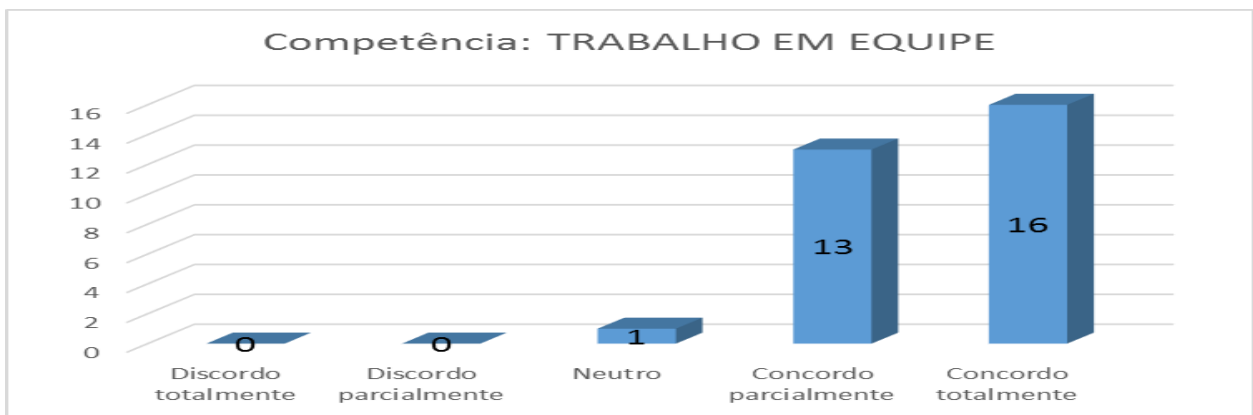


Fonte: Pesquisa de campo/2013 acerca da competência empatia

A empatia é uma competência, onde se analisa do estagiário que este saiba se colocar no lugar dos outros, sabendo adequar sua fala de forma a não julgar sua equipe. Desta forma, podemos perceber que, nos dados da pesquisa, 15 estagiários concordam plenamente no desenvolvimento da empatia, no estágio, seguido de 12 que concordam parcialmente, dois neutros, um que discorda parcialmente e nenhum discorda totalmente. Assim, podemos dizer que o estágio proporciona o aprendizado da empatia nos estagiários, desenvolvendo a equipe.

Aperfeiçoamento das relações em equipe:

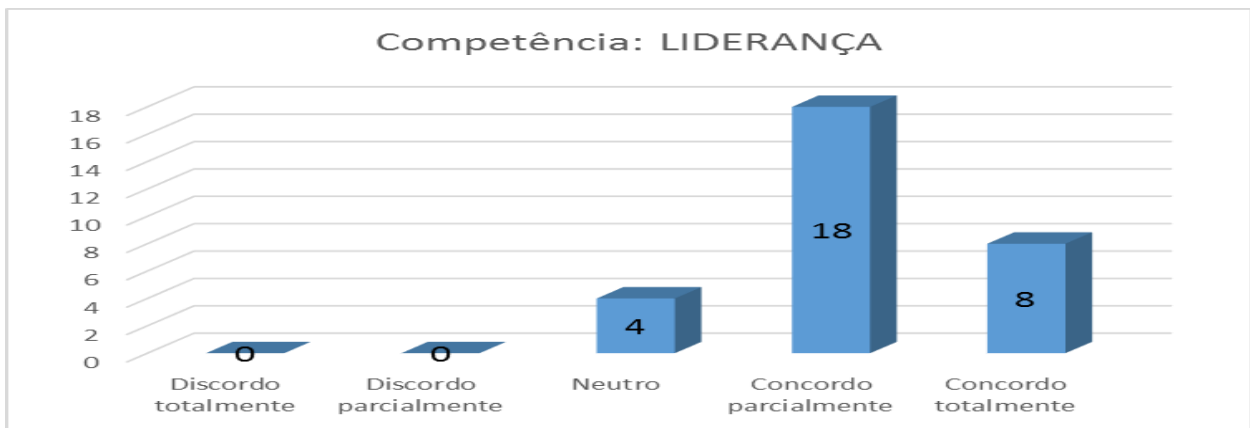
Figura 18 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: trabalho em equipe



Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a competência trabalho em equipe

O estagiário é analisado se colabora e participa ativamente nos trabalhos desenvolvidos pela equipe, colocando-se à disposição para o cumprimento das metas e apresentação compartilhamento de soluções, integrando ideias, estimulando a participação de todo(a)s. Assim, com os dados obtidos, observamos que o ambiente de trabalho no CIEE, estimula a prática do trabalho em equipe para 16 estagiários, que apontaram concordo plenamente, seguidos de 13 que concordam parcialmente, um neutro, e nenhum estagiário apontou discordo parcialmente e totalmente.

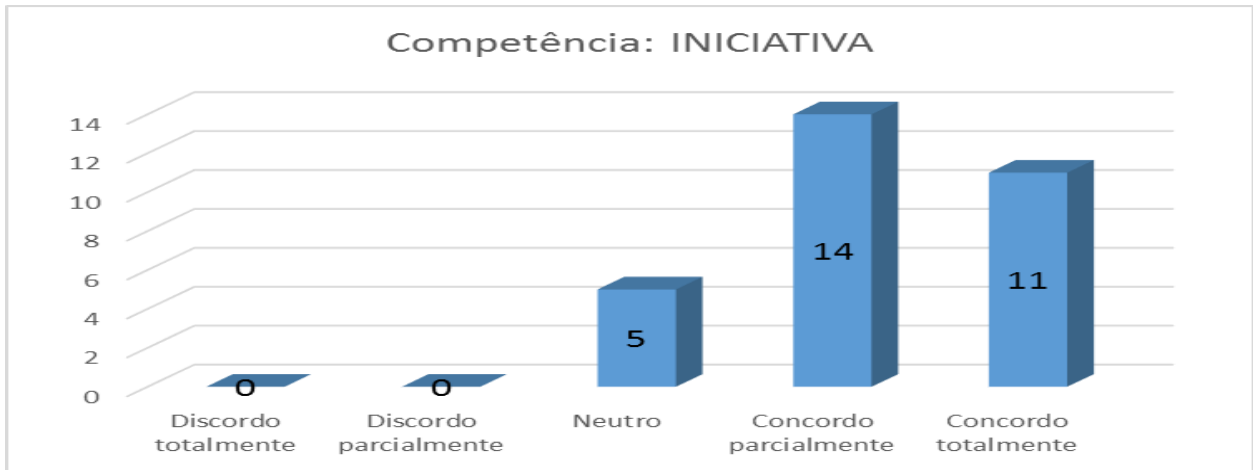
Figura 19 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: liderança



Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a competência liderança

Na competência liderança, é analisado se o estagiário organiza os esforços da equipe, orientando seus colegas na execução das tarefas, promovendo o alcance dos objetivos traçados por meio da equipe. Com isso, foi-se observado, pelo estudo de caso, que oito estagiários concordam totalmente que foi desenvolvido a competência liderança no estágio, seguidos de 18 que concordam parcialmente, quatro neutros e nenhum estagiário apontou discordo parcialmente e totalmente.

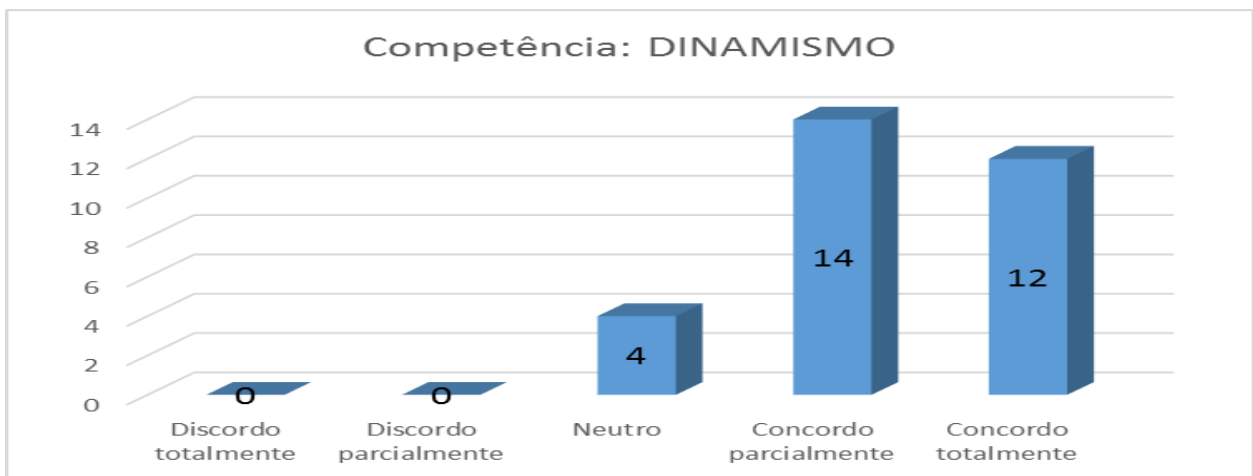
Figura 20 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: iniciativa



Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a competência iniciativa

Da competência iniciativa, é esperado do estagiário que este proponha ideias e sugestões, buscando chegar a soluções para situações e problemas. Com isso, observamos que 11 estagiários concordam totalmente, no que diz respeito, a desenvolver essa competência no estágio, seguidos de 14 que concordam parcialmente, cinco neutros e nenhum estagiário apontou que discorda parcialmente nem totalmente.

Figura 21 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: dinamismo

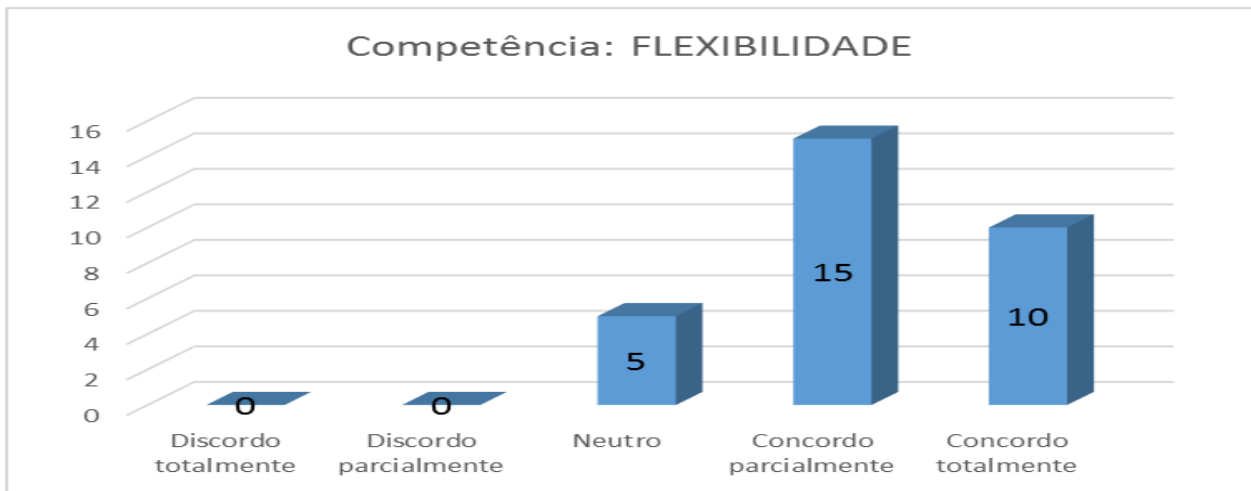


Fonte: Pesquisa de campo/2013 sobre a competência dinamismo

Quando se fala de dinamismo, espera-se que o estagiário demonstre entusiasmo e vitalidade frente às atividades propostas, mantendo interação com a equipe, sabendo lidar com o

imprevisto. Diante do exposto, podemos observar que 12 estagiários concordam totalmente em que o estágio desenvolva a competência de dinamismo, seguidos de 14 estagiários que concordam parcialmente, quatro neutros e nenhum discorda parcialmente e totalmente.

Figura 22 Distribuição de estagiários, de acordo com a competência: flexibilidade



Fonte: Pesquisa de campo/2013 acerca da competência flexibilidade

Na competência “flexibilidade” espera-se que o estagiário saiba lidar com a diversidade de opinião, adaptando-se às diferentes situações e exigências do ambiente e das atividades propostas. Desta forma, averiguamos que dez estagiários concordam totalmente que no ambiente de trabalho desenvolvem flexibilidade em seu perfil, seguidos de 15 que concordam parcialmente, cinco neutros e nenhum estagiário que discorda parcialmente e totalmente.

No próximo capítulo falaremos sobre a conclusão deste trabalho e mostrar se o objetivo fora alcançado com a metodologia aplicada.

6 CONCLUSÃO

A nova Lei de Estágio, datada de 25 de setembro de 2008 (vide anexo), trouxe para as empresas um novo modelo de como gerenciar os estudantes que procuram o estágio para aprender uma profissão. É neste sentido que muitas mudanças ocorreram na legislação para atender melhor às exigências do mercado de trabalho que disputa, acirradamente, por talentos que tenham bons conhecimentos, habilidades e atitudes.

Com essa reformulação, os estagiários têm o direito de ter suas atividades e suas responsabilidades aumentadas, haja vista que o período em que o estudante passa na empresa, gera com o passar do contrato, um desenvolvimento cognitivo, tanto do lado pessoal, quanto do lado profissional. É neste sentido que o estágio vem ser uma ferramenta de inserção de novos talentos, gerando na organização um desenvolvimento, tanto da empresa, quanto do perfil profissional do estagiário.

É salutar que as empresas contratem mais estagiários para buscar novos profissionais no mercado de trabalho, pois, além de ser uma ferramenta mais barata, esta ferramenta forma, nos estudantes, um aprimoramento de competências que, no ambiente laboral, transforma-se em pontos fortes, na geração de talentos e competitividade no mercado, que cada vez mais está acirrado por melhores profissionais capacitados em suas atribuições.

Percebemos que, dos cinco grupos que foram divididas as competências, houve predominância dos quatro primeiros grupos: Pensamento analítico e crítico, Postura Profissional, Análise e Resolução de Problemas, Comunicação e relacionamento interpessoal na avaliação feita pelos estagiários como fatores que o estágio desenvolve nestes, com avaliação de concordo totalmente e aperfeiçoamento das relações em equipe foi o ponto que houve um equilíbrio no parecer da avaliação dos estudantes.

O trabalho atingiu, portanto, o seu objetivo proposto de verificar se o estágio é uma ferramenta de desenvolvimento de competências profissionais. Indicamos, ainda, que para os próximos estudos deve-se aprofundar a pesquisa sobre o desenvolvimento humano dos estagiários, devido as limitações do presente estudo, que contou com uma amostra de apenas 30 estagiários, do CIEE; para uma amostra maior e analisar a problemática levantada para chegarmos a conclusões mais assertivas no ponto analisado.

Em síntese, este trabalho tenta expor como o estágio forma, no estudante, um perfil profissional, gerando o desenvolvimento de competências necessárias para o desenvolvimento de carreiras dentro das organizações. Levando em consideração as 19 competências mostradas na pesquisa feita pelos estagiários do CIEE, o estágio é uma ferramenta que desenvolve essas habilidades e que as empresas devem investir mais nessa modalidade de inserção de profissionais que, a custo menor, propicia um banco de talentos com conhecimentos, tanto teóricos, quanto práticos.

REFERÊNCIAS

AKTOUF, Omar. **A administração entre a tradição e a renovação**. São Paulo: Atlas, 1996.

ALMEIDA, D. R. de.; LAGEMANN, L.; SOUZA, S. V. A. **A Importância do Estágio Supervisionado para a Formação do Administrador**. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 30., 2006, Salvador. Anais... Salvador: ANPAD, 2006. CD-ROM.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ARRUDA, Marcos. **Tornar o real possível: a formação do ser humano integral, economia solidária, desenvolvimento e o futuro do trabalho**. Petrópolis, Rj: Vozes, 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Dispões sobre a Lei orgânica do Ensino Industrial. 1942. Disponível em:

<<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/24/1942/4073.htm>>.

Acesso em: 18 out. 2013.

BRASIL. Lei Nº 5.692 de 1971. Ministério da Educação. Lei de Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus. 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15692.htm>.

Acesso em: 18 out. 2013.

BRASIL. Lei Nº 8. 7487, de 18 de agosto de 1982. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D87487.htm>. Acesso em: 20 out. 2013.

BRASIL. Lei Nº 8. 859, de 23 de março de 1994. Dispõe sobre os direitos dos alunos do ensino especial na participação de estágio. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18859.htm>. Acesso em: 20 out. 2013.

BRASIL. Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 26 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>. Acesso em: 8 nov. 2013.

CIEE. Disponível em: <<http://www.cieepr.org.br/importancia-do-estagio/>>. Acesso em: 06 out. 2013.

COSTA, Luciano. Estágio probatório: **A evolução legal no direito brasileiro**. Conteúdo Jurídico Brasília – DF, 2002.

DELORS, Jacques (Org). **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo: Cortez/Brasília: MEC: UNESCO, 1998.

DI BIASE, Francisco; ROCHA, Mário Sérgio F. **Caminhos do Sucesso: a conspiração holística e transpessoal do terceiro milênio: espiritualidade na vida, excelência nas pessoas, revolução nas empresas.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna.** São Paulo: Atlas, 2004.

DUTRA, J. S. Gestão de pessoas com base em competências. In: DUTRA, J. S. (Org.). **Gestão por competências.** São Paulo: Gente, 2001.

FLEURY, M. T. A gestão de competência e a estratégia organizacional. In: ALBUQUERQUE, L. G. et al. **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.

FLEURY, A.; FLEURY, M. **Construindo o conceito de competência.** RAC– Revista de Administração Contemporânea. Edição especial, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GONÇALVES, Hortência de Abreu. **Manual de metodologia da pesquisa.** São Paulo: Avercamp, 2005.

HIRATA, H. Entre trabalho e organização, a competência. In: ZARIFIAN, P. **Objetivo Competência: por uma nova lógica.** São Paulo: Atlas, 2001.

IEL. Disponível em: < <http://www.iel-es.org.br/item/534-a-importancia-do-estagio-para-a-vida-profissional>>. Acesso em: 06 out. 2013.

LAKATOS, E. M. ; MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2006.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais.** Porto Alegre: Artmed, 2003.

LEITE, A.C.T ; BRANDÃO, M.N. **Coletâneas II Encontro Nacional de Estágios: estágio supervisionado, uma modalidade de treinamento para aprimorar as competências profissionais.** Minas Gerais: VL&P - Editora Ltda, 1999.

LIMA, Maria Lucileide Mota. **Ser aprendiz de si mesmo: reflexões sobre o processo do autoconhecimento para o desenvolvimento humano nas organizações.** Salvador: Quarteto. 2007.

LIMA, J.; CARVALHO, F. **Estágio supervisionado em administração.** EnEO, 2000.

MACHADO, João Paulo. **Prática do ensino e/ou estágio supervisionado.** Uma vivência de Trabalho em educação. Florianópolis: Insular, 2003.

McCLELLAND, D. C. **A sociedade competitiva: realização & progresso social.** Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1973.

- PAIVA, K. C. M. **Gestão de competências e a profissão docente**: um estudo em universidades no Estado de Minas Gerais. Tese, Administração, UFMG, 2007.
- PAPALIA, Diane E. OLDS, Sally Wendkos. **Desenvolvimento humano**. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- PIMENTA, Selma Garrido. **O estágio na formação de professores**: unidade teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1997. p. 21 – 80.
- REGO, Francisco Gaudêncio Torquato do. **Comunicação empresarial / comunicação institucional**: conceitos, estratégias, sistemas, estrutura, planejamento e técnicas. São Paulo: Summus, 1986.
- REVISTA EXAME. **A guerra global pelos talentos**: o que o Brasil pode fazer para vencer a disputa por profissionais qualificados – e por que isso é tão importante para garantir o crescimento do país no futuro, ed. 1038, ano 47, n. 6, abr. 2013.
Edição especial
- SALOMON, Delcio V. **Como fazer uma monografia**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
- SAMPAIO, Dulce Moreira. **A pedagogia do ser**: educação dos sentimentos e valores humanos. Petrópolis, Rj: Vozes, 2007.
- SCHEIN, E. (1993). **Career anchors**: Discovering your real values. San Diego, CA: Pfeiffer & Company.
- SOARES, Noemi Salgado. **Educação transdisciplinar e a arte de aprender**: a pedagogia do autoconhecimento para o desenvolvimento humano. Salvador: EDUFBA, 2007.
- SOUZA, Antônio C., Fialho, Francisco A. P. & Otani, N. (2008). **TCC – Métodos e Técnicas**. Florianópolis: VisualBooks.
- ZARIFIAN, P. **Objetivo Competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE

Roteiro de questionário aplicado aos estagiários do Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Instruções de resposta ao questionário:

Este questionário tem por finalidade averiguar se o estágio é uma ferramenta de desenvolvimento de competências profissionais.

É conveniente que se responda este questionário com máxima atenção e honestidade para avaliarmos o estágio na empresa Centro de Integração Empresa Escola.

A seguir estão algumas competências para serem analisadas, de acordo com aprendizagem no ambiente de trabalho. Até que ponto o estágio fundamenta e desenvolve habilidades e competências para o estagiário no âmbito pessoal e profissional, avaliando de forma precisa e concisa, alinhando teoria e prática.

Na tabela abaixo, ao lado de cada assertiva, existe uma coluna de Avaliação onde o estagiário vai colocar a nota mais adequada, que julga o item, de acordo com a escala de avaliação a seguir.

Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Neutro	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

1. Sexo:

2. Idade:

3. Renda Familiar:

Até R\$ 678,00

De R\$ 678,01 a R\$ 1.500,00

De R\$ 1.500,01 a R\$ 3.000,00

A partir de R\$ 3.000,00

Pensamento analítico e crítico		Avaliação
Imparcialidade	Não se concentra, apenas, em informações disponíveis. Sempre procura novas informações para gerar sua opinião.	
Coerência	Usa de forma coerente a conclusão dos fatos e dados conhecidos, não generaliza nem os fatos nem os dados.	
Julgamento	Processa as informações com cautela. Busca informações antes de julgar.	
Postura Profissional		Avaliação
Conduta Disciplinar	Demonstra respeito às pessoas e à Instituição como um todo. Conhece e cumpre com as normas estabelecidas. Adequação do vestuário, frequência/assiduidade e pontualidade (horários de entrada e retorno de intervalo). Responsabilidade com recursos comuns.	

Comprometimento	Demonstra comprometimento com as atividades e responsabilidades (pesquisas, apresentações de trabalho, etc.) e se dedica a executá-las. Envolve-se com as tarefas propostas.	
Análise e Resolução de Problemas		Avaliação
Objetividade	Apresenta praticidade, postura positiva e firme. Identifica e aproveita oportunidades.	
Criatividade	Contribui constantemente com ideias, alternativas e ações, visando a melhoria do trabalho a ser desenvolvido. Apresenta ideias inovadoras para lidar com situações imprevistas.	
Identificação do Problema	Analisa as causas dos problemas antes de propor soluções.	
Aprendizagem	Demonstra disposição a aprender, buscar novos conhecimentos para manter-se atualizado e trocar ideias com a equipe. Contextualiza o conhecimento adquirido na instituição de ensino com a prática.	
Comunicação e relacionamento interpessoal		Avaliação
Comunicação	Comunica-se adequadamente; expressa suas ideias de forma clara e objetiva. Mantém e direciona o fluxo de um diálogo. Uso do vocabulário adequado. Fluência e coerência na escrita.	
Relacionamento Interpessoal	Interage de forma saudável com os colaboradores e com o(a) chefe. Assume comportamentos adequados no trato com as pessoas, revelando bom humor, cortesia, simpatia e respeito. Sabe lidar com a diversidade do grupo.	
Autoestima	Demonstra segurança e confiança em si próprio. Assume posição independente diante das oposições.	
Persuasão	Demonstra habilidade na argumentação e influência. Consegue o apoio dos outros para ideias, propostas, projetos e soluções.	
Empatia	Sabe se colocar no lugar dos outros. Sabe adequar sua fala de forma a não julgar sua equipe.	
Aperfeiçoamento das Relações em Equipe		Avaliação
Trabalho em Equipe	Colabora e participa ativamente nos trabalhos desenvolvidos pela equipe, colocando-se à disposição para o cumprimento das metas e apresentação de soluções. Partilha soluções,	

	integrando ideias, estimulando a participação.	
Liderança	Gerencia os esforços da equipe, orientando seus membros na execução da tarefa. Promove o alcance dos objetivos traçados por meio da equipe.	
Iniciativa	Propõe ideias e sugestões. Busca chegar a soluções para situações e problemas.	
Dinamismo	Demonstra entusiasmo e vitalidade frente às atividades propostas. Mantém interação com o grupo. Sabe lidar com o imprevisto.	
Flexibilidade	Sabe lidar com a diversidade de opiniões. Adapta-se às diferentes situações e exigências do ambiente e das atividades propostas.	

ANEXO A

**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 frequentando 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



CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA

AUTORIZAÇÃO

Autorizamos nossa (a) funcionário (a) **Adeildo Gaspar da Costa**, portador (a) da cédula de identidade nº 200.201.041.516-2 - SSP/CE e CPF nº 017.300.693-04, a realizar o estudo de caso sobre o tema: **O Estágio como uma Ferramenta de Desenvolvimento de Competências Profissionais: Estudo de caso - CIEE.**

Fortaleza, 03 de Dezembro de 2013.

Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE

Yvina Marlei Egidio de Araújo
Supervisora Unidade de Operação

Yvina Marlei Egidio de Araújo
Supervisora Unidade de Operação

Rua Tabapuã, 540 - Itaim Bibi
São Paulo/SP - Brasil
CEP 04533-001
Tel.: (0XX11) 3040-9800
Fax: (0XX11) 3040-9900
www.ciee.org.br