

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Waltrud Keiser Perachi

**A VISÃO DOS ESTAGIÁRIOS E ADMINISTRADORES DAS AGÊNCIAS DA
REGIONAL DE CASCAVEL ACERCA DO ESTÁGIO CURRICULAR: UMA
ALTERNATIVA PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL.**

**PORTO ALEGRE
2007**

Waltrud Keiser Perachi

**A VISÃO DOS ESTAGIÁRIOS E ADMINISTRADORES DAS AGÊNCIAS DA
REGIONAL DE CASCAVEL ACERCA DO ESTÁGIO CURRICULAR: UMA
ALTERNATIVA PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL.**

**Trabalho de conclusão de Curso de Especialização
apresentado ao Programa de Pós-Graduação em
Gestão de Negócios Financeiros da Universidade
Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial
para obtenção do título de Especialista em
Administração.**

Orientadora: Professora Claudia Simone Antonello

Porto Alegre
2007
Waltrud Keiser Perachi

**A VISÃO DOS ESTAGIÁRIOS E ADMINISTRADORES DAS AGÊNCIAS DA
REGIONAL DE CASCAVEL ACERCA DO ESTÁGIO CURRICULAR: UMA
ALTERNATIVA PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL.**

Conceito final:

Aprovado em..... de de

Banca Examinadora:

Prof.(a) – Nome: _____

Assinatura: _____

Prof.(a) – Nome: _____

Assinatura: _____

Prof.(a) – Nome: _____

Assinatura: _____

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todas as pessoas que contribuíram para a sua elaboração e a todas as pessoas que me acompanharam e orientaram durante esta jornada.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, pelo dom da vida.
Aos mestres, pelo dom da sabedoria.
Aos amigos, pelo dom da amizade.
A Família pelo dom do amor.

RESUMO

Este trabalho monográfico teve como objetivo descrever e avaliar a importância do estágio curricular para o desenvolvimento profissional do estagiário e o valor que os administradores das agências bancárias atribuem ao mesmo. Como o estágio curricular para muitos jovens estudantes é a primeira e a única experiência no contexto real de trabalho, este representa a possibilidade de qualificação no mercado de trabalho. Esta é uma fase na qual o estudante poderá vivenciar a oportunidade de relacionar a teoria e a prática, tendo a possibilidade de questionar e aperfeiçoar os seus conhecimentos. No entanto, percebe-se que muitas vezes esse processo não é compartilhado na íntegra pelos estudantes e empresários de uma mesma maneira. Diante disso, coube pesquisar e analisar a visão do estagiário e do empregador quanto à importância que ambos atribuem ao estágio e, assim, verificar se o mesmo representa uma alternativa para o desenvolvimento profissional. Para este fim, foi necessário compreender e conceituar o estágio curricular através da bibliografia existente, bem como a legislação específica. Também levantou-se, a partir da realização de uma pesquisa survey qual a expectativa que o estágio curricular gera entre estagiário e empregador. Através desta caracterização foi possível apresentar e conhecer as opiniões dos dois segmentos pesquisados quanto à visão sobre o estágio curricular. O conhecimento destes fatos propiciou uma visão da real importância do estágio para ambas as partes. Através deste estudo, teve-se a oportunidade de identificar os possíveis problemas relacionados ao estágio curricular e sugerir soluções para elevar a qualidade do mesmo. Os principais resultados observados revelam que o estágio é considerado importante para o desenvolvimento do estagiário, pois contribui para o desenvolvimento profissional do estudante, bem como é importante para os administradores das agências, pois o estagiário contribui para o bom andamento da agência, contribuindo nas tarefas diárias necessárias para o bom funcionamento de uma agência. As dificuldades apontadas por ambas as partes foram relativas a falta de tempo para a devida orientação e falta de interação entre estagiário, escola e empresa.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Curso que está realizando	45
GRÁFICO 2	Tempo de estágio	45
GRÁFICO 3	Perfil do estágio	46
GRÁFICO 4	Interesse no progresso.....	46
GRÁFICO 5	Visão real dos problemas	47
GRÁFICO 6	Enriquece e complementa a aprendizagem teórica.....	47
GRÁFICO 7	Trabalho burocrático elementar	48
GRÁFICO 8	Valor como campo de experiência	48
GRÁFICO 9	Atividades desempenhadas	49
GRÁFICO 10	Resistência a novas técnicas ou métodos de trabalho	50
GRÁFICO 11	Importância do estágio para a formação profissional	51
GRÁFICO 12	Vinculação da teoria à prática	51
GRÁFICO 13	Seleção dos estagiários	52
GRÁFICO 14	Critério para seleção de estagiários	53
GRÁFICO 15	Acompanhamento e avaliação do estagiários	53
GRÁFICO 16	Importância do estágio para a formação profissional	54
GRÁFICO 17	Oportunidade de desenvolver ou introduzir modificações na rotina de trabalho.....	55
GRÁFICO 18	Valorização do estagiário	55
GRÁFICO 19	Admissão de estágios somente para cumprir o papel social	56
GRÁFICO 20	Proporciona aquisição de maiores conhecimentos práticos.. ..	56

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADRO 1 Histórico da legislação sobre estágio.....	29
TABELA 1 Tipos de tarefas desenvolvidas.....	49
TABELA 2 Motivo das resistências encontradas.....	50
TABELA 3 Motivo das resistências encontradas.....	54
TABELA 4 Qualidades requeridas	56
TABELA 5 Importancia do estágio para o BB	57

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 A EVOLUÇÃO DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.....	14
2.1.1 Recursos Humanos no Brasil.....	17
2.1.2 A área de recursos humanos no Banco do Brasil.....	19
2.2 O ENSINO E SUA EVOLUÇÃO NO BRASIL.....	20
2.3 DEFINIÇÃO DE ESTÁGIO CURRICULAR	27
2.4 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLAÇÃO.....	28
2.5 O ESTÁGIO E SUA OPERACIONALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO...31	
3. METODOLOGIA	37
3.1 HISTÓRICO DA EMPRESA.....	37
3.2 O ESTÁGIO CURRICULAR DENTRO DO BANCO DO BRASIL.....	40
3.3 MÉTODO DE PESQUISA.....	42
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	44
4.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS PELOS ESTAGIÁRIOS	44
4.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS PELOS ADMINISTRADORES.....	52
5 CONTRIBUIÇÕES E CONCLUSÕES.....	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	65

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho exige, cada vez mais, profissionais preparados e experientes para desempenhar as suas atividades. Porém, para quem está ingressando neste mercado, como adquirir a experiência exigida e como conseguir inserir-se neste mercado que está cada vez mais exigente e seletivo?

Geralmente, este primeiro contato se dá, ainda durante a vida acadêmica, por intermédio do estágio curricular.

O estágio curricular é considerado um componente básico do processo de formação acadêmica, no qual o aluno se prepara para a inserção no mercado de trabalho mediante a participação em situações reais de trabalho. O momento do estágio é a primeira oportunidade para se vivenciar uma realidade concreta e em permanente construção. Para muitos jovens estudantes, o estágio é a primeira e única experiência no contexto real de trabalho durante o período de sua formação escolar. O estágio para estudantes tem se tornado a cada dia que passa mais necessário, pois coloca-o em contato com a realidade de sua futura profissão.

Este período, além de resolver o problema de inexperiência, esclarece ao estudante quanto à relação existente entre o que é estudar um assunto, e o que é desenvolver um trabalho profissional sobre o mesmo assunto.

O estágio curricular, quando realizado de forma adequada, pode ser uma importante ferramenta de qualificação para o mercado de trabalho por parte do estudante. Este período pode ser ímpar, durante o qual o estagiário irá vivenciar a teoria e a prática acontecendo no mesmo processo formativo, lhe possibilitando ampliar, questionar e aperfeiçoar os seus conhecimentos. Porém, a história mostra que a relação entre teoria e prática, entre escola e trabalho, nem sempre esteve interligada.

Antes da Revolução Industrial no século XVIII, por volta de 1750, a formação profissional e a escola não tinham relação entre si. O trabalho era coisa de escravo e estudar para trabalhar não fazia qualquer sentido.

Esta separação entre o mundo do conhecimento e do trabalho permanece até o período industrial, quando surgiram as primeiras escolas superiores de formação profissional do mundo. É neste período que nasce uma outra perspectiva de relação

entre o mundo do conhecimento e do trabalho: é preciso estudar para poder trabalhar, para poder exercer uma determinada ocupação.

No Brasil, no início do século XIX, surgem as primeiras escolas superiores, e é neste período que começa a se instalar a idéia de que para poder ingressar no mundo do trabalho é preciso estudar, ir para a escola, onde se estudam disciplinas, conteúdos e há a aproximação com a vida prática, o estágio.

Em meados do século XX surgem no Brasil leis específicas que regulamentam o estágio. Desde este período tem sido feitas várias reformas legislativas com o objetivo de aperfeiçoar o estágio curricular.

Atualmente, o estágio curricular é visto como uma importante experiência que pode trazer imensos benefícios para a aprendizagem, para a melhoria do ensino e para o estagiário, no que diz respeito a sua formação. O estágio assume um papel fundamental na formação dos alunos, desenvolvendo profissionais capazes de intervir e transformar a realidade social e o espaço de trabalho para o qual estão sendo preparados.

Contudo, percebe-se que este processo nem sempre é compartilhado na sua íntegra pelos estudantes e empresários de uma mesma maneira, pois muitos são os conflitos existentes no que diz respeito à visão de ambos sobre o estágio curricular.

Diante disso, lançou-se, então, o seguinte problema de pesquisa: Será que os estágios curriculares das 35 agências da Regional de Cascavel estão atingindo os objetivos propostos segundo as opiniões dos agentes envolvidos: estagiários e gerentes?

Para se chegar a estas respostas, este trabalho tem os objetivos elencados abaixo:

OBJETIVO PRINCIPAL

Analisar a importância do estágio curricular para o desenvolvimento profissional dos estagiários e administradores das agências do Banco do Brasil da Regional de Cascavel.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Apresentar, através de pesquisa bibliográfica, os conceitos e a legislação existentes sobre o estágio curricular.
- b. Conhecer as expectativas e objetivos dos agentes envolvidos no estágio curricular: estagiários e administradores das agências da Regional de Cascavel.

- c. Comparar as percepções dos estagiários e administradores quanto à importância do estágio curricular.
- d. Elencar as dificuldades e oportunidades vivenciadas pelos estagiários e administradores durante o período de estágio.

Entende-se que é importante pesquisar e analisar a visão do estagiário e do empregador quanto a importância que ambos atribuem ao estágio e, assim, identificar se o mesmo representa realmente uma alternativa para o desenvolvimento profissional do acadêmico.

Diante do exposto, esta pesquisa objetiva pesquisar a importância que os agentes envolvidos - estagiários e administradores das agências da Regional de Cascavel - atribuem a esta etapa do processo formativo do acadêmico, ou seja, o período do estágio curricular.

O desenvolvimento deste trabalho é importante para o Banco do Brasil, pois permitirá conhecer vários aspectos que envolvem este processo. Possibilitará saber se o programa de estágio está de fato atingindo seus objetivos. Além disso, identificar se as políticas e diretrizes estão sendo desenvolvidas de acordo com a missão do banco, atendendo às políticas de responsabilidade sócio-ambiental dentro da qual está inserido o programa de estágio a estudantes, bem como sugerir mudanças ou melhorias, caso sejam detectadas falhas ou divergência de interesses quanto a este programa.

Para se conhecer a opinião dos agentes envolvidos neste processo, será realizada uma pesquisa survey que possibilitará colher dados que permitirão conhecer os fatos vivenciados diretamente pelos envolvidos. Por meio da mesma, se buscará conhecer a opinião que o empregador tem sobre o estágio e as reais oportunidades que ele dá ao estagiário para desenvolver as funções para as quais ele está sendo preparado, assim como, conhecer a visão do estagiário e saber se ele está tendo possibilidade de desenvolver atividades para as quais ele está capacitado.

Por meio deste estudo se terá também, a oportunidade de identificar os problemas relacionados ao estágio e, assim, sugerir soluções para elevar a qualidade do mesmo.

A partir dos resultados deste trabalho será possível identificar se o estágio é considerado importante para o desenvolvimento do estagiário, se contribui para o

desenvolvimento profissional do estudante, bem como se é importante para os administradores das agências.

Este trabalho está estruturado da seguinte forma, um capítulo que apresenta referencial teórico relativo ao tema em estudo com a finalidade de “colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre um determinado assunto” (LAKATOS, 1986, p. 230) e onde é abordado o conceito de recursos humanos, sua história e evolução no Brasil e no Banco do Brasil, a história do ensino no Brasil, o conceito de estágio curricular, a legislação pertinente. No capítulo seguinte é apresentada em detalhe a metodologia empregada para desenvolver o estudo, na sequência a apresentação e análise dos resultados e finalmente as considerações finais e as contribuições do presente estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O estágio curricular é um componente básico do processo de formação acadêmica, no qual o aluno se prepara para a inserção no mercado de trabalho mediante a participação em situações reais de trabalho. O estágio curricular é a primeira oportunidade para se vivenciar uma realidade concreta e em permanente construção.

Em vista da importância que este momento representa na vida do acadêmico, este estudo tem a finalidade de mostrar a visão das pessoas diretamente ligadas a este processo: o estagiário e o empregador.

Para o desenvolvimento deste trabalho monográfico se buscou embasamento teórico em estudo empírico de autores como VAN DER (1997) que em seu artigo Aspectos Legais dos Estágios Curriculares extraído do livro Anais do I Encontro de Estágios “Aspectos Éticos e Legais”, afirma que o estágio é uma atividade fundamental para o desenvolvimento profissional do acadêmico, pois ele proporciona num mesmo tempo a vivência prática da teoria aprendida no decorrer do curso. De acordo com o autor, “As atividades de estágio tem como objetivo propiciar ao estudante estabelecer a relação entre a teoria e a prática. Sua importância é inquestionável, pois é da relação dialética entre teoria e prática, numa espiral crescente, que ocorre novos conhecimentos.” (VAN DER, 1997, p. 89).

Também é importante registrar o que Roesch (1996, p. 22-23), coloca quanto a finalidade do estágio:

1. Aplicar na prática os conhecimentos teóricos aprendidos no curso.
2. Avaliar a possibilidade de sugerir mudanças nas organizações.
3. Enfrentar problemas reais nas organizações.
4. Experimentar a resolução de problemas com uma responsabilidade limitada.
5. Avaliar o mercado de trabalho.
6. Aprofundar sua área de interesse.
7. Testar sua habilidade de negociação.

Em vista disso, espera-se que todos os envolvidos no estágio façam dessa atividade, que é de extrema importância na profissionalização do estudante e na

melhoria da qualidade de ensino, uma atividade importante e certamente indispensável para que se atinjam os objetivos da escola e da comunidade, pois acredita-se ser de grande importância colocar os educandos no mercado de trabalho para um contato prévio com a profissão almejada.

Porém, percebe-se que existem empresários que não se conscientizaram da importância do estágio e colocam como principal obstáculo o receio de divulgação de informações importantes, dificultando ou negando o acesso do aluno ao estágio, como mostra Roesch citado por Bianchi e Alvarenga (1996, p. 24): há organizações que “duvidam da contribuição do aluno mas que ainda aceitam o estagiário como parte da função social da empresa. O problema é que adotar essa atitude nem sempre implica permitir acesso de fato ao estagiário; é um processo em que se aceitam as visitas do estagiário mas restringem-se as informações.”

Após esta pequena introdução ao referencial teórico será apresentado nas seções a seguir: a conceituação de recursos humanos no sentido de contextualizar a problemática deste estudo, a medida que entende-se que a questão de estágio está diretamente vinculada a desenvolvimento dos indivíduos, uma seção abordando a evolução da área de recursos humanos, a evolução do ensino no Brasil, definição de estágio curricular e a sua evolução histórica, a operacionalidade do estágio no mercado de trabalho e, mais especificamente no Banco do Brasil.

2.1. A EVOLUÇÃO DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

No século XIX, a área de recursos humanos surgiu da necessidade de contabilizar os registros dos trabalhadores, principalmente com o objetivo de contabilizar as horas trabalhadas, faltas e atrasos, com a finalidade de efetuar pagamentos ou descontos referente a estes registros.

O profissional de recursos humanos tinha a função de contabilizar as entradas, saídas, os pagamentos, os vales, os descontos e as faltas. A sua principal função era informar eventuais irregularidades, advertir ou despedir faltosos, ou seja, seu principal papel era advertir ou punir em nome da empresa.

Segundo MARRAS (2000, p. 21), as características de um profissional de recursos humanos era “... um sujeito inflexível, seguidor das leis e dono de uma frieza incalculável na hora de demitir alguém.”

Já no sec. XX, verifica-se uma maior valorização das relações humanas, trazendo mudanças no tocante às relações entre empregados e empregadores: enquanto antes se dava ênfase a força e ao autocratismo, passa-se a incentivar a produtividade através da eliminação de conflitos.

As maiores responsáveis por estas mudanças são as grandes empresas, que muitas vezes investem em estudos e pesquisas na área acadêmica na busca de uma forma de otimizar os resultados produtivos das organizações. A partir daí introduz-se a psicologia organizacional e a sociologia do trabalho no ambiente de trabalho.

Neste século, o profissional de recursos humanos passa a ter a função de gerir a relação entre empregados e empregadores. Bem como investir em políticas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos já que o mercado e as empresas começam a cultivar uma cultura organizacional onde a satisfação e a realização do funcionário têm reflexos diretos na produtividade da empresa.

Segundo Camargo, a função de recursos humanos tem um papel estratégico na obtenção de ganho de produtividade.

[...] não basta ter a melhor e mais moderna tecnologia. Na verdade, várias experiências de diferentes empresas têm mostrado que não é nem necessário nem suficiente que a tecnologia utilizada seja mais moderna, para se obter ganhos significativos de produtividade... Dois aspectos são de fundamental importância para se obter ganhos globais de produtividade: uma relação cooperativa e não punitiva entre trabalhadores e entre estes e os gerentes e supervisores e aumento da qualificação através de programas permanentes de treinamento da força de trabalho. (CAMARGO, **apud** DAVEL; VASCONCELOS, 1995 p. 135).

Os profissionais deixam de focar suas ações no controle e começam a dar ênfase ao desenvolvimento pessoal e profissional do funcionário. Por sua vez, o funcionário deixa de ser simplesmente parte estática neste processo e se torna um agente deste processo, assumindo papel importante na gestão de seu próprio desenvolvimento e de sua competitividade profissional.

De acordo com Chiavenato (2004, p. 2) “As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a constituir a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente concorrencial”.

Assim como mudaram as relações entre empregadores e trabalhadores, houve também, grandes transformações no mundo do trabalho decorrentes, entre outras, das transformações políticas, econômicas e sociais ocorridas no mundo nas últimas décadas. Essas mudanças se intensificaram muito no final do século XX e continuam acontecendo neste início de século.

Segundo CHIAVENATTO (2004, p. 2):

A mudança sempre existiu na história da humanidade, mas não com o volume, rapidez e impacto com que ocorre hoje. Vários fatores contribuem para isso: as mudanças econômicas, tecnológicas, sociais culturais, legais, políticas demográficas e ecológicas que atuam de maneira cojugada e sistêmica, em um campo dinâmico de forças que produz resultado inimagináveis, trazendo imprevisibilidade e incerteza para as organizações.

Na área empresarial, uma das áreas que mais foram atingidas pelos reflexos destas mudanças é a de recursos humanos. As empresas e os profissionais de recursos humanos tiveram que se adaptar a estas mudanças, reestruturando e criando novas relações de trabalho. Algumas das principais mudanças neste cenário são a terceirização e a flexibilização das relações de trabalho, o que leva a intensificação da contratação de mão de obra eventual ou temporária.

O principal objetivo das empresas ao optar pela flexibilização das relações de trabalho é a economia, pois esta prática reduz custos, troca custos fixos por custos variáveis, permite o acesso a tecnologias mais avançadas sem investimento próprio, o que reflete em ganhos de produtividade.

A flexibilização e a terceirização da mão de obra estão em expansão acelerada, pois o aumento da competitividade induz à criação de alternativas de administração e gerência de recursos humanos, num momento em que a administração das empresas está em busca da maximização dos lucros.

O estágio curricular é um dos exemplos destas novas relações de trabalho, por meio do qual, a empresa, além de desempenhar um importante papel no desenvolvimento profissional do estudante, dispõe da mão-de-obra deste, sem criar vínculo empregatício e obrigações trabalhistas com este.

2.1.1. Recursos humanos no Brasil

A história dos recursos humanos no Brasil, vem acompanhando a evolução e as tendências mundiais, seguindo as fases histórias nacionais.

A partir da década de 30 do século passado, a atividade industrial começa a se intensificar após o esgotamento da exportação cafeeira. Grande parte da mão de obra excedente passa a ser direcionada para a atividade industrial, ainda que pequena naquela época.

As relações de trabalho variavam de acordo com o tamanho e o setor de atividade das indústrias. Nas pequenas indústrias havia um relacionamento mais direto, não existia grande distanciamento entre as hierarquias. Já nas indústrias de grande porte, como as fabris, o distanciamento era maior e já existiam vários níveis hierárquicos. Neste período ainda não havia qualquer legislação trabalhista, tão pouco uma estrutura relacionada a recursos humanos.

Já durante o Estado Novo (1931 a 1945), com o fortalecimento da atividade industrial, começa a ser criada uma legislação trabalhista com o objetivo de disciplinar as relações trabalhistas. É neste período que se tem conhecimento a respeito das primeiras iniciativas no sentido de burocratizar a administração das empresas, o que se entende ser um dos primeiros sinais de implementação de uma política (mesmo que precária) de recursos humanos nas empresas brasileiras.

As próximas décadas seguem modelos estruturados trazidos do exterior, devido a instalação de empresas estrangeiras no país, marcando o início de uma gestão mais profissional de pessoas.

Após 1964 até 1990, a economia brasileira é marcada por uma forte intervenção estatal na economia nacional. Neste período a gestão de recursos humanos está mais voltada a política de cargos e salários. Devido a maior competitividade, as empresas estão preocupadas em se mostrarem competitivas, atraindo e retendo seus empregados. Desta forma, os profissionais de recursos humanos tem que se qualificar para intervir nas negociações entre patrões e empregados, decorrentes do momento conturbado que vive o país durante a década de oitenta.

No final da década de oitenta, as mudanças decorrentes da constituição de 1988, juntamente com a recessão e a abertura da economia geraram sensíveis mudanças no comportamento do mercado de trabalho. Segundo Amadeo e

Scandiuzzi (apud DAVEL; VASCONCELOS, 1995, p. 131) “ A recessão resultou em mudança da estrutura de emprego, com aumento da proporção de autônomos e empregos sem carteira assinada sobre o total de pessoas ocupadas.”

Já na década de 90, começa a se dar ênfase aos primeiros programas de planejamento estratégico em consonância com o planejamento estratégico central das organizações.

Nesta fase se verificam as primeiras ações de planejamentos de carreira a longo prazo por parte das empresas com seus trabalhadores. O profissional de RH qua até então era visto como profissional de um nível tático, começa a ser visto como profissional de nível estratégico nas organizações, e a negociação passa a ser reconhecidamente eficaz na relação com os funcionários.

Neste período, “exigia-se do ARH um perfil cognitivo que lhe permitia analisar cenários multidisciplinares dos indivíduos, não mais como simples trabalhadores assalariados, mas como ‘parceiros’ do negócio, responsáveis, portanto, por uma parcela significativa dos resultados projetados.” (MARRAS, 2000, p. 30).

Esta nova visão, além de exigir mudanças para a empresa, que começam a investir no aprimoramento dos funcionários, também exige mudanças por parte dos funcionários, pois estes tem que atender às exigências do mercado de trabalho, que exige profissionais altamente qualificados, que estudem permanentemente, administrem o seu próprio desenvolvimento e tenham múltiplas atribuições, sejam proativos e tenham pleno conhecimento dos produtos da empresa.

Ao mesmo tempo em que as empresas investem em seus recursos humanos para se tornarem mais competitivas, produzindo mais e melhor a menores custos, a partir da década de 90, aderem a terceirização e flexibilização das relações de trabalho, principalmente nas áreas secundárias, que não são diretamente responsáveis pelos resultados econômicos. Isto, na prática representa uma simplificação no processo decisório dentro das empresas e uma focalização cada vez maior nos aspectos essenciais do negócio.

No Brasil se percebe, de forma mais intensa, a flexibilização nas áreas relacionadas a serviços, diretamente ligada a necessidade de flexibilizar a contratação de pessoal.

2.1.2. A área de recursos humanos no Banco do Brasil

O processo de globalização interferiu profundamente no cotidiano das empresas, exigindo cada dia mais, um aumento de produtividade e competitividade. A globalização tem obrigado as empresas a cortar custos e melhorar a qualidade de seus produtos e serviços. Nesta reestruturação estão sendo eliminados vários postos de trabalho, a tendência é o chamado desemprego estrutural.

Com isso, a partir da década de 80, o trabalho bancário, inserido na economia globalizada e financeirizada, passa por uma reestruturação caracterizada pela redução de custos operacionais, intensificação da automação, desenvolvimento e incentivo ao auto atendimento, mudanças nas técnicas de gestão, redução de postos de trabalho, terceirização e flexibilização das relações de trabalho.

Uma das causas desse desemprego é a progressiva e inevitável automação de vários setores, em substituição à mão-de-obra humana. Nos bancos, os caixas automáticos tomam o lugar dos caixas de banco; através dos canais alternativos como a internet, o cliente passa a fazer as operações necessárias sem sair de casa. As empresas têm a seu dispor a ferramenta chamada gerenciador financeiro, através do qual realizam pagamentos, transferências, acompanham sua movimentação financeira dentro do próprio ambiente organizacional. O setor público tem a seu dispor o AASP (auto atendimento setor público), ferramenta que possibilita e dá acesso para realizar pagamentos, transferências e demais transações necessárias.

Para se tornarem mais competitivas e maximizar os lucros, as instituições financeiras, investem cada vez mais nas suas atividades medulares, atividades fins, conseqüentemente, deixando de investir nas atividades complementares.

Assim como está acontecendo uma 'revolução' no mundo do trabalho, no Banco do Brasil as relações de trabalho também não são mais as mesmas. Os cargos estão cada vez mais escassos, e com isso, a disputa por um está cada vez mais acirrada, o que dá lugar ao fenômeno 'empregabilidade'.

Historicamente, o Banco do Brasil sempre foi uma instituição voltada para si mesma, tendo como uma das suas principais funções o crédito rural. Não tinha a preocupação de observar o que acontecia com a concorrência. A partir do momento em que começou a atuar como um banco múltiplo teve a necessidade de

reposicionar a sua estratégia, passando a dedicar mais atenção ao cliente, focando seus novos negócios. O capital humano passa a fazer a diferença.

Com isso o Banco do Brasil passa investir na qualificação de seus funcionários, investir em tecnologia, desenvolver uma política de cargos e salários, valorizando as atividades fins de sua missão. Porém, ao mesmo tempo em que existe um maior investimento em seu capital humano, vem acontecendo uma crescente redução em seus postos de trabalho.

Diante desta nova realidade, a área de recursos humanos do Banco do Brasil, assim como de outras instituições financeiras, passa a suprir as demandas de mão-de-obra para a realização destas atividades complementares, por meio da contratação de mão-de-obra sob o regime de trabalho temporário.

A contratação de mão-de-obra sob o regime de trabalho temporário é regida pela Lei 6.019, de 03/01/1974 e Decreto 73.841, de 13/03/1974 e visa atender ao acréscimo extraordinário de serviço, determinado pela demanda oriunda de fatores imprevisíveis e de picos de venda ou necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente.

Dentre estes contratos de trabalho temporário está o estágio curricular, que será objeto de estudo da presente investigação.

2.2. O ENSINO E SUA EVOLUÇÃO NO BRASIL

A evolução histórica que se segue é sucinta e foi extraída das obras publicadas por Romanelli (1984), Saviani (1997) e Srehll e Réquia (1997) e retratam a história do ensino no Brasil desde o império até os dias atuais.

A história do ensino no Brasil tem início com os Jesuítas, que muito fizeram pelo desenvolvimento da cultura da colônia. Os primeiros modelos de educação foram importados da cultura medieval européia, segundo a qual, o branco colonizador, que além de se distinguir por sua origem européia da população nativa, negra e mestiça então existente, deveria ser também detentora dos bens culturais importantes.

Assim, coloca Romanelli (1984, p. 33):

Não é, pois de se estranhar que na Colônia tenham vingados hábitos aristocráticos de vida. No propósito de imitar o estilo da Metrópole, era natural que a camada dominante procurasse copiar os hábitos da camada nobre portuguesa. E, assim, a sociedade latifundiária e escravocrata acabou por ser também uma sociedade aristocrática. E para isso contribuiu significativamente a obra educativa da Companhia de Jesus.

Neste período o ensino era completamente alheio à realidade da vida da Colônia. Desinteressado, destinava-se a dar cultura geral básica, sem a preocupação de qualificar para o trabalho, não contribuindo, assim, para modificações estruturais na vida social e econômica do Brasil, pois as atividades de produção não exigiam preparo, quer do ponto de vista de sua administração, quer do ponto de vista da mão-de-obra.

Este sistema de ensino perdurou até 1759, quando ocorreu a expulsão dos Jesuítas de Portugal e de suas colônias. Com a ascensão do Marquês de Pombal, iniciou-se a era pombalina, que, segundo Saviani (1997, p.4), “se contrapõem ao predomínio das idéias religiosas e, instituem o privilégio do estado em matéria de instrução surgindo, assim, a nossa versão da Educação Pública Estatal.”

Em 1759 determinou-se o fechamento dos colégios jesuítas introduzindo-se as aulas régias, assim chamadas por serem mantidas pela Coroa.

Apesar desta transição, o ensino não mudou em suas bases, já que os continuadores naturais da ação pedagógica que compuseram o maior contingente de professores recrutados para as chamadas aulas régias, introduzidas com a reforma pombalina, eram os sacerdotes ou mestres-escolas que receberam a formação dos Jesuítas.

Esta mudança somente aconteceu no século XIX. Com o surgimento da camada intermediária, surgida com a mineração, se verificou uma participação mais ativa na vida social.

Neste período, além de algumas escolas primárias e médias e também os seminários episcopais, foram criados, por D. João, os primeiros cursos superiores (não teológicos) com um sentido profissional prático. A criação destas escolas superiores, não apenas significava o nascimento do ensino superior, ma, sobretudo, o início de um processo de autonomia que culminaria com a independência política.

Porém, a independência política não modificou a situação do ensino no Brasil. Segundo Sérgio Buarque (**apud** ROMANELLI, 1978, p. 39), o que aconteceu foi “uma simples transferência de poderes dentro de uma mesma classe, (a independência) entregaria a direção da nova ação aos proprietários de terras, de engenho e aos letrados”.

Em 1834, o ato Adicional conferiu às províncias o direito de legislar sobre a instrução pública primária e média. Porém, a falta de recursos impossibilitou as províncias de criarem uma rede organizada de escolas. O resultado disso foi que o estudo, sobretudo o secundário, acabou ficando nas mãos da iniciativa privada e o ensino primário foi fadado ao abandono, com a sobrevivência de pouquíssimas escolas, que contavam com profissionais mal preparados e mal remunerados.

Assim, encerra-se o período monárquico, com a educação popular abandonada e a educação média meramente propedêutica, transformando-se em cursinhos preparatórios para os exames de admissão ao ensino superior, conservando o estilo aristocrático.

Com a proclamação da república, em 1891, instituiu-se o sistema federativo de governo, consagrando a descentralização do ensino, cabendo à União criar e controlar a instituição superior em toda a nação, bem como criar e controlar o ensino secundário acadêmico e a instituição em todos os níveis do Distrito Federal. Já os Estados ficaram responsáveis por criar e controlar o ensino primário e o ensino profissional, que, naquela época, era compreendido pelas escolas normais para moças e escolas técnicas para rapazes.

Segundo AZEVEDO (1953), com esta autonomia dos Estados aumentou as disparidades sociais, pois os Estados que comandavam a política e a economia do país estavam em melhores condições para equipar suas escolas, enquanto que os estados mais pobres, sem condições de reivindicar recursos junto ao poder público, estavam à mercê da própria sorte. Isto aprofundou ainda mais as desigualdades sócio-econômicas e culturais, impossibilitando a criação da unidade e continuidade da ação pedagógica.

De acordo com Saviani (1997, p.6),

Efetivamente foi somente após a revolução de 1930 que começamos a enfrentar os problemas próprios de uma sociedade burguesa moderna, entre eles, o da instrução pública popular. Assim é que, ainda em 1930, logo após a vitória da revolução, é criado o Ministério da Educação e Saúde. A

educação começava a ser reconhecida, inclusive no plano institucional, como uma questão nacional.

Após 1930, ocorreram uma série de medidas relativas a educação, de âmbito nacional: em 1931, as reformas do ministro Francisco Campos; em 1932, o Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova, dirigido ao povo e ao governo, que apontava na direção de um sistema nacional de educação; a Constituição de 1934, que fixava diretrizes de Educação Nacional e elaborava um Plano Nacional de Educação; as leis orgânicas de ensino, que eram um conjunto de reformas promulgadas entre 1942 e 1946 por Gustavo Capanema, ministro da Educação do Estado Novo. Mas, foi somente em 1946 que se teve uma lei nacional referente ao ensino primário.

A Constituição Federal de 1946, ao definir a educação como direito de todos e o ensino primário como obrigatório para todos e gratuito nas escolas públicas, além de determinar como sendo da União a tarefa de fixar as diretrizes e bases da educação nacional, abria a possibilidade da organização e instalação de um sistema nacional de educação, como um instrumento de democratização da educação pela via da universalização da escola básica. A elaboração da lei de Diretrizes e Bases da Educação, iniciada em 1947, era o caminho para realizar a possibilidade aberta pela constituição de 1946.

Porém, a lei aprovada em 20 de dezembro de 1961 não correspondia àquela expectativa. A mesma descrevia uma realidade limitadora da democratização do acesso ao ensino fundamental, sem dispor de mecanismos para superar essa limitação. Foi a lei 5.692 de 11 de agosto de 1971 que fixou as diretrizes e bases para o ensino de 1° e 2° Graus que alterou sensivelmente a estrutura do ensino até então em vigor.

A situação educacional tornou-se alvo das críticas dos educadores ao longo das décadas de 70 e 80, impondo novas mudanças ao sistema educacional brasileiro, o que implicava na mudança da legislação em vigor. A oportunidade para essas mudanças surgiu com a instalação de um governo civil (a chamada Nova República) e a elaboração Nova Constituição Federal.

Em 20 de dezembro de 1996 foi aprovada e sancionada pelo parlamento brasileiro a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Entre as mudanças instituídas por esta LDB está a que eleva o número mínimo de dias

letivos para 200 ao ano nos níveis fundamental e médio, totalizando uma carga horária mínima de 800 horas anuais. Considerando que o tempo de permanência na escola é, por vezes, decisivo para o sucesso das crianças, em especial aquelas das famílias de baixa renda, essa ampliação resulta em avanço diante da situação vigente.

Com a nova LDB desapareceu a diversidade dos cursos colegiais existentes, dando lugar ao ensino de 2º grau, que introduziu as habilitações profissionais ao lado da formação geral comum a todos os estudantes desse grau de ensino, conciliando assim, os objetivos de ordem acadêmica com os de natureza prática, voltados para o trabalho, proclamando assim, como finalidade do ensino médio a compreensão dos fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos, o que ,segundo Saviani (1997), significa um pequeno avanço no sentido de exigir uma articulação entre os estudos teóricos e os processos práticos, entre os fundamentos científicos e as formas de produção que caracterizam o trabalho na sociedade atual.

Segundo a nova LDB, as atividades curriculares devem estar voltadas para a formação integral e devem ter por objetivo o desenvolvimento de suas potencialidades, assim como, a preparação para o trabalho e a formação de uma consciência crítica. Os currículos do ensino fundamental e médio devem ter uma base nacional e uma parte diversificada adaptada às necessidades e características regionais e locais da sociedade, da cultura e da economia.

Assim os currículos escolares incluirão obrigatoriamente o estudo da língua portuguesa, matemática, o conhecimento do mundo natural, da realidade social e política, especialmente do Brasil, o ensino da arte, a educação física, a história do Brasil e a orientação para o trabalho.

No ensino médio, a habilitação profissional continua sendo facultativa, porém “a preparação para o trabalho é componente intrínseco da formação integral do educando, porque a dimensão trabalho é inerente ao próprio existir humano.” (STREHL; RÉQUIA, 1997, p.49).

As escolas possuem liberdade para escolher as modalidades de preparação para o trabalho, possibilitando uma adequação às reais aspirações, necessidades e possibilidades do estabelecimento.

Quando a escola optar por oferecer habilitação profissional, esta deverá se orientar pela legislação federal se as habilitações forem de âmbito nacional, ou pela legislação estadual se estas forem de alcance regional. Devendo, no entanto,

obedecer aos mínimos de conteúdo e de carga horária, estabelecidos em normas específicas.

A preparação para o trabalho exige uma organização curricular que “reflita uma clara intencionalidade relativamente ao posicionamento do homem face ao mundo do trabalho, nas suas múltiplas e variadas implicações, quer ofereça ou não o estabelecimento habilitação profissional, qualquer que seja, ou venha a ser, a opção profissional do aluno.” (STREHL; RÉQUIA, 1997, p. 50)

Preparar para o trabalho não é só levar o estudante a desenvolver algumas habilidades técnicas ou hábitos rotineiros, mas é principalmente proporcionar-lhe condições de ser mais um sujeito do trabalho do que um simples instrumento de produção. É dar-lhe condições de exercer uma atividade não apenas por uma necessidade material, mas sim, movido pela consciência de sua participação na construção de um mundo mais humano, na edificação de uma sociedade melhor e no melhor aperfeiçoamento pessoal através de sua atividade.

Esse desfecho era previsível como já havia afirmado SAVIANI (1997, p. 13-15): “[...] Há certas mudanças sociais que necessitam ser desenvolvidas no âmbito político e econômico para que uma proposta como esta possa se viabilizar.”

Ainda segundo SAVIANI, muitos alunos, principalmente das últimas séries do 1º grau e do 2º grau já trabalham, principalmente no âmbito do ensino noturno. Por isto, seria importante que as escolas usassem estes dados para fazer a articulação entre o ensino e o trabalho. Segundo ele:

Na verdade o trabalho está entrando nas escolas por meio de seus alunos. Seria necessário que as escolas capitalizassem esse dado real como elemento de articulação entre o ensino e o trabalho. Como grande parte dos alunos já vivem a experiência do trabalho, porque não partir daí explicitar as relações entre o saber e o processo produtivo, assim como os problemas que surgem dessas relações? Esta realidade deveria ser alvo de atenta discussão por parte de todos os órgãos responsáveis pelo ensino, desde o MEC, passando pelas secretarias de Educação, pelos Conselhos e pelas Escolas, até chegar aos professores, para que se organizassem os conteúdos curriculares com base nesta realidade. SAVIANI (1997, p. 13-15).

De acordo com a nova LDB, a educação tem por finalidade “desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação indispensável para o exercício da cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores.” (STREHL; RÉQUIA, 1997, p.11).

Isto mostra a preocupação da educação com a formação do indivíduo como cidadão totalmente integrado com a sociedade, preparado para atuar no mercado de trabalho.

A nova LDB estipulou novas metas a serem atingidas através da ação educativa. Entre elas, estão as de formar, através da escola, cidadãos conscientes dos direitos e deveres do homem, como indivíduo e cidadão; respeito à liberdade individual sem ferir a coletiva; respeito ao homem nas suas convicções filosóficas e religiosas; respeito às pessoas como seres humanos sem preconceitos de raça ou classe social. Através desses princípios, busca-se formar o caráter, a personalidade das novas gerações, para que se tornem elementos produtivos no contexto social.

Como grande avanço científico e tecnológico tornou-se dever da educação proporcionar ao estudante o instrumental necessário para acompanhar essas transformações, despertando-o para a busca, a pesquisa e a atualização constante.

O pleno desenvolvimento do estudante só acontecerá com uma educação integral, baseada em objetivos claramente estabelecidos, que consideram o ser humano não só como indivíduo, mas também participante de uma sociedade. Sendo um ser social, só estará realizado se estiver integrado com a sociedade, através de seu trabalho.

Portanto, a escola deve propiciar ao aluno a aquisição de conhecimentos relacionados com as exigências da ação produtiva, desenvolver hábitos profissionais, mostrar o valor das ocupações, mostrar o valor do trabalho para a realização pessoal, atendendo não só às suas necessidades individuais, mas também às da sociedade da qual faz parte.

E, neste sentido, acredita-se que o estágio é uma poderosa ferramenta de que a escola dispõe para instrumentalizar o aluno, preparando-o para ser um profissional atuante, participativo e responsável, apto a entrar no mercado de trabalho.

Desta forma, o próximo tópico se destina a esclarecer o significado, o histórico e a legislação do estágio curricular, o que representa e como ele pode contribuir para o crescimento do estudante.

2.3. DEFINIÇÃO DE ESTÁGIO CURRICULAR

Primeiramente é de suma importância compreender o que é ou como se conceitua o estágio supervisionado. Segundo o professor Cury (1997, p. 38), “Estágio é um vocábulo que provém do latim *estagium* e do francês *stage* significando degrau, patamar. No latim, o verbo *sto, stare*, significa, entre outras coisas, manter-se do lado de, ficar em pé. Já em língua inglesa *stage* significa palco, cena. E no grego e na cultura grega, o *estádio* era tanto um lugar de prática desportiva como medida mínima deste lugar.”

Ainda de acordo com este professor:

Um outro termo semelhante e até sinônimo de estágio é *tirocínio*. Tirocínio é um termo do direito feudal no qual o vassalo era obrigado a passar algum tempo na casa ou no castelo do senhor prestando-lhe assistência, sobretudo nos tempos de guerra. É curioso que a palavra estágio tem em português um sinônimo muito próximo do tempo de guerra, que é tirocínio. Em latim tiro quer dizer recruta, soldado recém alistado, e por comparação, significa também novato, aprendiz que é exatamente o sinônimo mais próximo do estagiário. Portanto, ele tem proximidade com a prática, tem alguma proximidade de um termo tiro, tinonis, voltado para uma prática. Por isso a expressão tiro de guerra, não quer dizer tiro de fuzil ou de canhão. Tiro de guerra quer dizer novato de guerra, recruta de guerra, não tem nada a ver com bala, com AR 15. Tem a ver simplesmente com ser aprendiz. (CURY, 1997, p.38).

Percebe-se diante destes conceitos de estágio que o mesmo não tem uma visão exclusivamente disciplinária e escolar. Estágio quer dizer receber bem o novato, ser bem recebido, ter uma estrutura protetora de alguém que está se iniciando numa determinada prática. Segundo Koogan-Houaiss (apud ALVARENGA; BIANCHI, 1998, p. 16), o estágio curricular significa:

Estágio s.m.¹ Períodos de estudos práticos, exigidos dos candidatos ao exercício de certas profissões liberais: estágio de engenharia; estágio pedagógico. Período probatório, durante o qual uma pessoa exerce uma atividade temporária numa empresa. Aprendizagem, experiência.

Devido ao grande avanço da tecnologia e da ciência, todo país necessita preparar, continuamente, novos especialistas, para agilizar os setores produtivos, habilitar e renovar os quadros executivos das empresas. Diante disso, é dever da

¹ S.m. singular masculino.

educação proporcionar ao estudante o instrumental necessário para acompanhar essas informações. Para que isso ocorra, é necessário o pleno desenvolvimento do educando baseado em objetivos claramente estabelecidos, que considerem o homem não só como indivíduo, mas também como participante de uma sociedade. Por ser um ser social, o homem só estará realizado se estiver integrado a sociedade, fazendo parte dela através do seu trabalho. Portanto, é dever da escola propiciar ao aluno a aquisição de conhecimentos relacionados com as exigências da ação produtiva, desenvolver hábitos profissionais, mostrar o valor das ocupações, fazer compreender que o trabalho pode proporcionar realização pessoal permitindo atender às suas necessidades individuais, assim como às necessidades da sociedade da qual faz parte.

Essas reservas humanas qualificadas têm sido preferencialmente mobilizadas nos contingentes de estudantes de nível superior e médio.

O estágio é a estratégia mais adequada para promover a aproximação e o entrosamento entre escola e empresa, atendendo às necessidades do sistema educacional e da demanda quantitativa e qualitativa do mercado. É responsabilidade de ambos aumentar a eficiência do profissional na execução de seu trabalho, mediante o desenvolvimento de novas técnicas, novos conhecimentos e atitudes além do cultivo de hábitos que favoreçam o pensamento e a ação.

Pela importância que o estágio tem no contexto da formação profissional, torna-se imprescindível seu constante aperfeiçoamento para que seus resultados sejam cada vez mais eficazes e concretos. Espera-se que todos os envolvidos no estágio façam dessa atividade, que é marcante na profissionalização do estudante e na melhoria da qualidade do ensino, um auxiliar importante e certamente indispensável para que se atinjam os objetivos da escola e da comunidade.

2.4 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E LEGISLAÇÃO

Os estágios têm sido objetos de regulamentação específica, conforme passagens de leis e regulamentos, a seguir expostas.

Os primeiros dados que se têm a respeito do estágio curricular datam de 29 de setembro de 1967, quando foi baixada a primeira portaria a respeito da matéria, seguidas de várias outras portarias, decretos e projetos de lei, até se chegar a sua forma atual e que podem ser visualizadas no quadro a seguir:

ANO	PORTARIA/PROJETO/DECRETO
1967	Portaria n.º 1.002: dispõe sobre admissão de estagiários nas empresas. Esta medida se tornou necessária devido ao desenvolvimento econômico e social do país.
1970	Decreto n.º 6.546: institui a coordenação do Projeto Integração, destinada à implementação de programas de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, cujo objetivo era a implementação de programas de estágios práticos.
1971	Projeto de Lei n.º 249-B: institui o estágio profissional com o objetivo de disciplinar correta e juridicamente o assunto.
1972	Emenda substitutiva ao Projeto Lei n.º 249/71: cria a categoria de estagiário, dispõe sobre o estágio de alunos da última série de estabelecimentos de ensino superior e técnico de nível médio em empresas.
1972	Projeto n.º 76, anexo ao de n.º 249/71: institui o estágio universitário junto aos órgãos da administração federal.
1974	Projeto de lei n.º 1.833: anexo ao de n.º 776/72, que dispõe sobre o estágio dos estudantes de ensino superior nas empresas particulares e nas repartições públicas.
1975	Decreto n.º 75.788: dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no serviço Público Federal.
1977	Lei n.º 6.494: dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizantes de 2º Grau e Supletivo.
1979	Projeto de regulamentação da Lei n.º 6.494/77: dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau e supletivo.
1982	Decreto n.º 7.497: dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º Grau regular e supletivo.
1984	Decreto n.º 89.467: revoga dispositivo do regulamento da lei n.º 6.494, de 7 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de 2º Grau Regular e Supletivo.
1994	Lei n.º 8.859: dispõe sobre estagiários – aceitação pelas pessoas jurídicas de Direito Privado. Os Órgãos da Administração Pública e Instituições de Ensino – Requisitos – Critérios – Lei n.º 6.494/77 – Alteração.
1996	Lei n.º 9.394: lei de diretrizes e bases

Quadro n.º 1 – Histórico da legislação sobre estágio.

Fonte: adaptado pela autora a partir da literatura CORTEZ (1984).

A Lei de Diretrizes e Bases que entrou em vigor no dia 23 de dezembro de 1996 quando foi publicada no Diário Oficial da União, e está em vigor nos dias atuais, instituindo a Década da Educação, a iniciar-se um ano a partir da publicação desta lei. Segundo esta lei, a educação tem como finalidade “desenvolver o educando, assegurar-lhe a formação comum indispensável para o exercício da

cidadania e fornecer-lhe meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores”. (STREHL e RÉQUIA, 1997, p. 11).

Segundo a nova LDB, o Art. 205 define como objetivos da educação “A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, a ciência e a tecnologia conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva. Todo aluno matriculado no ensino fundamental, médio e superior terá acesso à educação profissional. Esta educação será desenvolvida juntamente como ensino regular, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho. O conhecimento adquirido na educação profissional poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos.

Segundo a nova LDB, as normas para realização dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio e superior, serão estabelecidas pelos sistemas de ensino. O estágio não estabelece vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, estar segurado contra acidentes e ter cobertura previdenciária prevista pela legislação específica.

O estágio supervisionado faz parte do currículo das escolas. Muitos acreditam que o estágio se concretiza apenas pelo fato de se encontrar uma organização para estagiar ou trabalhar e comprovar que completou o número de horas exigidas. Porém, como o estágio curricular assume um caráter investigatório e científico, seu resultado deverá ser apresentado em forma de relatório narrando os fatos ocorridos durante o período de estágio.

Diante disso, a próxima seção se destina a caracterizar a operacionalidade do estágio e seu reflexo no mercado de trabalho, conhecendo a visão de pessoas diretamente ligadas ao estágio regular.

2.5 O ESTÁGIO E SUA OPERACIONALIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Como foi visto na seção anterior, de acordo com a legislação vigente, estágio curricular é matéria integrante dos cursos de ensino médio regular e supletivo e superior. Porém, muitos julgam que o estágio curricular se concretiza apenas pelo fato de o estudante desempenhar atividades práticas em determinada empresa ou organização. No entanto, segundo Bianchi, Alvarenga e Bianchi (1998, p. 13):

Quando o Exame Nacional de Cursos – o “Provão” – foi aplicado, realizou-se uma pesquisa e detectou-se que os alunos reconhecem a importância e necessidade do estágio. De acordo com as expectativas geradas, ele tende a assumir um caráter investigatório, científico e seu resultado poderá ser apresentado em forma de monografia ou relatório, como fator de contribuição para a qualidade do ensino [...].

Devido a esta nova visão sobre estágio curricular, as atividades práticas que serão desenvolvidas pelo estagiário devem ser apresentadas em forma de projeto e, posteriormente, descritas em relatório ou monografia, narrando as atividades desenvolvidas durante o estágio, analisando se os seus objetivos descritos no projeto foram viáveis ou não.

Esta forma de apresentação da parte teórica do estágio curricular pode ser adaptada à metodologia de ensino de cada escola, pois esta tem a liberdade de criar normas próprias para a sua avaliação, desde que se orientem pela legislação vigente, obedecendo aos conteúdos e carga horária estabelecidos em normas específicas.

Com a realização do estágio curricular, além de conduzir o aluno para o mercado de trabalho, objetiva-se prepará-lo para elaborar projetos e relatórios que descrevam as atividades por ele realizadas e, também, aprender a redigir textos científicos dentro das normas da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas).

[...] com isso, pretende-se facilitar e ao mesmo tempo valorizar o estágio acadêmico como atividade pedagógica, visando proporcionar ao aluno oportunidade de verificar ou aplicar teorias aprendidas, no conteúdo das diversas disciplinas para, desse modo, conseguir um real aproveitamento nos seus estudos”. (BIANCHI, ALVARENGA; BIANCHI, 1998, p. 13).

O estágio não é apenas uma imposição burocrática das instituições de ensino, mas uma fonte importante de recrutamento de novos profissionais. O estágio

deverá proporcionar ao aluno experiências profissionais, introduzindo-o em situações de trabalho que lhe assegurem probabilidades de sucesso por ocasião do exercício de sua profissão. É necessário fazer do estágio o ponto alto da formação do futuro profissional, já que este é o momento em que ele entra em contato com o seu campo de trabalho, participando ativamente da vida empresarial, adquirindo uma compreensão clara da sua realidade profissional. Esta participação não deve se limitar a visitas formais às empresas, e sim, a uma ação previamente planejada e de objetivos definidos. Através do estágio deve-se adquirir uma imagem do trabalho como processo global aplicando os conhecimentos adquiridos ao longo do curso, recriando formas de atuação frente a novas situações, porém, sem perder de vista, uma visão crítica de sua área profissional.

O estágio é cada vez mais uma porta de entrada dos jovens para a vida profissional, e o aprendizado vai muito além da simples oportunidade de aplicar os conhecimentos adquiridos na sala de aula. Segundo Sylvana Rocha, gerente educacional do Centro de Integração Empresa-Escola, CIEE do Estado de São Paulo, uma entidade que recebe currículos de estudantes de todo o país e os indica às empresas “o estudante que passa pela experiência do estágio fica mais maduro e mais seguro”. (apud TEIXEIRA, p. 138, 1999). Ainda segundo Sylvana Rocha muitas vezes o fato do estudante já ter estagiado em alguma empresa já é uma vantagem sobre os demais candidatos na hora de competir no mercado de trabalho.

Conforme o CIEE, as empresas estão investindo mais nos programas de estágio, tanto em quantidade como em qualidade. O trabalho do estagiário está ganhando mais importância, as empresas possuem quadro de funcionários cada vez menores, mas esta não é a única explicação. Atualmente o estudante tem responsabilidades e é encarado como um novo funcionário em potencial, diz Klein (apud TEIXEIRA, 1999), diretor de recursos humanos do Citibank. Segundo o mesmo, se dá preferência ao estagiário pelo fato de que o mesmo já passou por uma triagem e é uma pessoa que a empresa já conhece ou vice-versa. Ainda segundo Piotto (apud TEIXEIRA, 1999), responsável pelo programa da Natura, uma das maiores fabricantes de cosméticos do país, aproximadamente 70 % dos estagiários são efetivados pela empresa.

Porém, para Neszlinger (apud TEIXEIRA, 1999), diretor de recursos humanos da Microsoft, empresa ligada ao ramo de computadores, conseguir uma vaga de estagiário em uma grande empresa não é fácil. O perfil considerado ideal pelas

empresas está mudando. Antes, bastava ao estagiário cursar uma escola de renome e ter boas notas. Isso não é mais condição suficiente. Segundo os responsáveis pelos processos de seleção, os candidatos precisam saber mexer com computador, ter noções de idioma estrangeiro, de preferência o inglês. Mas muito mais importante é demonstrar vontade de aprender e curiosidade. De acordo com Neszlinger (apud TEIXEIRA, p. 139, 1999), “a única característica que se espera de um bom estudante é que ele esteja interessado em aprender e se desenvolver. Os candidatos que têm como objetivo apenas se formar e conseguir um emprego estável possuem pouquíssima chance de obter uma vaga.”

É fundamental, de acordo com os especialistas encarar a oportunidade de estágio como um aprendizado, não como uma competição precoce por emprego. O estagiário não deve abrir mão da vida acadêmica para se empenhar no trabalho.

Por outro lado, os estudantes estão mais seletivos, segundo diz a gerente do departamento de treinamento e acompanhamento do CIEE, eles querem estágio com qualidade e possibilidade de crescimento e contratação.

De acordo com Venturi (apud III Encontro Estadual de Estágios, 1995, p.44), professora assistente do departamento de psicologia da UFPR “estar na profissão trabalhando em sua área de interesse, logo no início da carreira é um fator importante para quem procura estágio e isso motiva o aluno de psicologia a se lançar no mercado de trabalho”.

Ainda segundo Venturi (apud III Encontro Estadual de Estágios, 1995), grande parte dos estudantes procura obter experiência e não só salário, pois a maioria dos estágios não é remunerado. O aluno reconhece que a maior vantagem do estágio é permitir sua entrada no mercado de trabalho e enriquecer seu currículo.

Em uma nova visão sobre as atividades acadêmicas, com vistas a melhoria do ensino, o estágio representa um papel de suma importância no entrosamento da escola com o mercado de trabalho. O estagiário deverá ter um comportamento ético e moral diante das informações recebidas durante a sua permanência na organização. Porém, algumas organizações que proporcionam estágios aos estudantes dificultam o processo de acesso às informações importantes ao desenvolvimento do estágio. Há organizações que:

Duvidam da contribuição do aluno mas que ainda aceitam o estagiário como parte da função social da empresa. O problema é que adotar esta atitude nem sempre implica permitir acesso de fato ao estagiário; é um processo em que se aceitam as visitas do estagiário mas restringem-se as

informações. (ROESCH, apud BIANCHI, ALVARENGA; BIANCHI, 1998, p. 24).

Diante disso, verifica-se que alguns empresários ainda não se conscientizaram da importância do estágio e dificultam o acesso a informações importantes para o estagiário.

De acordo com a Professora Lück (apud III Encontro Estadual de Estágios, 1995, p. 21),

[...] o programa de estágio, geralmente é bom, mas na prática é deixado à própria sorte sobre o que o estagiário só vai desenvolver consciência após ter passado pela experiência. [...] a escolha do supervisor deve ser baseada em seu tipo de conhecimento. Apresenta a qualidade no estágio vinculada à valorização da pessoa, e não ao seu "ego", dando oportunidade ao estagiário de descobrir suas características humanas. [...] O grande enfoque do estágio está em sua operacionalização, não se preocupando com o crescimento da compreensão global do mesmo.

A Professora acima citada acredita que o estágio deva ser mais valorizado pela instituição que deveria incentivar o estagiário a discutir idéias e buscar novas formas de realizar suas tarefas. Porém, segundo ela, isso só seria possível a partir do momento em que houver um maior entrosamento entre as instituições de ensino, os supervisores de campo e os estagiários.

A Professora Lück (apud III Encontro Estadual de Estágios, 1995, p. 22), aponta as disciplinas de estágio como sendo responsáveis pelo fato do aluno não assumir a sua identidade profissional,

[...] porque temos muitos profissionais do ensino que não desenvolvem a conscientização profissional do aluno, porque ele próprio não a possui. Enfatiza que o supervisor não deve ser um mero controlador de frequência, deve ensinar o estagiário a medir e a desenvolver parâmetros para comparação futura.

Deve se investir no preparo do supervisor de estágio para que este se identifique com os objetivos do aluno, da comunidade e da escola, o que permitiria que o estagiário tivesse uma prévia visão das metas a serem atingidas.

Outro ponto de vista é dado por Bertelli (apud I Encontro Nacional de Estágios, 1997, p. 30), Presidente Executivo do Centro de Integração empresa – Escola/SP, que afirma “[...] levando em conta as deficiências do sistema educacional brasileiro fica muito clara a importância da integração entre empresas e escolas, tendo o estágio como foco principal.”

Segundo ele, esta é a mais eficiente e moderna ferramenta para a capacitação profissional do jovem brasileiro.

Bertelli, (apud I Encontro Nacional de Estágios, 1997, p. 32), ainda afirma que:

Nesse processo fundamental de abertura de mais oportunidades de estágio, é importante que os empresários e executivos da área de recursos humanos tenham consciência de que o estagiário não deva ser utilizado como mão-de-obra secundária ou substitutiva do profissional já formado. Trata-se, ao contrário, de uma ferramenta de aperfeiçoamento e capacitação profissional, com ganhos para a própria empresa, a escola e o estudante.

Porém, segundo Mezzadri (apud I Encontro Nacional de Estágios, 1997, p. 33), assessor da Superintendência do Instituto Euvaldo Lodi/PR.

[...] empresários e acadêmicos são como água e óleo, nem sempre se misturam. Os do mundo empresarial, dizem ou pensam, que os acadêmicos são teóricos, sonhadores e desligados da realidade presente, desconhecendo os problemas da produção e do mercado, das relações entre capital e trabalho, a mais preocupados com suas carreiras e abstrações próprias de uma imaginação criativa. Para os acadêmicos, os empresários não estão dispostos a assumir qualquer tipo de responsabilidade no desenvolvimento da ciência brasileira.

Outra grande dificuldade encontrada pelos estagiários, segundo Vasconcelos (apud TEIXEIRA, 1999, p. 140), da Companhia de Talentos, uma firma que recruta e seleciona estagiários, é “o risco de confundir a realidade da profissão que escolheram com as dos profissionais de uma só empresa.”

Segundo os especialistas, é importante a conscientização de que estágio é uma oportunidade de aprendizado, não uma competição por um emprego. O estagiário não deve abrir mão de sua vida de estudante para se empenhar no trabalho. Assim como, também não deve criar a expectativa de que o seu trabalho será notado e elogiado sempre, nem esperar que tenha muitas responsabilidades e que terá oportunidade de aplicar tudo o que já aprendeu na escola.

Algumas empresas acreditam que o estagiário não está apto a desempenhar tarefas complexas, destinando a este tarefas simples como tirar cópias de relatórios ou simplesmente ser um mensageiro. O estagiário deve ter consciência de que esta situação pode acontecer e aproveitar as oportunidades que lhe são oferecidas, tirando o máximo de proveito das informações e da convivência com pessoas experientes na área escolhida.

Observa-se assim, de acordo com as visões acima citadas que, apesar de o estágio ser considerado uma oportunidade ímpar no sentido de adquirir mais experiência e de abrir as portas para o mercado de trabalho, o aluno ainda encontra diversas barreiras no que diz respeito à realização do estágio, dentre outras, realizar apenas atividades operacionais, ter um chefe que não seja um bom orientador, não ser bem aceito na equipe e ter os estudos prejudicados pelo trabalho.

3. METODOLOGIA

Neste capítulo será apresentada uma rápida descrição da empresa onde foi desenvolvido o estudo, o Banco do Brasil e, também, informações relativas ao programa de estágio para estudantes desenvolvido por esta instituição. Além disso, detalha-se o método de pesquisa empregado.

3.1 HISTÓRICO DA EMPRESA

O Banco do Brasil foi criado em 12 de outubro de 1808, através de um alvará expedido, no Rio de Janeiro, pelo príncipe regente D. João VI.

Sendo o quarto banco emissor a operar no mundo, depois do sueco, do inglês e do francês. O Banco do Brasil viria a socorrer economicamente a corte portuguesa recém-chegada ao Brasil, refugiando-se das tropas de Napoleão Bonaparte que marchava rumo a Lisboa.

O banco foi criado com o objetivo de aumentar o numerário existente, que era escasso, devido ao declínio da mineração, e com a intensificação das atividades comerciais e com a abertura dos portos, tornava-se imprescindível o aumento do numerário existente.

O Banco do Brasil começou a operar no dia 11 de dezembro de 1809, no prédio da esquina das ruas Direita e São Pedro no Rio de Janeiro.

Missão

Ser a solução em serviços e intermediação, atender às expectativas de clientes e acionistas, fortalecer o compromisso entre os funcionários e a Empresa e contribuir para o desenvolvimento do País.

História do Banco do Brasil

Com 24,6 milhões de clientes correntistas, 15,1 mil pontos de atendimentos em 3,1 mil cidades e 22 países, o Banco do Brasil é hoje a maior instituição financeira do País, atendendo a todos os segmentos do mercado financeiro.

O Banco do Brasil tem presença em todo o Brasil e no mundo. No Brasil já são mais de 4 mil agências e mais de 40 mil caixas eletrônicos, localizados em quiosques, shoppings, aeroportos, rodoviárias etc.

Além disso, o Banco do Brasil vem ampliando sua presença internacional contando hoje com 16 agências, 10 subagências, 10 unidades de negócios/escritórios e 5 subsidiárias, totalizando 41 pontos de atendimento no exterior.

Com larga experiência de mais de 50 anos em operações de comércio internacional, produtos e serviços a clientes no exterior, além de embaixadas e consulados, o Banco do Brasil é o parceiro ideal para apoiar seus negócios também fora do Brasil.

Pontos de Atendimentos:

Agências:

O Banco do Brasil tem hoje mais de 4 mil agências e mais de 40 mil Caixas Eletrônicas localizados em Agências, postos de atendimento, quiosques, empresas, shopping, rodoviárias, aeroportos etc., com presença em mais de 55% dos municípios brasileiros, realizando em tempo real todos os serviços e operações bancárias.

Nelas é possível fazer aplicações, contratar empréstimos e financiamentos pessoais, comerciais, industriais e rurais, adquirir planos de previdência, seguros e títulos de capitalização e muito mais.

Caixas Eletrônicas:

O Banco do Brasil tem mais de 40 mil terminais de auto atendimento localizados em pontos estratégicos como: shopping centers, rodoviárias, centros comerciais, aeroportos, postos de combustíveis, agências, etc.

Auto-Banco:

O Auto Banco é uma inovação para facilitar a vida dos clientes que pode acessar sua conta e realizar suas transações bancárias sem sair do carro. Estão abertos todos os dias da semana e boa parte deles funciona 24 horas por dia.

Correspondente no País:

Mais flexibilidade e conveniência para efetuar pagamentos em lojas, supermercados, drogarias, cartórios ou cooperativas de crédito.

São milhares de pontos de atendimento espalhados por todo o país, que estão aptos a receber pagamentos tais como:

- Contas de água, luz, gás e telefone;
- Tributos municipais, estaduais, carnês e assemelhados;
- Boletos de cobrança bancária do Banco do Brasil, inclusive vencidos;
- Boletos de outros bancos.

Banco Popular do Brasil:

O Banco Popular do Brasil foi criado para oferecer serviços à população de menor renda, por meio de uma rede de correspondentes como supermercados, mercearias, farmácias e lojas de material de construção, nos quais é possível realizar todas as transações bancárias oferecidas pelo Banco.

Clientes e não clientes podem pagar suas contas de água, luz e telefone, entre outras, em qualquer ponto de atendimento do Banco Popular do Brasil. Os pagamentos podem ser feitos todos os dias, em qualquer horário.

Rede Compartilhada de Atendimento

Resultado da parceria entre o Banco do Brasil e outras Instituições Financeiras para a integração de suas redes de atendimento no País, a fim de permitir que clientes de um banco efetuem transações de saque e de consulta de saldo em conta corrente, poupança e pouplex em pontos de atendimento do parceiro.

Além de contar com nossos Caixas Eletrônicos em todas as regiões do país, o cliente do Banco do Brasil pode acessar terminais de outras instituições que fazem parte da rede compartilhada.

Fazem parte da rede compartilhada os Caixas Eletrônicos (TAA – Terminais de Auto-Atendimento), instalados em locais de acesso público (fora de agências), como shopping centers, aeroportos, rodoviárias, farmácias, postos de combustível, supermercados, praças, avenidas e quiosques, e as Casas Lotéricas da Caixa Econômica Federal.

As parcerias da Rede Compartilhada de Atendimento são:

- Banco do Brasil / Caixa;
- Banco do Brasil / Banco do Nordeste;
- Banco do Brasil / Bradesco, e
- Banco do Brasil / Banco Popular.

Em 198 anos de existência, o primeiro banco a operar no País coleciona histórias de pioneirismo e liderança. Foi o primeiro a entrar para a bolsa de valores; a lançar cartão de múltiplas funções; a o serviço de mobile banking, a se comprometer com uma Agenda 21 Empresarial e a aderir aos Princípios do Equador. Hoje é líder em ativos, depósitos totais, câmbio exportação, carteira de crédito, base de correntistas, rede própria de atendimento no país, entre outros.

Essas vitórias são resultados dos investimentos em tecnologia, do treinamento de 82,5 mil funcionários, da estratégia de segmentação dos mercados,

do atendimento especializado e da busca constante por eficiência. Tudo isso, aliado à tradição da Empresa, fez do Banco do Brasil uma organização ágil, moderna e competitiva, com capacidade de atender as mais diversas demandas de negócios do País.

Na sua estrutura organizacional, O Banco do Brasil está dividido em 25 Superintendências Estaduais, que por sua vez, estão divididas em superintendências regionais. No estado do Paraná o Banco tem oito Superintendências regionais, entre estas, a Superintendência Regional de Cascavel, que, é constituída por trinta e cinco agências, onde será realizada esta pesquisa.

As agências da Regional de Cascavel são todas agências do pilar varejo, ou seja, atuam diretamente no atendimento ao cliente. As agências varejo estão divididas em cinco categorias de agências, que vão desde agências nível um a cinco, sendo as maiores, consideradas nível um e as menores nível cinco. Alguns dos fatores que determinam o nível de uma agência são: tamanho da praça onde a agência está localizada, número de clientes e de operações realizadas por cliente, retorno financeiro das agências, entre outros.

3.2. O ESTÁGIO CURRICULAR DENTRO DO BANCO DO BRASIL

O programa de estágio para estudantes está dentro das ações de responsabilidade sócio-ambiental do Banco do Brasil. Estas ações, decorrem da necessidade do banco em estabelecer parcerias para desenvolver os serviços acessórios à sua atividade-fim, com o objetivo de permitir exclusiva concentração nos seus negócios e objetivos principais.

O programa de estágio de estudantes é regido pela Lei 6.494, de 07/12/77 e Decreto 87.497, de 18/08/82. Este programa compreende as atividade de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao aluno pela participação em situações reais de vida e trabalho compatíveis com o seu meio.

O programa de estágio para estudantes é viabilizado através da integração entre estudante, escola, agente de integração e empresa, onde:

a) cabe a escola o procedimento didático-pedagógico, organizando, orientando, supervisionando e avaliando o estágio supervisionado;

b) a empresa cabe a função de oferecer oportunidades de estágio, proporcionando aos estudantes condições adequadas à execução do estágio, colaborando no processo educativo;

c) ao agente de integração cabe o recrutamento dos estagiários, bem como, toda a parte documental que ampara o estagiário e regulariza a sua situação junto à empresa e escola;

d) ao estagiário cabe desempenhar, de acordo com a missão da empresa, as funções que lhe são delegadas, como também cumprir com as exigências que regulam a sua condição de estagiário, determinadas tanto pela empresa, escola e agente de integração.

Conforme o artigo 4º da Lei n. 6.494 os estágios não criam vínculos empregatícios. Esta e outras questões relativas ao estágio, levam a vários questionamentos a respeito das reais oportunidades que o estágio oferece aos estagiários dentro do Banco do Brasil. Será que o estágio, dentro do Banco do Brasil, possibilita aliar a teoria à prática? Será que existe um investimento no desenvolvimento do estagiário já que se sabe que não existe a possibilidade de efetivação do estagiário no quadro de funcionários do Banco, já que isto só ocorre através de concurso público. Será que o Banco está oferecendo condições mínimas a formação dos estagiários e não simplesmente tratando os estagiários como mão de obra barata de baixo custo e fácil substituição?

Atualmente, o Banco do Brasil oferece vários programas de treinamento e desenvolvimento profissional a seus funcionários, exigência do mundo globalizado visando ao atendimento de suas metas e objetivos. Em outra via está a contratação de estagiários que não fazem jus aos direitos previstos na Consolidação das Leis do trabalho, não tem vínculo empregatício com a empresa, que, por sua vez, é isenta de obrigações trabalhistas, tais como férias, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, INSS, aviso prévio, benefícios, entre outros.

Diante disso, cabe analisar se o estágio dentro do Banco do Brasil atende às expectativas dos estudantes quanto a sua preparação profissional para o mercado de trabalho.

3.3 MÉTODO DE PESQUISA

Para a coleta de dados desta pesquisa foi utilizada a pesquisa survey² que é o meio para coleta de informações sobre características, percepções ou opiniões relativas a um grande grupo de pessoas ou organizações, denominado população. Mais especificamente a exploratória, na qual se busca identificar associações entre determinados fenômenos, representados por variáveis, que ocorrem numa população de interesse e que permitem ampliar nosso conhecimento. Para isto foi escolhida uma amostragem por conveniência, onde os sujeitos que integram a amostra são selecionados principalmente em função da facilidade de acesso para o pesquisador.

Sendo, portanto, esta a pesquisa mais indicada para o caso em estudo, pois para se chegar ao conhecimento dos fatos que envolvem o processo de estágio e conhecer a opinião dos agentes envolvidos foi necessário a realização de pesquisa para se conhecer os fenômenos que envolvem estes agentes. No caso específico, esta pesquisa utilizou uma amostragem que, segundo Moreira (2002, p. 30) “é um procedimento sistemático para coletar informações que serão usadas para descrever, comparar ou explicar fatos, atitudes, crenças e comportamentos.” que são os agentes envolvidos das 35 agências da regional de Cascavel.

Para a realização desta pesquisa foi desenvolvido questionário que seguiu os seguintes passos:

1. Identificação do problema, neste caso, saber se os estágios curriculares das 35 agências da regional de Cascavel estão atingindo os objetivos propostos segundo as opiniões dos agentes envolvidos: estagiários e gerentes.
2. Tradução das questões de pesquisa e dos objetivos em variáveis quantitativas a serem medidas, que consistiram na elaboração de dois questionários (vide anexo 01), um destinado aos estagiários e outro destinado aos responsáveis pelo estagiário.
3. Definição do modo de coleta dos dados onde foram utilizadas 20 perguntas fechadas e 03 perguntas abertas para serem respondidas pelos entrevistados.

²Survey é uma palavra de origem latina que quer dizer “supervisionar” e em inglês, quer dizer “levantamento amostral”. (MOREIRA, 2002, p. 30)

O passo seguinte da pesquisa foi o levantamento de todos os agentes envolvidos na pesquisa. Posteriormente foi realizado um contato (via correio eletrônico) com estes agentes, explicando o objetivo e a metodologia da pesquisa. A pesquisa foi aplicada através de questionário de perguntas fechadas e abertas elaborado com questões que buscam identificar, conhecer e avaliar a realidade vivenciada pelos agentes envolvidos. Este questionário foi enviado para os agentes envolvidos por malote, para que fossem respondidos e devolvidos pelo mesmo meio e, após a devolução dos mesmos, foi feita a análise e tabulação dos dados para que se pudesse concluir o estudo.

Após a coleta e classificação dos questionários foi realizada a análise dos dados e avaliados os dados dos questionários válidos. Os dados foram analisados quantitativamente e estruturados em gráficos, através do excel, para melhor visualização dos resultados, com o objetivo de mostrar a frequência e em que os fenômenos pesquisados acontecem, como por exemplo, qual o grau de satisfação dos estagiários com o seu campo de estágio, o quanto as atividades desenvolvidas estão ligadas a teoria aprendida, qual o grau de interesse do estagiário e do empregador para o desenvolvimento do estágio, qual a contribuição do estágio para a formação profissional do estudante, qual o grau de contribuição do estagiário para com a empresa, entre outros.

Após a representação gráfica o resultado das questões foi avaliada de forma descritiva para facilitar o entendimento dos resultados obtidos.

Os dados obtidos através da aplicação do questionário, serviram de subsídio para a conclusão e validação das hipóteses levantadas neste trabalho.

Finalmente, foi estabelecida uma relação entre a fundamentação teórica e a pesquisa survey para posterior avaliação e elaboração da conclusão.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo se destina a analisar os resultados obtidos através da pesquisa Survey realizada através de questionários aplicados nas agências da Regional de Cascavel que possuíam estagiários no seu quadro de funcionários.

Dentre as trinta e cinco agências que compõe a regional de Cascavel, 5 delas não tinham em seu quadro de funcionários estagiários, portanto não foi enviado questionário para estas agências. Das outras 30 agências para as quais foram enviados os questionários, foram respondidos e devolvidos 14 questionários destinados aos administradores das agências e 17 questionários destinados aos estagiários das agências. O número de questionários devolvidos pelos administradores e pelos estagiários diverge porque algumas agências têm mais de um estagiário contratado.

A aplicação destes questionários teve como principal objetivo analisar a importância do estágio curricular para o desenvolvimento profissional dos estagiários e administradores das agências da regional de Cascavel, que é o objetivo principal deste trabalho.

Após apresentar os conceitos e a legislação existentes sobre o estágio curricular através de pesquisa bibliográfica, buscou-se conhecer as expectativas e objetivos dos agentes envolvidos no estágio curricular: estagiários e administradores das agências da regional de Cascavel, comparando as percepções dos estagiários e administradores quanto à importância do estágio curricular, elencando as dificuldades e oportunidades vivenciadas pelos estagiários e administradores durante o período de estágio, conforme dados apresentados a seguir.

4.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS PELOS ESTAGIÁRIOS

O questionário enviado para os estagiários, além dos dados pessoais, era constituído por 20 questões fechadas e 3 questões abertas.

Para análise das questões fechadas foi utilizada uma escala de classificação de 1 a 5, descrita a seguir:

- 1 concordo totalmente
- 2 concordo
- 3 concordo parcialmente
- 4 discordo
- 5 discordo totalmente.

Para a análise das questões abertas, foram consideradas as respostas elencadas pela maioria dos respondentes.

Quanto aos dados pessoais, de acordo com os dados coletados verificou-se que quatro estagiários são do sexo masculino e doze do sexo feminino. Os estagiários estão numa faixa etária que vai de dezenove a trinta e três anos. Quanto ao grau de escolaridade, todos estão fazendo cursos de graduação que estão assim divididos: 81% são acadêmicos do curso de administração de empresas, 13% são acadêmicos do curso de ciências contábeis e 6% são acadêmicos do curso de ciências econômicas, conforme demonstrado no gráfico a seguir:



Gráfico 1 – Cursos que o estagiário está realizando
Fonte: dados coletados

Quanto ao tempo de estágio, 25% está estagiando seis meses ou menos, 37% de sete a doze meses, 13% de treze a dezoito meses e, 25% de dezenove a vinte e quatro meses, conforme gráfico a seguir:



Gráfico 2 - Tempo de estágio

Fonte: dados coletados

Quanto ao perfil do estágio 69% dos estagiários considera que o perfil do estágio é interativo, com aplicação de conceitos teóricos na prática profissional, e 31% considera o estágio prático, a sua prática não tem ligação com os conceitos teóricos, conforme gráfico apresentado a seguir:

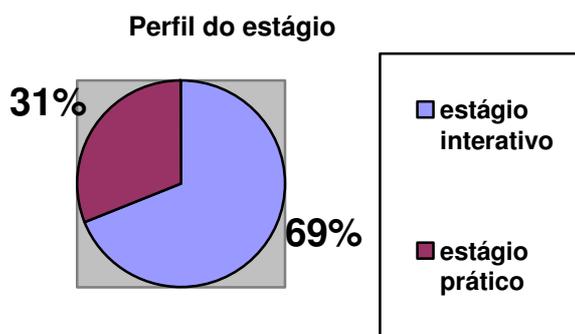


Gráfico 3 - Perfil do estágio
Fonte: dados coletados

Quanto ao interesse da agência no progresso do estagiário, prestando orientação durante o trabalho, 87% respondeu que a agência sempre demonstra interesse, 13% respondeu que a agência às vezes mostra interesse e nenhum estagiários respondeu que a agência nunca demonstra interesse no seu progresso, conforme gráfico a seguir:

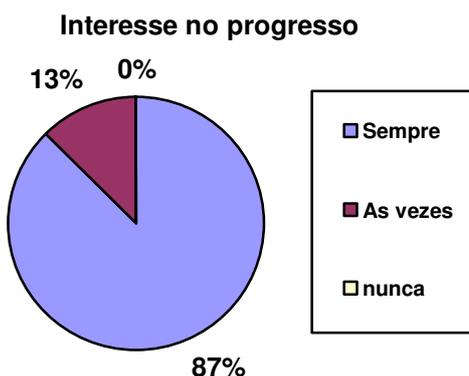


Gráfico 4 - Interesse no progresso
Fonte: dados coletados

Diante da afirmação de que o estágio dá uma visão real dos problemas que vai encontrar como profissional, 31% concorda totalmente com esta afirmação, 50% concorda, 13% concorda parcialmente, 6% discorda e nenhum estagiário discorda totalmente desta afirmação.

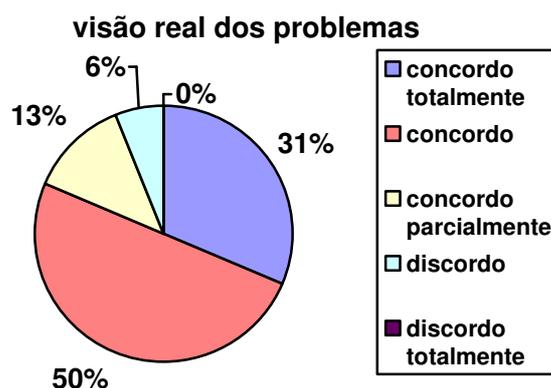


Gráfico 5 - Visão real dos problemas
 Fonte: dados coletados

Quanto a afirmação de que o estágio enriquece e complementa a aprendizagem teórica, 44% concorda totalmente com esta afirmação, 31% concorda, 25% concorda parcialmente, nenhum estagiário discorda ou discorda totalmente desta afirmação, conforme demonstrado no gráfico a seguir:

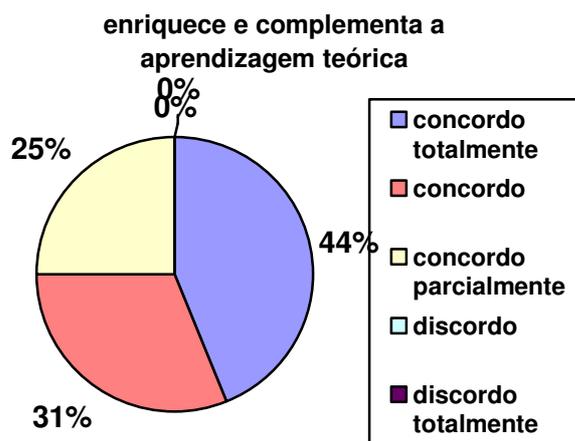


Gráfico 6 - Enriquece e complementa a aprendizagem teórica
 Fonte: dados coletados

Quanto a afirmação de que o estágio representa apenas um trabalho burocrático do tipo mais elementar, nenhum estagiário concorda totalmente com esta afirmação, 6% concorda, 31% concorda parcialmente com esta afirmação, 57% discorda desta afirmação e 6% discorda totalmente desta afirmação, conforme gráfico a seguir:

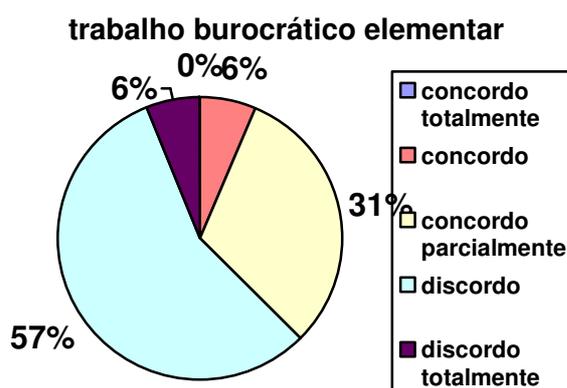


Gráfico 7 - Trabalho burocrático elementar
 Fonte: dados coletados

Diante da afirmação de que o estágio é de pouco valor como campo de experiência, nenhum estagiário concorda totalmente com esta afirmação, 6% concordam com esta afirmação, nenhum estagiário concorda parcialmente, 44% discordam desta afirmação e 50% discordam totalmente desta afirmação, conforme gráfico a seguir:

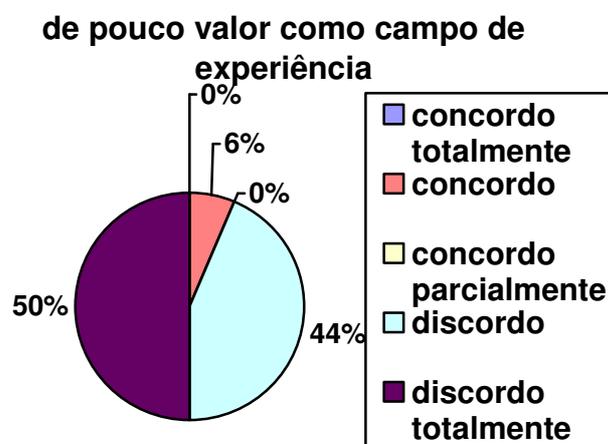


Gráfico 8 - Valor como campo de experiência
 Fonte: dados coletados

Diante da afirmação de que durante a realização do estágio desempenha atividades práticas que são de utilidade para a sua vida profissional, 44% concorda totalmente com esta afirmação, 44% concorda, 6% concorda parcialmente, 6% discorda e nenhum estagiário discorda totalmente desta afirmação, conforme gráfico a seguir:

**desempenha atividades práticas de
utilidade para a vida profissional**

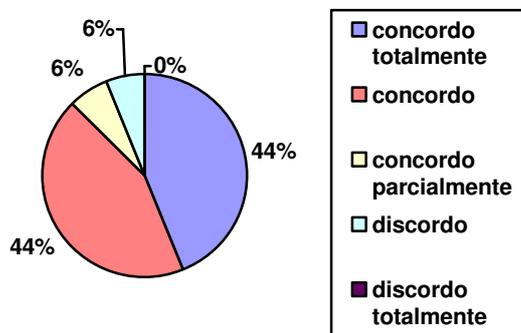


Gráfico 9 - Atividades desempenhadas
Fonte: dados coletados

Quanto aos tipos de tarefas desenvolvidas pelos estagiários as respostas foram as seguintes:

Tipo de Tarefa	1concordo totalmente	2 concordo	3 concordo parcialmente	4 discordo	5 discordo totalmente
Técnicas	6%	44%	44%	0%	6%
Rotineiras auxiliares	25%	43%	19%	13%	0%
Ligadas a especialidade profissional do estágio	19%	43%	25%	13%	0%
Não tem relação com o curso	0%	0%	13%	38%	49%
Tem oportunidade de introduzir modificações nas rotinas de trabalho	0%	37%	38%	25%	0%

Tabela 1: Tipos de tarefas desenvolvidas
Fonte: dados coletados

Quanto aos tipos de tarefas desenvolvidas pelos estagiários, o quadro demonstra que estas se dividem entre técnicas, rotineiras e auxiliares e que estão relacionadas a especialidade profissional do estágio. Quanto a relação com o curso que o estagiário está fazendo, o quadro demonstra que esta relação existe e a grande maioria identifica esta relação. No que se refere a questão sobre a oportunidade de introduzir modificações nas rotinas de trabalho, 37% afirma que concorda com esta afirmativa, 38% concorda parcialmente e 25% discorda desta afirmativa. Este resultado mostra que a maioria dos estagiários não está somente cumprindo com a formalidade do estágio, mas sim, contribuindo, de fato, com os trabalhos das agências, trazendo novas visões e métodos de trabalho para aprimorar as técnicas já desenvolvidas pelos funcionários.

Quando questionados se encontraram alguma resistência quando sugeriu a aplicação de novas técnicas ou métodos de trabalho, 6% responderam que encontraram resistência por parte dos superiores, nenhum estagiário encontrou resistência por parte de todos os funcionários ou por parte da maioria dos funcionários, 19% encontrou resistência por parte de alguns funcionários e 75% não encontrou resistência, conforme demonstrado no gráfico a seguir:

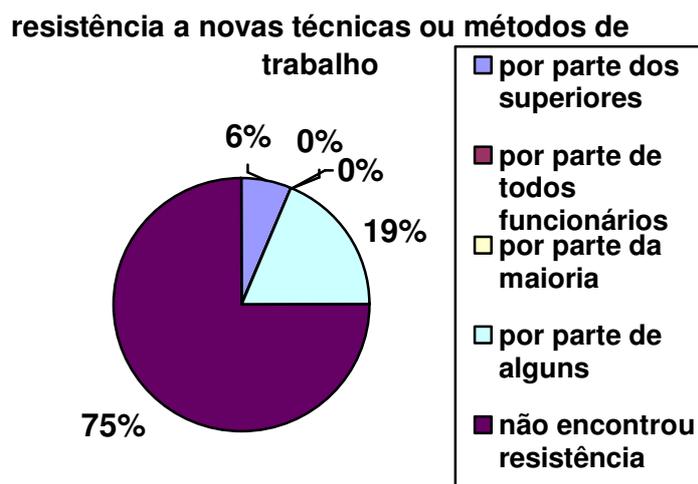


Gráfico 10 - Resistência a novas técnicas ou métodos de trabalho
Fonte: dados coletados

Quanto a atribuição das resistências encontradas as atribuições dadas pelos estagiários foram as seguintes:

Motivo das Resistências	1 concordo totalmente	2 concordo	3 concordo parcialmente	4 discordo	5 discordo totalmente.
Deficiência Própria	0%	10%	10%	60%	0%
Falta de interesse por parte da empresa.	0%	0%	10%	80%	10%
Falta de aceitação por parte dos funcionários	0%	10%	20%	50%	20%
Falta de aceitação por parte dos superiores	0%	0%	30%	60%	10%

Tabela 2: Motivo das resistências encontradas

Fonte: dados coletados

De acordo com o gráfico n° 10, 75% dos entrevistados afirmaram que não encontraram resistência quanto a introdução de novas técnicas ou métodos de trabalho, porém, alguns dos entrevistados encontraram alguma resistências, conforme demonstrado no gráfico acima.

Quando questionados se consideram o estágio importante para a sua formação profissional preparando-o para o futuro, 75% concorda totalmente com esta afirmação, 19% concorda, 6% concorda parcialmente e nenhum estagiário

discorda ou discorda totalmente com esta afirmação, conforme gráfico exibido a seguir.

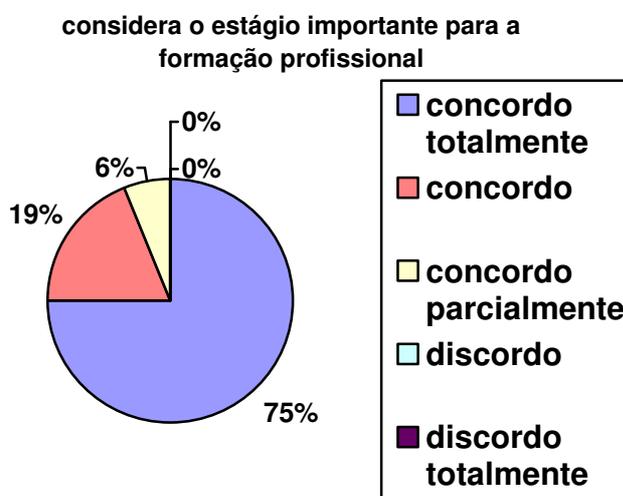


Gráfico 11 – Importância do estágio para a formação profissional
Fonte: dados coletados

Quando questionados se vinculam, em sala de aula, a prática desenvolvida no seu dia-a-dia com a teoria aprendida, 56% responderam que sempre fazem esta vinculação e 44% às vezes fazem esta vinculação, conforme demonstrado no gráfico a seguir:

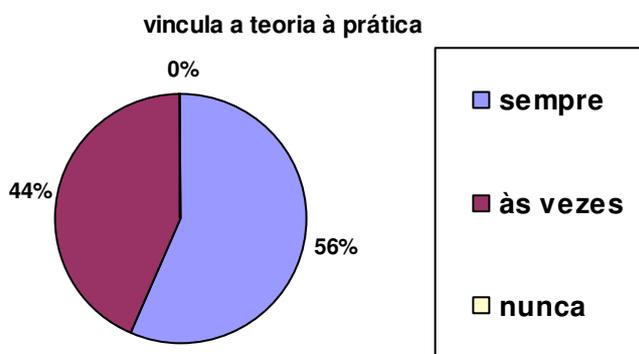


Gráfico 12 – Vinculação da teoria à prática
Fonte: dados coletados

O presente questionário contava também com três questões abertas que se referiam às expectativas em relação ao estágio, as dificuldades vivenciadas e as oportunidades propiciadas pelo estágio.

No que se refere às expectativas, as principais questões abordadas foram: preparação profissional, conhecimentos específicos na área bancária, ascensão profissional, oportunidade de vinculação da teoria à prática, desenvolver relações inter grupais, adquirir experiência e status por estar estagiando no Banco do Brasil.

Quanto às dificuldades encontradas as principais elencadas foram: dificuldade de entender o sistema do Banco do Brasil (SISBB), falta de orientação, acúmulo de tarefas e falta de tempo para desempenhá-las, dificuldade em entender os normativos internos.

Quanto às oportunidades encontradas foram elencadas várias, como: desenvolvimento profissional e pessoal, relacionamento com pessoas diferentes (funcionários e clientes), oportunidade de vinculação da teoria à prática e inserção no mercado de trabalho.

4.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS RESPONDIDOS PELOS ADMINISTRADORES

Os questionários enviados para os administradores das agências era composto por 20 questões fechadas e 3 questões abertas. Os critérios para análise dos resultado foram os mesmos utilizados para a análise dos questionários enviados aos estagiários.

De acordo com os dados coletados através dos questionários enviados aos administradores das agências, dos 14 questionários respondidos, todos eles possuem atualmente estagiários no seu quadro de funcionários.

Quanto a seleção dos estagiários, 46% afirmaram que a seleção é feita pela entidade empregadora, ou seja, a própria agência do Banco do Brasil que está contratando o estagiário e 54% afirmou que a seleção é feita por acordo entre a escola e a entidade empregadora, conforme demonstrado no gráfico:

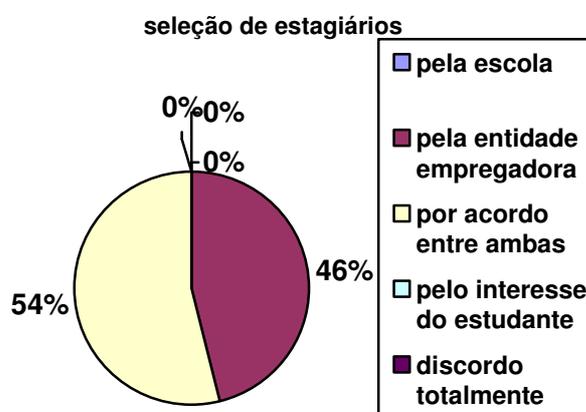


Gráfico 13 – Seleção dos estagiários

Fonte: dados coletados

Quanto aos critérios de seleção, 11% responderam que o melhor critério são as médias de aproveitamento escolar, 26% responderam que é a indicação pela escola, 63% apontam a entrevista como melhor critério para a seleção de estagiários, conforme gráfico a seguir:

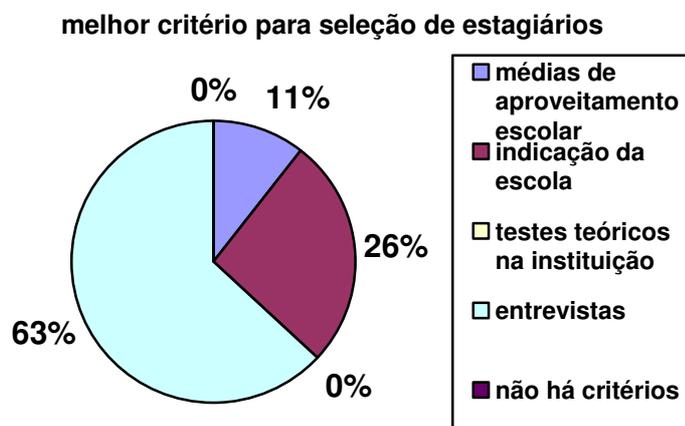


Gráfico 14 – Critério para seleção de estagiários
Fonte: dados coletados

Quanto ao acompanhamento e avaliação dos estagiários 62% respondeu que a melhor maneira é através de relatórios enviados a instituição de ensino, 15% respondeu que a melhor maneira é através de relatórios entregues ao estagiário, 23% respondeu que é diretamente com o estagiário através de diálogo, conforme gráfico a seguir:

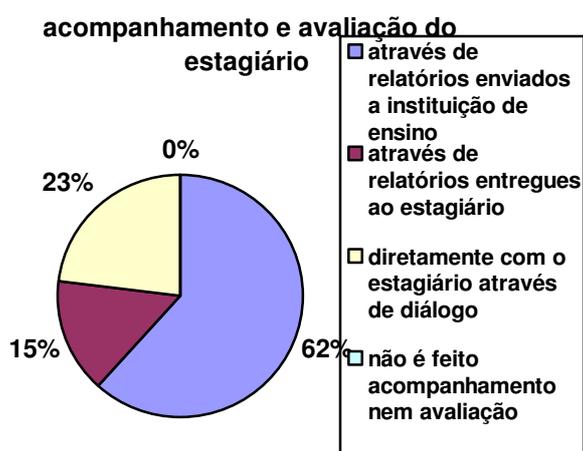


Gráfico 15 – Acompanhamento e avaliação do estagiários
Fonte: dados coletados

Quanto às tarefas atribuídas aos estagiários, estas foram assim consideradas:

Tipo de tarefas atribuídas aos estagiários	1 concordo totalmente	2 concordo	3 concordo parcialmente	4 discordo	5 discordo totalmente.
Técnicas	14%	21%	44%	21%	0%
Rotineiras, auxiliares	29%	50%	14%	7%	0%
Tarefas ligadas a especialidade profissional do estagiário	7%	21%	58%	14%	0%

Tabela 3: Motivo das resistências encontradas

Fonte: dados coletados

Diante destes resultados pode se perceber que as respostas dadas pelos administradores das agências são semelhantes às respostas dadas pelos estagiários, com alguma variação nos índices percentuais, porém sem grandes distorções. Isto demonstra que existe uma consonância entre as percepções de ambos os agentes envolvidos neste processo.

Diante da afirmação: o estágio é importante para a formação profissional do estudante, 43% dos administradores concorda totalmente com esta afirmação, 43% concorda com esta afirmação e 14% concorda parcialmente com esta afirmação, conforme gráfico a seguir.

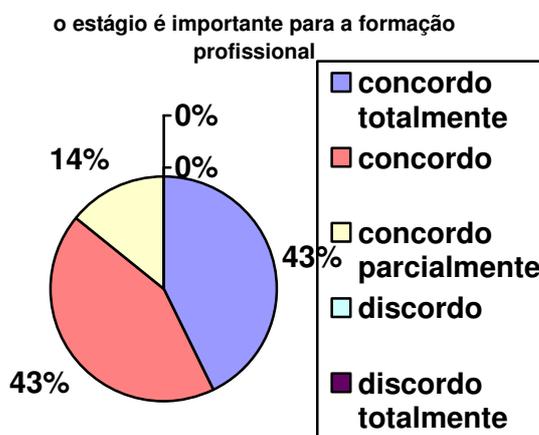


Gráfico 16 – Importância do estágio para a formação profissional

Fonte: dados coletados

Quando questionados se o estagiário tem oportunidade de desenvolver ou introduzir modificações nas rotinas de trabalho, 14% concorda totalmente, 29% concorda, 36% concorda parcialmente, 14% discorda e 7% discorda totalmente, conforme gráfico a seguir:

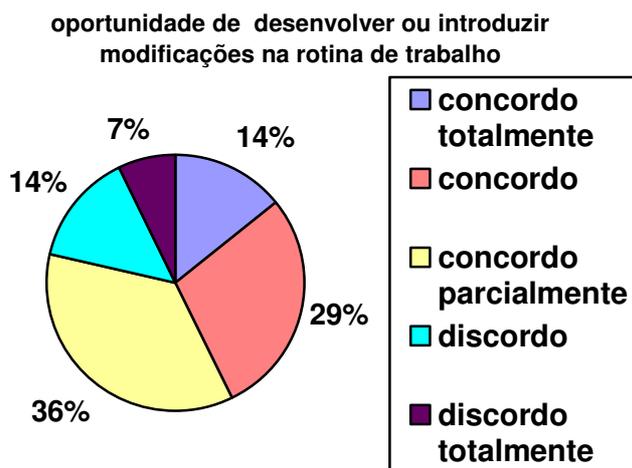


Gráfico 17 – Oportunidade de desenvolver ou introduzir modificações na rotina de trabalho
 Fonte: dados coletados

Quanto a afirmação de que a agência valoriza o estagiário e dá oportunidades para que o mesmo desenvolva atividades para as quais está se preparando, 21% concorda totalmente com esta afirmação, 65% concorda, 14% concorda parcialmente, conforme gráfico a seguir:

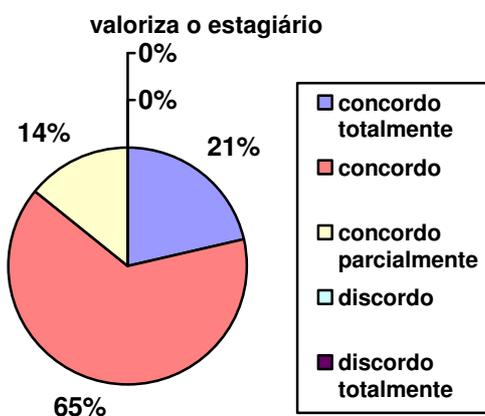


Gráfico 18 – Valorização do estagiário
 Fonte: dados coletados

Quanto a afirmação de que a agência admite estagiários somente para cumprir o seu papel social, 7% concorda parcialmente com esta afirmação, 21% discorda e 72% discorda totalmente desta afirmação, conforme demonstrado no gráfico a seguir:

admite estágio somente para cumprir o papel social

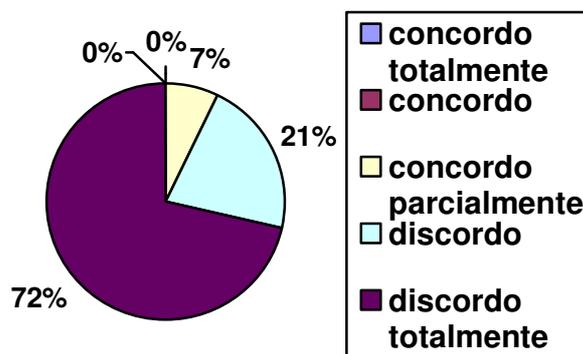


Gráfico 19 – Admissão de estágios somente para cumprir o papel social

Fonte: dados coletados

Quanto a afirmação de que a agência proporciona aos estagiários a aquisição de maiores conhecimentos práticos, 50% concorda totalmente com esta afirmação, 36% concorda, e 14% concorda parcialmente com esta afirmação, conforme demonstrado no gráfico a seguir:

proporciona aquisição de maiores conhecimentos práticos

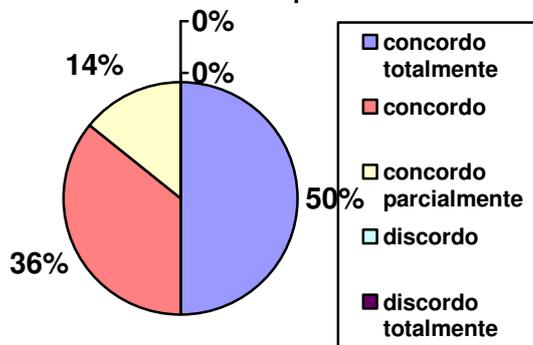


Gráfico 20 – Proporciona aquisição de maiores conhecimentos práticos

Fonte: dados coletados

Quanto às principais qualidades que um estagiário deve ter, as respostas foram as seguintes:

Qualidades requeridas ao estagiário	1concordo totalmente	2 concordo	3 concordo parcialmente	4 discordo	5discordo totalmente.
Ter iniciativa própria	43%	50%	7%	0%	0%
Desenvolver atividades atribuídas sem questionar o porquê	0%	0%	0%	50%	50%
Procurar conhecer o funcionamento dos vários setores da empresa	36%	43%	21%	0%	0%
Propor modificações nas rotinas de trabalho	29%	29%	21%	14%	7%

Tabela 4: Qualidades requeridas

Fonte: dados coletados

Quanto às qualidades requeridas do estagiário, a tabela nos mostra que os administradores querem estagiários dinâmicos, que tenham iniciativa própria, que tenham interesse em conhecer o funcionamento da empresa.

Outro dado importante revelado nesta tabela se refere a propor modificações nas rotinas de trabalho. Assim como os estagiários afirmaram que tem a possibilidade de propor modificações nas rotinas de trabalho, os administradores também consideram esta uma qualidade importante para o estagiário. Isto mostra que, de fato, o estagiário é considerado como um membro atuante na equipe das agências, tendo oportunidades de demonstrar o seu potencial e desenvolver atividades para as quais está se preparando.

Quanto a importância do estágio para o Banco do Brasil, as respostas foram as seguintes:

Importância do Estágio para o BB	1 concordo totalmente	2 concordo	3 concordo parcialmente	4 discordo	5 discordo totalmente.
Ajuda a cumprir a responsabilidade sócio-ambiental do banco	14%	21%	51%	7%	7%
Ajuda a agência a desenvolver as atividades rotineiras	14%	14%	36%	7%	7%
Ajuda o estagiário a desenvolver na prática, teorias aprendidas em sala de aula	14%	36%	43%	7%	0%
Prepara o aluno a desenvolver competências necessárias para o desenvolvimento profissional	21%	65%	14%	0%	0%

Tabela 5: Importância do estágio para o BB

Fonte: dados coletados

Este quadro mostra porque o estágio é considerado importante para os administradores das agências da Regional de Cascavel. O que se percebe através dos resultados apresentados é que não existe somente um fator que torne o estágio importante, mas sim um conjunto de fatores que demonstram esta importância.

Ao mesmo tempo em que o programa de estágio ajuda o Banco a cumprir a responsabilidade sócio-ambiental, apesar de não ser o principal motivo para que as agências contratem estagiários, o fato do estagiário estar contribuindo para o desenvolvimento das tarefas diárias de uma agência também torna o estágio importante, pois diminui o acúmulo de tarefas dos funcionários efetivos.

Além destes fatores, o fato do estágio contribuir para a formação do estudante, possibilitando que este desenvolva na prática as teorias aprendidas em sala de aula, ajudando-o a desenvolver competências necessárias para o seu desenvolvimento profissional é um resultado gratificante para as agências.

Após a análise destes resultados se verificou que existem vários pontos em comum sobre as percepções dos estagiários e dos administradores das agências da Regional de Cascavel a respeito do estágio curricular. Isto demonstra que ambas as partes sabem da importância deste processo e o encaram com a seriedade e o profissionalismo necessário para que este processo seja uma importante alternativa para o desenvolvimento profissional do estudante.

5. CONTRIBUIÇÕES E CONCLUSÕES

Os fatos mais relevantes detectados através desta pesquisa foram em relação à importância atribuída ao estágio, tanto pelos estagiários como pelos administradores das agências. Como demonstrado no capítulo anterior, ambos consideram o estágio como uma prática importante para o desenvolvimento e preparo profissional do estudante, trazendo oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional, preparando-o para a inserção no mercado de trabalho.

Estes resultados estão alinhados com a literatura. Conforme demonstrado no capítulo 2, item 2.5, segundo Bianchi, Alvarenga e Bianchi (1998, p.13) “... os alunos reconhecem a importância e necessidade do estágio.” O estágio proporciona ao aluno vivenciar na prática teorias aprendidas em sala de aula, proporcionando ao mesmo experiências profissionais, pois este é o momento em que ele entra em contato com a realidade profissional. Além disso, de acordo com Sylvana Rocha, gerente educacional do CIEE, o estágio é uma oportunidade de inserção no mundo do trabalho, pois o estudante que passa pela experiência do estágio é mais maduro e mais seguro. Por fim, segundo Klein (apud TEIXEIRA, 1999) “... as empresas estão investindo mais nos programas de estágio, tanto em quantidade como em qualidade.” E mais, para muitas empresas, o estudante é considerado como um funcionário em potencial.

Apesar de, no Banco do Brasil, não haver a possibilidade de se efetivar o estagiário como funcionário, pois o ingresso no Banco do Brasil é somente através de concurso público, mesmo assim os resultados da pesquisa apresentados no capítulo anterior demonstram a importância atribuída ao estágio pelos administradores das 35 agências da Regional de Cascavel.

Diante do reconhecimento da importância do estagiário para estas agências, pode-se sugerir como medida prática para o aperfeiçoamento e operacionalização do programa de estágio que, para os novos testes seletivos do Banco do Brasil, se realize uma etapa de análise curricular, na qual sejam considerados e valorizados os estagiários egressos, pelo fato destes estagiários já conhecerem a estrutura administrativa e funcional do Banco do Brasil e, por isto, estarem fazendo a opção

de pertencer ao quadro de funcionários desta instituição através de concurso público.

A pesquisa também demonstrou que, apesar da maior parte das atividades desenvolvidas pelos estagiários serem atividades rotineiras e técnicas, o estagiário também tem oportunidade de desenvolver atividades relacionadas à teoria e implementar novas técnicas de trabalho. Segundo Vasconcelos (apud TEIXEIRA, 1999), algumas empresas consideram que o estagiário não está apto a realizar tarefas complexas, designando a este tarefas simples, operacionais ou rotineiras. Porém, o estagiário deve estar atento a estas situações e aproveitar as oportunidades de mostrar que está preparado para desempenhar tarefas mais complexas sem esquecer que o estágio é uma oportunidade de aprendizado, portanto, nem sempre ele terá oportunidade de aplicar na prática tudo o que aprendeu em sala de aula.

A pesquisa mostrou que o estagiário no Banco do Brasil, além das tarefas técnicas e rotineiras - que são parte do dia-a-dia das agências e que também são executadas pelos funcionários -, também se espera que os estagiários tenham um perfil dinâmico e inovador, tendo oportunidade de introduzir novas técnicas nas rotinas de trabalho que venham facilitar a execução das mesmas ou eliminar tarefas desnecessárias ou repetitivas.

Foram levantadas as expectativas e as percepções dos estagiários e administradores das agências da Regional de Cascavel em relação ao estágio curricular, onde se verificou um consenso quanto à falta de tempo para uma orientação mais efetiva e falta de comunicação entre escola, empresa e estagiário. Segundo Lück (apud III Encontro Estadual de Estágios, 1995), isto se deve, em grande parte pela falta de entrosamento entre as instituições de ensino, supervisores de campo e estagiários.

De acordo com Bertelli (apud I Encontro Nacional de Estágios, 1997), é importante que o empresário tenha consciência que o estagiário não seja utilizado como mão-de-obra barata, substituindo um profissional considerado “mais caro”. Lück afirma que o supervisor também não deve ser um simples controlador de frequência “... deve ensinar o estagiário a medir e a desenvolver parâmetros para comparação futura.” (apud III Encontro Estadual de Estágios, 1995, p. 22). Por sua vez, o estagiário não deve encarar o estágio como uma competição por um

emprego, mas sim como uma oportunidade de aprendizado, de vinculação da teoria à prática, por isso a importância da integração entre escolas, empresas e estagiário.

Diante desta dificuldade detectada sugerimos que seja designado um supervisor de campo para acompanhar o estagiário no seu dia-a-dia e que a orientação dos estagiários seja feita em conjunto: orientador acadêmico, supervisor de campo e estagiário, para que os três possam discutir em conjunto os objetivos, as dificuldades e as reais oportunidades que o estágio está proporcionando ao aluno. Esta aproximação entre escola e campo de estágio é fundamental para que o estagiário possa de fato desempenhar o papel de expectador, aprendiz e participante ativo do processo. Pois, segundo a Lei 6494 “os estágios devem propiciar a complementação do ensino e de aprendizagem a serem planejados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de constituírem em instrumento de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural científico e de relacionamento humanos.”

Outra dificuldade apontada, tanto pelos estagiários como pelos administradores é quanto à restrição de acesso ao sistema do Banco (SISBB). O acesso permitido aos estagiários está restrito a alguns aplicativos. Muitas vezes estes não conseguem concluir um atendimento a um cliente, pois não tem acesso a alguns aplicativos indispensáveis para o atendimento e, também não têm acesso as instruções interna do Banco (LIC – Livro de Instruções Codificadas). Segundo Roesch (1998) algumas empresas dificultam o acesso a informações importantes para o desenvolvimento do estágio.

Alguma modificação neste sentido somente seria possível a nível nacional, pois as agências não tem autonomia nem acesso para promover alterações no sistema.

Apesar desta pesquisa ter sido efetuada apenas nas agências na regional de Cascavel, não refletindo, portanto, a realidade de todo o Banco, esta dificuldade apontada, tanto pelos estagiários como pelos administradores, pode contribuir para algumas reflexões ou futuras pesquisas que demonstrem qual a percepção deste fato nas demais agências e, assim, refletir sobre a realidade do Banco como um todo, servindo de subsídio para ações que possam reverter este fato.

Quanto às expectativas, a mais citada foi a inserção no mercado de trabalho, o que reafirma a importância do estágio como importante ferramenta para a capacitação do estudante para entrar no mercado de trabalho.

Quanto às oportunidades, as mais apontadas foram a possibilidade de vincular a teoria à prática, desenvolver relações interpessoais e interagir com várias pessoas (funcionários e clientes).

Quanto aos benefícios que a contratação de estagiários trouxe para as agências, os administradores apontaram o cumprimento do papel social do banco, um melhor relacionamento com a comunidade, mais dinamismo e suprimento do quadro de funcionários.

Diante destes resultados se atingiu o objetivo principal proposto para esta pesquisa que foi analisar a importância do estágio curricular para o desenvolvimento profissional dos estagiários e administradores das agências do Banco do Brasil da Regional de Cascavel.

A realização deste trabalho permitiu concluir que a prática do estágio curricular contribui significativamente para o desenvolvimento profissional do estudante e que este é uma importante alternativa para o desenvolvimento profissional do mesmo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMADEO e SCANDIUZZI. **Curto prazo:** aumenta o desemprego e o crescimento do emprego, economia, capital e trabalho. v. I, n. 1, maio 1993, Depto. De Economia PUC-Rio.
- AZEVEDO, Fernando. **A Cultura Brasileira.** 3. de São Paulo, Melhoramentos, 1953.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Desenvolvimento de recursos humanos:** uma estratégia de desenvolvimento organizacional. São Paulo: Atlas, 1980.
- BIANCHI, Anna Cecília de Moraes et al. **Manual de orientação :** estágio supervisionado. São Paulo : Pioneira, 1998.
- CAMARGO, J. M.. **Recursos Humanos e Produtividades.** v. 1, n.1, maio 1993. Dept. de Economia, PUC-Rio.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas.** São Paulo: Atlas, 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CORTEZ, Julpiano Chaves. **O estágio de estudantes na empresa.** São Paulo: LTr, 1984.
- DAVEL, Eduardo Paes Barreto; VASCONCELOS, João Gualberto Moreira. **Recursos Humanos e Subjetividade.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2002.
- ENCONTRO NACIONAL DE ESTÁGIOS; ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS (3. : 1995 : Curitiba). **Anais.** Curitiba : UFPR, 1995.
- ENCONTRO NACIONAL DE ESTÁGIOS; ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS (1. : 1997 : Curitiba). **Anais.** Curitiba : UFPR, 1997.
- FIEMG – Instituto Euvaldo Lodi – IEL. Conselho de Estágio de Minas Gerais. **Manual de estágio.** Belo Horizonte, 1998.
- HANDY, Charles. **A era da transformação.** São Paulo: Makron Books, 1996.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica.** São Paulo : Atlas, 1983.
- MACHADO, Marina Brandão. **Estágios de treinamento para estudantes de administração.** Rio de Janeiro : IBGE, 1970.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2000.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo : Atlas, 1986.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3° ed. São Paulo: Futura, 2000.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

MILKOVICH, George T. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MOREIRA, Daniel Augusto. **O método fenomenológico na pesquisa**. São Paulo: Pioneira, 2002.

Normas para apresentação de trabalhos / Universidade Federal do Paraná, Biblioteca Central. 2. Edição. – Curitiba : Ed. da UFPR : Governo do Estado do Paraná, 1992. 8 v. : il.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica : projetos de pesquisas, tgi, tcc, monografias, dissertações e teses**. São Paulo : Pioneira, 1997.

ROMANELI, Otaíza de Oliveira. **História da Educação no Brasil (1930 /1973)**. 5. ed. Petrópolis: Editora Vozes Ltda, 1994.

SAVIANI, Dermeval. **A nova Lei da Educação**. 2. ed. Campinas: Editora Autores Associados, 1997.

STREHL, Afonso; RÉQUIA, Ivony da Rocha. **Estrutura e funcionamento do ensino fundamental e médio**. 1. ed. Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 1997.

TEIXEIRA, Sergio Jr. Como conseguir um estágio profissional. **Revista Veja**. São Paulo. A. 32, n. 138, mar. 1998.

TOLEDO, Flávio de. **Recursos Humanos no Brasil, mudanças, crises e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 1981.

VELOSO, Ana. Trinta anos de história. **Agitação**. São Paulo. A. 3, n. 5, p. 22, mai. 1999.

ANEXOS

QUESTIONÁRIOS

QUESTIONÁRIO DESTINADO AOS ESTAGIÁRIOS

Este questionário faz parte de um estudo sobre estágio curricular e de sua importância para a preparação profissional do estudante. Pedimos sua colaboração no sentido de que o respondam da melhor maneira possível, para o que solicitamos atenciosa leitura preliminar.

1. Gênero

feminino

masculino

2. Idade

Anos _____

3. Nome da escola em que estuda.....

4. Curso e série que está cursando.....

5 Há quanto tempo você está estagiando?

até 6 meses

de 13 a 18 meses

de 7 a 12 meses

de 19 a 24 meses

6 Qual o perfil do seu estágio?

estágio interativo, com aplicação de conceitos teóricos na prática profissional

estágio prático, a sua prática não tem ligação com os conceitos teóricos.

7 A agência em que está estagiando, se mostra interessada em seu progresso, prestando orientação durante o trabalho?

Sempre

Às vezes

Nunca

8 O estágio que você está realizando lhe

Dá uma visão real dos problemas que vai encontrar como profissional

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

Enriquece e complementam a aprendizagem teórica

1	2	3	4	5
Concordo	Concordo	Concordo	Discordo	Discordo

totalmente		parcialmente		totalmente
------------	--	--------------	--	------------

Representa apenas trabalho burocrático do tipo mais elementar

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

É de pouco valor como campo de experiência

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

Durante o estágio que realiza, desempenha as atividades práticas que tenham sido de utilidade para a sua vida profissional?

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

9 Que tipos de tarefas você costuma desenvolver?

Técnicas

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

Rotineiras, auxiliares

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

ligadas a especialidade profissional do estagiário

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

não tem nenhuma relação com o seu curso

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

Durante o estágio que realiza tem oportunidade de introduzir modificações nas rotinas de trabalho?

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

10 Encontrou alguma resistência quando sugeriu a aplicação de novas técnicas ou métodos de trabalho?

- () Por parte dos superiores
 () Por parte de todos os funcionários
 () Por parte da maioria
 () Por parte de alguns
 () Não encontrou resistência

11 Se encontrou alguma resistência, a que atribuiu?

Deficiência própria

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

Falta de interesse por parte da empresa

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

Falta de aceitação por parte dos funcionários

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

Falta de aceitação por parte dos superiores

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

12 Você considera o estágio importante para a sua formação profissional preparando-o para o futuro?

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

13 Você vincula, em sala de aula, a prática desenvolvida no seu dia-a-dia com a teoria aprendida?

- () Sempre

- () Às vezes
- () Nunca

QUESTÕES ABERTAS:

1 . Quais suas expectativas em relação ao estágio. Cite três.

.....

.....

.....

2. Cite três dificuldades vivenciadas por você em seu estágio

.....

.....

.....

3. Cite três oportunidades que o estágio lhe proporcionou.

.....

.....

.....

QUESTIONÁRIO DESTINADO AOS ADMINISTRADORES DAS AGÊNCIAS

Este questionário faz parte de um estudo sobre estágio curricular. Pedimos a sua colaboração no sentido de que o responda da melhor maneira possível, para isto solicitamos o obséquio de que o leia com atenção antes de preenchê-lo.

Identificação da agência:.....
.....

1 A instituição possui, atualmente, estagiários estudantes?

- Sim
 Não

2 A seleção dos estagiários é feita?

- Pela escola
 Pela entidade empregadora
 Por acordo entre ambas
 Pelo interesse do estudante

3 Quais, ao seu ver, são os melhores critérios para a seleção de estagiários?

- Médias de aproveitamento escolar
 Indicação da escola
 Teste teóricos na instituição
 Entrevistas
 Não há critérios

4 De que maneira é realizado o acompanhamento e avaliação do estagiário?

- Através de relatórios enviados a instituição de ensino
 Através de relatórios entregues ao estagiário
 Diretamente com o estagiário através de diálogo
 Pelo comitê da agência
 Não é feito acompanhamento nem avaliação

5 Na sua agência você considera as tarefas dadas aos estagiários são:

Técnicas

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

Rotineiras, auxiliares

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

Tarefas ligadas a especialidade profissional do estagiário

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

6 Diante da afirmação:

O estágio é importante para a formação profissional do estudante, qual a sua posição?

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

7 Na sua agência o estagiário tem oportunidade de desenvolver ou introduzir modificações nas rotinas de trabalho?

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

8 Na sua opinião, a agência em que você trabalha:

Valoriza o estagiário e dá oportunidades para que o mesmo desenvolva atividades para as quais está se preparando

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

Admite estagiários somente para cumprir um papel social

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

proporciona aos estagiários a aquisição de maiores conhecimentos práticos

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

9 Na sua opinião uma das principais qualidades de um estagiário deve ser:

Ter iniciativa própria

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

Desenvolver apenas as atividades que lhe são atribuídas sem questionar o porquê

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

Procurar conhecer o funcionamento dos vários setores da empresa

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

Propor modificações nas rotinas de trabalho

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

10 Na sua opinião, o estágio é importante para o Banco do Brasil porque:

O estágio ajuda a cumprir a responsabilidade sócio-ambiental do banco

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

O estágio ajuda a agência a desenvolver as suas atividades rotineiras, pois o estagiário é considerado um funcionário à mais

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

O estágio é importante, pois ajuda o aluno a desenvolver na prática, teorias apreendidas em sala de aula

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

O estágio é importante, pois prepara o aluno a desenvolver competências necessárias para o desenvolvimento profissional

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

11 . Como administrador quais são suas expectativas em relação ao estagiários? Cite três.

.....
.....
.....
.....

12. Cite três dificuldades encontradas por você para operacionalizar o estágio em sua agência

.....
.....
.....
.....

13. Cite três benefícios que a sua agência obteve pelo fato de contratar estagiário .

.....
.....
.....
.....