

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

FERNANDA RIBEIRO POLZIN

O ESTÁGIO OBRIGATÓRIO COMO INSTRUMENTO DE INSERÇÃO
NO MERCADO DE TRABALHO

DISSERTAÇÃO

CURITIBA

2019

FERNANDA RIBEIRO POLZIN

**O ESTÁGIO OBRIGATÓRIO COMO INSTRUMENTO DE INSERÇÃO
NO MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública, do Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Hilda Alberton de Carvalho

CURITIBA

2019

Ficha catalográfica elaborada pelo Departamento de Biblioteca
da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Ponta Grossa
n.27/19

P783 Polzin, Fernanda Ribeiro

O estágio obrigatório como instrumento de inserção no mercado de
trabalho. / Fernanda Ribeiro Polzin, 2019.

78 f. : il. ; 30 cm.

Orientadora: Profa. Dra. Hilda Alberton de Carvalho

Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Programa
de Pós-Graduação em Administração Pública. Universidade Tecnológica
Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

1. Programas de estágio. 2. Mercado de trabalho. 3. Aprendizagem. 4.
Indústria e educação. I. Carvalho, Hilda Alberton de. II. Universidade
Tecnológica Federal do Paraná. III. Título.

CDD 351

Elson Heraldo Ribeiro Junior. CRB-9/1413. 29/03/2019.



TERMO DE APROVAÇÃO DE DISSERTAÇÃO Nº

23

A Dissertação de Mestrado intitulada:

O ESTÁGIO OBRIGATÓRIO COMO INSTRUMENTO DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

defendida em sessão pública pelo candidato:

Nome do Candidato: **Fernanda Ribeiro Polzin**

Instituição / Campus: UTFPR-Guarapuava

no dia **26** de **Fevereiro** de 2019, foi julgada para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública, eixo de pesquisa Atuação do Estado e sua relação com o Mercado e Sociedade.

Banca Examinadora:

Componentes da Banca (Nomes)			Instituição / Campus
Prof(a). Dr(a).	Hilda Alberton de Carvalho	Presidente	UTFPR-GP
Prof(a). Dr(a).	Isaura Alberton de Lima	Membro 1	UTFPR-GP
Prof(a). Dr(a).	Rejane Cioli	Membro 2	UTFPR-CT
Prof(a). Dr(a).	Leo Raifur	Membro 3	UNICENTRO-GP

A via original deste documento encontra-se arquivada no Departamento de Registros Acadêmicos, contendo a assinatura da Coordenação após a entrega da versão corrigida do trabalho.

Ponta Grossa, **26** de **Fevereiro** de 2019.

Prof. Dr. Abel Dionizio Azeredo
Nome do Coordenador do PROFIAP-UTFPR

Assinatura e Carimbo

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço à Deus, que me amparou e acalentou nos momentos de dificuldade, estendeu sua mão quando mais precisei, me deu forças para continuar e que jamais me abandonou.

Aos meus pais, Antonio e Adelaide, que por diversas vezes abriram mão de seus objetivos para satisfazer meus caprichos. Que sempre estiveram ao meu lado, compreendendo os momentos de dificuldade e participando dos momentos de alegria e, desta forma, me fez uma pessoa íntegra e de caráter, dando os ensinamentos e lições corretas para enfrentar a realidade da vida.

Ao meu marido Paulo, e meu filho Matheus, por tantas vezes que deixei de lado meu papel de mãe e esposa, para assumir o papel de mestranda, me ausentando de momentos em família, para dedicar-me aos estudos. Sempre muito compreensivos, muitas vezes, assumiram esse papel por mim.

À minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Hilda Alberton de Carvalho, que assumiu o compromisso de auxiliar-me, disponível sempre que precisei de orientação. Nos momentos necessários me chamou a atenção para as falhas, mas me motivou quando precisei de um empurrão para seguir em frente.

Aos meus amigos e amigas, sempre tão atenciosos e motivadores ao longo desses dois anos de mestrado. Obrigada por compreenderem nos dias em que me ausentei das festas, para me dedicar a esta etapa de minha vida. Com certeza o caminho até aqui não teria sido o mesmo sem vocês.

Para finalizar, agradeço a todos os servidores da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, campus Guarapuava, que direta ou indiretamente contribuíram para a coleta de dados para a minha pesquisa; meus colegas de setor Laís e Mateus por serem tão compreensivos nesses dois anos de mestrado; e, em especial, à Diretora Geral, Prof.^a Ana Lucia Ferreira, por abrir as portas da Universidade, e que sempre me acolheu tão bem quando precisei de sua ajuda.

“Não tenha medo de dar um grande passo. Não se atravessa um abismo com dois passos pequenos”.

(David Lloyd George)

RESUMO

POLZIN, Fernanda R. O estágio obrigatório como instrumento de inserção no mercado de trabalho. 2019. 78 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) - Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2019.

O estágio é considerado uma importante ferramenta didática-pedagógica, que auxilia a aproximação dos estudantes-estagiários ao mercado de trabalho o qual pretendem seguir. Desta forma, compreender seus agentes e conhecer a percepção das partes envolvidas contribui para o processo de formação dos estudantes. O objetivo geral foi analisar o papel do estágio obrigatório na formação dos alunos de graduação da UTFPR campus Guarapuava, a partir da percepção dos PRAEs e das empresas concedentes, buscando descrever a relação do processo de ensino aprendizagem com as perspectivas do mercado de trabalho. A metodologia utilizada foi a pesquisa documental, pesquisa documental direta aos setores responsáveis pela administração de estágio (Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - COGERH e DIREC), a observação não-participante da pesquisadora, entrevista direta com os quatro Professores Responsáveis pelo Estágio (PRAEs) e a medição da percepção e satisfação das 66 empresas concedentes de estágio através de questionário *on-line*. Com base nas informações coletadas, foi possível realizar um estudo acerca da efetividade da prática do estágio, bem como a sua importância na inserção dos jovens ao mercado de trabalho. É apresentado as características da modalidade estágio obrigatório, o resultado do questionário aplicado e entrevistas realizadas com os agentes pertencentes ao processo, bem como os principais dados coletados e suas respectivas análises. Como resultados desse estudo, evidencia-se a importância da atuação da DIREC no processo do estágio, a necessidade da intensificação das visitas *in loco* dos PRAEs nas unidades concedentes, a falta de registros oficiais de efetivação dos alunos pós estágio, e a percepção positiva que as empresas possuem em relação aos alunos. O estudo possibilita ao leitor uma reflexão acerca do tema estágio obrigatório, a atuação da Universidade no processo formador dos alunos, bem como apontamentos positivos e negativos em relação aos alunos e o relacionamento Universidade e empresa.

Palavras-chave: Estágio. Mercado de Trabalho. Engenharia e Tecnologia. Dimensão Formadora.

ABSTRACT

POLZIN, Fernanda R. **Placement in the labor market through internship:** a study on compulsory internship in the UTFPR Guarapuava campus. 2019. p. 78. Dissertation (Professional Master Degree in Public Administration) Professional Master's Program in Public Administration in National Network - PROFIAP - Federal University of Technology - Paraná. Curitiba, 2019.

The internship is considered an important didactic-pedagogical tool, which helps the students-trainees approach the job market which they intend to follow. In this way, understanding their agents and knowing the perception of the parties involved contributes to the process of student training. The general objective was to analyze the role of the compulsory traineeship in the training of undergraduate students of the UTFPR Guarapuava campus, based on the perception of the PRAEs and the granting companies, trying to describe the relationship of the learning process with the perspectives of the labor market. The methodology used was documentary research, direct documentary research to the sectors responsible for the internship administration (Coordination of Human Resources Management - COGERH and DIREC), the non-participant observation of the researcher, direct interview with the four Teachers Responsible for the Internship (PRAEs) and the measurement of the perception and satisfaction of the 66 internship grantors through an online questionnaire. Based on the information collected, it was possible to carry out a study about the effectiveness of the internship practice, as well as its importance in the insertion of young people into the labor market. It presents the characteristics of the compulsory stage modality, the result of the questionnaire applied, and interviews conducted with the agents belonging to the process, as well as the main data collected and their respective analyzes. As a result of this study, the importance of DIREC's performance in the internship process, the need to intensify the on-site visits of the PRAEs in the granting units, the lack of official records of post-trainee students' experience, and the positive perception companies have in relation to students. The study enables the reader to reflect about compulsory internship, the University's performance in the students' training process, as well as positive and negative notes regarding the students and the University and company relationship.

Keywords: Internship. Job market. Engineering and Technology. Shaping Dimension.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Valores da UTFPR	17
Quadro 2: Comparativo entre as duas últimas legislações de estágio.	21
Quadro 3: Comentários gerais preferência alunos da UTFPR.	49
Quadro 4: Comentários gerais sobre os alunos estagiários da UTFPR.....	50

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Frequência das respostas concordam/concordam plenamente com as afirmações. 45	
Gráfico 2: Perfil e comportamentos dos alunos sob a ótica das empresas.	46
Gráfico 3: Índice de efetivação pós estágio obrigatório	47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Nome das empresas que responderam ao questionário.	31
Tabela 2: Síntese das respostas dos PRAEs.	35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E QUESTÃO DE PESQUISA.....	14
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo Geral.....	16
1.2.2 Objetivos Específicos	16
1.3 JUSTIFICATIVA.....	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 HISTÓRICO E LEGISLAÇÃO DE ESTÁGIO NO BRASIL	19
2.2 CARACTERIZAÇÃO DO ESTÁGIO.....	23
3 METODOLOGIA	29
4. CARACTERIZAÇÃO DA MODALIDADE ESTÁGIO OBRIGATÓRIO NA UTFPR CAMPUS GUARAPUAVA	33
4.1 ESTÁGIO CURRICULAR OBRIGATÓRIO E SUAS ESPECIFICIDADES	33
4.2 PERCEPÇÃO DO PRAE EM RELAÇÃO AO ESTÁGIO OBRIGATÓRIO.....	35
4.2.1 PRAE do curso de Engenharia Civil	37
4.2.2 PRAE do curso de Engenharia Mecânica.....	39
4.2.3 PRAE do curso de Tecnologia em Manutenção Industrial.....	41
4.2.4 PRAE do curso de Tecnologia em Sistemas para Internet	42
4.3 PERCEPÇÃO E PAPEL CO-FORMADOR DAS EMPRESAS CONCEDENTES DE ESTÁGIO.....	44
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS.....	55
APÊNDICE 1	60
APÊNDICE 2	77

1 INTRODUÇÃO

A inclusão do estudante no âmbito profissional por meio do trabalho, proporciona o crescimento profissional, aprendizado, auxilia na formação profissional e pessoal, aumentando assim a responsabilidade do aluno. Esse período de amadurecimento desperta o jovem a deixar a sua área de conforto para defrontar-se com o competitivo mercado de trabalho.

Durante o desenvolvimento das formas de prestação de serviços na sociedade capitalista contemporânea, o estágio surgiu como uma possibilidade de unir a formação escolar-profissional com a necessidade de obtenção de renda.

De acordo com Martins (2012), o estágio se caracteriza como um procedimento didático-metodológico, que possibilita a aprendizagem social, profissional e cultural a um estudante, visando à preparação para o trabalho produtivo de estudantes que estejam devidamente matriculados em instituições de ensino superior, profissional, ensino médio ou educação especial. Caracteriza-se, desse modo, como uma forma de integração entre o aprendizado na escola e aplicação na prática na empresa. Já Magano (1992), contribui dizendo que o estágio é um procedimento de integração de jovens junto à comunidade a que pertencem.

Percebe-se então, que o estágio pode ser considerado uma relação equilibrada entre contratados e contratantes, oportunizando aprendizagem e contato dos estudantes com atividades específicas da sua profissão. Além disso, permite às organizações economizar com contratações e formar profissionais personalizados de acordo com as necessidades da empresa (EDUCA MAIS, 2018). Essa colocação, embora refira-se ao estágio não obrigatório, também encaixa-se na caracterização do estágio obrigatório, principalmente no que se refere a formação profissional personalizada.

O estágio é dividido em duas modalidades: não obrigatório e obrigatório. A modalidade não obrigatória tem como principal característica a busca dos estudantes por uma oportunidade de inserção profissional, e em contrapartida, a busca pela renda. Já a modalidade obrigatória possui foco na formação profissional. Complementa Marran e Lima (2011, p.6) sobre a contribuição do estágio na formação profissional:

A contribuição do estágio na formação profissional, a partir do saber-fazer não se reduz ao conhecimento de um punhado de técnicas e metodologias de ensino, mas com o que fazer para a promoção da qualidade da intervenção, resultando numa aprendizagem significativa por conta do aprimoramento e desenvolvimento de habilidades e competências discentes à luz de uma postura crítico-reflexiva, assim em qualquer momento estarão sendo revisitadas as questões de cunho ético, instrumental, epistemológico e humanas, dentre outras.

Diante do exposto, o estágio proporciona ao estudante uma proximidade da realidade profissional, contribuindo para o seu desenvolvimento e inserindo-o ao mercado de trabalho, complementando sua formação profissional de acordo com a sua área de atuação.

Dada a importância dessa forma de inserção profissional dos estudantes, esta dissertação apresentou informações sobre o estágio obrigatório, detectando fatores e percepções acerca desta modalidade de inserção profissional. Estas pesquisas contemplam revisão bibliográfica sobre estágio, entrevista direta com os professores responsáveis pelo estágio e aplicação de questionário eletrônico para as empresas concedentes de estágio.

Para maior compreensão do tema estágio, este estudo apresentou uma retrospectiva histórica da evolução legal do estágio no Brasil, desde as primeiras menções obtidas em documentos oficiais no início da década de 30, até a última alteração na Lei nº 11.788/2008, considerada um marco regulatório para os alunos-estagiários (COLOMBO e BALLÃO, 2014).

Diante da utilização dessa modalidade como forma de seleção e contratação dos profissionais por parte das empresas, inserção profissional e conhecimento prático da atividade profissional escolhida e, como parte integrante do processo de aprendizagem, o estágio desponta como um tema importante, que requer estudos que possam demonstrar os avanços e retrocessos nesse campo.

O uso do estágio como forma inicial de contratação de trabalhadores tem recebido, há algum tempo, certa aceitação por parte das empresas, o que demonstra a adesão ao atual modelo, mas subsistem diversas dúvidas, tais como: em que situações pode ser utilizado o estágio, no que consiste de fato e como empresa e alunos podem tirar o melhor proveito sem deixar de cumprir a legislação (MARTINS, 2012).

Para que o estágio possa cumprir o seu papel formador, há necessidade que todas as partes envolvidas no processo (estagiário, unidade concedente de estágio e instituições de ensino) atuem como agentes fiscalizadores para que não haja intercorrência de abusos por qualquer uma das partes, tais como: execução de atividades incompatíveis com a formação do aluno, carga horária excessiva, ambiente discriminatório, entre outros. Neste sentido, corrobora Buriolla (2003, p.64) que “a supervisão é um ‘processo educativo’, onde o supervisor e o supervisionado aprendem em conjunto, onde há a força, o debate. Existe a preocupação da prática profissional estar respaldada em uma teoria, e de a visão da unidade teoria-prática, na ação supervisora”.

Todavia, se o estágio tem por objetivo proporcionar ao acadêmico a proximidade do aprendizado à prática, as empresas também necessitam ter sua visão ampliada ao receber os estagiários em suas empresas, devendo a supremacia pedagógica ser maior do que os interesses

privados e lucratividade, e ainda, entender que o estágio não deve ser abordado como uma forma de mão de obra de baixo custo. Bernardim (2010, p. 490) complementa afirmando que “muitas empresas utilizam o estágio como uma forma de mão de obra barata, sobre a qual não incidem encargos trabalhistas e previdenciários, e que apresenta reduzido risco de ações trabalhistas”.

Diante do exposto, este estudo abordou a percepção dos supervisores docentes de estágio da Universidade, os quais são responsáveis pelo estágio obrigatório dos acadêmicos. Na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) campus Guarapuava, os supervisores são denominados Professor Responsável pelo Estágio (PRAE). Assim, este estudo abordou uma entrevista direta com o PRAE de cada curso de graduação, apresentando boas práticas, percepção do PRAE acerca do estágio obrigatório, relação do PRAE com o ambiente externo, entre outros.

Buscou-se, também, pesquisar as empresas concedentes de estágio obrigatório, e identificar a percepção que as empresas possuem acerca do aluno-estagiário, identificando as principais queixas e/ou apontamentos das empresas, a respeito do conhecimento científico aplicado na prática, relacionamento dos alunos com os demais colaboradores da empresa, os aspectos que diferenciam alunos da UTFPR e alunos das demais instituições de ensino superior de Guarapuava – PR, e demais características que possibilitaram conhecer o reflexo do ensino pela percepção das empresas, através da experiência didática-prática com os alunos estagiários.

Diante dos dados obtidos como resultados das pesquisas, este estudo abordou a importância do relacionamento entre a Universidade e a sociedade, neste caso, com as empresas concedentes de estágio. Conhecer a percepção externa da Universidade se fez necessária para que os gestores educacionais alinhem suas ações, seja para manter as boas práticas, bem como realizar ajustes e correções em seus procedimentos administrativos e pedagógicos, nas ações que desenvolve com o ambiente externo, se forem necessárias.

A dissertação foi dividida em 5 capítulos. No primeiro capítulo foi abordado a delimitação do tema, objetivo geral e específicos e a justificativa. O segundo capítulo apresentou o referencial teórico, um breve histórico do estágio no Brasil, as principais mudanças da legislação anterior à vigente e as características do estágio.

No capítulo 3 está contemplado a metodologia abordada. O capítulo 4 apresentará os resultados e análises das entrevistas e questionários. E para concluir, o capítulo 5 mostra as conclusões do estudo, bem como a análise final e sugestões de melhoria e estudos futuros.

1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E QUESTÃO DE PESQUISA

A temática que abrange este estudo identificou os principais aspectos acerca da modalidade de inserção profissional através do estágio, buscando analisar a legislação vigente, a percepção dos PRAEs e das empresas concedentes de estágio, fazendo uma correlação entre a Universidade e as Unidades Concedentes de Estágio (UCE). A inserção do jovem no mercado de trabalho através do estágio é utilizada como propulsor e provocador de uma articulação entre a teoria e a prática, proporcionando ao estudante o contato com sua futura profissão (MARRAN, 2011).

Este estudo demonstrou uma apresentação minuciosa da legislação de estágio na esfera federal, as normativas internas institucionais do campus Guarapuava da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), bem como dados nacionais, estaduais e municipais que contribuíram de modo a subsidiar a percepção do contexto geral do tema. Esta abordagem é necessária para a compreensão da transformação do objeto do estágio no Brasil, pois de acordo com Colombo e Ballão (2014, p. 184), “a legislação brasileira ao definir inicialmente o estágio, a partir do interesse das empresas, proporcionou o alargamento do seu conceito, possibilitando a precarização do trabalho”.

Para delimitação deste estudo, os dados que serão apresentados referem-se aos alunos estagiários dos quatro cursos de graduação da UTFPR campus Guarapuava: Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Tecnologia em Manutenção Industrial e Tecnologia em Sistemas para Internet. Para melhor compreensão, serão consideradas apenas as empresas concedentes de estágios, nos anos de 2017 e 2018, e os PRAEs do referido período. A escolha deste período justifica-se devido à atualidade dos dados a serem obtidos, através de pesquisa com os supervisores de estágios nas empresas.

O setor que está diretamente interligado com a administração de contratos de estágio obrigatório na UTFPR campus Guarapuava é a Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias (DIREC). A DIREC tem como principal objetivo promover e fortalecer a interação entre a Universidade, as empresas e a comunidade, atendendo as demandas sociais externas, através de atividades de ensino, pesquisa e extensão (UTFPR, 2019).

Uma das ações que a DIREC realiza periodicamente, e que auxilia a cumprir com seus objetivos, é a organização do Fórum Empresarial e Comunitário (FOREC). De acordo com a UTFPR,

O Fórum Empresarial e Comunitário, previsto nos artigos 6º e 32 do Estatuto, nos artigos 3º, 151 e 207 do Regimento Geral e no artigo 4º do Regimento dos Campi da

UTFPR, é órgão consultivo da Direção-Geral de cada Campus da UTFPR e tem por finalidade assessorá-la na interação com o segmento empresarial e comunitário, visando o contínuo aperfeiçoamento das atividades de ensino, pesquisa e extensão (UTFPR, 2019).

De acordo com pesquisa documental, identificou-se que a DIREC realizou três eventos denominados FOREC, desde a inauguração do campus, no ano de 2011, e os resultados dessa pesquisa foram utilizados como fator motivacional na escolha do tema deste estudo. A primeira edição aconteceu em 2015; a segunda edição no ano de 2016 e; a terceira edição no ano de 2018. Como resultado documental destes Fóruns, elaborou-se uma ata denominada “Memórias do FOREC”, cujo objetivo foi deixar registrado por escrito os fatos, explicações, discussões, comentários e decisões dos participantes (UTFPR, 2015; UTFPR, 2016; UTFPR, 2018). As Memórias do FOREC podem ser consultadas em sua íntegra nos Anexos 1, 2 e 3 deste estudo.

De acordo com as Memórias do II FOREC, há relatos de empresários, de que alguns acadêmicos não conhecem a própria profissão, principalmente os alunos das engenharias, e o estágio por vezes é o primeiro contato com o mercado de trabalho. Ainda, de acordo com as Memórias do II FOREC, há queixas de falhas educacionais na aproximação entre a UTFPR campus Guarapuava e empresas (UTFPR, 2016).

Ainda, há o interesse institucional de verificar como as empresas percebem a diferença entre alunos da UTFPR campus Guarapuava em relação aos alunos de outras instituições de ensino, que ofereçam os mesmos cursos de graduação. Esta verificação será possível através do questionário aplicado nas empresas, e auxiliará a Universidade perceber a visão que a comunidade empresarial possui de seus alunos. Os principais aspectos abordados foram: conhecimento técnico, perfil profissional e conhecimento de mercado de trabalho.

Para direcionar o desenvolvimento deste estudo, buscou-se a resposta para as seguintes perguntas: qual é a percepção que as empresas concedentes de estágio possuem em relação aos alunos da UTFPR campus Guarapuava? As queixas apontadas nas três edições do FOREC são condizentes com a realidade? Quais as maiores queixas dos alunos, em relação ao estágio obrigatório, recebidas pelos PRAEs?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o papel do estágio obrigatório na formação dos alunos de graduação da UTFPR campus Guarapuava, a partir da percepção dos PRAEs e das empresas concedentes, buscando descrever a relação do processo de ensino aprendizagem com as perspectivas do mercado de trabalho.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Fazer uma retrospectiva histórica e da regulamentação sobre o estágio no Brasil.
- Relatar a percepção do PRAE de cada curso de graduação acerca do estágio obrigatório, através de entrevista direta.
- Analisar a percepção das empresas concedentes de estágio obrigatório, em relação aos alunos da UTFPR Guarapuava.
- Identificar a relação existente entre a Universidade e as empresas.

1.3 JUSTIFICATIVA

Para que o estágio seja considerado de qualidade, há necessidade de se observar todos os agentes envolvidos no processo de ensino-aprendizagem, desde a correta execução técnica legal em todos os processos, até a oferta de atividades de qualidade no campo de estágio. Não há efetividade do estágio se apenas a legislação for cumprida, sem a oferta de atividades que de fato contribuam para o aprendizado profissional dos alunos (INSTITUTO VA, 2018).

A escolha deste tema torna-se importante na medida em que se percebe a ausência de estudos desta temática na UTFPR campus Guarapuava, e que saber a percepção que as empresas possuem em relação aos alunos da Universidade, auxilia à gestão entender se a efetividade do ensino está sendo cumprida, bem como cumprindo a sua missão. Ainda, percebe-se a insatisfação de alguns empresários em relação aos alunos da UTFPR-GP, relatadas e documentadas nas três edições do Fórum Empresarial Comunitário (FOREC).

Ainda, em relação a escolha do tema estágio obrigatório, há a influência profissional da autora deste estudo, a qual possui experiência direta e vínculo com estagiários por ser servidora da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos (COGERH) desde o ano de 2015 até a atualidade, da UTFPR campus Guarapuava, e suas atividades cotidianas estão diretamente ligadas aos estagiários. Desta forma, há a percepção *in loco* das dificuldades, necessidades, demandas externas e boas práticas do estágio. Possui ainda, experiência profissional, de três anos, na iniciativa privada como Coordenadora Geral do Departamento de Estágios da ACIG (DEA), mantido pela Associação Comercial e Empresarial de Guarapuava (ACIG).

Desta forma, como parte integrante do procedimento didático-pedagógico, a UTFPR tem como missão “Promover a educação de excelência por meio do ensino, pesquisa e extensão, interagindo de forma ética e produtiva com a comunidade para o desenvolvimento social e tecnológico” (UTFPR, 2017). Assim, a instituição deve agir como um elo entre a sociedade e os alunos, preparando alunos através da educação para devolver profissionais qualificados para o mercado de trabalho, através da prática do estágio obrigatório.

Diante do exposto, evidencia-se a importância e a relevância dos resultados deste estudo, pois subsidiará o campus Guarapuava a cumprir a sua missão, que compreende em desenvolver a educação tecnológica com eficiência, para que a comunidade e a sociedade sejam as maiores contempladas. Através dos dados coletados, as diretorias de área do campus poderão ter uma maior percepção acerca da efetividade do ensino através do estágio.

Ainda, no Quadro 1, podemos observar os valores institucionais da UTFPR:

Quadro 1: Valores da UTFPR

ÉTICA: gerar e manter a credibilidade junto à sociedade.
DESENVOLVIMENTO HUMANO: formar o cidadão integrado no contexto social.
INTEGRAÇÃO SOCIAL: realizar ações interativas com a sociedade para o desenvolvimento social e tecnológico.
INOVAÇÃO: efetuar a mudança por meio da postura empreendedora.
QUALIDADE e EXCELÊNCIA: promover a melhoria contínua dos serviços oferecidos para a satisfação da sociedade.
SUSTENTABILIDADE: assegurar que todas as ações se observem sustentáveis nas dimensões sociais, ambientais e econômicas.

Fonte: Adaptado de UTFPR, 2017.

Diante do exposto, pode-se apontar que, quando se proporciona um estágio de qualidade, tanto para os alunos como para as empresas concedentes de estágio, corrobora para o cumprimento dos valores da UTFPR em quatro dos seis itens que compõem o conjunto de valores. São eles: ética, desenvolvimento humano, integração social e qualidade e excelência. O estágio obrigatório é um “cartão de visitas”, em que a sociedade e o mercado de trabalho podem perceber a eficiência do ensino, a credibilidade da Universidade, a formação do aluno

para a sociedade, a integração do ambiente interno (Universidade) e externo (sociedade), e a melhoria constante dos serviços para a comunidade (UTFPR, 2017).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresentou um breve histórico do surgimento do estágio, das principais alterações legais e mudanças sob a modalidade de aprendizado denominado estágio, abordando suas principais peculiaridades, quais as práticas que caracterizam o estágio, bem como as principais mudanças entre a legislação anterior (criada no ano de 1977) à última alteração, que ocorreu no ano de 2008.

Apresenta-se ainda, uma abordagem sobre a dimensão formadora externa o qual a graduação proporciona aos alunos, buscando entender a função que a Universidade exerce no processo formador dos alunos.

2.1 HISTÓRICO E LEGISLAÇÃO DE ESTÁGIO NO BRASIL

No Brasil, a partir da década de 1930, o estágio foi instituído a partir das demandas surgidas com o processo de industrialização e no contexto da estruturação da legislação sobre o trabalho e sobre a educação. Os debates acerca da legislação de estágio, ocorridos no Congresso Brasileiro, naquela época, demonstravam um conflito de interesses sobre a utilização do estágio, que para alguns devia ter como foco pessoal o desenvolvimento educacional, e para outros o desenvolvimento econômico, mediante o atendimento das demandas das empresas (COLOMBO e BALLÃO, 2014).

A primeira menção ao estágio como uma possibilidade na legislação brasileira se deu com o Decreto Federal nº 20.294 (BRASIL, 1931), o qual permitia, de acordo com o contido no seu artigo 4º, que a Sociedade Nacional de Agricultura (SNA) pudesse admitir estudantes como estagiários. A partir da década de 1940, diversas regulamentações foram sendo criadas em relação ao estágio. A Lei Orgânica do Ensino Industrial, promulgada pelo Decreto-Lei nº 4.073/42, estabelecia, no seu artigo 48, o estágio como um período de trabalho, realizado por um aluno, sob a supervisão e controle da autoridade docente, em estabelecimento industrial. Mesmo havendo previsão de acompanhamento do trabalho/estágio por parte de um docente, na prática o que se caracterizava mesmo era uma atividade laboral, muito mais do que educativa, tendo em vista não haver maiores formalidades entre a empresa e a escola (BRASIL, 1942).

Somente na década de 1960 é que houve maior preocupação com a regulamentação dos estágios, mediante a Portaria nº 1.002/1967, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE),

e não através de lei, como de fato deveria ser. A preocupação estava no atendimento das demandas dos cursos técnicos e das faculdades, passou a estabelecer os direitos e deveres das empresas e dos estagiários, ainda que focando mais na segurança jurídica das empresas do que propriamente na formação dos estudantes (MTE, 1967).

Coube ao Decreto Federal nº 66.546/1970 (BRASIL, 1970) a implantação de um programa de estágios no qual estudantes de áreas prioritárias, como administração, economia e algumas engenharias, poderiam realizar estágios práticos em entidades e órgãos públicos e privados, mediante o recebimento de bolsas de estudos, mas sem que essa relação gerasse vínculo empregatício. De acordo com Colombo e Ballão (2014), essa priorização de algumas áreas em relação a outras era uma consequência do desenvolvimento do estado brasileiro da década de 1970, que estava sob o regime militar e incentivava a preparação de mão de obra para fazer frente às grandes obras, em detrimento de áreas como a saúde e a educação.

Em 1975 foi editado um decreto sobre a realização de estágios de estudantes de ensino superior e de cursos profissionalizantes do então chamado 2º grau nos órgãos da administração pública federal, o que se deu mediante o Decreto nº 75.778/75 (BRASIL, 1975). Depois de muitas décadas legislando mediante o uso de decretos e portarias, na segunda metade da década de 1970 o estágio é finalmente regularizado com a promulgação da Lei Federal nº 6.494/77 (BRASIL, 1977), que atualizava vários aspectos presentes na Portaria nº 1.002/67, do MTE, como horário de estágio, seguro de vida e duração do estágio.

Apesar disso, algumas lacunas da lei permitiam que muitas contratações acontecessem de forma irregular ou fraudulenta, o que deu início a uma tentativa de aperfeiçoamento da legislação com a edição da Lei Federal nº 8.859/94 (BRASIL, 1994), que incorporou alterações importantes, como a criação de estágios planejados, acompanhados e que tivessem avaliação curricular, além da possibilidade de ser realizado por alunos especiais.

Com o advento da Lei Federal nº 9.394/96 (BRASIL, 1996), que estabeleceu a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), as instituições de ensino passaram a ter certa autonomia no sentido de estabelecer critérios e normas para a execução do estágio, sempre em observância à legislação específica.

A grande mudança na regularização dos estágios se deu, todavia, com a Lei Federal nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008), que revogou as Leis Federais nº 6.494/77 e 8.859/94, bem como alguns artigos das Medidas Provisórias nº 2.164 e 1.952-24, de 2000, que receberam uma série de críticas. Essa lei foi aprovada através do Projeto Substitutivo ao Projeto de Lei 473/2003, em 6 de novembro de 2007, de autoria do Senador Osmar Dias. Durante as discussões no Congresso Nacional, a Senadora Ideli Salvatti esclareceu que:

nem sempre os objetivos dos estágios como ato educativo estejam sendo [sic] alcançados e, muitas vezes os estudantes são submetidos a atividades repetitivas que caracterizariam um barateamento da força de trabalho, indesejável para a formação escolar e para a vida cidadã (MARTINS, 2012, p.8)

Na sua explanação, a Senadora dirige uma séria crítica às empresas quando utilizam os estágios tão somente como meio de substituição de mão de obra, esquivando-se do cumprimento das normas trabalhistas e previdenciárias que disciplinam os contratos de trabalho.

Assim, depois de muitas discussões, finalmente foi aprovado o Projeto que deu origem à Lei Federal nº 11.788/2008, decretada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente Luís Inácio Lula da Silva. No artigo 1º fica claro que o estágio é um

[...] ato educativo escolar supervisionado desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008).

Compreende-se que o estágio é, portanto, na perspectiva legal, uma forma de integrar o que se aprende no ambiente escolar com a prática obtida fora desse ambiente, com foco na preparação dos jovens para o mercado de trabalho, nas instituições e empresas que abrem oportunidades para a aprendizagem prática dos estudantes.

No Quadro 2, destacam-se os principais pontos e comparações entre a legislação antiga (Lei nº 6.494/1977) e a legislação atual (Lei nº 11.788/2008):

Quadro 2: Comparativo entre as duas últimas legislações de estágio.

Assunto	Lei nº 6.494/77 e Dec. nº 87.497/82, que a regulamentou	Lei nº 11.788/2008
Estágio no Projeto Pedagógico do Curso	Art. 4º do Decreto: As instituições de ensino regularão a matéria contida neste decreto e disporão sobre: alínea a) inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica.	Art. 1º, par. 1º: O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.
Equiparação das atividades de extensão ao estágio	Art. 2º da Lei: O estágio, independentemente do aspecto profissionalizante, direto e específico, poderá assumir a forma de atividade de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social.	Art. 2º, par. 3º: As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.
Avaliação das instalações da parte concedente do estágio	Não previa.	Art. 7º, inciso II: Cabe à instituição de ensino avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando.

Assunto	Lei nº 6.494/77 e Dec. nº 87.497/82, que a regulamentou	Lei nº 11.788/2008
Indicação de professor orientador/ responsável	Não previa.	Art. 7º, inciso III: Cabe à instituição de ensino indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário.
Indicação de funcionário para orientar e supervisionar o aluno	Não previa.	Art. 9º, inciso III: Cabe à instituição de ensino indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente.
Jornada de atividade de estágio	Art. 5º da Lei: A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha ocorrer o estágio.	Art. 10º, inciso II: 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.
Recesso Remunerado	Não tinha direito.	Art. 13: É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.
Saúde e Segurança do estagiário	Não previa.	Art. 14: Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.
Penalidades para o descumprimento da Lei	Não previa.	Art. 15: A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Fonte: Adaptado de Bernardim (2010).

Diante do exposto, percebe-se os avanços favoráveis aos estagiários, correlacionando a legislação anterior de 1977 e a legislação vigente de 2008. Benefícios importantes como recesso remunerado e indicação de professor orientador foram previstos em lei, assegurando direitos aos estagiários, como direito ao recesso remunerado e contratação obrigatória de seguro de vida. Observa-se, que a legislação vigente está em vigor há mais de 10 anos e desde então, não houve nenhuma alteração. Vale ressaltar de que, diante da constante transformação das relações de aprendizagem e prática, a pauta estágio deveria estar sempre nas discussões

políticas, tanto para a manutenção e criação de novos avanços como o impedimento de retrocessos.

Com essa breve retrospectiva do marco regulatório pretendeu-se mostrar que o estágio no Brasil, foi sendo configurado de acordo com o avanço e amadurecimento das instituições e dos atores sociais, nesse caso em especial dos entes políticos e das empresas privadas, ficando claro que qualquer oportunidade de aprendizagem fora do ambiente escolar é bem-vinda e deve ser incentivada, desde que sejam observadas as normas, se preserve as condições mínimas de trabalho/aprendizagem para os alunos e sejam respeitadas as características do estudante que se transforma em aprendiz de trabalhador e não de estudante que se anula por conta de uma oportunidade precoce de trabalho.

2.2 CARACTERIZAÇÃO DO ESTÁGIO

O estágio visa à preparação dos estudantes dos diversos níveis de ensino e observadas às peculiaridades aplicadas em cada caso, para a inserção profissional que decorre da prática entre o que se aprende na escola e o que se vivencia e se aplica na prática social, nos variados ambientes de trabalho. Nesse contexto, o estágio ganha importância no processo de formação e inserção profissional dos estudantes das mais diversas carreiras (MARTINS, 2012).

Para ser reconhecido como uma relação jurídica que cria direitos e obrigações, o estágio precisa ser celebrado por meio de um Termo de Compromisso de Estágio (TCE) que envolve três partes: I) o estagiário (estudante); II) a parte concedente (pessoa jurídica ou pessoa física que acolhe o estudante); e a III) instituição de ensino. O não cumprimento de quaisquer cláusulas deste Termo (por exemplo, extrapolar a carga horária máxima semanal e exercício de atividades incompatíveis com a formação do aluno) descaracteriza o estágio e transforma o vínculo estabelecido automaticamente em relação de emprego, podendo as partes ser responsabilizadas legalmente pelo descumprimento da legislação.

A diferença entre contrato de trabalho e TCE é que, além da finalidade pedagógica característica do estágio, este tem algumas particularidades e se utiliza de termos específicos. Um exemplo é a remuneração/salário, própria dos contratos de trabalho, e que não se aplica aos termos de estágio, os quais estabelecem uma recompensa monetária na forma de bolsa-auxílio; outro exemplo é que estagiário/a não tem direito a férias, aplicável aos empregados, e sim ao recesso remunerado, segundo os termos da lei do estágio.

De acordo com Dallegrave Neto (2002), estágio obrigatório são as atividades definidas nas diretrizes curriculares do curso e cujo cumprimento da carga horária é requisito indispensável para a aprovação do estudante. O estágio não obrigatório, por outro lado, de acordo com Martins (2012), é uma atividade opcional suplementar à carga horária definida para o estágio obrigatório. Em relação a sua finalidade, o estágio pode ser classificado como profissional, sociocultural ou de iniciação científica. Além disso, ainda segundo Martins, (2012), mesmo quando não obrigatório, o estágio precisa ser realizado em conformidade com o campo de formação do estagiário, ou seja, estar de acordo com o itinerário formativo em que está matriculado e possibilitar a aplicação da teoria na prática.

Uma das principais vantagens do estágio não obrigatório, para o estudante, é que além de desenvolver habilidades e adquirir conhecimentos práticos no campo de sua formação, ele pode obter renda com essa atividade. Para a parte concedente, a vantagem está em incorporar à sua equipe um trabalhador-estudante, uma vez que sobre os termos de estágio e as bolsas a eles vinculadas não incidem encargos trabalhistas e previdenciários comuns aos contratos de trabalho regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou de estatutos próprios do serviço público (MARTINS, 2012).

Outro aspecto importante a ser observado na contratação de estagiários é a necessidade de providenciar seguro de vida para os estudantes. Não se trata de opção, mas de obrigação, conforme dispõe o inciso IV do art. 9º da Lei Federal nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008). Não se faz distinção, no dispositivo legal, entre estágio obrigatório ou não obrigatório. Logo, para ambas as modalidades há necessidade de contratação de seguro, a ser custeado pela parte concedente.

Como o estágio não se confunde com emprego, nesse caso o seguro é contra acidentes pessoais, para diferenciá-lo do seguro contra acidentes de trabalho, expressão usada para os seguros vinculados aos contratos de trabalho. Nos casos em que o estágio não obrigatório for mediado por um agente de integração, este pode contratar o seguro, mas em todos os casos fica impedida a cobrança de qualquer tipo de taxa dos estagiários.

Também é necessário destacar o cuidado para que o estágio não venha a prejudicar os estudos, devendo-se assegurar a disponibilidade de tempo para que o aluno possa participar das atividades pedagógicas. Assim, segundo a Lei Federal nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008), a jornada máxima de estágio permitida é de 30 horas semanais, no caso dos estudantes de nível universitário, sendo proibida a realização de horas que extrapolem esse limite. A realização de estágio por menores de 18 anos depende da permissão do responsável legal, que assinará junto com o/a estudante menor o TCE.

O estudante interessado em realizar estágio precisa estar regularmente matriculado e frequentando o ensino regular médio, profissional, especial, anos finais do ensino fundamental da modalidade educação de jovens e adultos ou ensino superior. O acompanhamento e monitoramento devem ser realizados pelas instituições de ensino, conforme prevê o artigo 7º da Lei nº 11.788/2008, mediante a designação de um professor-orientador.

Esse acompanhamento pedagógico deve ser feito através dos relatórios de estágio, quando será verificado se as atividades desenvolvidas no período são compatíveis com o plano de estágio e com a área de formação do estudante. Conforme já sinalizado, o não cumprimento dessas normas pode descaracterizar o estágio e configurar vínculo empregatício, submetendo a parte concedente às obrigações da legislação trabalhista (BRASIL, 2008).

Cabe à parte concedente de estágio fazer a adequação e a verificação do local de estágio, sendo proibida a sua realização em ambientes insalubres e perigosos, ainda que recebesse adicionais pecuniários por isso. Para o estágio, devem ser observadas as mesmas regras e normas da medicina do trabalho aplicáveis aos contratos de trabalho, em especial as constantes nos artigos 154 a 201 da CLT e da Portaria nº 3.214/78, do MTE (BRASIL, 1978). Essas regras englobam, por exemplo, atividades e operações que são consideradas insalubres e que apresentam periculosidade ao trabalhador. Assim, também é vedado o estagiário menor de 18 anos exercer atividades noturnas e/ou em locais e horários que não permitam a frequência à escola, conforme estabelece o artigo 67 da Lei Federal nº 8.069/90 (BRASIL, 1990), que instituiu o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Uma das inovações da Lei Federal nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008) foi a inclusão, entre as entidades aptas a receber estagiários, dos profissionais liberais de nível superior, desde que registrados no seu respectivo órgão de classe. Assim, o acolhimento de estagiários não está mais restrito às pessoas jurídicas de direito privado e aos órgãos da administração pública direta, fundacional ou autárquica de quaisquer dos poderes e níveis federados, ampliando-se para os estudantes as oportunidades de realização de estágio em outros espaços de atuação profissional, desde que sejam observados os limites e a compatibilidade entre área de formação e campo de estágio. São exemplos de profissionais liberais advogados, médicos, psicólogos, dentistas, entre outros.

Independentemente de quem seja a parte concedente de estágio, Dallegrave Neto (2002) reforça a necessidade de que sejam ofertados aos estagiários a aquisição de experiência, a oportunidade de socialização no ambiente de trabalho e também, o desenvolvimento sociocultural do estudante/estagiário neste importante momento de formação extraclasse.

Deve-se lembrar, todavia, que não é permitida a realização de estágio em período superior a dois anos para a mesma parte concedente.

As instituições de ensino e as partes concedentes podem, a seu critério, recorrer aos serviços de agentes de integração, que podem ser de finalidade pública ou privada, devendo ser observado sempre o instrumento jurídico apropriado. A esses agentes compete auxiliar no processo de aperfeiçoamento do objeto do estágio, auxiliando na identificação de oportunidades, ajustando suas condições de realização, fazendo o acompanhamento administrativo, contratando seguro contra acidentes pessoais e cadastrando os estudantes.

São muitos os agentes de integração atuando no território nacional. Mediante pesquisa local, na cidade de Guarapuava, Paraná, foi possível identificar os principais agentes de integração que existem na cidade. Podemos citar aqueles que possuem atuação e de abrangência nacional e, portanto, mais conhecidos no Brasil, como o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), a Geração de Emprego, Renda e Apoio ao Desenvolvimento Regional (GERAR), o Instituto Euvaldo Lodi (IEL), vinculado à Confederação Nacional da Indústria (CNI), e o Centro de Integração de Estudantes (CIN).

Há, todavia, uma preocupação por parte de uma corrente de estudiosos do tema e muitas matérias e denúncias dão conta disso, tendo em vista o risco de desvirtuamento do objeto do estágio, os quais estagiários foram submetidos a atividades diferentes daquelas originalmente planejadas e mediante a realização de carga-horária superior ao estabelecido em lei (CAPONE, 2010; GAZETA DO POVO, 2016; MARTINS, 2012). Podemos citar que, dentre as preocupações estão o descumprimento da legislação (levando a criar vínculo empregatício) e a submissão do aluno/estagiário a cumprir com o que é exigido, com medo de perder a vaga de estágio.

Quanto ao estágio obrigatório, uma questão de destaque está relacionada à não obrigatoriedade de pagamento de bolsa de estudos para os casos de estágios supervisionados obrigatórios. Para que essa modalidade deixe de ser utilizada como forma de explorar os estudantes, que precisam dessa oportunidade para concluir os seus cursos, um projeto de lei, de autoria do Senador Paulo Paim (PT-RS), foi apresentado e discutido no Senado Federal, propondo a obrigatoriedade de uma bolsa também nessas condições, visto que não deixa de ser um serviço prestado à UCE (BRASIL, SENADO FEDERAL, 2015).

Atualmente, não é compulsório o pagamento de bolsa-auxílio e auxílio transporte aos alunos/estagiários que se submetem a modalidade estágio obrigatório, de acordo com o Artigo 12º da lei n.º 11.788/2018. De acordo com o senador, esta prática de estágio não remunerado é discriminatória, pois incentiva a exploração do trabalho estudantil, devendo ao menos ser

remunerada adequadamente. Apesar das discussões travadas, o projeto foi arquivado pelo Senado, devido ao término do mandato do Senador Paulo Paim (BRASIL, SENADO FEDERAL, 2019).

Dentre tantos detalhes a respeito do estágio, pode-se destacar que, independentemente das condições em que é realizado, precisa ter sempre como objetivo o complemento da formação do estudante. Nesse sentido, Martins (2010) menciona que o estágio é sempre curricular, só podendo ser realizado se estiver previsto no projeto pedagógico do curso, ainda que não seja obrigatório para a obtenção do diploma.

Dentre as modalidades de estágio existentes, a UTFPR campus Guarapuava oferece aos discentes a modalidade de estágio obrigatório e não-obrigatório, e para estudantes externos a modalidade não obrigatória, além de oportunizar vagas de estágio para acadêmicos de outras instituições de ensino superior, para que estes possam cumprir com sua carga horária obrigatória, exigida em cada curso. Para delineamento deste estudo, o estágio de estudantes externos não será abordado.

Para a UTFPR, a definição de estágio, bem como seus objetivos são regidos pela lei vigente de estágio, a saber:

A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre estágio de estudantes como parte do projeto pedagógico dos cursos de: Educação Profissional, Técnico de Nível Médio e do Ensino Superior da UTFPR, define o estágio como sendo o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, visando a preparação do estudante para o ingresso no mercado de trabalho facilitando a adaptação social e psicológica à futura atividade profissional do estudante (UTFPR, 2017).

Diante do exposto, percebe-se que a política adotada pela instituição em relação aos estágios vai de encontro com a concepção prevista em lei vigente, incentivando e oportunizando ao aluno o propósito da associação da teoria com a prática profissional.

Nas últimas décadas, a nossa sociedade sofreu uma imensa transformação nas mais diversas naturezas como mudanças tecnológicas, políticas, científicas, econômicas e sociais. Desta forma, o conhecimento e a constante aprendizagem se fazem necessárias para que essa transformação aconteça de maneira continuada.

Desta forma, a Universidade atua como agente integrante e imprescindível nesse processo de formação e aprendizagem. Para que a instituição de ensino forneça esse conhecimento aos alunos, os professores também devem estar continuamente se aperfeiçoando e atualizando-se para atendimento as necessidades educacionais. Bucholz (2007, p.368) complementa que

O processo permanente de desenvolvimento profissional a que todos os professores têm direito envolve a formação inicial e a formação continuada, sendo que a diferença essencial entre esses dois processos é que a formação continuada ocorre com o professor no exercício de suas atividades. O modelo convencional de formação

continuada da educação brasileira vem sendo bastante questionado nos últimos anos. Entendo, nessa perspectiva, que formação e competência profissional não se constroem por acumulação de cursos, mas mediante um trabalho de reflexão sobre práticas e de reconstrução permanente de um modo de fazer-se professor.

Assim percebe-se a necessidade contínua de aperfeiçoamento docente para que o conhecimento transmitido seja correspondente às necessidades dos alunos e da sociedade. É importante ressaltar que o conhecimento aplicado na prática, através do estágio obrigatório, está relacionado à qualidade do ensino repassado pelos professores.

De acordo com a UTFPR (2018), a Universidade é uma Instituição “(...) com forte vinculação ao setor empresarial e comunitário, buscando a todo momento fortalecer a relação entre a comunidade interna e a comunidade externa, levando os conhecimentos desenvolvidos na academia para o mercado de trabalho e a comunidade em que está inserida”. Assim percebe-se a importância da Universidade como agente formador, no meio o qual ela está inserida, auxiliando na transformação da realidade a qual ela pertence, através do conhecimento compartilhado entre docentes e discentes.

Todos os setores administrativos e pedagógicos de uma Universidade possuem o mesmo objetivo em comum, que é a formação acadêmica dos estudantes. Desta forma, cada setor componente da estrutura organizacional possui um papel específico para que este objetivo “macro” seja atingido. Na UTFPR, o setor que atua diretamente com as atividades de estágio obrigatório, é a DIREC (UTFPR, 2018). Para a UTFPR, a DIREC “(...) promove e fortalece a interação entre a Instituição, as empresas e a comunidade, atendendo as demandas da sociedade e contribuindo para o aprimoramento das atividades de ensino, pesquisa e extensão” (UTFPR, 2018).

3 METODOLOGIA

A proposta metodológica adotada na elaboração desta dissertação foi o estudo de caso, com abordagem predominantemente qualitativa, com a utilização de ferramentas e dados quantitativos que complementam o estudo.

A escolha desse método justifica-se na medida em que buscou-se entender a realidade dos fatos que englobam a temática estágio e a relação com o mercado de trabalho. De acordo com Yin (2010, p. 39), “o estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente evidentes”.

A escolha dessa modalidade de pesquisa fornece subsídios suficientes para que o objetivo geral seja atingido. Pois, de acordo com Gil (2010, p.37) “o estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento (...)”.

A abordagem principal deste estudo é a qualitativa, com o uso de ferramentas quantitativas que forneceram subsídios para uma pesquisa qualitativa. Para Gil,

nas pesquisas quantitativas, as categorias são frequentemente estabelecidas *a priori*, o que simplifica sobremaneira o trabalho analítico. Já nas pesquisas qualitativas, o conjunto inicial de categorias em geral é reexaminado e modificado sucessivamente, com vista em obter ideais mais abrangentes e significativos. Por outro lado, nessas pesquisas os dados costumam ser organizados em tabelas, enquanto, nas pesquisas qualitativas, necessita-se valer de textos narrativos, matrizes, esquemas etc (2002, p. 134).

Na esfera qualitativa, foi feita a pesquisa documental, pesquisa documental direta aos setores responsáveis pela administração de estágio (Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - COGERH e DIREC), a observação não-participante da pesquisadora, entrevista direta com os quatro PRAEs e a medição da percepção e satisfação das 66 empresas concedentes de estágio através de questionário semiaberto *on-line*. A escolha do questionário semiaberto justifica-se em razão da natureza do estudo, pois as respostas fechadas poderiam limitar a pesquisa, devido a particularidade de cada empresa respondente. Desta forma, algumas questões puderam ser respondidas de acordo com a realidade individual da empresa pesquisada.

Na esfera quantitativa, encontra-se também o questionário aplicado as empresas, permitindo conhecer percentuais relevantes a este estudo, como por exemplo, quais cursos de graduação são os que mais utilizam o estágio obrigatório. Os dados foram apresentados com auxílio de gráficos, tabelas e planilha eletrônica do Microsoft Office Excel e a ferramenta Google Docs.

A coleta de dados foi realizada utilizando-se pesquisas em sites como da UTFPR, Associação Brasileira de Estágio (ABRAES), Governo Federal, portal periódico da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), artigos acadêmicos, livros, revistas, observação direta, documentos internos e entrevistas. Segundo Manzo (1971, *apud* Marconi e Lakatos 2010, p. 166), “a bibliografia pertinente oferece meios para definir, resolver, não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente”.

Isso posto, a importância da utilização da triangulação de dados se faz necessária, por necessitar a pesquisa em diversas fontes, com lapsos temporais diferentes, diversificação da população e diferentes métodos de coleta de dados, possibilitando assim a consolidação das conclusões. Zappellini e Feuerschütte (2015, p. 241) definem a triangulação de dados como:

Um procedimento que combina diferentes métodos de coleta e de análise de dados, diferentes populações/sujeitos (ou amostras/objetos), diferentes perspectivas teóricas e diferentes momentos no tempo, com o propósito de consolidar suas conclusões a respeito do fenômeno que está sendo investigado.

Desta forma, pesquisando dados em diferentes bases e fontes, foi possível fazer a triangulação de dados, na qual buscou-se identificar as diferentes funções de cada agente integrante do processo, e se cada agente está de acordo com a legislação vigente e de acordo com o seu objeto. A utilização de uma única fonte de dados pode induzir o pesquisador a ter um resultado equivocado, fora da realidade pesquisada (YIN, 2010). Assim, a triangulação dos dados pode identificar possíveis falhas em qualquer componente do processo, descaracterizando o objetivo principal do estágio, bem como confirmar boas práticas que eventualmente já estão sendo aplicadas.

Primeiramente, a autora realizou as entrevistas com os PRAEs, individualmente, utilizando-se de gravador de voz e fez a transcrição das respostas após os depoimentos. As entrevistas foram agendadas nos horários que os mesmos estavam disponíveis, geralmente nos horários de atendimento ao aluno. Posteriormente, foi aplicado o questionário com as empresas (Apêndice 1), enviando e-mail convite a todas as empresas, e disponibilizado o questionário *on-line*, possibilitando assim o acesso as informações das respostas e a análise deste estudo.

Para este estudo foram utilizados dados primários oriundos do questionário aplicado nas empresas e entrevista direta com os todos os PRAEs dos cursos ofertados, e também dados secundários obtidos através de livros, artigos, publicações governamentais, registros internos, pesquisa documental e coleta de dados estatísticos no Sistema Integrado de Estágio (SIE).

Em relação aos PRAEs, a população utilizada foram todos os professores que são responsáveis pela administração e adequação do estágio obrigatório foram entrevistados e

aceitaram participar da pesquisa. Ao todo são quatro professores, que estão no cargo de PRAE, um para cada curso de graduação. Para eles, foi elaborado uma entrevista, composta por 12 perguntas abertas (Apêndice 2) com objetivo de investigar, em cada PRAE, a percepção deles acerca do tema. Para Boni e Quaresma (2005, p. 72), através da entrevista:

[...] pesquisadores buscam obter informações, ou seja, coletar dados objetivos e subjetivos. Os dados objetivos podem ser obtidos também através de fontes secundárias tais como: censos, estatísticas, etc. Já os dados subjetivos só poderão ser obtidos através da entrevista, pois que, eles se relacionam com os valores, às atitudes e às opiniões dos sujeitos entrevistados.

Com relação às empresas concedentes de estágio, foram convidadas a responder o questionário (Apêndice 1) todas as empresas que forneceram oportunidade de estágio obrigatório nos anos de 2017 e 2018 para os alunos dos quatro cursos de graduação, totalizando 66 empresas que se enquadram neste perfil, sendo que 31 responderam o questionário. A coleta de dados deu-se através de um questionário estruturado *on-line*, buscando identificar as boas práticas e também as eventuais queixas das UCE.

De acordo com relatório extraído do Sistema Integrado de Estágio, das 66 empresas concedentes de estágio nos anos de 2017 e 2018, 31,8% estão instaladas em Guarapuava-PR, e 68,2% são empresas concedentes de outras cidades, situadas inclusive em outros estados como São Paulo, Minas Gerais, Santa Catarina e Espírito Santo. (UTFPR, 2018). Assim, a coleta de dados *on-line* se fez necessário devido ao elevado percentual de empresas de outras cidades, que oportunizaram aos alunos realizarem o estágio obrigatório.

Diante do levantamento do quantitativo das empresas enquadradas no perfil deste estudo, obteve-se 31 empresas que responderam ao questionário. Para melhor compreensão, a Tabela 1 contempla o nome das 31 empresas que responderam o questionário, bem como sua Unidade Federativa:

Tabela 1: Nome das empresas que responderam ao questionário.

EMPRESA	UF
3C Plus	PR
Cervejaria Kaiser Brasil S/A	PR
Cia Canoinhas De Papel	SC
Coamo Agroindustrial Cooperativa	PR
Codeminer42 Serviços de Informática Ltda	SP
Constructor Engenharia	PR
Dalba Engenharia E Empreendimentos Ltda	PR
Decamp Indústria e Comércio Ltda ME	PR
Ecori Indústria Com. Imp. Exp. de Produtos Ecológicos Ltda	SP
Hc Desenvolvimentos	PR
Inpopel Indústria Podolan de Papel Ltda	PR
Jocoski & Jocoski Incorporações	PR
Kf Engenharia e Interiores	PR
Magius Metalúrgica Industrial S/A	PR

EMPRESA	UF
Mdf Structure - Project – Bim	PR
Metalúrgica Modelo Ltda	SC
New Enge Engenharia e Construções	SP
Pilar e Coluna Serviços Técnicos Ltda	PR
Primak & Campos Ltda – Epp	PR
Relevanz Engenharia Ltda	PR
Repinho Reflorestadora Madeiras Compensados Ltda	PR
Residencial Antonelli & Dubena Spe Ltda	PR
Santa Maria Cia de Papel e Celulose	PR
Silvério Arcaño de Carvalho Me	ES
Tabapower Geradora Ltda	PR
Tenka Engenharia Ltda – Epp	PR
Tribunal de Justiça do Estado do Paraná	PR
Usina Açucareira São Manoel S/A	SP
Utfpr - Universidade Tecnológica Federal Do Paraná - COGETI	PR
Utfpr - Universidade Tecnológica Federal Do Paraná - DEPRO	PR
Weg Equipamentos Elétricos S.A.	SC

Fonte: A Autora 2019.

4. CARACTERIZAÇÃO DA MODALIDADE ESTÁGIO OBRIGATÓRIO NA UTFPR CAMPUS GUARAPUAVA

4.1 ESTÁGIO CURRICULAR OBRIGATÓRIO E SUAS ESPECIFICIDADES

O estágio curricular obrigatório é um elemento pertencente ao conjunto do ciclo de ensino dos discentes, tornando-se essencial e fundamental para a obtenção do título e encerramento do curso. É considerado também um momento formativo que oportuniza ao aluno a experiência profissional associada ao conhecimento adquirido ao longo do ensino.

Para Andrade e Resende (2013), o estágio vai além do processo educativo de formação, pois pode possibilitar aos estudantes a realização de uma atividade teórico-prática, crítico-reflexivo sobre a realidade de atuação de sua área.

Para a UTFPR, o estágio obrigatório deve ser praticado na mesma área de formação do estudante, em conformidade com o projeto pedagógico do seu curso, atendendo assim o objetivo geral de aprendizagem profissional. Em relação a carga horária de estágio, esta varia de acordo com cada projeto, devendo o horário de estágio ser no contra turno do curso em que o aluno estiver matriculado. Os responsáveis pelo acompanhamento do estágio, bem como o acompanhamento de suas conformidades, são: o coordenador do curso, o PRAE, o professor orientador e o supervisor de estágio (UTFPR, 2017).

Na UTFPR são exercidas duas práticas do estágio obrigatório, separando alunos da UTFPR e alunos de outras Instituições de Ensino, a saber: estágio curricular obrigatório interno e estágio curricular obrigatório externo (UTFPR, 2017).

Entende-se como estágio curricular obrigatório interno, as atividades de estágio realizadas por alunos da UTFPR nas empresas concedentes de estágio, as quais devem ser cadastradas junto a DIREC, que realiza todo o controle administrativo dos Termos de Contrato de Estágio (TCE), assim como todos os seus procedimentos administrativos. De janeiro de 2017 até dezembro de 2018, foram elaborados 147 contratos de estágio obrigatório interno, oportunizando aos discentes da UTFPR verificar na prática o aprendizado adquirido ao longo do curso de graduação (UTFPR-COGERH, 2018).

Já o estágio curricular obrigatório externo, é realizado por alunos de outras instituições de ensino superior de Guarapuava, que buscam na UTFPR a oportunidade de exercer e praticar o conhecimento adquirido durante a sua graduação, mediante lavramento de Termo de Contrato de Estágio. Os contratos de estágios obrigatórios de alunos externos são coordenados e administrados pela COGERH, em conjunto com o supervisor responsável pelo aluno externo.

O supervisor deve ser um servidor docente pertencente ao quadro efetivo da Universidade, com a mesma formação do aluno/estagiário, ou notório conhecimento teórico e prático, condizente com o curso de graduação do mesmo (BRASIL, 2008)

A UTFPR, campus Guarapuava, foi criada em 24 de junho de 2010, a qual o Conselho Universitário da UTFPR aprovou o projeto de implantação do campus, e em seguida, foi apreciado e aprovado pelo Ministério da Educação (MEC) (UTFPR, 2017). Em dezembro do 2010, a Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO) e a UTFPR-GP firmaram uma importante parceria, em que a UNICENTRO cedeu a estrutura física para o funcionamento da UTFPR, iniciando suas atividades desde então.

De acordo com dados internos, o primeiro contrato de estágio curricular externo só foi firmado no dia 19 de abril de 2012, oportunizando a uma estudante do 4º ano do curso de Serviço Social da UNICENTRO, estagiar no Núcleo de Acompanhamento Psicopedagógico e Assistência Estudantil (NUAPE) do campus Guarapuava. Desde esta data, a UTFPR campus Guarapuava elaborou 13 contratos de estágio obrigatório externo, sendo 38% destes contratos, estagiários do curso de Engenharia Civil (UTFPR-COGERH, 2018).

A normatização dos estágios curriculares supervisionados está contemplada no regulamento denominado Regulamento Dos Estágios Curriculares Supervisionados Dos Cursos De Educação Profissional Técnica De Nível Médio, Dos Cursos Superiores De Tecnologia E Dos Cursos De Bacharelado Da UTFPR, aprovado pela resolução nº. 033/14 – COGEP de 16 de maio de 2014 (UTFPR, 2017).

A avaliação na experiência de estágio curricular supervisionado deve ser compartilhada entre as instituições envolvidas. Não deve se basear apenas nos objetivos de aprendizagem, pois o aluno pode ter aprendido muito e não ter correspondido aos objetivos da instituição onde se realiza o estágio. Carvalho (2013, p. 323), comenta sobre o estágio:

o estágio é um momento de observação mais próxima da prática real, mesmo que isso implique na tomada de ações tipicamente práticas, ele ainda se configura numa relação de (re)conhecimento da realidade. Contudo, ponderamos aqui, que numa perspectiva Histórico-Crítica, não é o observador que descobre a realidade, mas a realidade que se apresenta ao observador.

O estagiário, ao questionar a realidade do estágio, pode propiciar transformações desta realidade a partir da vivência e dos questionamentos (Werneck, p. 230, 2010).

4.2 PERCEPÇÃO DO PRAE EM RELAÇÃO AO ESTÁGIO OBRIGATÓRIO

Como o foco deste estudo é o estágio obrigatório dos alunos da UTFPR campus Guarapuava, conhecer a percepção de todos os agentes integrantes do processo se faz necessária. Para que isso se tornasse possível, foi realizado uma entrevista presencial com cada Professor Responsável pelo Estágio (PRAE), buscando identificar quais as maiores queixas e dificuldades dos alunos em relação ao estágio obrigatório, percepção e relacionamento dos PRAEs com as empresas concedentes de estágio, índices de efetivação, entre outros.

O roteiro da entrevista pode ser consultado no Apêndice 2 deste estudo, contemplando todas as perguntas que foram realizadas aos professores. Ao longo deste subcapítulo, podemos observar com maiores detalhes a percepção de cada PRAE, de acordo com o curso o qual são responsáveis.

Para maior compreensão, as respostas das entrevistas foram sintetizadas na Tabela 2, dividida em 4 colunas, onde serão apresentados os 4 cursos de graduação da UTFPR campus Guarapuava e que serão denominados de acordo com a sigla de cada curso, os quais são: Engenharia Civil (EC), Engenharia Mecânica (EM), Tecnologia em Manutenção Industrial (TMI) e Tecnologia em Sistemas para Internet (TSI).

Tabela 2: Síntese das respostas dos PRAEs.

	EC	EM	TMI	TSI
Nome do PRAE	Rodrigo Scoczynski Ribeiro	David Lira Nuñez	Rolf de Campos Intema	Paulo Henrique Soares
Formação do PRAE	Engenheiro Civil e Mestre em Materiais e Componentes de Construção.	Engenheiro Mecânico.	Químico	Computação
Tempo de PRAE	2 anos.	1 ano.	1 ano.	6 anos.
Carga Horária	400 hrs.	400 hrs.	400 hrs	400 hrs
Resultado estágio	Relatório de atividades realizadas.	Relatório de atividades realizadas.	Relatório de atividades realizadas.	Desenvolvimento de um sistema ou programação.
Maior queixa alunos estagiários	Supervisão nas empresas.	Falta de identidade na empresa, tratamento excludente por serem estagiários.	Nenhuma	Nenhuma.
Dificuldades estágio em Guarapuava	Poucas vagas e ausência de vagas remuneradas.	Equilibrado. Alguns alunos procuram estágio em suas cidades de origem.	Não, poucos alunos estagiários.	Não, área tem mais oportunidades do que a procura.

	EC	EM	TMI	TSI
Relacionamento UTFPR x Empresas	Burocracia da contratação.	Bom relacionamento. Relatado alta rotatividade de supervisores nas empresas.	Bom.	Ótimo relacionamento, envolvimento PRAE comunidade empresarial.
Feedback empresas	Sim, relatório final.	Sim, relatório final.	Sim, relatório final.	Sim, relatório final.
Visitação PRAE	Apenas 1 vez, no início, quando a empresa é local.	Duas vezes, no início e no meio do estágio.	Apenas 1 vez, no início, quando a empresa é local.	Apenas 1 vez no início e algumas informalmente.
Atividades de estágio	Determinadas pela empresa.	Determinadas pela empresa.	Determinadas pela empresa.	Determinadas pela empresa.
Percentual de efetivação após estágio	1 efetivação registrada, desde a abertura do curso.	Apontado 5 casos de efetivação, desde a abertura do curso.	Não há um controle efetivo.	Muitos alunos, sem número exato.
Importância do estágio obrigatório	Aprendizagem real, aplicabilidade do conhecimento teórico, momento decisório.	Aplicabilidade técnica, conhecimento do mercado de trabalho	Inserção no mercado de trabalho, aplicabilidade do conhecimento, aproxima aluno e a sua profissão.	Aprendizagem, maior maturidade profissional.

Fonte: A autora 2019, resultado entrevista.

Diante do exposto, observa-se que há divergências em relação aos procedimentos de controle e acompanhamento das atividades de estágio *in loco*. Os PRAE's de EC e TMI, a visita acontece apenas no início. Já os demais, visitam não apenas no início, mas também ao longo do período de estágio.

Em relação as queixas dos alunos, os PRAEs dos Cursos de TMI e TSI não apontaram nenhuma queixa, já EC apontou falhas na supervisão dos estagiários nas empresas, no sentido de que, muitas vezes, existe apenas um engenheiro supervisor para fiscalizar as obras da empresa, e ainda, supervisionar as atividades. O PRAE de EM aborda uma queixa em relação a discriminação dos alunos da UTFPR por serem estagiários na empresa, os quais sentem-se diferentes e excluídos pelo simples fato de serem estagiários. Essa percepção do PRAE nesse requisito, pode estar relacionada com o número de contratos de estágio obrigatório firmados.

De acordo com dados retirados do Sistema Integrado de Estágio (SIE), no ano de 2017 e 2018, 68% dos TCE obrigatórios firmados entre a UTFPR e as empresas, são de alunos dos cursos de EC e EM.

4.2.1 PRAE do curso de Engenharia Civil

De acordo com a entrevista realizada com o PRAE do curso de Engenharia Civil, em relação ao relatório final de estágio, constata-se que uma das funções do PRAE é verificar através do relatório, as dificuldades e oportunidades do estágio, da área que escolheu e a pretensão de continuar naquela área, bem como se o aluno atende as demandas da empresa em relação as atividades de estágio, de acordo com o que foi solicitado.

A responsabilidade de encontrar campo de estágio é de cada aluno. As experiências relatadas até hoje foram de atendimento a demandas das empresas, e não de levar o conhecimento adquirido nas disciplinas, através de projetos de extensão e projetos integradores.

As queixas dos alunos ao PRAE de EC ocorrem em relação aos supervisores na empresa, pois nem sempre atendem as necessidades dos alunos, não há feedback da empresa e, muitas vezes, acabam aprendendo algo até durante a defesa na banca final do estágio. As empresas geralmente possuem um engenheiro civil para várias obras, e por isso o contato com os estagiários fica restrito.

A percepção do PRAE relaciona-se também com a falta de remuneração ao estágio obrigatório. 80% dos estágios obrigatórios não são remunerados, tendo em vista que a legislação não prevê obrigatoriedade de pagamento de bolsa para estágios obrigatórios. De acordo com o PRAE, é uma prática característica da região de Guarapuava, pois isso não é tão comum em outros centros, de acordo com a percepção do mesmo. De acordo com essa afirmação do PRAE, caberia uma reflexão e pesquisa se, de fato, essa é uma realidade da região, ou se em outros centros também ocorre desta forma.

Ainda, comentou que as empresas de Guarapuava não costumam investir nos estagiários, apesar dos engenheiros de Guarapuava possuírem um perfil jovem, há poucos profissionais antigos e muitos profissionais que começaram sua carreira há pouco tempo.

Em relação as dificuldades de encontrar oportunidade de estágio obrigatório nas empresas, o PRAE salientou que, de acordo com sua percepção, a oferta já esteve pior. Em 2016 a oferta para o não-obrigatório era bem reduzida. Agora, todos os alunos aptos (9º período) estão conseguindo vagas. Porém, a grande maioria fora da cidade, realizada no período de férias, através de um acordo de flexibilização.

Em Guarapuava, durante o ano letivo, a oferta é baixa, e as que existem são as não remuneradas. Uma prática comum são os alunos retornarem a suas cidades de origem para realizarem o estágio lá, por conseguirem fazer uma carga horária maior do que simultâneo ao

período letivo. Mas, este cenário está mudando. Neste último semestre, aumentou 5 vagas em relação ao primeiro semestre de 2018.

Este relato corrobora com a informação extraída do SIE (2018), na qual consta que 33% dos estágios obrigatórios foram realizados em outras cidades. Esta prática, já citada anteriormente pelo PRAE, geralmente acontece no período de férias do acadêmico, e que ela é necessária para auxiliar os alunos a cumprirem com esta obrigatoriedade do curso, uma vez que, como o curso é integral, há maior dificuldade do aluno cumprir o estágio obrigatório concomitantemente com o período letivo.

Em relação as barreiras de relacionamento entre Universidade e empresas, de acordo com o PRAE, a burocracia do sistema de contratação do estágio obrigatório já foi apontada como uma dificuldade pelas empresas, no tocante à elaboração de plano de estágio e cadastro da empresa. Não há percepção, pelo PRAE, de algum tipo de preconceito ou rejeição dos alunos da UTFPR. Ainda, aponta que percebe o aumento do número de estagiários nas empresas pela mão de obra importante que possuem, e que houve casos de as empresas preferirem alunos da UTFPR ao invés de outras instituições. Então, cria-se nas empresas uma espécie de filtro, em relação as suas vagas de estágio, dando preferência aos alunos da UTFPR.

As empresas concedentes de estágio de EC, costumam dar *feedback* através do relatório final de estágio. Até agora, todos os alunos atingiram a nota máxima permitida. Dos 10 tópicos avaliados pelas empresas, de acordo com o relatório padrão fornecido pela Universidade, todos os alunos obtiveram nota máxima no estágio.

Quando questionado sobre a frequência das visitas *in loco* do PRAE durante o estágio, o mesmo respondeu que há um contato inicial com a empresa, que pode ser direta ou indiretamente (por telefone, no caso de a empresa ser de outra cidade), apenas no início do processo para cadastramento da UCE. A visitação nas empresas locais geralmente acontece nas empresas que estão começando, e ainda, raramente essas empresas entram em contato com a Universidade. O contato mesmo é apenas inicial, não havendo acompanhamento ao longo das atividades de estágio.

Quanto ao percentual de efetivação dos alunos, o PRAE respondeu que há registrado, apenas uma proposta de efetivação conhecida, após o estágio, por uma empresa de Cascavel/PR. A porcentagem de efetivação é muito baixa. Na última banca que o PRAE participou, dos 5 alunos apenas 1 teve uma proposta de efetivação após a formatura. E ainda, os alunos que defenderão seu Trabalho de Conclusão de Curso em abril de 2019, não possuem nenhuma proposta de efetivação.

Em relação a importância do estágio na vida profissional dos alunos, o PRAE apontou que o estágio é um momento em que os alunos entendem o mercado de trabalho, é neste momento do estágio que o aluno entende, de que forma as disciplinas e o conteúdo que eles receberam durante o curso serão úteis. É o momento real de aprendizagem, aplicabilidade do conhecimento, e é o momento em que os alunos estão inseridos na profissão, considerada uma etapa decisória. É neste momento que o aluno decide em qual área da engenharia ele quer seguir. Deve haver esse momento de proximidade para que o aluno tenha a visão da profissão que ele escolheu. Como um adendo a entrevista, o PRAE relatou que acha que a carga horária de estágio obrigatório é excessiva, e que 200 horas seriam suficientes.

4.2.2 PRAE do curso de Engenharia Mecânica

De acordo com a entrevista realizada com o PRAE do curso de Engenharia Mecânica, o resultado final do estágio obrigatório caracteriza-se pela entrega de um relatório, utilizando-se de um modelo definido pelo colegiado do curso, com a assinatura do supervisor e uma ficha de avaliação do supervisor de estágio. Com estes dois documentos define-se a nota final da disciplina. As empresas repassam as atividades que o aluno desenvolverá. Desta forma, os resultados são melhores, pois quando há uma proposta acadêmica, a mesma pode não ser aceita pelas empresas, confundindo o aluno em suas atividades.

Quando questionado sobre as principais queixas dos alunos, o PRAE relatou que, ao final do primeiro semestre de 2017, entrevistou aproximadamente 20 estagiários e aplicou um questionário. Na ocasião, foram expostos, pelo PRAE, algumas orientações quanto ao comportamento dos alunos dentro do estágio, e como reagir em situações e atividades as quais não competia aos alunos. Ao final do questionário, foi perguntado como eles se sentiram no final do estágio. A maioria deles relataram que não possuíam identidade dentro da empresa, e os alunos se sentiam mal em relação a isso. Foram tratados como simples estagiários, ninguém os chamava pelo nome e fez com que os alunos de EM se chocassem, sentindo-se mal dentro do campo de estágio. Esta queixa foi geral.

Na parte profissional, que é a área que o PRAE pode atuar, o mesmo relatou que está trabalhando para melhorar as condições de estágio, bem como a maneira como os alunos são submetidos a prática de estágio. Atualmente, os alunos entram em contato com a empresa, verificam as necessidades e criam a demanda.

O PRAE comentou ainda, que se algum projeto iniciado por determinado aluno, não é concluído por algum motivo, este projeto é deixado de lado, frustrando a empresa, a qual cria uma expectativa em relação àquela determinada demanda. Identificado isso, a coordenação do curso de EM está tentando implantar um programa, em concordância com a empresa, para que os projetos possam prosseguir de um aluno para outro, caso o projeto seja muito extenso e demande mais tempo do que o previsto, para estágio obrigatório, pela Universidade.

Em relação a dificuldade de se encontrar oportunidade de estágio obrigatório em Guarapuava, o PRAE relatou duas situações: por um lado, tem aluno que escolhe o que fazer e onde fazer e consegue a oportunidade; por outro lado, há alunos que reclamam que querem fazer estágio em suas cidades de origem e não conseguem as vagas pela falta de convênios, situação a qual a Universidade não possui condições de customizar para cada aluno, de acordo com suas necessidades pessoais. A escassez de oportunidade de estágio, de acordo com o PRAE, está ligada também a situação econômica do país, que na área de EM, está diminuindo a demanda por mão de obra, e por consequência, a diminuição de contratação de estagiários.

No que se refere ao relacionamento das empresas com a UTFPR, o PRAE alega que possui contato com as empresas, com coordenadores, supervisores, e que só recebe elogios dos alunos. Desta forma, considera que os alunos da UTFPR campus Guarapuava do curso de EM são muito bem vistos pelas empresas em geral. Um problema apontado pelo professor, é que existe muita rotatividade nas empresas do ramo, e que os supervisores por sua vez, fazem parte dessa rotatividade de pessoal. Isso prejudica o processo de acompanhamento de estágio, pois muitas vezes a rotatividade acontece durante as atividades de estágio dos alunos. Assim, todo aquele trabalho inicial de apresentação da Universidade tem de ser refeito, comprometendo o bom andamento das atividades de estágio.

Em relação ao acompanhamento *in loco* das atividades dos alunos, o PRAE alegou que acompanha todas as empresas, e que esse acompanhamento acontece no começo e na metade do estágio, para verificar se o aluno está comparecendo, principalmente nas empresas de grande porte, onde há um grande potencial não apenas para um aluno, mas para vários alunos.

A importância do estágio obrigatório, sob a visão do PRAE, é começar a vivenciar a aplicabilidade técnica. Alguns alunos rebatem ao professor, alegando que consideram a Universidade muito teórica e que o estágio é uma atividade apenas para cumprir como requisito de aprovação. Mas, no estágio ele consegue realmente ver a importância da aplicabilidade da teoria, porque eles não têm a dimensão exata de como uma teoria bem aplicada, pode impactar na economia e na lucratividade da empresa.

E por outro lado, tem um outro item importante que o PRAE relatou, que sente dificuldade em repassar de uma forma explícita nas disciplinas, a competência do aluno em relação a responsabilidade, assiduidade, interesse e organização, e que os alunos que possuem tais características, serão profissionais diferenciados no mercado de trabalho.

O percentual de efetivação dos alunos, de acordo com o PRAE, depende diretamente da economia do país. Quando a economia estava boa, alguns anos atrás, as empresas ligavam para a Universidade para verificar se um determinado aluno estava disponível, pois queria contratá-lo. Porém, atualmente, relata que este cenário mudou, e que hoje a contratação efetiva está baixa. Apontou ainda, a percepção que muitas empresas contratam estagiário como substituição de mão de obra efetiva, pelo baixo custo de contratação. Relatou que se recorda de 5 efetivações recentes de alunos que foram estagiários, mas que não há um controle efetivo de contratações.

4.2.3 PRAE do curso de Tecnologia em Manutenção Industrial

De acordo com a entrevista realizada com o PRAE do curso de Tecnologia em Manutenção Industrial, o resultado final do estágio obrigatório também é apresentado em um Relatório de Estágio, assim como os demais cursos abordados. Esse relatório inclui as atividades que os alunos fazem, as atividades desenvolvidas, o que fizeram durante o ano e as conclusões que chegaram. As atividades de estágio são definidas de acordo com a necessidade e demandas das empresas.

Quanto ao recebimento de queixas dos alunos de TMI, o PRAE comentou que o curso até hoje, formou poucos alunos, e que, desta forma, não recebeu nenhuma queixa dos alunos. Relatou ainda, que o curso de TMI possui uma característica diferente dos demais cursos de graduação da UTFPR: a grande maioria de seus alunos, são pessoas que já estão trabalhando na indústria e que buscam na graduação, uma forma de complementação do conhecimento. Desta forma, o aluno consegue convalidar suas horas de estágio através das atividades laborais que exercem. De acordo com o professor, dos dez alunos formados em TMI no ano de 2018, apenas três foram fazer estágio obrigatório, pois os demais já estavam empregados e convalidaram as suas atividades. Assim, não foi relatado pelo PRAE a queixa dos alunos em relação à dificuldade em encontrar oportunidade de estágio obrigatório em Guarapuava.

As visitas de estágio acontecem apenas no começo, por exigência da Universidade, para ver se as condições de trabalho (ambiente salubre, atividades empresarias condizentes com o curso, entre outros) são ideais, e apenas em empresas locais. Em relação ao perfil dos alunos,

o PRAE relatou que o aluno de TMI tem como característica já estar inserido no mercado de trabalho, e que procura a Universidade em busca de qualificação. Em relação ao percentual de efetivação, relatou que não é feito um levantamento oficial, mas os últimos alunos que fizeram estágio foram contratados, sem relatos de números concretos.

Quando perguntado sobre a importância do estágio obrigatório, o PRAE respondeu que a importância é pela inserção no mercado de trabalho e aplicabilidade da teoria na prática. Sair da Universidade já com algum nível de experiência, auxilia na formação profissional dos alunos. A Universidade muitas vezes não tem condições de repassar todas as situações práticas para o aluno, por isso o estágio é importante, para aproximar o aluno à sua futura profissão.

De acordo com o PRAE, o aluno de TMI sai extremamente qualificado e a aceitação no mercado é muito boa, e a empresa percebe o perfil profissional que é formado pela UTFPR, pois o nível de exigência do curso é alto, e por consequência, o conceito do curso é muito bom.

4.2.4 PRAE do curso de Tecnologia em Sistemas para Internet

De acordo com a entrevista realizada com o PRAE do curso de Tecnologia em Sistemas para Internet, o resultado final do estágio obrigatório é o desenvolvimento de sistemas ou alguma outra atividade envolvendo programação, e então, ele deve defender essa atividade a qual ele desenvolveu. Desta forma, o aluno elabora um relatório, apontando as técnicas utilizadas, as dificuldades encontradas, e sempre de acordo com as necessidades da empresa.

Quando perguntado sobre as queixas dos alunos, o PRAE comentou que o estágio na área da computação é bem tranquilo. Dado a peculiaridade de ser empresas de software, o aluno desenvolve o que ele aprende, e percebe que geralmente nas empresas tem mais estagiários do que funcionários.

A área de computação, de acordo com o professor, já se caracterizou por ofertar mais vagas de estágio obrigatório, do que a necessidade da UTFPR. Porém, com o passar dos anos, os alunos começaram a relatar que estavam com muita dificuldade de se inserir no mercado de trabalho através do estágio. Então nesses casos, o PRAE flexibilizou as atividades de estágio obrigatório, convalidando projetos de extensão em instituições de caridade e escolas.

O PRAE de TSI faz parte do Núcleo Setorial da Tecnologia da Informação coordenado pela Associação Comercial e Empresarial de Guarapuava (ACIG), que consiste na reunião de vários empresários e representantes das entidades envolvidas com o setor de tecnologia, que se reúnem periodicamente para discutir assuntos pertinentes e troca de experiências. Nestas reuniões, as empresas sempre pedem estagiários para o professor. Atualmente há 4 vagas em

aberto, e não há alunos para indicação. Todos os alunos disponíveis estão alocados no mercado de trabalho, seja pelo estágio obrigatório, não obrigatório ou contratado com carteira assinada.

Há ainda, o relato de um ótimo relacionamento entre a Universidade e as empresas concedentes de estágio, pois de acordo com o PRAE, os docentes do curso de TSI estão constantemente preocupados em passar conteúdo que abordem tecnologias que estão em uso no mercado. Ainda, relata que é difícil acompanhar todas as novas tecnologias porque a todo momento surgem novas tecnologias, novas ferramentas, e as aulas devem ser constantemente alteradas para acompanhar o mercado. Por isso, a necessidade de atualização dos professores é bem presente, e que os professores de TSI são elogiados por alguns empresários que preferem contratar alunos da UTFPR por esse fator.

Quanto a frequência de acompanhamento *in loco* das atividades de estágio pelo PRAE, o mesmo comentou que dificilmente visita as empresas. Relatou que só realiza uma primeira visita, e que costuma frequentar as empresas informalmente, não como obrigatoriedade da Universidade e nem como representante do curso.

Na opinião do professor, a aprendizagem é maior no campo de estágio do que na sala de aula. Assim, esse contato dos alunos com as atividades profissionais, através do estágio, é fundamental. Há ainda, orientação do professor e incentivo aos alunos a procurarem o estágio como forma de aprendizagem. Percebe-se, desta forma, a diferença de nível entre alunos que fazem estágio obrigatório nas empresas e aqueles que fazem projeto de extensão. O nível de conhecimento para os estagiários nas empresas é maior e a maturidade profissional é diferenciada.

Não houve indicação do PRAE, quanto a dados estatístico e números concretos em relação a efetivação dos alunos, depois de realizarem o estágio obrigatório. Em tempo, comentou que Guarapuava tem grande potencial na área de computação, e atualmente o mercado de trabalho está bem propício para a área.

Diante do exposto, percebe-se que os PRAEs possuem papel fundamental na formação profissional dos alunos, atuando como agentes integradores entre a Universidade e as empresas, e o acompanhamento do aluno *in loco* é essencial nesse processo. Ainda, percebe-se que a função principal do PRAE não se restringe somente ao acompanhamento administrativo burocrático do estágio obrigatório, mas também como conselheiro funcional e orientador dos alunos.

4.3 PERCEPÇÃO E PAPEL CO-FORMADOR DAS EMPRESAS CONCEDENTES DE ESTÁGIO

Diante da importância da Universidade na formação profissional dos alunos, e da atuação dos alunos no mercado de trabalho através do estágio obrigatório, há a necessidade de se investigar outra parte integrante deste processo: as empresas concedentes de estágio. Foi aplicado um questionário, às empresas concedentes para identificar a percepção que elas possuem em relação aos alunos da UTFPR, e como percebem a própria instituição de ensino. O questionário possui 39 perguntas e pode ser consultado no Apêndice 1.

Para responder o questionário foram convidadas 66 empresas, que concederam oportunidade de estágio obrigatório, entre janeiro de 2017 a dezembro de 2018. Estas empresas estão localizadas na cidade de Guarapuava e também em outras cidades do estado do Paraná, até mesmo em outros estados, conforme citado no capítulo 3. Das 66 empresas convidadas, obteve-se 31 respostas, representando 47% da totalidade das empresas que receberam alunos/estagiários.

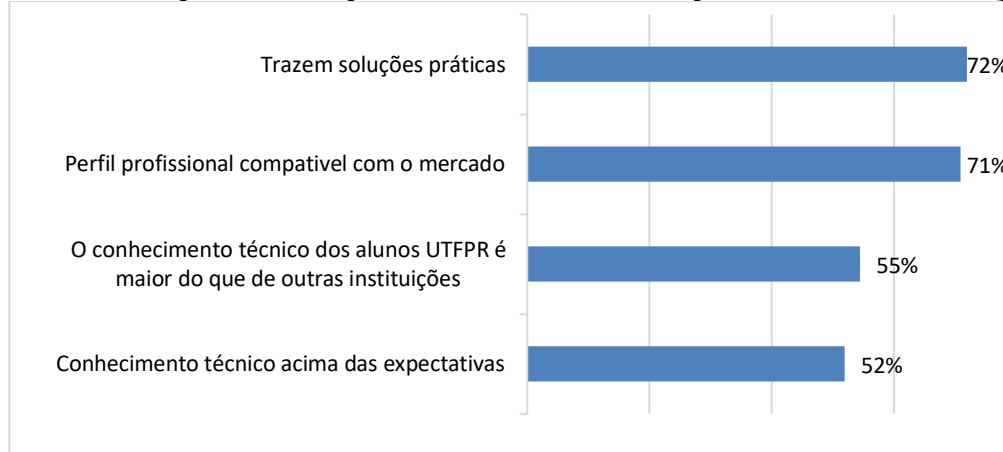
O questionário inicia-se investigando os cursos que as empresas recebem estagiários, e contatou-se que: 45,2% dos respondentes receberam alunos de Engenharia Civil; 38,7% receberam alunos de Engenharia Mecânica; 25,8% receberam alunos de Tecnologia em Sistemas para Internet e; 6,5% receberam alunos de Tecnologia em Manutenção Industrial. Estes dados relacionam-se com o número de TCE elaborados pela DIREC, que demonstraram que o curso com os maiores números de contratos firmados foi a Engenharia Mecânica, seguido de Engenharia Civil, Tecnologia em Sistemas para Internet e por último, Tecnologia em Manutenção Industrial.

O fato do curso de EM possuir o maior número de contratos firmados, mas ter ficado em 2º lugar nas empresas respondentes, pode ter ocorrido devido a maioria das empresas que não responderam ser de outras cidades da região (das 21 empresas não respondentes que receberam estagiários obrigatórios do curso de EM, 16 são de outras cidades).

Um dos objetivos do estudo, foi pesquisar se as empresas percebem a diferença em relação dos acadêmicos da UTFPR aos alunos de outras instituições de ensino. Assim, 62% dos respondentes afirmaram que já receberam alunos de outras Instituições de Ensino, dos mesmos cursos que os alunos da UTFPR, e deste percentual, 52,4% concordam/concordam plenamente que os alunos da UTFPR se destacam positivamente dos demais alunos de outras instituições de ensino.

Ademais, em relação à comparação entre os acadêmicos, e para melhor compreensão deste comparativo, apresenta-se o Gráfico 1:

Gráfico 1: Frequência das respostas concordam/concordam plenamente com as afirmações.

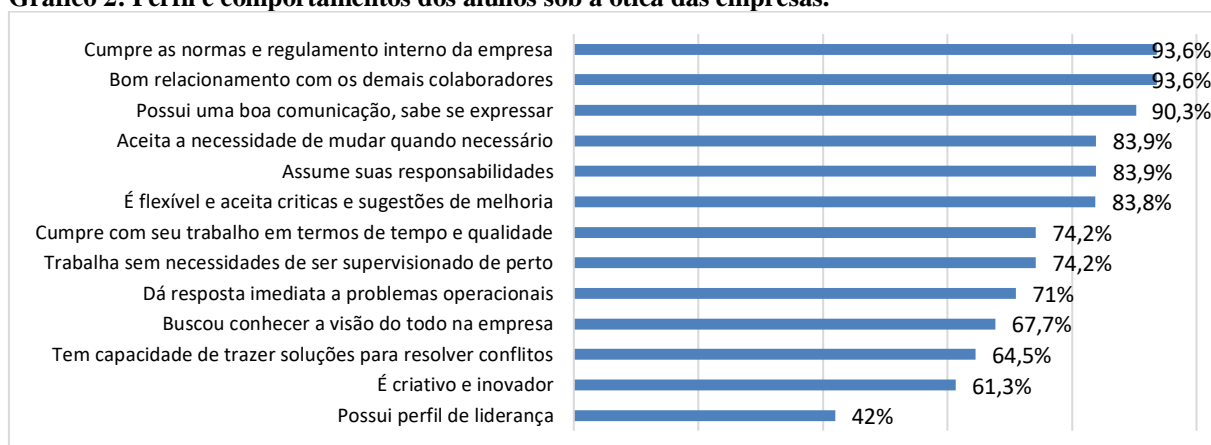


Fonte: A Autora 2019.

Na questão 8, em que as empresas consideram que os alunos da UTFPR já chegam na empresa conhecendo o mercado de trabalho dentro da profissão que escolheram, 76% dos respondentes discordam plenamente ou nem concordam/nem discordam com a afirmação. Este dado pode ser relacionado com a falta de experiência profissional dos alunos, pois conforme o abordado neste estudo, o estágio obrigatório possui como um de seus objetivos, o contato prático com o mercado do trabalho e suas atividades, bem como a aproximação da teoria à prática.

Quanto a avaliação do estagiário atuante dentro das empresas, perguntou-se qual era a expectativa das empresas em relação aos alunos da UTFPR. Para 54,8% dos respondentes, os alunos cumpriram as atividades apenas de acordo com o esperado, e para 38,7% os alunos foram além das expectativas, demonstrando sinais de proatividade dos alunos.

Da décima à vigésima segunda pergunta, buscou-se investigar o perfil e o comportamento dos alunos, sob a percepção das empresas respondentes. Para auxiliar a análise destes aspectos, elaborou-se o Gráfico 2. Os percentuais apresentados referem-se as respostas que concordam parcialmente/plenamente com cada afirmativa:

Gráfico 2: Perfil e comportamentos dos alunos sob a ótica das empresas.

Fonte: A Autora 2019.

Diante do exposto, podemos perceber que a maioria das empresas respondentes consideram que os alunos da UTFPR possuem características relevantes para uma boa formação, possuem comportamento adequado no ambiente de trabalho, não apresentam problemas com relacionamento pessoal com os demais colaboradores, assumem as responsabilidades, cumprem prazos e realizam seu trabalho com qualidade.

Percebe-se ainda, que os índices começam a diminuir nos quesitos: visão do todo da empresa, capacidade de trazer soluções práticas para resolução de conflitos, criatividade e inovação e por último, perfil de liderança. A diminuição destes índices pode estar relacionada à falta de experiência profissional dos alunos, que buscam o estágio justamente para agregar valor as suas aptidões profissionais.

Ainda, para complementar a percepção dos alunos nas empresas, foi solicitado as UCE's avaliarem, dando notas de 0 (menor nota) a 5 (maior nota) para alguns aspectos comportamentais relacionados aos alunos, tais como: comportamento ético, comprometimento, transparência, determinação e persistência, trabalho em equipe e capacidade de adaptação. Todos esses quesitos foram avaliados com nota máxima, nota 5, por mais de 70% dos respondentes. Já aspectos como atitude empreendedora e profissionalismo, receberam nota 4.

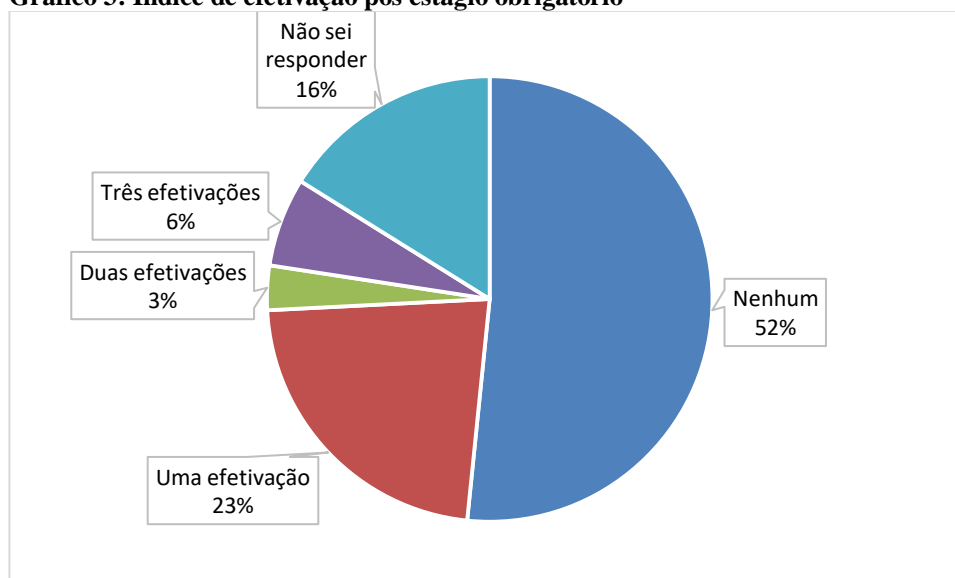
Quando questionados em relação à procura dos alunos interessados em realizar estágio na sua empresa, 52% dos pesquisados relataram que sempre recebem currículos e propostas de estágio obrigatório, em suas empresas, de alunos da UTFPR. Este dado corrobora com o exposto pelos PRAEs, que relataram que a maioria dos alunos não sentem dificuldades em encontrar oportunidade de estágio na área de seu curso.

Em relação a divulgação das vagas de estágio obrigatório, 35% das empresas relataram que sempre pedem indicação de novos estagiários, para os estagiários que serão substituídos, ou que já estão alocados na empresa. Já para 32,3% dos respondentes, a divulgação das vagas

é feita enviando e-mail às instituições de ensino. O modo de divulgação menos utilizado, de acordo com a minoria das respostas (12%), é o hábito de ligar e comunicar via telefone as vagas de estágio obrigatório.

No que se refere ao índice de efetivação dos alunos ao longo ou ao final do estágio, quando questionados a respeito disso, obteve-se os seguintes dados, de acordo com o Gráfico 3:

Gráfico 3: Índice de efetivação pós estágio obrigatório



Fonte: A Autora 2019.

Diante do exposto, percebe-se que 52% das empresas respondentes não efetivaram nenhum aluno nos últimos 2 anos e que, as empresas que efetivaram totalizam 32% das respostas. Em relação a opção de “não sei responder” se fez necessária na medida em que a pesquisa foi direcionada ao supervisor de estágio na empresa, e nem sempre o supervisor tem contato com a área de Recursos Humanos ou com o setor responsável pela efetivação dos estagiários.

A questão número 27 do questionário é relacionada às atividades propostas de estágio na empresa, em que 67,7% dos respondentes alegaram que as atividades foram definidas e solicitadas pela empresa, e em 32,3% das empresas, as atividades de estágio foram definidas em conjunto com a empresa e o aluno/estagiário.

Para subsidiar a análise no papel formador da Universidade através do estágio, foi investigado nas unidades concedentes de estágio, a percepção delas em relação ao processo de ensino dos alunos da UTFPR. Ao serem questionados sobre a colaboração da empresa no processo de aprendizagem, solicitou-se que os respondentes dessem uma nota de 0 (menor nota) a 10 (maior nota), para as seguintes afirmativas:

- Percebo que a minha empresa contribui, através do estágio obrigatório, para a formação profissional dos alunos. Nota 10: 35,5%; Nota 9: 16,1%; Nota 8: 41,9%.
- Percebo que os alunos da UTFPR contribuem para a resolução de problemas e gargalos existentes na empresa. Nota 10: 22,6%; Nota 9: 19,4%; Nota 8: 29%.
- Nunca tive problemas de relacionamento entre o supervisor de estágio na empresa e o estagiário. Nota 10: 77,4%; Nota 9: 3,2%; Nota 8: 16,1%.
- Não recebo queixas dos colaboradores em relação aos estagiários. Nota 10: 61,3%; Nota 9: 16,1%; Nota 8: 9,7%.
- Nunca houve casos de discriminação na empresa, pelos alunos serem estagiários. Nota 10: 80,6%; Nota 9: 12,9%; Nota 8: 6,5%.

Diante do exposto, percebe-se que as empresas concordam que influenciam no processo de aprendizagem dos alunos, através das oportunidades de estágio obrigatório que oferecem em suas organizações. Ainda, um dado interessante, é que para 80,6% dos respondentes, não há relatos de discriminação pelos alunos serem estagiários.

Esta questão merece uma atenção especial, diante do relato do PRAE de Engenharia Mecânica, o qual levantou a queixa de cerca de 20 alunos, os quais se sentiam discriminados no campo de estágio por serem estagiários. Como o número de contratos de estágios firmados dos alunos de EM, em 2017 e 2018, representam 38,8% do total dos contratos, se esta discriminação de fato ocorreu, não foi apontada nos dados deste questionário.

A aplicação deste questionário buscou detectar qual é o nível de relacionamento entre a Universidade e as empresas. Dessa maneira, as questões 33 a 37 são direcionadas para investigar esse relacionamento entre empresa e Universidade. As perguntas foram elaboradas, e o respondente deveria escolher, em uma escala, entre “nunca” e “sempre”.

Quando perguntados sobre a frequência com que recebiam as visitas ou qualquer outro tipo de contato, 58,1% disseram que nunca/quase nunca receberam algum contato dos Professores Responsáveis pelo Estágio, e para 77,4% dos respondentes, nunca receberam visita dos professores. De acordo com as entrevistas dos PRAEs, esse fato se confirma, pois eles relataram que visitam apenas no primeiro contato com a empresa, e que depois não possuem o costume/rotina de retornar as empresas. Outra afirmativa, é que a empresa mantém um bom relacionamento com os professores, e aqui, as respostas estão equilibradas, pois 32,3% dizem que nunca mantém um relacionamento; 29% relatam que às vezes mantém um relacionamento; e 22,6% responderam que sempre mantém um bom relacionamento com os professores.

Em relação a divulgação da UTFPR campus Guarapuava, 71% responderam que nunca receberam algum tipo de e-mail, propaganda eletrônica, folder, newsletter ou qualquer outro tipo de comunicação ou informativo sobre a Universidade. Esta visibilidade da UTFPR para as empresas externas é importante para a imagem institucional, uma vez que de acordo com os objetivos da Universidade, é dever da entidade estar em constante comunicação com a comunidade externa.

Pesquisou-se também, a percepção das empresas em relação a burocracia e tramitação dos documentos pertinentes aos estágios, e obteve-se os seguintes números: 22 das 31 empresas pesquisadas concordam parcialmente/plenamente, de que a tramitação dos documentos de estágio é rápida e ágil, e para a maioria, o processo não é burocrático. Ainda, de acordo com 42%, falta maior atuação da Universidade dentro do campo de estágio, ou seja, nas empresas.

Ainda, um dado relevante, é a concordância plena de 55% das empresas, quando perguntados sobre a intenção de contratação efetiva de alunos da UTFPR, para integrar o quadro efetivo de pessoal, se houvesse maiores condições financeiras para isso. Este dado vai de encontro com a afirmativa do PRAE de EM que afirmou que as empresas só não efetivam mais alunos, pelas condições econômicas atuais do país.

A questão 37 do questionário afirma que a empresa prefere alunos da UTFPR do que alunos de outras instituições de ensino. Para 52% dos respondentes, é indiferente se o aluno é da UTFPR ou de outra instituição de Ensino. Esse fator pode ter ocorrido devido a falha no contato entre a Universidade e as empresas, apontadas pelos PRAEs e confirmada pelas empresas.

Para finalizar, foram disponibilizadas as duas últimas questões, para as empresas descreverem o motivo pelo qual preferem alunos da UTFPR aos alunos de outras entidades educacionais. Para sintetizar os comentários, elaborou-se o Quadro 3:

Quadro 3: Comentários gerais preferência alunos da UTFPR.

Comentário 1	Conheço mais os professores da UTFPR
Comentário 2	Mais conhecimento, e mais persistência nas resoluções de problemas, compromisso com a empresa, profissionais.
Comentário 3	Melhor qualidade técnica.
Comentário 4	São mais responsáveis. Porém o nível de aprendizagem não é o suficiente.
Comentário 5	Alunos da UTF, que tenham a mesma disponibilidade dos alunos de outras instituições, tem preferência. Porém, nenhum aluno da UTF tem a mesma disponibilidade devido às grades de horários.
Comentário 6	Os alunos de Universidades Federais tendem a serem mais dedicados aos estudos, bem como elaboram maiores desenvolvimento técnicos, claro que isso dependerá muito de cada aluno.
Comentário 7	Alunos de melhor capacidade intelectual

Comentário 8	Percebo que os alunos possuem mais dinâmica em exercer suas atividades, são mais flexíveis e comprometidos, com boa postura diante dos usuários. Alunos de outras instituições já pecaram em detalhes básicos como pontualidade, aparência e higiene (por incrível que pareça) além do mínimo de conhecimento da área. Percebo nitidamente que os alunos da UTFPR têm mais disciplina, postura e comprometimento. Nunca nenhum professor supervisor de estágio me procurou (supervisor do TJ - Guarapuava) para acompanhamento dos estagiários e estreitamento de laços com a UTFPR. Não conheço quem são os professores supervisores da instituição, mas isso ocorre com outras faculdades também, infelizmente. Não há a procura de feedback/acompanhamento por parte da UTFPR com as instituições que contratam os estagiários para formar um laço bilateral de ajuda e informações sobre o estagiário.
Comentário 9	Nível de conhecimento dos alunos da UTFPR é muito maior do que de outras instituições de ensino.
Comentário 10	Melhor preparo e conhecimento acadêmico
Comentário 11	Comprometimento
Comentário 12	O ritmo de estudo e a necessidade de "se virar" para avançar as cadeiras, se o aluno for um bom aluno, resulta em uma pessoa mais dinâmica, que aprende a questionar os problemas, a encontrar a resposta praticamente sozinho. Ficando a função da empresa em orientar a direção do trabalho e os objetivos de cada tarefa, supervisionando se há correções para fazer na tarefa elaborada. Não havendo necessidade de constante cobrança se a tarefa está sendo realizada.

Fonte: A autora 2019.

Diante do exposto, percebe-se que alguns apontamentos em relação aos alunos são observados por mais de um comentário, como o nível de conhecimento técnico dos alunos, boa postura profissional, maior comprometimento, profissional mais dinâmico e responsável. Para finalizar o questionário, foi aberta a possibilidade de as empresas relatarem suas percepções, elogios, comentários e/ou queixas, a saber pelo Quadro 4:

Quadro 4: Comentários gerais sobre os alunos estagiários da UTFPR.

Comentário 1	Alunos com muitos conhecimentos e vontade de aprender, UTFPR está de parabéns. É uma honra receber estagiários da UTFPR.
Comentário 2	Estou muito satisfeito com os estágios da UTFPR, acredito que temos muito a evoluir, mas, estamos caminhando juntos para isto com a participação da UTFPR no NTI- Acig Guarapuava
Comentário 3	Muita reclamação de relacionamento aluno/professor. Nunca veio um professor ou supervisor na nossa empresa. Eu me formei na UTFPR 1987, eram épocas diferente, porém a relação aluno professor muito melhor. Professores trabalhavam na área, hoje são mestrands e doutores, porém, pelo que sabemos nunca trabalharam.
Comentário 4	Acordamos juntamente com o estagiário atuar no planejamento, análise e pratica as atividades relacionadas a mecânica de forma a torna-lo um profissional melhor.
Comentário 5	Maior problema dos alunos da UTF é a questão dos horários porque dispõem apenas de "janelas de horários" disponíveis. Existe também uma questão cultural dessa "nova geração" que ainda é difícil de trabalhar.
Comentário 6	A única crítica é a indisponibilidade de horários para estágio, devida a carga horária do curso, que poderia ser melhor dimensionada, facilitando o acesso dos alunos aos estágios.
Comentário 7	Acredito ser importante estreitarmos mais o relacionamento entre nosso RH e a UTFPR, com isso acredito que podemos contratar mais alunos em nosso programa de estágio. Obrigado pelo convite em fazer tal pesquisa.
Comentário 8	Em algumas questões foram indicados que não houve ou há interesse em contratar o estagiário devido ser um órgão público que a contratação se dá através de concurso público. Demais considerações respondidas na questão anterior.

Comentário 9	Os estagiários que recebemos não se interessam em seguir na empresa. Desejam apenas cumprir o período de estágio como demanda do curso e após isso se interessam mais por continuar com a vida acadêmica (pós, mestrado, etc.). Justamente o contrário que esperaríamos de alunos formando-se num curso tecnológico. Normalmente estes alunos acabam formando-se e saindo da cidade, o que no meu entendimento acaba atrapalhando muito o desenvolvimento local de nossa região. Não é nada fácil encontrar profissionais da área aqui em Guarapuava-PR.
Comentário 10	No meu caso a minha estagiária foi excepcional, ela superou as minhas expectativas e contribuiu muito a minha empresa.
Comentário 11	A resposta do questionário foi direcionada de acordo com o nome do estagiário indicado. De 2015 a 2019 foram contratados 5 estagiários da UTFPR-GP, sendo um efetivado, no entanto nota-se que boa parte dos questionamentos variam de acordo com o perfil da pessoa.
Comentário 12	O conhecimento de mercado de trabalho pelo estagiário somente se dá na prática pois há uma grande distância entre ouvir o que ocorre, e participar dele lutando pela sobrevivência. Na (nome da empresa), as pessoas têm funções de importância, inclusive o estagiário, não há espaço no mercado para aqueles que apenas querem cumprir horas e fechar o currículo. Todos devem trazer ideias, procurar pontos de melhorias naquilo que já fazemos, como normalmente faria uma pessoa que tem vontade de conquistar uma vida melhor. Um engenheiro é um profissional de grande poder de impacto na sociedade, o aluno tem de entender que uma casa decimal realmente faz muita diferença a depender do caso, que o custo realmente é importante para o cliente e para a empresa, que o cliente não perdona erros e os mesmos vão custar muito dinheiro e estresse, que trabalhamos com pessoas difíceis de ensinar e colaborar, que roubam, que teimam, e que não basta ser talentoso tecnicamente, a engenharia é construída também de relacionamentos interpessoais. As instituições de ensino devem formar um profissional com talentos além dos acadêmicos, pois isso apesar de suma importância, não irá torná-lo um profissional feliz em sua profissão por si só. Quanto ao estagiário aqui presente, é uma pessoa dedicada e postura profissional.

Fonte: A autora 2019.

Conforme comentários expostos, percebe-se que há comentários positivos e de elogios, assim como há alguns comentários em relação oportunidade de melhoria da Universidade, e ainda sobre o comportamento do aluno estagiário.

Ainda, o comentário número 9 sinaliza que os alunos realizam o estágio obrigatório apenas como forma de cumprir com uma obrigatoriedade para obtenção do diploma. Este comentário vai de encontro com o relato do PRAE de Engenharia Mecânica, o qual percebe que os alunos não aproveitam o estágio obrigatório de acordo com a sua finalidade, e que o consideram apenas um requisito para aprovação.

Todavia, apesar da diversidade de opiniões e posicionamentos, não se deve ignorar tais comentários, embora não sejam todos relatando as mesmas queixas, de que alguns pontos devem ser revistos, para a melhoria contínua do ensino, proximidade da Universidade e empresa e também para o atendimento das expectativas do mercado de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As concepções e apontamentos apresentados neste estudo são frutos do conjunto metodológico apresentado, acrescido da reflexão da autora sobre sua experiência, prática e vivência acerca da temática estágio, de acordo com suas atividades laborais que estão diretamente ligadas com o tema. Portanto, constitui-se em uma importante contribuição para o aprofundamento do debate sobre o tema, e ainda, possibilita novas reflexões para a continuidade deste estudo.

A partir dos objetivos estabelecidos, dos dados obtidos e das análises realizadas, fica claro que o estágio é um ato educativo que ocorre fora do ambiente acadêmico, mediante a elaboração de um contrato, nesse caso chamado de Termo de Compromisso de Estágio, firmado por três atores que têm papéis distintos e importantes no processo: o estudante, que busca oportunidade de exercitar na prática a teoria estudada no curso; a empresa ou parte concedente, que abre oportunidade de aprendizagem e recebe uma pessoa interessada em colocar a seu serviço os conhecimentos adquiridos, recebendo em contrapartida conhecimentos técnicos atualizados e, por fim, a instituição de ensino, que articula externamente uma oportunidade de formação mais ampla aos seus alunos.

A realidade do mercado de trabalho, o estágio obrigatório oportuniza aos estudantes, a inserção profissional mediante a troca de conhecimento, e as empresas ao mesmo tempo realizam uma ação de interesse social quando proporcionam oportunidades de aprendizado para os estudantes. Também é necessário registrar a preocupação do governo federal, que institui pela política pública uma forma oficial de acolhimento, de qualificação e de encaminhamento profissional das novas gerações, através da regularização do estágio a partir de 2008.

Ainda, pode-se citar as dificuldades na execução desse estudo. No que se refere participação das empresas concedentes de estágio, esta poderia ser mais efetiva, contribuindo para uma coleta de dados mais consistente. Como a aplicação do questionário precisou ser eletrônica, houve muitos casos de e-mails que retornaram, supervisores que não estão mais no quadro pessoal das empresas, rotatividade, entre outros. A pessoalidade do questionário *online* pode ter contribuído para inibir o respondente, apesar da dedicação da autora na apresentação do objeto do estudo. Percebe-se ainda, a necessidade de atualização cadastral constante, e não somente no início do processo administrativo do estágio obrigatório.

Em relação a legislação de estágio, o estágio se caracteriza por um movimento dinâmico, pois ao mesmo tempo em que está marcado por retrocessos, como a aceitação de sua utilização substitutiva aos empregos tradicionais, também há avanços a serem comemorados, tendo em vista os inúmeros benefícios que pode proporcionar a todos os envolvidos e a criação de novos direitos aos estagiários.

Embora muitos avanços puderam ser alcançados, há de salientar que a última atualização da legislação se deu há mais de 10 anos. Considerando a dinamicidade dessa modalidade de aprendizagem profissional, ressalva-se a importância desse tema estar constantemente nas pautas públicas, seja para manter os avanços conquistados, como para buscar novos direitos e benefícios.

Contudo precisa-se comentar a atuação e importância da DIREC no processo de gestão, sendo considerada como uma “ponte” entre a Universidade e a empresa. Diante do exposto, fica salienta-se o desempenho da Diretoria, na administração dos contratos, bem como na organização dos FOREC’s, os quais possibilitam a proximidade das duas pontas.

De acordo com o questionário, há uma falha na proximidade do ambiente externo e o ambiente acadêmico, devido aos professores entrarem em contato apenas uma vez, no início do convênio. Como sugestão, a gestão da Universidade pode atuar em ações mais concretas e que de certa forma, aproxime o empresário dentro da Universidade, bem como articular ações para que os PRAEs acompanhem mais de perto as atividades dos alunos nas empresas.

Percebe-se então a necessidade de intensificar as visitas *in loco* dos professores, bem como maior atuação da DIREC para aumentar a participação das empresas nos Fóruns. Evidencia-se, dessa forma, a importância da Universidade, bem como da DIREC, no processo formador dos alunos, e, portanto, conhecer as suas especificidades, seus processos e seu papel no processo se faz necessário para compreender o papel formador externo da Universidade.

Como foi possível perceber ao longo da pesquisa, há poucos estudos oficiais na área específica de estágio obrigatório na UTFPR-GP, sugerindo a necessidade de novos olhares sobre outros aspectos do estágio, como por exemplo a discriminação que os estagiários sofrem no ambiente empresarial ou a crescente substituição das vagas de emprego pelas vagas de estágio. Embora a questão da discriminação tenha sido apontada no relato do PRAE, ela não se confirma através da percepção das empresas, e para sua maior compreensão, sugere-se estudos mais detalhados e com a utilização de novos métodos de coleta e análise de dados.

Com relação ao PRAE, evidencia-se a importância da manutenção do mesmo professor no procedimento de aproximação da Universidade e empresas, dado que, a

rotatividade de professores, bem como a rotatividade de supervisores nas empresas, pode prejudicar o processo de ensino aprendizagem, gerando retrabalho e desgaste motivacional. Além do mais, a falta de registro real do índice de efetivação dos alunos prejudicou a análise dos dados, sendo sugerida a implantação de uma política interna para controle das efetivações pós estágio obrigatório. Um estudo mais aprofundado nos dados reais de efetivação poderia, por exemplo, investigar se as empresas estão concedendo oportunidade de estágio pelo seu objeto principal (ato educativo supervisionado), e de fato, absorvendo esses profissionais, ou somente como utilização de uma mão de obra gratuita.

A indiferença sobre a preferência dos alunos da UTFPR quanto aos alunos de outras instituições apontada na análise do questionário, poderia ser amenizada através da abordagem presencial dos professores, para que as empresas se sintam mais próximas e verifiquem os diferenciais que a UTFPR possui em relação as demais entidades de ensino superior. Essa metodologia de proximidade poderia contribuir para a mudança nessa percepção das empresas, bem como auxiliaria no fortalecimento da imagem institucional da UTFPR campus Guarapuava.

De um modo geral, as empresas possuem uma percepção positiva em relação aos alunos da UTFPR, diante do alto percentual de aceitação obtido na pesquisa, em relação aos diversos quesitos que foram abordados no estudo.

Os apontamentos aqui apresentados representam uma pequena contribuição acerca da temática do estágio obrigatório. A relevância desta dissertação, contudo, está na realização de um estudo que tomou como fonte de dados as empresas concedentes de estágio, os Professores Responsáveis pelo Estágio e empresas concedentes, e cujos resultados podem promover o debate e o aprofundamento acerca do tema. A realização de estudos similares como por exemplo, englobar os alunos estagiários, e também inserir a modalidade não obrigatória, seria interessante para analisar e discutir possíveis diferenças de percepção dos estudantes, empresas e Universidade, bem como ampliar a discussão do tema.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Rosana Cássia Rodrigues; RESENDE, Marilene. Aspectos legais do estágio: uma retrospectiva histórica. **Revista Multitexto**, [S.l.], v. 1, n. 1, fev. 2013. ISSN 2316-4484. Disponível em: <http://www.ead.unimontes.br/multitexto/index.php/rmcead/article/view/36>. Acesso em: 13 fev. 2018.
- BERNARDIM, Marcio Luiz. **Estágio**: da interface entre a escola e o mercado à configuração de uma relação de trabalho de novo tipo. *Emancipação*, Ponta Grossa, 10(2): 479-499, 2010. Disponível em: <http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/913>. Acesso em: 12 out. 2018.
- BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia J. **Aprendendo a entrevistar**: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. *Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC* Vol. 2 nº 1 (3), janeiro-julho/2005, p. 68-80. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/viewFile/%2018027/16976> Acesso em: 13 out. 2018.
- BRASIL. **Decreto Federal nº 20.294, de 12 de agosto de 1931**. Autoriza a Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do Horto Frutícola da Penha e dá outras providências. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20294-12-agosto-1931-511551-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 08 nov. 2017.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942**. Lei orgânica do ensino industrial. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 30 jan. 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De14073.htm. Acesso em: 18 out. 2017.
- BRASIL. **Decreto Federal nº 66.546, de 11 de maio de 1970**. Institui a coordenação do projeto integração destinada à implementação dos estágios práticos... Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546.htm. Acesso em: 08 nov. 2017.
- BRASIL. **Decreto Federal nº 75.778, de 26 de maio de 1975**. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de 2º grau profissionalizante. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Decreto+75778%2F75>. Acesso em 18 out. 2017.
- BRASIL. **Lei Federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes... Brasília, DF: *Diário Oficial da União*, 25 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788. Acesso em: 10 out. 2017.
- BRASIL. **Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o estatuto da criança e do adolescente e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm. Acesso em: 09 nov. 2017.
- BRASIL. **Lei Federal nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977**. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de curso profissionalizante de 2º grau e supletivo. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494.htm. Acesso em: 08 nov. 2017.

BRASIL. **Lei Federal nº 8.859, de 23 de março de 1994.** Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8859.htm. Acesso em: 08 nov. 2017.

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978.** Aprova as normas regulamentadoras – NRs. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR16.pdf>. Acesso em: 09 out. 2017.

BRASIL. **Senado Federal 2015. Aprovada proposta que proíbe estágio não remunerado.** Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/05/20/aprovada-proposta-que-proibe-estagio-nao-remunerado>. Acesso em: 10 nov. 2017.

BRASIL. **Senado Federal 2019. Arquivada PL 424/2012 que proíbe estágio não remunerado.** Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/109147>. Acesso em: 02 fev. 2019.

BUCHOLZ, Sandra D. **A universidade como espaço de formação continuada:** de formação continuada: tensões e possibilidades. Disponível em: <file:///C:/Users/anton/Downloads/1676-5928-1-PB.pdf>. Acesso em: 25 jan., 2019.

BURIOLLA, Marta Alice Feiten. **Supervisão em serviço social:** o supervisor, sua relação e seus papéis. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

CAPONE, Luigi. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.47-70, jan./jun.2010. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/luigi_capone.pdf. Acesso em: 30 out. 2017.

CARVALHO, Saulo. O estágio supervisionado da teoria à prática: reflexões a respeito da epistemologia da prática e estágio com pesquisa, a luz da pedagogia histórico-crítica. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, SP, v. 13, n. 52, p. 321-339, nov. 2013. ISSN 1676-2584. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8640245>. Acesso em: 14 dez. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CIEE. **Unidades CIEE Brasil.** Disponível em: <http://www.ciee.org.br/portal/institucional/mapa.asp>. Acesso em: 30 out. 2017.

CIN. **Centro de Integração de Estudantes.** Disponível em: <http://www.estagioscin.org.br/institucional.aspx>. Acesso em: 30 out. 2017.

COLOMBO, I. M.; BALLÃO, C. M. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014. Editora UFPR.

DALLEGRAVE NETO, J. A. **Inovações na legislação trabalhista:** reforma trabalhista ponto a ponto. São Paulo: LTr, 2002.

EDUCA MAIS. **Na última terça-feira a lei do estágio completou 10 anos.** Conteúdo web de 27.09.2018. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/na-ultima-terca-feira-a-lei-do-estagio-completou-10-anos>. Acesso em 07 fev. 2019.

GAZETA DO POVO. **Estagiário leva R\$ 225 mil de indenização de antigo empregador.** Caderno Vida Pública. Estadão conteúdo web de 17.07.2016. Disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-e-direito/estagiario-leva-r-225-mil-de-indenizacao-de-antigo-empregador-7z7i0y6x0h60jalfd54mupzpzp>. Acesso em: 30 out. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IEL. **O Programa de Estágio do IEL.** Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/iel/canais/iel-estagio/o-programa/>. Acesso em: 07 out. 2017.

INSTITUTO VA. Instituto Via de Acesso. **As técnicas para se ter um estágio de qualidade.** Conteúdo web de 02.10.2018. Disponível em: <http://viadeacesso.org/as-tecnicas-para-ter-um-programa-de-estagio-de-qualidade/>. Acesso em: 07 fev. 2019.

MAGANO, O. B. **Manual de direito do trabalho:** direito tutelar do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAN, Ana Lúcia. **Estágio curricular supervisionado: algumas reflexões.** Biblioteca Anpae – Série cadernos n. 11. São Paulo. 2011. Disponível em: <http://www.anpae.org.br/simposio2011/cdrom2011/PDFs/trabalhosCompletos/comunicacoes/Relatos/0042.pdf>. Acesso em: 05 out. 2018.

MARRAN, Ana Lúcia; LIMA, Paulo Gomes. **Estágio curricular supervisionado no ensino superior brasileiro: algumas reflexões.** *Revista e-Curriculum*, [S.l.], v. 7, n. 2, set. 2011. ISSN 1809-3876. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/curriculum/article/view/6785/4910>. Acesso em: 14 dez. 2017.

MARTINS, S. P. **Estágio e relação de emprego.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n. 1.002, de 1967.** Disponível em: http://www.lex.com.br/doc_3416594_PORTARIA_N_1002_DE_29_DE_SETEMBRO_DE. Acesso em: 28 out. 2017.

NUBE. **Núcleo Brasileiro de Estágios.** Disponível em: <https://www.nube.com.br/institucional#.WN0RrDvyvIU>. Acesso em: 02 nov. 2017.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho R. **Estrutura Organizacional:** Uma abordagem para resultados e competitividade. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SIE. **Sistema Integrado de Estágio**. Sistema interno de administração de contratos de estágio. Direção de Relações Comunitárias. Divisão de Estágio e emprego. Acesso em: 08 out. 2018.

UTFPR. **Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias**. Diretorias. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/guarapuava/estrutura-universitaria/diretorias/direc> Acesso em: 05 fev. 2019.

UTFPR. **Dispõe sobre estágios**. Disponível em: <https://estagio.utfpr.edu.br/>. Acesso em 13 dez. 2017.

UTFPR. **COGERH**. Documentos internos. Consultado em: 07 nov. 2018.

UTFPR. **Institucional**. Disponível em: <http://portal.utfpr.edu.br/institucional>. Acesso em: 07 fev. 2019.

UTFPR. **Histórico da implantação do campus Guarapuava**. Disponível em: <http://www.utfpr.edu.br/guarapuava/o-campus/historico/campus>. Acesso em: 13 dez. 2017.

UTFPR. **Memórias do I FOREC – UTFPR-GP**. 2015.

UTFPR. **Memórias do II FOREC – UTFPR-GP**. 2016.

UTFPR. **Memórias do III FOREC – UTFPR-GP**. 2018.

WERNECK M. A. F. et al. Nem tudo é estágio: contribuições para o debate. **Ciência & Saúde Coletiva**, 15(1): 221-231 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v15n1/a27v15n1.pdf> . Acesso em: 05 out. 2018.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Trad.: Ana Thorell. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZAPPELLINI, Marcello B; FEUERSCHÜTTE, Simone G. **O uso da triangulação na pesquisa científica brasileira em administração**. Administração: ensino e pesquisa. Rio de Janeiro, v. 16 no 2 p. 241–273, 2015. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/238/183>. Acesso em: 08 fev. 2019.

APÊNDICES

APÊNDICE 1**Questionário eletrônico aplicado nas empresas concedentes de estágio obrigatório**



Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

Este questionário tem como objetivo pesquisar com as empresas parceiras da UTFPR câmpus Guarapuava, a sua percepção em relação aos alunos da Universidade que realizam ou realizaram estágio na sua empresa, nos anos de 2017 e 2018. Os quesitos pesquisados serão: Informações gerais sobre o estágio, perfil do estagiário, percepção da empresa e relacionamento com a Universidade. O nome da empresa não será citada no trabalho e nem divulgada em qualquer meio. Sua participação é imprescindível e de extrema importância para a minha dissertação. Grata pela participação!

*Obrigatório

Nome da Empresa/Entidade Pública *

Sua resposta

A sua empresa recebe alunos estagiários de quais cursos da UTFPR? *

- Engenharia Civil
- Engenharia Mecânica
- Tecnologia em Manutenção Industrial
- Tecnologia em Sistemas para Internet

Recebe ou já recebeu em sua empresa, no período de 2017 e 2018, estagiários de outras instituições de Ensino Superior? *

Sim

05/02/2019

Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

 Sim

 Não

 Não sei responder

Se recebe (eu) estagiários de outras instituições, responder as questões abaixo, sendo 1 para não concordo e 5 para concordo plenamente: Os alunos da UTFPR – Guarapuava destacam-se positivamente dos alunos de outras instituições de Ensino

	1	2	3	4	5	
Não concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

O conhecimento técnico dos alunos da UTFPR são superiores ao conhecimento técnico dos alunos das demais instituições

	1	2	3	4	5	
Não concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

Percebo que os estagiários da UTFPR possuem um perfil profissional compatível com o mercado de trabalho

	1	2	3	4	5	
Não concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

Os estagiários da UTFPR trazem soluções práticas e aplicáveis para os problemas existentes na empresa

	1	2	3	4	5	
Não concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo plenamente

O conhecimento técnico trazido pelos estagiários está acima das expectativas da empresa.

05/02/2019

Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

Os estagiários chegam na minha empresa já sabendo como é o mercado de trabalho, dentro da profissão que escolheram.

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

PRÓXIMA

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. Denunciar abuso - Termos de Serviço

Google Formulários





Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

*Obrigatório

AVALIAÇÃO DO ESTAGIÁRIO

Nesta seção, será pesquisado o perfil, comportamento, conhecimento do estagiário na sua empresa.

O que você espera ou esperava em relação aos alunos estagiários da UTFPR? *

- O (s) estagiário (os) cumpriram as atividades e foram além, superando as minhas expectativas
- O (s) estagiário (os) cumpriram as atividades conforme o esperado
- Esperava que o (s) estagiário (s) fosse (m) melhor(es), com mais conhecimento acadêmico
- Esperava que o (s) estagiário (s) fosse (m) melhor(es), com mais conhecimento técnico e prático
- Esperava que houvesse maior comprometimento do (s) estagiário (s) com as atividades propostas pela empresa
- Esperava que houvesse maior maturidade profissional, dado ao nome da Instituição a qual eles estão ligados

Avaliar o perfil do aluno-estagiário, sendo 1 para não concordo e 5 para concordo plenamente: Realiza seu trabalho sem necessidades de ser supervisionado de perto *

05/02/2019

Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

Assume suas responsabilidades para conseguir os resultados acordados *

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

Cumpre consistentemente com os padrões de seu trabalho em termos de tempo e qualidade, executando corretamente já na primeira tentativa *

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

Possui perfil de liderança *

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

Buscou conhecer a visão do todo na empresa, não somente na sua área de estágio *

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

Mantém um bom relacionamento interpessoal com os demais colaboradores da empresa *

1 2 3 4 5

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScffqGammkmVB1tMjLhRwsAbCR7ZCovDO3Olx9XCqPchRMkQ/formResponse>

2/5

05/02/2019

Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

Não concordo Concordo plenamente

Possui uma boa comunicação, sabe se expressar *

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

Dá resposta imediata a problemas operacionais concretos e de fácil solução *

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

Tem a capacidade de trazer soluções para resolver conflitos *

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

É criativo e inovador *

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

Aceita a necessidade de mudar quando as circunstâncias mudam *

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

É flexível e aceita críticas e sugestões de melhoria *

1 2 3 4 5

05/02/2019

Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

Não concordo Concordo plenamente

Cumpre as normas e regulamento interno da empresa *

1 2 3 4 5

Não concordo Concordo plenamente

Avalie, dando notas de 0 a 5, para os seguintes aspectos: *

	0	1	2	3	4	5
Comportamento ético	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comprometimento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atitude empreendedora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transparência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Determinação e persistência	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abertura as mudanças	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profissionalismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Solidariedade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalho em equipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidade de adaptação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VOLTAR **PRÓXIMA**

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.



Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. Denunciar abuso - Termos de Serviço

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScffqGammkmVB1tMjLhRwsAbCR7ZCovDO3Olx9XCqPchRMkQ/formResponse>

4/5

05/02/2019

Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

Google Formulários





Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

*Obrigatório

AVALIAÇÃO DA EMPRESA

Nesta seção, será pesquisado ações da empresa quanto a recepção de estagiários

Em relação a procura de alunos da UTFPR para vagas de estágio em sua empresa. A frequência com que recebo currículos e interessados é: *

- Ao menos um candidato por semana
- Ao menos um candidato por mês
- Ao menos um candidato por semestre
- Ao menos um candidato por ano
- Nunca recebi currículos ou qualquer tipo de interesse dos alunos da UTFPR em fazer estágio em minha empresa
- Sempre que preciso de estagiários somos nós que ligamos na UTFPR atrás de candidatos
- Não sei responder

Quando há vagas de estágio obrigatório em sua empresa, como é feita a divulgação? *

Ligo nas instituições de ensino e comunico a vaga

05/02/2019

Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

 Como você mencionou ao cliente e comunicou a vaga?

- Mando e-mail nas instituições de ensino e comunico a vaga.
- Peço indicação para outros alunos que já estão estagiando na empresa
- Divulgo nos canais digitais da empresa (redes sociais, site, entre outros)
- Nunca houve essa necessidade de divulgar a (s) vaga(s) de estágio obrigatório
- Nenhuma das anteriores

Quantos estagiários da UTFPR que fizeram o estágio foram efetivados na sua empresa? (Considerar o ano de 2017 e 2018 apenas) *

- Nenhum
- 1 efetivação
- 2 efetivações
- 3 efetivações
- 4 efetivações
- 5 ou mais efetivações
- Não sei responder

Em relação as atividades que seriam realizadas durante estágio realizadas na empresa: *

 As atividades que o estagiário realiza/realizou foram solicitadas e definidas

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScffqGammkmVB1tMjLhRwsAbCR7ZCovDO3Olx9XCqPchRMkQ/formResponse>

05/02/2019

Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

- As atividades que o estagiário realiza/realizou foram definidas e determinadas pela minha empresa
- As atividades que o estagiário realiza/realizou foram definidas em conjunto com a empresa e o aluno
- As atividades que o estagiário realiza/realizou foram definidas e sugeridas apenas pelo aluno
- Outro:

Em relação a colaboração de minha empresa quanto ao processo de Ensino X Aprendizagem: Percebo que a minha empresa contribui, através do estágio obrigatório, para a formação profissional dos alunos *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Não concordo Concordo plenamente

Percebo que os alunos da UTFPR contribuem para a resolução de problemas e gargalos existentes na empresa *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Não concordo Concordo plenamente

Nunca tive problemas de relacionamento entre o supervisor de estágio na empresa e o estagiário *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Não concordo Concordo plenamente

Não recebo queixas dos colaboradores em relação aos estagiários *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScffqGammkmVB1tMjLhRwsAbCR7ZCovDO3Olx9XCqPchRMkQ/formResponse>

3/4

05/02/2019

Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

Não concordo Concordo plenamente

Nunca houve casos de discriminação na empresa, pelos alunos serem estagiários *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Não concordo Concordo plenamente

VOLTAR PRÓXIMA

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. Denunciar abuso - Termos de Serviço

Google Formulários





Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

*Obrigatório

AVALIAÇÃO DA UNIVERSIDADE

Nesta seção será pesquisada o relacionamento entre a Empresa e Universidade

Recebo contato da Universidade com frequência (DIREC e/ou Professores) *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

Mantenho um bom relacionamento com o Professor Responsável pelo Estágio *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

Recebo frequentemente em minha empresa a visita do Professor supervisor do estagiário *

	1	2	3	4	5	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

05/02/2019

Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

Nunca Sempre

Sempre recebo algum tipo de propaganda da UTFPR (e-mails, folders, newsletter ou outro tipo de comunicação) *

1 2 3 4 5

Nunca Sempre

Em relação a Universidade *

Discordo
plenamente

Discordo
parcialmente

Indiferente

Concordo
parcialmente

Concordo
plenamente

05/02/2019

Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

O procedimento de tramitação de documentos é rápida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero o processo de contratação (contrato de estágio, relatórios) da UTFPR muito burocrático, deveria ser mais simplificado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falta maior atuação da Universidade no campo de estágio na empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os projetos de estágio poderiam ser melhores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os alunos chegam na empresa sem conhecer a profissão que estão inseridos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O supervisor de estágio na empresa dá suporte suficiente aos estagiários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nunca tivemos problemas entre supervisores e estagiários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se houvesse condições, efetivaria mais alunos da UTFPR para meu quadro de pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prefiro alunos da UTFPR do que de outras Instituições de Ensino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Se há preferência por alunos da UTFPR ao invés de outras Instituições, especificar o motivo

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScffqGammkmVB1tMjLhRwsAbCR7ZCovDO3Olx9XCqPcrhRMkQ/formResponse>

3/4

05/02/2019

Pesquisa com empresas concedentes de Estágio Obrigatório para alunos da UTFPR Guarapuava

Sua resposta

Espaço para comentários gerais, dificuldades encontradas, elogios e/ou críticas em relação aos estagiários da UTFPR câmpus Guarapuava

Sua resposta

VOLTAR**ENVIAR**

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. Denunciar abuso - Termos de Serviço

Google Formulários



APÊNDICE 2
Perguntas da entrevista com os PRAEs

Entrevista com os PRAEs:

1. Formação Profissional do PRAE:
2. PRAE do qual curso? Há quanto tempo é PRAE?
3. Carga Horária de estágio obrigatório?
4. Qual é o trabalho/resultado que o aluno deve apresentar ao PRAE no final do estágio?
5. Qual a maior queixa dos alunos em relação ao estágio obrigatório?
6. Eles encontram dificuldades em encontrar campo de estágio em Guarapuava?
7. Há alguma barreira/resistência em relação ao relacionamento Empresas X UTFPR?
8. As empresas dão feedback da atuação dos alunos? De que forma?
9. Você faz visitação durante o período de estagio nas empresas? Se sim, com que frequência?
10. No campo de estágio, as atividades são previstas pelo PRAE em conjunto com o aluno, ou o aluno executa as atividades que a empresa determina?
11. Na sua opinião, qual a importância do estágio na formação profissional dos alunos?
12. Qual a porcentagem de efetivação após a prática de estágio?