

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ENGENHARIA DE SÃO CARLOS

MURILO HENRIQUE BELLINI

O Estágio Curricular Supervisionado no ensino superior:
análise de cursos de engenharia em uma multinacional do ramo de energia.

São Carlos
2019

MURILO HENRIQUE BELLINI

**O Estágio Curricular Supervisionado
no ensino superior:**
análise de cursos de engenharia em uma multinacional do
ramo de energia.

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Escola de Engenharia de São
Carlos, da Universidade de São Paulo.
Curso de Engenharia de Computação.
Orientador: Prof. Dr. Edmundo Escrivão
Filho

São Carlos
2019

AUTORIZO A REPRODUÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO, POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Prof. Dr. Sérgio Rodrigues Fontes da EESC/USP com os dados inseridos pelo(a) autor(a).

B444o Bellini, Murilo Henrique
O Estágio Curricular Supervisionado no ensino superior: análise de cursos de engenharia em uma multinacional do ramo de energia / Murilo Henrique Bellini; orientador Edmundo Escrivão Filho. São Carlos, 2019.

Monografia (Graduação em Engenharia de Computação) -- Escola de Engenharia de São Carlos e Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo, 2019.

1. Estágio Curricular Supervisionado (ECS). 2. Instituições de Ensino Superior. 3. Estágio Engenharia. I. Título.

Eduardo Graziosi Silva - CRB - 8/8907

FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: Murilo Henrique Bellini

Título: “O Estágio Curricular Supervisionado no ensino superior: análise de cursos de engenharia em uma multinacional do ramo de energia”

Trabalho de Conclusão de Curso defendido em 28/11/2019.

Comissão Julgadora:

Resultado:

Prof. Associado Edmundo Escrivão Filho -
SEP/EESC/USP - Orientador

APROVADO

Prof. Assistente Carlos Goldenberg
SEL/EESC/USP

APROVADO

Prof. Dr. Walther Azzolini Junior
SEP/EESC/USP

APROVADO

**Coordenador do Curso Interunidades Engenharia de Computação pela
EESC/USP :**

Prof. Dr. Maximilian Luppe

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao meu orientador, Prof. Dr. Edmundo Escrivão Filho, por me aceitar como seu orientando, pela disposição e esforço empregado na idealização, elaboração, revisão e aprimoramento deste trabalho e por sempre estar presente nos momentos de dificuldades durante a elaboração deste trabalho.

Aos meus colegas estagiários, que se disponibilizaram a contribuir e agregar informações no que se refere ao conteúdo prático abordado neste trabalho.

À minha namorada, Alice Helena Bertola, pela motivação e enorme auxílio na estruturação e formatação deste trabalho. Você é incrível.

À minha mãe, Nazaré Cecília Germiniani, por me motivar, auxiliar, cobrar resultados e me amparar em todos os momentos de anseio. Você é minha inspiração na vida.

RESUMO

BELLINI, M. H. **O Estágio Curricular Supervisionado no ensino superior: análise de cursos de engenharia** 2019. 000 f. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2019.

O trabalho tem como principal objetivo avaliar como se dá a estruturação e execução de um programa de Estágio Curricular Supervisionado (ECS) de diferentes universidades em uma empresa de grande porte, analisando aspectos de planejamento, aprendizagem e expectativas do programa. O Estágio Curricular Supervisionado tem papel fundamental na geração e construção da identidade profissional do aluno, pois é nele que o estudante pode vivenciar um conjunto de ações responsáveis pela construção crítica e reflexiva dos saberes. Dessa forma, pode-se caracterizar o ECS como um meio de exercício da prática profissional de engenharia, o qual é responsável por apresentar diretrizes para um aprimoramento no relacionamento entre a faculdade e a empresa contratante, com o intuito de aprimorar a formação de estudantes de engenharia, sendo essa uma das formas mais concretas e efetivas de preparação do aluno para o mundo de trabalho. No entanto, o mal planejamento, estruturação e acompanhamento das atividades de estágio pode gerar cenários onde o estudante é utilizado como mão-de-obra barata, sem proporcionar nenhum crescimento profissional, fato que acaba propagando uma falsa sensação de que os conhecimentos adquiridos no cenário acadêmico não são aplicáveis em seu local de trabalho. Como método de pesquisa foi utilizado a denominada pesquisa-ação que trata o pesquisador também no papel de agente envolvido na situação. As técnicas de coleta de dados utilizadas foram o questionário, a entrevista e a observação. As técnicas de análise de dados usadas foram a estatística descritiva e a análise de conteúdo. A partir dos resultados obtidos foi possível determinar que a empresa estudada requisita, de fato, habilidades de engenharia no decorrer do programa de estágio, contribuindo para o crescimento profissional e pessoal dos estudantes. No entanto, nota-se uma falta de participação das Instituições de Ensino Superior (IES) na estruturação e acompanhamento do programa, o que acaba refletindo num excesso de liberdade para as empresas contratantes, que podem atribuir as atividades que julgarem interessantes aos estagiários, as quais podem não corresponder às suas expectativas, deixando de proporcionar crescimento profissional. A contribuição deste trabalho se encontra, portanto, no questionamento da presença das IES no decorrer do programa de estágio e na reflexão de como tornar o ECS mais agregador para as partes envolvidas, tomando como base aquilo que os próprios estudantes julgaram ser agregador ou prejudicial em sua experiência como estagiário.

Palavras-chave: Estágio Curricular Supervisionado (ECS), , Instituições de Ensino Superior (IES)

ABSTRACT

BELLINI, M. H. The Supervised Curricular Internship in higher education: an analysis of engineering courses 2019. 000 f. Undergraduate Thesis – Engineering School of São Carlos, University of São Paulo, São Carlos, 2019.

This paper's main goal is to evaluate the structuring and implementation of a Supervised Curricular Internship (SCI) program from different universities in a large company, analyzing aspects of planning, learning and expectations of the program. The Supervised Curricular Internship (SCI) plays a fundamental role on the creation and construction of the student's professional identity because it's in this process that the student can experience a set of actions responsible for the development of its knowledge. Thus, the SCI can be defined as a mean of providing professional engineering practice and is responsible for presenting guidelines for improving the relationship between the college and the companies, with the objective of improving the education of students of engineering, therefore characterizing one of the most concrete and effective ways of preparing students for the professional world. However, poor planning, structuring and monitoring of internship activities can generate scenarios where the student is used as cheap labor, without providing any professional growth, which ends up propagating a false idea that the knowledge acquired in college are not applicable in their day-to-day job. The chosen research method was the so-called action research, that considers the researcher as an agent involved in the situation. The data collection techniques used were the questionnaire, the interview and the observation. The data analysis techniques used were the descriptive statistics and content analysis. From the results it was possible to determine that the studied company truly requires engineering skills during the internship program, contributing to the professional and personal growth of the students. However, there is a lack of participation of Higher Education Institutions (HEI) in the structuring and monitoring of the program, which ends up characterizing as an excess of freedom for the contracting companies, that can assign any activities they find interesting to the interns, which may not meet their expectations failing to provide professional growth. The contribution of this paper is to investigate if the HEIs are present during the internship program and to propose ways for making the SCI more aggregating for the parties involved, based on what the students themselves thought to be aggregating or harmful in their experience as an intern.

Keywords: Supervised Curricular Internship (SCI), Engineering Course Internship, Higher Education Institutions (HEI)

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição da idade dos entrevistados, em porcentagem.....	45
Gráfico 2 - Distribuição dos cursos dos entrevistados, em porcentagem.....	46
Gráfico 3 - Respostas referentes à pergunta "Você possui um orientador(a) de estágio por parte da universidade?".....	47
Gráfico 4 - Respostas referentes à pergunta: "Como você julga a participação de sua universidade no processo de ECS?".....	47
Gráfico 5 - Respostas referentes à pergunta: "Em seu ambiente de trabalho, você desempenha funções e atividades onde são necessários conhecimentos de engenharia?".....	49
Gráfico 6 - Respostas referentes à pergunta: "O estágio atende às suas expectativas em relação à aquisição de novos conhecimentos e proporciona experiências práticas importantes para a sua atuação profissional?".....	49
Gráfico 7 - Respostas referentes à pergunta: "O ambiente de estágio possibilita a interação com diversos profissionais e a troca de conhecimentos e experiências?".....	50
Gráfico 8 - Respostas referentes à pergunta: "Em sua rotina como estagiário, o quão importante você julga a atuação de seu gestor?".....	51
Gráfico 9 - Respostas referentes à pergunta: "Seu gestor indicou um mentor a você? Ou seja, designou um colaborador para ficar responsável por atribuir tarefas, tirar dúvidas e compartilhar experiências?".....	52

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Avaliação referente à pergunta: "De uma forma geral, como você avalia a participação de sua universidade no decorrer de seu estágio?"	48
Figura 2 - Avaliação referente à pergunta "De uma forma geral, como você avalia o programa de estágio oferecido pela empresa?"	50
Figura 3 - Avaliação referente à pergunta: "De uma forma geral, como você avalia a atuação do seu gestor no decorrer de seu estágio?"	53

LISTA DE SIGLAS

ECS	<i>Estágio Curricular Supervisionado</i>
GTD	<i>Getting Things Done</i>
IES	<i>Instituições de Ensino Superior</i>
PPP	<i>Projeto Político Pedagógico</i>
PDT	<i>Programa de Desenvolvimento de Talentos</i>
TCP/IP	<i>Transmission Control Protocol/Internet Protocol</i>
TI	<i>Tecnologia da Informação</i>

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO	19
1.1 Contextualização da pesquisa	19
1.2 Problema da pesquisa	19
1.3 Objetivo da pesquisa	20
1.4 Estrutura do texto	21
1.5 Motivação	21
CAPÍTULO 2 - REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1 - Estágio Curricular Supervisionado	23
2.1.1 – O conceito do estágio curricular supervisionado	23
2.1.2 - Legislação sobre estágio profissional	24
2.2 – O papel da IES	26
2.2.1 – O papel do coordenador do curso	27
2.2.2 – O papel do orientador	28
2.3 – O papel da empresa	28
2.3.1 O papel do supervisor de estágio	30
2.3.2 O papel do mentor de estágio	31
2.3.3 O papel do Setor de Recursos Humanos	32
2.4 O papel do estagiário	33
CAPÍTULO 3 - MÉTODOS DE PESQUISA	33
3.1 Caracterização da pesquisa	33
3.2 Técnicas de Coleta de dados	34
3.3 Técnicas de Análise de dados	36
CAPÍTULO 4 - A EMPRESA ESTUDADA	36
4.1 A descrição da empresa	37
4.2 A atuação da empresa no Brasil	37
4.3 Descrição do Departamento de Atuação	38
4.4 Descrição do programa de estágio	39
CAPÍTULO 5 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	41
5.1 A realização da coleta de dados	41
5.2 Entrevista com colaboradores da empresa	41
5.2.1 A visão do setor de Recursos Humanos	41
5.2.2 A visão do gestor	43
5.3 Formulário dos estagiários	45
5.3.1 O perfil dos estagiários	45
5.3.2 A influência das IES	46
5.3.3 - O papel da empresa contratante	48
5.3.4 - A atuação do supervisor de estágio	50
	17

CAPÍTULO 6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
6.1 – Contribuições do Trabalho	56
6.2 – Trabalhos Futuros	57
REFERÊNCIAS	58

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização da pesquisa

O estágio curricular supervisionado (ECS) funciona como um agente de transição e inserção do estudante no mercado de trabalho e no mundo profissional. Nesse sentido, pode-se interpretar o ECS como um exercício da prática profissional de engenharia, sendo responsável pelo crescimento pessoal e construção crítica e reflexiva dos conhecimentos. Segundo Calhoun Jr. (1963, p.348), “É responsabilidade do engenheiro estar atento às necessidades sociais e decidir como as leis da ciência podem ser melhor adaptadas através da Engenharia a fim de cumprir essas necessidades” e é nesse sentido que grandes empresas, como a estudada no trabalho, possuem programas específicos e dedicados aos estagiários, programas esses que buscam criar um profissional capacitado e capaz de utilizar seus conhecimentos de forma crítica e inteligente, aplicando-os da melhor forma na solução de problemas em seu nicho de atuação.

1.2 Problema da pesquisa

Um programa como o ECS necessita de uma estruturação sólida, com um planejamento adequado por parte da faculdade e da empresa contratante e um acompanhamento assíduo das duas partes. Com a obrigatoriedade de horas complementares exigidas pelas instituições de ensino e pelo Ministério da Educação, e com a isenção de impostos como incentivo para que empresas contratem em regime de estágio, oferecendo uma oportunidade aos estudantes de iniciar sua experiência profissional.

Infelizmente, alguns empregadores oferecem vagas de estágio, mas na verdade estão interessados em contratar mão de obra barata, sem vínculos empregatícios e diminuir despesas com pagamentos e impostos. Muitas empresas contratam estagiários e os fazem exercer uma função que não tem relação com a área do curso do estudante e muito menos com o propósito do estágio, que é fornecer ensino e capacitação profissional. Em muitos casos, o estágio é utilizado como uma forma de fraudar as obrigações trabalhistas (PINHEIRO, 2008) e os estagiários acabam ocupando vagas de pessoas próprias ou adequadas ao cargo em questão. Frente a esse despropósito, Paula (2004, p. 3) destaca que:

“Entre as consequências podemos citar o aumento do número de desempregados, obviamente decorrentes da troca de

empregados efetivos por estagiários (estagiários custam menos para as empresas); uma maior precarização do emprego, pois, em razão da maior oferta de trabalho gerada pelo aumento do desemprego, as pessoas se sujeitam a ganhar menos para poderem ao menos se sustentarem; um aumento de déficit da previdência social (não há recolhimento de INSS para estagiários); empobrecimento da população (consequência direta da precarização do emprego); entre tantas outras. Ressalte-se ainda que, apesar de ainda ser minoria, estas relações distorcidas de estágio, relações que não preenchem quaisquer requisitos materiais, encontram respaldo em alguns acórdãos, sob o fundamento de que apenas pela presença de integração social do aluno em relação aos seus colegas de trabalho, já se estaria proporcionando aperfeiçoamento acadêmico profissional”.

Dessa forma, não ocorre crescimento profissional e cria-se uma falsa sensação de que os conhecimentos adquiridos no cenário acadêmico não têm aplicação no ambiente de trabalho.

Assim, pode-se formular o seguinte problema da pesquisa:

O Estágio Curricular Supervisionado cumpre seu objetivo de iniciação do estudante de engenharia na prática profissional efetiva, reflexiva e crítica?

1.3 Objetivo da pesquisa

A presente pesquisa tem como objetivo geral **analisar o estágio curricular supervisionado nos cursos de engenharia** e como esse programa é abordado tanto pelas Instituições de Ensino Superior (IES) quanto pelas empresas contratantes.

O objetivo geral se desdobra, então, em objetivos específicos que auxiliam na condução da pesquisa:

- Identificar os objetivos do estágio na perspectiva do estagiário, da IES e da empresa;
- Identificar as funções desempenhadas pela IES (Programa, Coordenador do curso, orientador) no ECS;
- Identificar as funções desempenhadas pela empresa (gestor, tutor) no ECS;

- Identificar os conhecimentos e habilidades pretendidas e de fato desenvolvidas no programa;
- Identificar as contribuições do estágio ao estagiário, à IES e à empresa;

1.4 Estrutura do texto

O trabalho se divide em seis capítulos no total:

1. **Introdução**, que descreve os aspectos gerais do trabalho;
2. **Revisão bibliográfica**, com levantamento de informações acerca do tema a partir de literatura confiável;
3. **Métodos de pesquisa**, com a caracterização da pesquisa e uma breve descrição das técnicas de coleta e análise de dados utilizadas no trabalho;
4. **A empresa estudada**, explicitando sua história e sua área de atuação, além de descrever a proposta de seu programa de estágio;
5. **Análise dos resultados**, feita através dos dados obtidos nas entrevistas e questionários aplicados, desenvolvendo uma visão crítica acerca dessas informações;
6. **Conclusão**, que contempla os principais aprendizados adquiridos na análise dos resultados e na pesquisa bibliográfica, além de fornecer sugestões de possíveis trabalhos futuros;

1.5 Motivação

O período de estágio curricular sempre foi uma incógnita para mim. Digo isso pois nunca soube ao certo se esse período proporcionaria, de fato, crescimento profissional ao estudante ou se seria uma mera formalidade para cumprir todas as disciplinas obrigatórias e finalizar a graduação. Motivado por essa curiosidade e pela conquista de conseguir uma vaga de estágio em uma multinacional decidi, junto ao meu orientador, explorar esse tema e investigar se o ECS cumpre aquilo que promete e traz benefícios para a formação pessoal e profissional do estudante. Dessa forma, o trabalho teve como intuito estudar as problemáticas desse tema e colocar em prova, tomando como base minha experiência e a de meus colegas estagiários durante o programa se, de fato, os conhecimentos de engenharia são requeridos no dia-a-dia de trabalho. Além disso, a ideia por trás do trabalho foi de

investigar o que as grandes empresas esperam dos estagiários e se as IES desempenham um papel ativo nesse processo de estágio.

CAPÍTULO 2 - REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 - Estágio Curricular Supervisionado

O estágio supervisionado é uma prática de aprendizado por meio do exercício de funções referentes à profissão que será exercida no futuro e que adiciona conhecimentos práticos aos teóricos aprendidos nos cursos, sendo através dele que o aluno pode conhecer, analisar e refletir sobre seu ambiente de trabalho.

2.1.1 – O conceito do estágio curricular supervisionado

Colombo e Balão (2014) destacam a importância do estágio no ensino técnico, tecnológico e superior, já que este é um período que reforça a teoria e a prática. Sendo assim, a função do estágio é permitir o aprendizado profissional do estagiário através da experiência prática. Feitoza Silva (2015) entende que o estágio estrutura-se como um campo de treinamento e aprendizagem, o qual viabiliza ao estudante observar a efetivação das exigências profissionais e permite-lhe uma visão crítica ao analisar o comportamento e as ações dos funcionários mais experientes. Este processo é fundamental para a construção do perfil profissional do aluno. Além disso, auxilia diretamente na formação de um novo profissional capaz de lidar com as distintas questões do trabalho, com responsabilidade, consciência e compromisso.

Dessa forma, o ECS vai além do simples cumprimento de exigências acadêmicas e se caracteriza como uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional, além de funcionar como um importante instrumento de integração entre universidade, escola e comunidade (PEDRO FILHO, 2010).

D' Agostinho e Pinheiro (2003) ressaltam a importância do estágio curricular como um mecanismo de inserção do futuro profissional no mercado de trabalho e dessa forma, enumeram os principais objetivos do estágio curricular:

[...]

- Aplicar na prática os conhecimentos teóricos aprendidos no curso;
- Avaliar a possibilidade de sugerir mudanças nas organizações;
- Enfrentar os problemas reais nas organizações;
- Experimentar a resolução de problemas com uma responsabilidade limitada;
- Avaliar o mercado de trabalho;
- Aprofundar sua área de interesse;

- Testar suas habilidades.

e enumeram os tipos de projetos de estágio:

[...]

- Pesquisa aplicada, com objetivo de gerar soluções para problemas;
- Avaliação de resultados, julgando efetividade de um plano ou programa;
- Avaliação formativa, com a intenção de melhorar um programa ou plano, acompanhando sua implementação;
- Proposição de plano, com o objetivo de apresentar soluções para problemas já diagnosticados;
- Pesquisa – Diagnóstico, que é exploração do ambiente, levantando e definindo problemas.

Assim, os autores afirmam que “[...] mais que uma exigência legal, o estágio curricular é um instrumento valioso para avaliação dos cursos de graduação.”. No entanto, segundo Tonini e Lima (2008), a responsabilidade para que o estágio cumpra sua função com o graduando não deve ser atribuída exclusivamente às Instituições de Ensino Superior (IES), devendo ser compartilhada com as unidades de realização do estágio supervisionado. Dessa forma, defendem que é necessário um acompanhamento com o intuito de verificar se as unidades nas quais os alunos realizam estágios estão permitindo que os mesmos possam se desenvolver de forma proveitosa, participando da solução de problemas de engenharia na rotina da empresa.

2.1.2 - Legislação sobre estágio profissional

Palmeira Sobrinho (2008) aponta que os empresários e educadores começaram a demonstrar preocupação com o estágio no decorrer da década de 30. Já na década de 40, surgiram as Leis Orgânicas de Ensino Industrial (Decreto-lei 4.073/1942), que regulamentou o ensino destinado à preparação profissional, principalmente dos trabalhadores da indústria (BRASIL, 1942) e de Ensino Comercial (Decreto-lei 6.141/1943), responsável por normatizar o ramo de ensino, objetivando a formação de profissionais aptos a exercerem as atividades do âmbito comercial (BRASIL, 1943). A partir de então, o termo “estágio” passa a ser utilizado para fins legislativos, a partir da Portaria 1.002/1967, que regulamenta a função do estagiário - proveniente de Faculdades ou Escolas Técnicas - nas organizações do país (BRASIL, 1967).

O documento em questão explicitava os direitos garantidos aos estagiários, como a percepção de bolsa de complementação educacional, obrigatoriedade de seguro contra acidentes no local de estágio e a limitação da carga horária a ser cumprida. Na década de 1970, através do Decreto 66.456/1970, foi estabelecida a implementação de Programas de Estágio para estudantes de Ensino Superior nas áreas de engenharia, economia, administração e tecnologia (BRASIL, 1970). Outros aspectos envolvendo o programa de estágio foram contemplados pelo Decreto 77.778/1975, que além de determinar regras para concessão de estágios no serviço público federal, reconhece a garantia de bolsa-auxílio para o estagiário, assim como carga horária e duração do estágio (BRASIL, 1975). No ano de 1977, a Lei 6.494 foi sancionada, sendo esta responsável por regulamentar a cooperação entre as Instituições de Ensino e as unidades concedentes de estágio (BRASIL, 1977).

No entanto, em 1994, a Lei 8.859 é firmada, alterando alguns aspectos da lei anterior. A principal alteração está na inclusão dos alunos de Ensino Especial como aptos ao estágio (BRASIL, 1996). Posteriormente o tema de estágio volta a ser abordado no artigo 82 da Lei 9.394 de 1996; nele, é concedido às IES o estabelecimento de normas para realização da atividade por parte do aluno (BRASIL, 1996). A partir do surgimento de novas tecnologias e demandas de mercado, percebeu-se a necessidade de um refinamento na regulamentação do estágio e a partir dessa necessidade que nasce a redação da Lei 11.788/2008 ou “Lei do Estágio” (BRASIL, 2008). Essa lei dispõe sobre o estágio de estudantes e altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências (BRASIL, 2008).

A Lei 11.788 estabelece definições, classificações, relações e obrigações da instituição de ensino, do estagiário e da parte concedente, além de definir regras de fiscalização e normas gerais do programa. É interessante destacar alguns pontos abordados por essa lei, como a própria definição do estágio, definida no artigo 1º, que classifica o estágio como sendo um ato educativo escolar supervisionado, que visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho. O artigo 3º, §1º da mesma lei também merece destaque, já que aponta a obrigatoriedade de se haver um

acompanhamento efetivo do programa de estágio pelo professor orientador da instituição de ensino e pelo supervisor da parte concedente.

Dessa forma, a responsabilidade do programa não se restringe a nenhuma das partes envolvidas e deve envolver tanto a instituição de ensino quanto a parte concedente. No artigo 9º da lei é ressaltada a importância de se haver um profissional qualificado da parte concedente, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário para orientá-lo e auxiliá-lo na duração do programa. Conclui-se, portanto, que a Lei 11.788/2008 representa uma evolução no que abrange o estágio, especialmente, dentro dos direitos do estagiário. Mais uma prova disso é que, em legislações anteriores, o estágio não caracterizaria vínculo empregatício. Após o advento da lei em questão, no entanto e conforme seu artigo 3º, §2º (BRASIL, 2008), o descumprimento de algum dos incisos quanto a qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio, dando direito ao estagiário, inclusive, de recorrer na justiça pelos seus direitos.

2.2 – O papel da IES

A Instituição de Ensino Superior desempenha um papel importante em relação aos educandos no processo de ECS e segundo o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) pode ser caracterizada como sendo a entidade dedicada à educação, empreendida por organização oficialmente reconhecida e polarizada para proporcionar cursos, nos termos da Lei de Diretrizes e Bases de Educação Nacional - LDB (Lei 9.394/1996). Nesse sentido, as IES detêm, como principais obrigações e responsabilidades:

- Indicar um professor orientador da área a ser desenvolvida o estágio como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; (inciso III, art. 7º da Lei 11.788/2008);
- Avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
- Exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a seis meses, de relatório das atividades, do qual deverá constar visto do orientador da instituição de ensino e do supervisor da parte concedente (§1º do art. 3º da Lei nº 11.788, de 2008);
- Elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

- Zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local, em caso de descumprimento de suas normas.

Visando enquadrar a universidade aos paradigmas do mundo atual e à formação científica e tecnológica dos estudantes, a LDB (1996) estabeleceu a adequação dos cursos de graduação através das Diretrizes Curriculares Nacionais - DCN, que extrapolam as limitadas fronteiras de currículos mínimos obrigatórios e permitem uma organização curricular com relativa liberdade e flexibilidade. Tal autonomia acadêmica e flexibilização curricular se dá a partir da construção do Projeto Político Pedagógico da IES, o qual pode contemplar um currículo interdisciplinar. O PPP caracteriza-se por expressar a prática pedagógica das instituições e dos cursos, guiando a gestão e às atividades educacionais e, nesse sentido, apresenta-se como um direcionador para a ação, fornecendo uma direção política e pedagógica para o trabalho docente acadêmico. Através dele formulam-se metas e instituem-se procedimentos e planos de ação. Assim, a gestão põe em prática o processo organizacional visando atender ao projeto, o qual atua como um instrumento da própria gestão.

2.2.1 – O papel do coordenador do curso

O surgimento das Coordenações de Cursos foi um dos resultados das inovações proporcionadas pela Reforma Universitária (1968), e foi concebido para atuar como um agente de substituição dos Conselhos Técnicos Administrativos e Congregações, consistindo em um colegiado com a responsabilidade referente aos assuntos direta e especificamente ligados ao ensino, neste caso, o de graduação. As Instituições de Ensino Superior (IES) elegeram diferentes denominações para essas coordenações, como: Comissão de Integração Curricular, Congregação de Carreira, Comissão de Carreira, Coordenação de Curso, etc., buscando adequar-se às imposições legislativas proporcionadas pela Reforma Universitária e, infelizmente, até hoje, o papel desempenhado pelas Coordenações de Curso (ou colegiados equivalentes) não têm sido, salvo raras exceções, o que era de se esperar.

Com a finalidade de observar as diretrizes para um bom funcionamento da Coordenação de Curso, Cantídio (1981) aponta as seguintes atividades funcionais, cabíveis ao coordenador:

- Direção/supervisão de ensino;

- Estudo e formulação de currículos;
- Aprovação de programas;
- Acompanhamento da execução de planos de ensino;
- Avaliação da produtividade do processo de ensino-aprendizagem;

Diante disto, o papel do coordenador do curso é de monitoração sistemática da prática pedagógica dos professores, sobretudo mediante procedimentos de reflexão e investigação. Estas preocupações foram contempladas pela LDB (1996), que imprime ao curso de graduação a forma de uma unidade acadêmico-administrativa dentro da IES e ao coordenador do curso o papel de gestor desta unidade. Esta gerência e administração do curso é entendida por Cantídio (1981) como a gestão de um projeto de aprendizagem. Isto significa dizer que o projeto pedagógico é um instrumento de construção da qualidade educação superior. Porém, ele precisa ser pensado e utilizado pelo seu gestor principal - o Coordenador do Curso.

2.2.2 – O papel do orientador

O docente desempenha o papel de facilitador no decorrer do programa de estágio, isso porque contribui com o processo de profissionalização e aprendizagem do aluno através do acompanhamento pedagógico supervisionado. Dessa forma, segundo o Instituto Euvaldo Lodi (2010), é indispensável a escolha de um professor orientador da área na qual as atividades de estágio serão desenvolvidas como o principal responsável pela avaliação das atividades do estagiário e acompanhamento de seu desenvolvimento na duração do programa. Essas atividades, devem estar de alguma forma relacionadas à área e ao perfil do curso, pois, o principal objetivo do estágio é justamente desenvolver o perfil profissional do estudante (MICHELS et al., 2014).

2.3 – O papel da empresa

A parte concedente do estágio é aquela que assume o papel de contratar os estudantes para cumprimento de seu ECS. O artigo 9º da Lei 11.788/2008 delimita a parte concedente como: “As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional...”.

A busca de estagiários pelas empresas é voltada principalmente para a captação de indivíduos com pouca ou nenhuma experiência profissional, que possam ser desenvolvidos e preparados de acordo com os valores e cultura da empresa. Dessa forma, o foco das empresas nos programas de estágio é o de contratar profissionais que precisam de orientação, suporte, porém que possuem uma base teórica compatível com o segmento de atuação da mesma e que são capazes de realizar atividades relevantes e desafiadoras.

No entanto, para que a experiência de ECS seja proveitosa para todas as partes envolvidas, é necessário que a parte contratante seja responsável e compreenda que o estágio é um período de preparação, aprendizado, experimentação e construção da identidade profissional do contratado. A Lei 11.788/2008 em seu artigo 9º destaca as seguintes obrigações a serem seguidas pela parte concedente do estágio:

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

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

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

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

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

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

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

2.3.1 O papel do supervisor de estágio

Para que o ECS cumpra o seu papel da maneira ideal é necessário que se tenha a presença de um funcionário da empresa contratante, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, com a finalidade de orientá-lo e supervisioná-lo. Para tal profissional, atribui-se a função de supervisor de estágio (BRASIL, 2008).

O supervisor de estágio assume um papel importantíssimo na formação profissional do estagiário, já que atuará como o principal responsável em compartilhar suas experiências, estabelecendo o saber e o fazer. Dessa forma, a supervisão profissional da área é responsável pela orientação e correção do estagiário em todas as suas atividades, garantindo que o mesmo consiga aplicar as experiências adquiridas de forma otimizada quando estiver atuando profissionalmente, o que acaba por reduzir os erros cometidos nesse cenário. Assim, quando há um comprometimento do supervisor de estágio com o processo de ensino e aprendizagem, e do estagiário no processo de aprendizado, a prática profissional torna-se extremamente proveitosa (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

O papel do supervisor no ECS o condiciona ao papel de sujeito ativo, através de diálogos, sugestões, opiniões e interferências constantes na atuação do estagiário. Dessa forma, os profissionais responsáveis por atuar como supervisores de estágio devem se capacitar para tal função, sendo que tal capacitação não se restringe exclusivamente ao plano das técnicas, exigindo portanto um profissional polivalente, que seja flexível e composto de diferentes valores, sendo capaz de responder às novas demandas de trabalho (FEITOZA; SILVA, 2015) e que esteja preparado do ponto de vista pedagógico, ou seja, que tenha facilidade de transmitir o conhecimento prático de forma simples e direta.

Dessa forma, fica explícito que a realização de uma supervisão eficaz é muito desafiadora, principalmente quando se fala no ambiente das engenharias, cujos cursos são estreitamente vinculados às novas tecnologias. Assim, deve ocorrer o processo de valorização do desenvolvimento da engenharia brasileira em duas partes: acadêmica, com o objetivo de melhorar a qualidade dos cursos de graduação de engenharia; e empresarial,

com a finalidade de se garantir a competitividade, já que na atualidade são requeridas do engenheiro novas competências e habilidades (BORGES; ALMEIDA, 2013).

Ferreira e Reis (2013) complementam este raciocínio ao defender a necessidade atual de os engenheiros possuírem as chamadas “*soft skills*”, que se caracterizam como capacidades e habilidades não técnicas. Nesse cenário o supervisor desempenha uma responsabilidade dupla: a de ser um profissional constantemente qualificado e atualizado com as inovações do mercado e, ao mesmo tempo, ser um bom transmissor das habilidades e conhecimentos para os estagiários. Para que esse processo ocorra de forma satisfatória é imprescindível que se tenha uma relação harmoniosa entre o supervisor e o supervisionado, pois caso ocorram divergências ideológicas, o processo de ensino e aprendizagem pode ser comprometido (FEITOZA; SILVA, 2015).

Portanto, temos que o sucesso da supervisão e, por consequência, da formação profissional do estagiário requer o diálogo constante entre todos os sujeitos envolvidos no programa: a instituição de ensino, orientadores, coordenadores de estágio, estagiários e seus supervisores (Borges; Almeida, 2013).

2.3.2 O papel do mentor de estágio

Uma mentoria, em termos gerais, é baseada em dois agentes principais: o mentor e o mentorado. O primeiro sendo caracterizado como um profissional experiente, capacitado e altamente qualificado em sua área de atuação - alguém com um conhecimento prático bem consolidado. Já o mentorado é aquele que não possui uma capacitação adequada em uma determinada área/função ou conhecimentos práticos consolidados e, dessa forma, busca desenvolver habilidades e ampliar seu nível de entendimento.

A mentoria ocorre a partir do momento em que o mentor, através de conselhos, orientações, feedbacks transmite sua experiência para o mentorado e contribui para seu desenvolvimento, possibilitando a este a capacidade de ultrapassar desafios na sua carreira e melhorar sua performance. O conceito de mentoria pode ser aplicado com grandes benefícios aos estágios nas empresas, principalmente àqueles que contemplam atividades mais específicas e técnicas. Isso se deve ao fato de que, muitas vezes os gestores/supervisores de estágio não dispõem dos conhecimentos técnicos específicos ou de uma base de atuação prática consolidada para dar o suporte necessário às atividades dos estagiários ou simplesmente não dispõe do tempo necessário para acompanhar de maneira mais próxima o desenvolvimento dos mesmos.

Dessa forma, a designação de um mentor, responsável por acompanhar de perto o desenvolvimento profissional e pessoal do estagiário através da atribuição de tarefas, troca de experiências e de feedbacks pode ser muito proveitosa tanto para o estagiário quanto para o próprio mentor. O mentor, ao compartilhar sua experiência na área de atuação com o estagiário, acaba reforçando seus conhecimentos e colocando-os à prova na medida em que o estagiário realiza questionamentos envolvendo as tarefas atribuídas a ele. Já o estagiário se beneficia por ter um profissional extremamente capacitado acompanhando suas atividades e se fazendo disponível para quaisquer dificuldades ou dúvidas.

2.3.3 O papel do Setor de Recursos Humanos

Segundo Chiavenato (1995, p. 135) “A Administração de Recursos Humanos significa conquistar e manter pessoas na organização, trabalhando e dando o máximo de si com uma atitude positiva e favorável”. Aplicando essa ideia ao contexto econômico atual, nota-se a extrema importância que a gestão de recursos humanos desempenha em uma empresa. A lógica por trás dessa importância é simples: para que uma empresa seja bem-sucedida é necessário expandir seus negócios ou minimamente manter aqueles já existentes e para que esse crescimento seja expressivo é necessário que seus colaboradores potencializem suas habilidades e conhecimentos enquanto se mantém motivados a contribuir com o crescimento da empresa. Portanto, é de suma importância que ocorra a valorização das pessoas dentro da organização, uma vez que através desse processo o colaborador deixa de ser apenas um número na folha de pagamento e passa a se tornar um aliado da empresa, contribuindo com a criação da identidade da mesma e alavancando seu crescimento.

Para Chiavenato (2010), essa gestão de pessoas depende dos aspectos de cada organização, como sua cultura e estrutura organizacional, seus processos internos, tecnologia utilizada em seu ramo de atuação, seu estilo de gestão utilizado entre outras diversas variáveis importantes. Dessa forma, a gestão de pessoas surge com o intuito de capacitar, desenvolver, estimular e motivar o bem mais precioso de uma organização, que é o Capital Humano e uma boa gestão possibilita o alcance e manutenção de resultados de uma organização.

Segundo Meira (2012) alguns dos aspectos primordiais que caracterizam uma boa gestão de pessoas são: o conhecimento das pessoas de sua equipe, assim como os fatores que a motivam e desafiam; valorização do trabalho bem feito; atenção não apenas com a

comunicação verbal, mas principalmente com a não verbal, como entonação de voz e comportamentos; criar uma cultura de feedbacks; manter um ambiente de transparência e confiança e possuir disposição para auxiliar os colaboradores, acompanhar resultados e valorizar progressos.

2.4 O papel do estagiário

O estágio representa uma etapa muito importante na vida do estudante universitário. É nesse período que o mesmo tem a oportunidade de aprender na prática aquilo que foi visto em sua área de estudo e buscar aprimoramento profissional. O estagiário se caracteriza como um profissional em início de carreira, com capacidade de inovação, transformação, flexibilidade, vontade de aprender e uma visão de mundo mais atual e energética. O trabalho dos estagiários pode ser de grande contribuição para as empresas, pois os mesmos estão bastante interessados em crescer profissionalmente, proporcionando troca de experiências, intercâmbio de novas ideias, conceitos, estratégias e planos.

Segundo Balassiano, Seabra e Lemos (2003), a empregabilidade está diretamente ligada à questão da qualificação profissional, sendo esta composta por um conjunto de atributos que incluem aspectos relativos à educação formal, à capacidade de aprender permanentemente, de empreender, além de um conjunto de atitudes como iniciativa, versatilidade e autonomia. Dessa forma, o perfil do estagiário é altamente compatível com aquele buscado no mercado profissional, fato que torna os programas ECS extremamente importantes para as empresas e para os estagiários que buscam a contratação.

CAPÍTULO 3 - MÉTODOS DE PESQUISA

3.1 Caracterização da pesquisa

Este trabalho de pesquisa pode ser classificado de acordo com as suas características como sendo:

Do ponto de vista da sua natureza, uma **pesquisa aplicada**: objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática e dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais (SILVA; MENEZES, 2005). Portanto, tem propósito de aplicação imediata, em modificar durante ou logo após a conclusão do trabalho, alterações na Faculdade e na empresa.

Do ponto de vista da forma de abordagem do problema, uma **pesquisa qualitativa**: para Silva e Menezes (2005), pois este tipo considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

Do ponto de vista de seus objetivos, uma **pesquisa descritiva**: para Gil (1999 *apud* SILVA; MENEZES, 2001), pois esta pesquisa visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática.

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, uma **pesquisa participante**: de acordo com Gil (1999 *apud* SILVA; MENEZES, 2001), pois se desenvolve a partir da interação entre pesquisadores e membros das situações investigadas.

3.2 Técnicas de Coleta de dados

O estudo de caso teve como técnicas fundamentais de coleta de dados o questionário, a entrevista estruturada e a observação participativa.

O **questionário** é caracterizado por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante. O questionário deve ser objetivo, limitado em extensão e estar acompanhado de instruções. As instruções devem esclarecer o propósito de sua aplicação, ressaltar a importância da colaboração do informante e facilitar o preenchimento. Segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 201-202) e Gil (1999, p. 128-129), o uso do questionário apresenta diversas vantagens, pois atinge grande número de pessoas simultaneamente; abrange uma extensa área geográfica; economiza tempo e dinheiro; não exige o treinamento de aplicadores; garante o anonimato dos entrevistados, com isso maior liberdade e segurança nas respostas; permite que as pessoas o respondam no momento em que entenderem mais conveniente; não expõe o entrevistado à influência do pesquisador; obtém respostas mais rápidas e mais precisas; possibilita mais uniformidade na avaliação, em virtude da natureza impessoal do instrumento; obtém respostas que materialmente seriam inacessíveis.

A **entrevista**, segundo CHIZOTTI (1995, p. 45) é caracterizada como “*“uma comunicação entre dois interlocutores, o pesquisador e o informante, com a finalidade de esclarecer uma questão.” Para o autor a entrevista pode ser de três tipos: “livre (o informante discorre como quiser sobre o assunto), estruturada (o informante responde sobre algumas perguntas específicas), ou semiestruturada (discurso livre e orientado por algumas perguntas-chaves).”*. Para GIL (1999 *apud* SILVA; MENEZES, 2001), a entrevista estruturada, ou formalizada, desenvolve-se a partir de uma relação fixa de perguntas, cuja ordem e redação permanecem invariáveis para todos os entrevistados. Entre as principais vantagens das entrevistas estruturadas estão a sua rapidez e o fato de não exigirem exaustiva preparação dos pesquisadores, o que implica em custos relativamente baixos. Outra vantagem é possibilitar a análise estatística dos dados, já que as respostas obtidas são padronizadas.

A **observação**, segundo GIL (1999 *apud* SILVA; MENEZES, 2001), constitui elemento fundamental para a pesquisa. Desde a formulação do problema, passando pela construção de hipóteses, coleta, análise e interpretação dos dados, a observação desempenha papel imprescindível no processo de pesquisa. Dessa forma, se caracteriza pela utilização dos sentidos com vistas de adquirir os conhecimentos necessários para o cotidiano. No entanto, pode ser utilizada como procedimento científico, à medida que:

- serve a um objetivo formulado de pesquisa;
- é sistematicamente planejada;
- é submetida a verificação e controles de validade e precisão (Selltitz et al., 1967, p. 225).

Dependendo do grau de participação do observador, a observação pode ser caracterizada como simples, participante ou sistemática. No trabalho em questão temos a observação participante, onde o observador assume, pelo menos até certo ponto, o papel de um membro do grupo. Daí por que se pode definir observação participante como a técnica pela qual se chega ao conhecimento da vida de um grupo a partir do interior dele mesmo.

GIL (1999 *apud* SILVA; MENEZES, 2001) aponta que uma das principais vantagens da observação em relação a outras técnicas de coleta de dado é a de que os fatos são percebidos diretamente, sem qualquer intermédio. Assim, a subjetividade, que permeia todo o processo de investigação social, tende a ser reduzida.

3.3 Técnicas de Análise de dados

Como técnica de análise de dados foi utilizada a análise de conteúdo, que é utilizada para tratamento, inferência e interpretação dos dados, sendo organizada pelas seguintes etapas: a pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados obtidos e interpretação. As técnicas utilizadas são análise categorial, análise de avaliação, análise de enunciação, análise de expressão, análise das relações e a análise do discurso (BARDIN, 1979). Dessa forma, a pesquisa realizada teve cunho estatístico descritivo, que tem como objetivo descrever as características de determinado fato, fenômeno ou o estabelecimento de correlações entre variáveis. Possui como envolvimento o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados como questionários e a observação (SILVA, 2001).

CAPÍTULO 4 - A EMPRESA ESTUDADA

4.1 A descrição da empresa

A empresa na qual o estágio ocorreu e por consequência foi alvo do estudo para o presente trabalho se caracteriza como uma potência global diretamente ligada à cadeia de valor da eletrificação - presente desde a geração, transmissão e distribuição de energia até as soluções de redes elétricas inteligentes e aplicações eficientes de energia elétrica - assim como às áreas relacionadas a imagens médicas e diagnósticos laboratoriais. Além disso, a companhia em questão se caracteriza como uma multinacional, cuja sede está localizada na Alemanha, e possui por volta de 377 mil colaboradores, distribuídos em mais de 200 regiões ao redor do mundo, inclusive no Brasil. Operando em fábricas de produção e manufatura, possui escritórios, armazéns, centros de pesquisa e desenvolvimento em quase todo país/região ao redor do mundo.

4.2 A atuação da empresa no Brasil

Presente no Brasil há mais de cem anos, a empresa estudada conta com 13 escritórios regionais, 12 fábricas e 7 núcleos de P&D e se distribui entre as localidades de Manaus, Campinas, Ribeirão Preto, Cabreúva, Jundiaí, São Paulo, Curitiba, Canoas, Porto Alegre, Brasília, Salvador, Recife, Belo Horizonte, Rio de Janeiro e Joinville. É caracterizada como uma empresa de tecnologia integrada, que mantém posição de liderança em diversos segmentos. Dessa forma, construiu no país uma história associada à melhoria da infraestrutura e qualidade de vida da população, tornando-se a maior empresa de tecnologia integrada do Brasil. Hoje, a empresa emprega mais de 5,5 mil colaboradores no país, comprometendo-se a entregar à população soluções alinhadas com seus principais valores: Excelência, Responsabilidade e Inovação. Focada em preparar o caminho para a criação de valor por longo prazo, através de crescimento acelerado a estrutura da empresa se divide atualmente da seguinte forma:

- **Indústrias digitais:** divisão líder de inovação em automação e digitalização. O foco é expandir continuamente o portfólio de empresas digitais, visando incluir futuras tecnologias e oferecer soluções completas e específicas do setor para empresas dos mais diversos portes;
- **Eletricidade e gás:** divisão com foco em oferecer forças combinadas de Óleo & Gás, Geração de Energia e Transmissão ao longo da cadeia de conversão de energia. Utiliza

combustíveis fósseis para geração de eletricidade e para produção e transporte de petróleo e gás;

- **Infraestrutura Inteligente:** divisão responsável por conectar sistemas de energia, tecnologia predial e indústrias visando evoluir a forma que vivemos e trabalhamos. Assim, cria ecossistemas que respondem às necessidades das pessoas e ajudam a utilizar os recursos disponíveis da melhor forma possível;
- **Energia Renovável:** divisão fornecedora líder de soluções de energia eólica para clientes em todo mundo. A ideia é tornar real o que importa e criar energia limpa para as gerações futuras.
- **Saúde:** gerenciada separadamente, a divisão de saúde é líder em tecnologia médica, fornecendo serviços inovadores em diagnósticos e imagem terapêutica, diagnósticos laboratoriais e medicina molecular.
- **Mobilidade:** também gerenciada separadamente, a divisão de mobilidade é líder em soluções de transporte. Englobando o transporte de passageiros e de carga, inclui veículos ferroviários, sistemas de automação de ferrovias, sistemas de eletrificação ferroviários, tecnologia de tráfego de estrada, soluções digitais e serviços relacionados;
- **Serviços Imobiliários:** divisão responsável por gerenciar as propriedades imobiliárias globais da empresa, apoiando-a com estratégias voltadas ao futuro, para a exploração de novos mercados em todo mundo.

4.3 Descrição do Departamento de Atuação

O departamento de atuação dentro da empresa no qual o meu estágio se desenvolveu possui um extenso portfólio, que contempla sistemas supervisórios (SCADA), sistemas de gestão energética, sistemas de administração da distribuição de energia, comércio/gestão de riscos energéticos e operações de cargas controláveis (iluminação pública). Dessa forma, é caracterizado por oferecer soluções voltadas a centros de controle e serviços que incluem: consultoria para soluções de projetos, planejamento, parametrização, integração de ativos de geração, instalação e comissionamento de soluções.

Dentre as principais atividades desempenhadas por mim no programa de estágio, podem-se destacar:

- Concepção de arquitetura de sistemas;

- Administração de infraestrutura de TI (Hardware e Software);
- Redes TCP/IP;
- Virtualização de infraestrutura (VMware);
- Monitoramento de infraestrutura de rede e dispositivos;
- Gerenciamento de Firewall;

É possível concluir, portanto, que a área de atuação proporcionou o desenvolvimento de atividades relacionadas diretamente ao meu curso de formação (Engenharia de Computação), atribuindo responsabilidades e requisitando diversos conhecimentos de engenharia adquiridos no decorrer da graduação. Dessa forma, pude vivenciar na prática as responsabilidades e expectativas de um profissional em uma empresa, entrar em contato com diversos profissionais de diferentes áreas e iniciar a construção de minha identidade profissional.

4.4 Descrição do programa de estágio

O programa de estágio da empresa estudada se difere da maioria dos outros programas oferecidos no mercado atual. A começar pelo nome: o Programa de Desenvolvimento de Talentos (PDT) existe há mais de 30 anos e vem contribuindo com o desenvolvimento e a carreira de jovens estudantes, tendo como principal missão agregar nos conhecimentos técnicos e comportamentais do estudante, para que ele tenha a oportunidade de colocar em prática todo o aprendizado obtido na universidade, conhecendo os diversos segmentos de atuação da empresa.

Um dos principais fatores que destacam esse programa perante o mercado é o fato do PDT assumir, de fato, responsabilidades reais na empresa, deixando de lado a visão de que o estágio é apenas um período de trabalho repetitivo e sem relevância para a empresa contratante e para o estagiário em questão. A ideia principal desse programa é a de que o jovem ingressante contribua com o crescimento da empresa, oxigenando o ambiente com novas ideias, absorvendo ao máximo o conhecimento de sua área de atuação, desenvolvendo seu networking e iniciando a construção de sua carreira profissional.

O programa PDT tem como principais benefícios a oportunidade de realizar *job rotation* (atuação em outras áreas da empresa), treinamentos técnicos e comportamentais específicos, desenvolvimento de competência *on the job* por meio de participação em

projetos especiais e feedback formal de desempenho. Dentre os treinamentos obrigatórios oferecidos aos PDTs durante o programa, destacam-se:

- **Sensibilização GTD:** um treinamento que fornece conceitos básicos de organização pessoal, divisão de tarefas, aumento de produtividade, seguindo os conceitos *Getting Things Done*;
- **Cultura, Comportamento e Carreira:** treinamento focado em fornecer subsídios para a construção de uma carreira de sucesso, contextualizar as diferentes gerações e culturas dos colaboradores da empresa, assim como maneiras adequadas de se comportar com cada uma delas;
- **Compliance:** treinamento focado na criação de senso de responsabilidade nos novos ingressantes, destacando a importância de se obedecer os procedimentos, políticas e diretrizes estabelecidas na empresa, com exemplos de casos reais onde houveram descumprimentos das regras da empresa e as consequências por trás disso;
- **Responsabilidade Social:** treinamento destinado a destacar a importância de ações sociais em nosso país e a diferença que as mesmas fazem na vida daqueles que são menos privilegiados. Possibilidade de participar do programa social da empresa, onde são escolhidas escolas da rede pública e organizados eventos sociais para trazer conhecimento e cultura aos estudantes (feiras de ciência, festivais de música, etc..);
- **Cultura Zero Acidentes:** treinamento oferecido para destacar as políticas de segurança da empresa, explicitando a importância de se prezar pela integridade física e mental dos colegas de trabalho e transmitindo os lemas de segurança da empresa:
 - ✓ Nós cuidamos um dos outros;
 - ✓ Zero acidente é possível;
 - ✓ Segurança e saúde, sem concessões.

No caso do feedback de desempenho, trata-se do Diálogo de Desenvolvimento do Estagiário, uma ação promovida pelo departamento de Recursos Humanos da empresa e que é de realização obrigatória por parte do estagiário. Trata-se de um diálogo realizado na metade do programa, entre o estagiário e seu supervisor direto na empresa, abordando

assuntos relacionados ao desempenho do estagiário até o momento, observações do supervisor a respeito da atuação do estagiário até o momento, destacando os pontos positivos e trazendo dicas e sugestões para trabalhar os pontos negativos, opiniões gerais do programa e discussão a respeito da possibilidade de efetivação na área de atuação.

CAPÍTULO 5 - APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 A realização da coleta de dados

A coleta de dados se deu de duas formas distintas: uma entrevista junto aos colaboradores da empresa e um formulário aplicado aos estagiários participantes do programa.

5.2 Entrevista com colaboradores da empresa

A entrevista foi feita com membros do setor de Recursos Humanos e com meu gestor direto. As questões abordadas foram elaboradas visando entender qual o papel da empresa no programa, o que é esperado dos estagiários, quais são seus pontos fortes e o que poderia melhorar no programa de estágio de forma geral.

5.2.1 A visão do setor de Recursos Humanos

Para entender o que o setor de RH julga como importante no perfil dos estagiários foi feita uma entrevista com duas representantes pelo recrutamento e seleção de jovens talentos na empresa, referidas neste trabalho como R1 e R2. A entrevista foi estruturada com apenas 4 questões que abordam diretamente esses aspectos, sendo elas:

- 1. Qual o objetivo e importância do estágio para a empresa?**
- 2. Qual o papel do setor de RH durante o processo?**
- 3. Quais os pontos fortes na formação acadêmica dos estagiários?**
- 4. O que poderia melhorar no Programa de Estágio?**

As respostas da primeira pergunta mostraram um alinhamento de ideias entre as duas colaboradoras, que defendem que o principal objetivo do programa é o de desenvolver a carreira dos jovens ingressantes, agregando conhecimento e criando uma cultura

compatível com a da empresa. A R1 coloca que: *“Para nós, é muito importante que o estagiário(a) tenha uma experiência positiva, impactando no conceito dele(a) sobre a marca. Queremos formar pessoas que compartilhem de nossa cultura, entenda nossos negócios e que seja nossos parceiros, seja como colaboradores, clientes ou fornecedores.”*, enquanto que a R2 apoia-se mais no aspecto técnico proporcionado pelo programa: *“Desenvolvimento de carreira de jovens estudantes, agregar conhecimentos técnicos e comportamentais, para que os estudantes tenham a oportunidade de colocar em prática todo o aprendizado obtido na universidade, conhecendo os diversos segmentos de atuação da empresa e contribuindo para seu crescimento.”*.

Quanto ao papel do RH durante o programa de estágio, abordado na segunda pergunta, temos que se define principalmente em acompanhar e oferecer suporte. A R1 destaca que: *“O desenvolvimento deve ser feito diariamente pela área de atuação, mas como RH, proporcionamos treinamentos, acompanhamento e suporte em relação a carreira.”* enquanto a R2 aponta que o RH deve *“Garantir que as necessidades do gestor e consequentemente do Business seja atendida, como um consultor, trazer os pontos importantes e provocações das dinâmicas, entrevistas e mostrar uma visão mais holística, que talvez o gestor não esteja tendo por estar mais focado no negócio.”* e adiciona que deve *“Despertar o conhecimento organizacional, trazer novidades, o que está acontecendo no mercado, fora da área de atuação que pudesse contribuir, agregar ao programa.”*

No que se refere aos pontos que são julgados como “fortes” na formação acadêmica dos estagiários, ambas as representantes defendem que é necessário possuir uma base técnica forte e estruturada mas ao mesmo tempo possuir um viés de inovação, estando sempre a par de novas tecnologias e tendências do mercado. A R1 destaca que: *“Com as tecnologias mais avançadas e com um mindset diferente, os jovens trazem uma visão muitas vezes inédita quanto a resolução de problemas. Isto oxigena o ambiente, fortalecendo a inovação e o intraempreendedorismo.”*

Já para os pontos de melhorias do programa de estágio, ambas as representantes apontam que é necessário um maior networking entre os estagiários, com a finalidade de tornar a experiência do programa mais forte, aumentando a troca de experiências adquiridas e dificuldades encontradas.

5.2.2 A visão do gestor

Para compreender a visão que o gestor possui do programa de estágio, de suas obrigações e daquilo que julga importante que os estagiários ofereçam para a empresa, foram elaboradas mais perguntas para a entrevista, que ficou caracterizada com sete perguntas no total, sendo elas:

1- Qual o objetivo e importância do estágio para a empresa?

2- Qual o papel do gestor do estágio?

3- Qual o papel do mentor de estágio?

4- Quais atividades são atribuídas ao estagiário de engenharia?

5- Quais os pontos fortes na formação acadêmica dos estagiários?

6- Quais os pontos fracos na formação acadêmica dos estagiários?

7- O que poderia melhorar no Programa de estágio?

Como resposta para a primeira questão abordada na entrevista, o gestor aponta que: *“O estágio é a ponte entre teoria e prática, garantindo uma transição mais suave entre o que se aprende na academia, ante aos valores culturais e conhecimentos técnicos que existem somente no ambiente de trabalho de uma organização. O estágio está para qualquer profissional assim como a residência está para o médico. Além disso, é o ambiente ideal para exercitar todas as habilidades do indivíduo, num ambiente que deve promover a chance do indivíduo errar, sem grandes consequências, e aprender através deste processo”*. Dessa forma, é possível notar que a visão do gestor se alinha com aquela observada no referencial bibliográfico, destacando a importância que o programa tem no desenvolvimento do jovem profissional.

Quanto ao seu papel, o gestor reconhece sua importância, defendendo que deve guiar o estagiário no decorrer do programa e desafiá-lo a estar em constante processo de crescimento: *“O gestor tem um papel fundamental na formação do estagiário, guiando-o através da sua experiência e conhecimento do negócio, apoiando-o no seu papel e, não menos importante, orientando-o também na formação da sua visão de carreira. Além de todos os colaboradores que apoiam o estagiário, é papel do gestor garantir que todo o potencial do indivíduo seja explorado, tirando-o da zona de conforto na medida certa”*.

No que se refere ao papel do mentor de estágio, o gestor traz que: *“O mentor tem o papel de trazer uma visão complementar à do gestor, garantindo assim que mais de uma*

perspectiva seja apresentada ao estagiário, permitindo-o tirar conclusões e aprendizados ainda mais qualificados, do que apenas aqueles trazidos através do grupo diretamente envolvido no dia a dia do seu trabalho". Dessa forma, reconhece a importância que a mentoria desempenha no aprendizado, visto que agrega no crescimento do estagiário e proporciona a ele uma nova visão, com uma maior profundidade técnica, o que torna o programa de estágio mais completo.

A quarta questão busca entender quais atividades são atribuídas aos estagiários de engenharia e se, de fato, são desafiadoras e requerem conhecimentos que exercitam aquilo que foi aprendido na graduação. O gestor expõe que: *"São atribuídas atividades de todas as naturezas, porém com uma maior ênfase na área técnica e buscando sempre desenvolver aspectos comportamentais. Um bom estágio deve olhar para um estagiário como sendo um profissional completo, permitindo assim que se explore todas as competências possíveis, mesmo que sabendo que alguns elementos não estão 100% desenvolvidos.*

A quinta e sexta questões abordam, respectivamente, quais os pontos considerados fortes e aqueles considerados fracos na formação acadêmica dos estagiários. O gestor é bem direto em sua resposta, apontando que o ponto forte na formação acadêmica dos estagiários são as disciplinas que desenvolvem a área técnica, enquanto considera como ponto fraco a falta de disciplinas que busquem desenvolver aspectos comportamentais, *soft skills*.

Como última pergunta, questionou-se o que poderia melhorar no programa de estágio de forma geral. Assim, o gestor entrevistado traz que: *"O programa de estágio deve estar mais atento aos anseios e demandas do mercado, valorizando as medidas de desenvolvimento do indivíduo que de fato façam a diferença. Num aspecto mais prático, deve monitorar constantemente o feedback trazido pela empresa, e com este subsídio, promover medidas complementares de formação, eventualmente extracurriculares, de tal forma a ser a oferecer uma oportunidade desenvolvimento complementar para o indivíduo, antes que se conclua a formação*". Nota-se, portanto, que o gestor observa uma falta de comunicação entre a empresa contratante e as IES, que deveriam promover alterações em seu programa de graduação, tomando como base o *feedback* fornecido pelas empresas onde os alunos desempenham seus programas de estágio, buscando, dessa forma, se adaptar e desenvolver as competências que de fato são demandadas e valorizadas pelo mercado e promover a melhora contínua de seus cursos de graduação.

5.3 Formulário dos estagiários

O formulário aplicado aos estagiários foi elaborado visando, primeiramente, identificar qual o perfil do respondente, sua instituição de ensino superior e seu curso de graduação na área de engenharia. Em um segundo momento, o intuito foi analisar o tipo de suporte que sua IES oferece na organização e realização do ECS. Posteriormente, o foco foi entender o papel dos estagiários na empresa, as oportunidades de desenvolvimento profissional oferecidas por ela, o ambiente de atuação dos entrevistados e se a atuação no estágio requisita, de fato, conhecimentos de engenharia. Por último, analisou-se o papel do supervisor de estágio no decorrer do programa, qual a relevância do mesmo na rotina do ECS e a possibilidade de indicação de um mentor de estágio. Dessa forma, no final do questionário os estagiários atribuíram uma nota, de 1 a 5, ao suporte oferecido pela sua IES, ao programa de estágio oferecido pela empresa e à atuação de seus respectivos gestores.

5.3.1 O perfil dos estagiários

Por meio dos resultados obtidos tem-se que a amostra de participantes possui uma faixa etária diversa, pois contemplam estudantes com 24 anos (45%), 23 anos (22%), 25 anos (17%), 21 anos (5%), 28 anos (5%), 29 anos (5%), como é possível observar no Gráfico 1 abaixo.

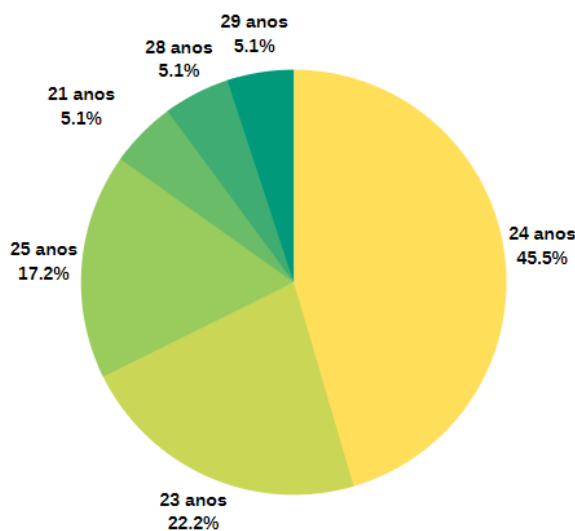


Gráfico 1 - Distribuição da idade dos entrevistados, em porcentagem

Desses estudantes, 33% são alunos da Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI), 22% da Universidade Estadual Paulista (UNESP), 17% da Universidade de São Paulo (USP), 12% da Universidade de Campinas (UNICAMP), 5% da Mackenzie, 5% da Faculdades de Campinas (FACAMP) e 5% da Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ).

Dentre os cursos dos entrevistados, temos as seguintes engenharias: Engenharia Elétrica; Engenharia de Produção; Engenharia Mecânica; Engenharia Civil; Engenharia de Telecomunicações e Engenharia Química, sendo que obedecem a proporção exibida no Gráfico 2 abaixo.

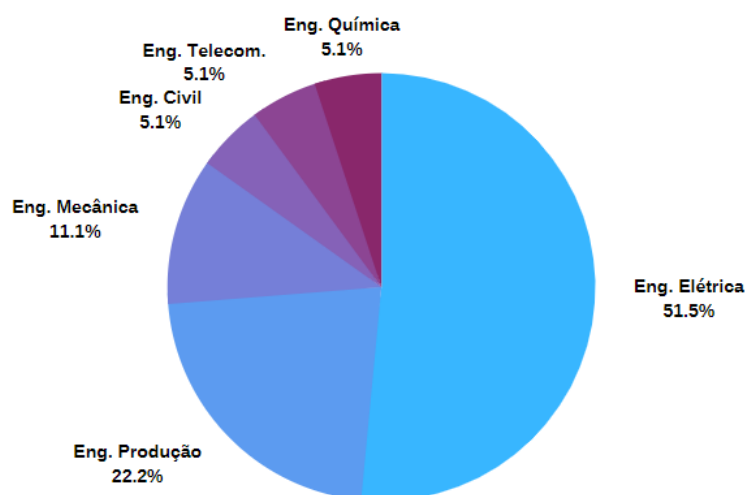


Gráfico 2 - Distribuição dos cursos dos entrevistados, em porcentagem

5.3.2 A influência das IES

Para avaliar a presença das IES no processo de estágio supervisionado foram feitas algumas perguntas específicas aos estagiários, sendo a primeira delas sobre a existência ou não de um orientador de estágio por parte da universidade, com a função de acompanhar o estagiário no decorrer do programa de estágio. As respostas obtidas estão exibidas na Gráfico 3 abaixo:

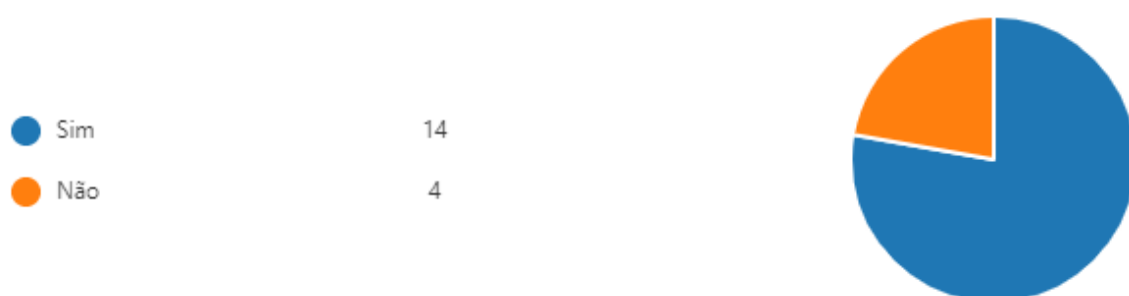


Gráfico 3 - Respostas referentes à pergunta "Você possui um orientador(a) de estágio por parte da universidade?"

Como é possível observar, a maioria dos entrevistados possui orientador de estágio indicado pela IES. No entanto, 22% deles não possui nenhum orientador para acompanhar o programa de estágio, fato que decerto impacta negativamente na experiência do mesmo pois priva uma das partes (a IES) de obter informações relevantes a respeito da compatibilidade entre aquilo que é lecionado para seus estudantes e aquilo que, de fato, é requerido no ambiente profissional de atuação, além de impedir que forneça suporte para o estudante no decorrer do programa de estágio.

Dando sequência aos questionamentos direcionados aos estagiários, a segunda pergunta se refere à classificação que os mesmos fazem da importância da participação de sua universidade durante o processo de estágio. As respostas estão contempladas no Gráfico 4 a seguir.



Gráfico 4 - Respostas referentes à pergunta: "Como você julga a participação de sua universidade no processo de ECS?"

Através da análise desses números é possível observar que a maioria (55%) dos estudantes classificaram sua IES como nada ou pouco participativa; apenas 28% classificou-a como altamente ou muito participativa.

Dentre as sugestões de melhoria observadas pelos mesmos, podemos destacar a do entrevistado 7 (E7), que propõe: *“O orientador de estágio poderia fazer um acompanhamento mensal, com vídeo-chamadas de duração determinada, por exemplo, com fins de aconselhamento”*. Esse apelo é embasado pelos E3, E4, E5 e E8, que também sugerem uma maior presença da IES no decorrer do programa. Já o E1 destaca a necessidade de haver maior presença da IES no período de busca de estágios: *“Se envolverem mais na busca de estágio junto aos alunos, para que o estágio agregue na formação do mesmo”*.

De forma geral, a avaliação da participação das IES por parte dos estagiários não foi muito positiva, correspondendo a uma média de 2,56/5, como é possível observar pela Figura 1 abaixo.

[Mais Detalhes](#)

18
Respostas

★★★★☆
Classificação Média 2.56

Figura 1- Avaliação referente à pergunta: "De uma forma geral, como você avalia a participação de sua universidade no decorrer de seu estágio?"

5.3.3 - O papel da empresa contratante

No que se refere à empresa contratante, a ideia do questionário foi a de validar se os estagiários tiveram contato com profissionais qualificados e se desenvolveram, de fato, habilidades e experiências práticas onde foram necessários conhecimentos de engenharia. Dessa forma, a primeira pergunta questiona exatamente se no ambiente de trabalho foram desempenhadas funções e atividades onde foram necessários esses conhecimentos. As respostas obtidas estão compiladas na Gráfico 5 abaixo.

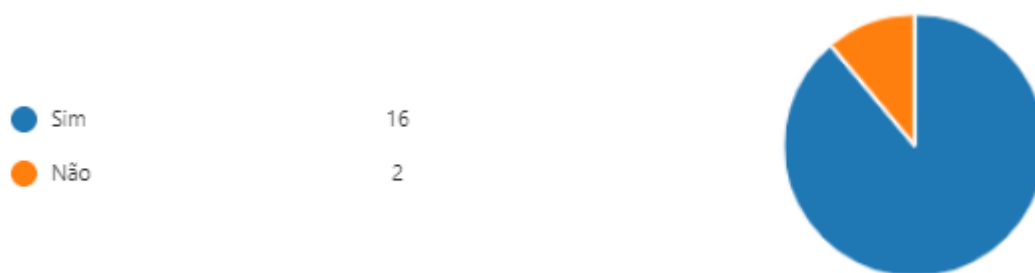


Gráfico 5 - Respostas referentes à pergunta: "Em seu ambiente de trabalho, você desempenha funções e atividades onde são necessários conhecimentos de engenharia?"

É possível observar que a grande maioria dos estagiários (89%) considera que foram necessários conhecimentos de engenharia para suas atividades rotineiras, fato que comprova o comprometimento da empresa em desenvolver profissionalmente seus estagiários nas suas respectivas áreas de atuação. Esse comprometimento é reforçado pelos resultados obtidos na pergunta seguinte: "O estágio atende às suas expectativas em relação à aquisição de novos conhecimentos e proporciona experiências práticas importantes para a sua futura atuação profissional?" Onde 78% dos estagiários responderam que sim, como é possível observar no Gráfico 6 abaixo.

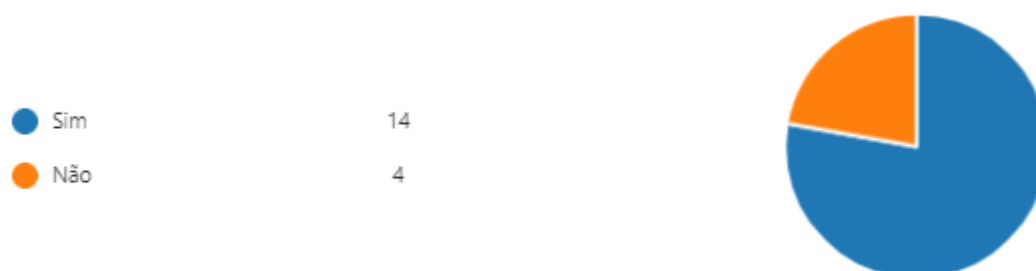


Gráfico 6 - Respostas referentes à pergunta: "O estágio atende às suas expectativas em relação à aquisição de novos conhecimentos e proporciona experiências práticas importantes para a sua atuação profissional?"

Dentre os motivos que fizessem com que os 22% remanescentes respondessem "não", podem-se destacar os comentários do E2: "Deveria haver uma *melhor distribuição das vagas disponíveis de estágio em relação ao curso do estagiário.*". E a do E3: "*Dar mais oportunidade/abertura em áreas diferentes e no meu caso, proporcionar maior*

conhecimento técnico”. Quanto ao networking proporcionado pela empresa, 89% dos estagiários julgaram que o ambiente de estágio proporcionou a interação com diferentes profissionais e a troca de conhecimento e experiência, como é possível observar no Gráfico 7 a seguir.

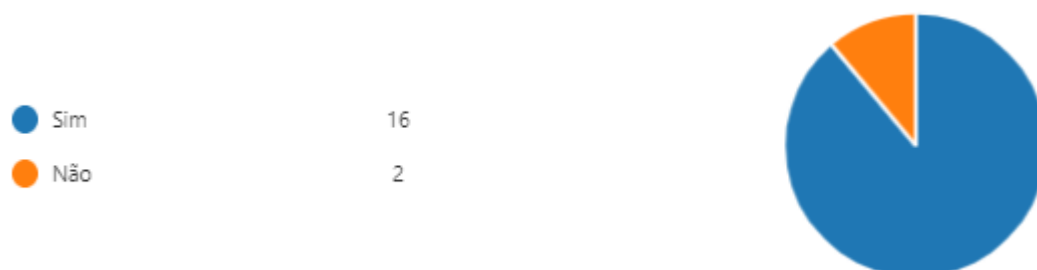


Gráfico 7 - Respostas referentes à pergunta: "O ambiente de estágio possibilita a interação com diversos profissionais e a troca de conhecimentos e experiências?"

É possível visualizar os reflexos da elevada taxa de aprovação dos estagiários para com o programa oferecido pela empresa através das respostas obtidas na quarta pergunta: “Caso haja possibilidade, você teria interesse em ser efetivado pela empresa?” onde 83% dos entrevistados responderam que sim. Esse resultado é um indicativo de satisfação dos estagiários, já que é contra-intuitivo querer ser efetivado em uma empresa que não fornece o desenvolvimento e as condições esperadas. De uma forma geral, os entrevistados avaliaram o programa de estágio oferecido pela empresa de forma positiva, como é possível concluir pela Figura 2 abaixo.



Figura 2 - Avaliação referente à pergunta "De uma forma geral, como você avalia o programa de estágio oferecido pela empresa?"

5.3.4 - A atuação do supervisor de estágio

Para analisar a atuação do supervisor ou gestor de estágio por parte da empresa contratante, foram elaboradas algumas perguntas visando entender qual o grau de importância do mesmo na rotina dos estagiários e as opiniões ou comentários que os

mesmos possuem até o momento de seus gestores. Dessa forma, a primeira pergunta foi elaborada visando entender a importância dos gestores na rotina dos entrevistados: “*Em sua rotina como estagiário, o quão importante você julga a atuação de seu gestor?*”. As respostas obtidas estão contempladas no Gráfico 8 a seguir.

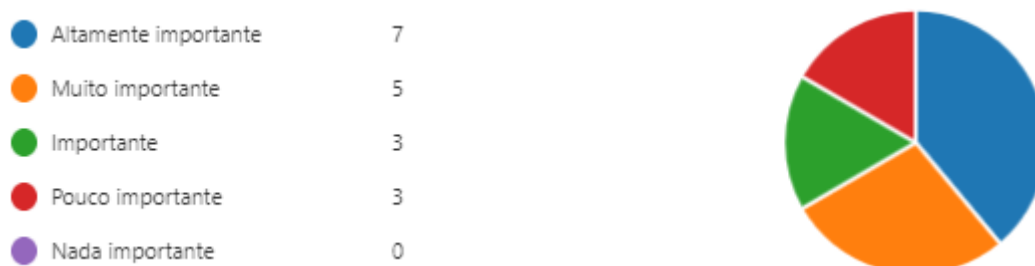


Gráfico 8 - Respostas referentes à pergunta: "Em sua rotina como estagiário, o quão importante você julga a atuação de seu gestor?"

É possível observar uma grande variação de respostas a respeito da presença dos gestores durante o programa, o que é um indicativo de que essa relação varia conforme a área de atuação do estagiário. No entanto, existe uma maior tendência dessa avaliação ser positiva, sendo que 67% dos entrevistados julgaram seu gestor como altamente importante ou muito importante em suas atividades do dia-a-dia. Frente a isso, a segunda pergunta foi elaborada visando entender se todos os entrevistados possuíam mentores, ou seja, profissionais indicados pelos gestores para fazerem um acompanhamento mais próximo dos estagiários ou se apenas algumas áreas da empresa adotavam esse costume: “*Seu gestor indicou um mentor a você? Ou seja, designou um colaborador para ficar responsável por atribuir tarefas a você, tirar dúvidas e compartilhar experiências?*”. Como é possível observar pelo Gráfico 9, as respostas mostram uma divisão entre os entrevistados: aproximadamente metade deles teve um mentor designado para acompanhar suas tarefas, enquanto a outra metade não recebeu, dependendo diretamente de seu gestor para realização e acompanhamento de atividades.

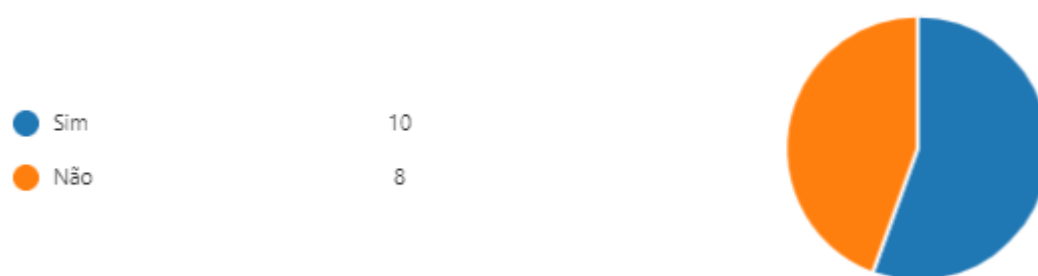


Gráfico 9 - Respostas referentes à pergunta: "Seu gestor indicou um mentor a você? Ou seja, designou um colaborador para ficar responsável por atribuir tarefas, tirar dúvidas e compartilhar experiências?"

Com isso, a ideia foi entender qual a opinião dos estagiários que não tiveram um mentor a respeito de possuírem um, e se isso tornaria o programa mais agregador profissionalmente para eles: *"Qual sua opinião a respeito de possuir um mentor, indicado por seu gestor? Você acredita que se você tivesse tido um mentor, sua experiência durante o estágio teria sido mais agregadora profissionalmente?"*. As respostas obtidas indicaram a mesma tendência: de que muitas vezes os gestores não possuem a base técnica suficiente para auxiliar diretamente os estagiários em suas atividades rotineiras, portanto um mentor seria de grande benefício para o programa. Como exemplo desse cenário, temos a resposta do E5: *"Acredito que o desenvolvimento seria melhor, principalmente na parte técnica, tendo alguém com mais experiência profissional e de atuação no mercado para indicar e orientar os estudos necessários para atuação na área e também por se ter um planejamento melhor do seus pontos a desenvolver e aplicar."*, do E6 : *"Sinto falta de um mentor específico, apesar de sempre haver pessoas dispostas a ajudar. Acredito que um mentor agregaria em muito na experiência, pois existiria um acompanhamento das atividades do estagiário, corrigindo eventuais erros e estimulando a busca por conhecimentos da área."* e do E8: *"Sim, pois não tenho com quem tirar dúvidas técnicas e pedir conselhos."*. Salvo uma única exceção, na qual o entrevistado (E3) julgou que seu gestor desempenhou um papel muito próximo e que seria indiferente ter recebido um mentor ou não: *"Acredito que no meu caso, meu gestor mesmo foi um bom mentor. Duas vezes ou mais na semana fazíamos sessões de coaching para acompanhamento dos projetos. Ele sempre acompanhou de perto as atividades e deu orientações para executá-las. Acredito que não teria diferença se outra pessoa, que não fosse o próprio gestor,*

tivesse feito esse papel.”. Já para os estagiários que receberam um mentor, a ideia foi de validar se, de fato, essa relação foi benéfica na rotina de trabalho: “Você acha que seu mentor agregou mais ao seu aprendizado no decorrer do estágio ou preferiria que apenas seu gestor ficasse responsável por atribuir tarefas a você?”. As respostas foram unânimes quanto aos benefícios apresentados por essa relação próxima com um profissional que trabalha diariamente em contato com os estagiários: “O meu mentor tem sido impecável com relação a presteza e agregando conhecimento para minha formação sempre que possível.” (E4), “O meu mentor foi de fundamental importância para o meu desenvolvimento pessoal e profissional. No meu caso prefiro que o mentor ficasse responsável pelas minhas tarefas, pela proximidade e auxílio que ele fornece.” (E1). De uma forma geral, os estagiários avaliaram o desempenho de seus gestores na duração do programa de estágio positivamente, com uma classificação média de 3,83/5, como é possível observar na Figura 3 abaixo.



Figura 3 - Avaliação referente à pergunta: "De uma forma geral, como você avalia a atuação do seu gestor no decorrer de seu estágio?"

CAPÍTULO 6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O programa de ECS tem como proposta atuar como a porta de entrada do estudante no mercado de trabalho, trazendo desenvolvimento pessoal e profissional para o mesmo. No entanto, isso não depende exclusivamente do estudante e deve ser uma força conjunta entre a IES, o aluno e a empresa contratante. Caso as três partes não estejam em sintonia, o programa de estágio não ocorre da maneira ideal e não proporciona os benefícios em todo seu potencial.

A universidade, como agente formadora, tem um papel fundamental na formação dos acadêmicos. Mas, de um modo geral, a gestão das organizações universitárias demonstra uma lentidão no ajuste às mudanças do mundo do trabalho, e um dos seus principais desafios tem sido integrar a prática profissional à formação acadêmica. Em

contraposição, muitas organizações estão assumindo o papel de preparadoras de seus recursos humanos, numa demonstração clara das dificuldades das universidades em atender aos requisitos do mercado de trabalho e do campo da atuação (BERTELLI, 2002).

Através das informações reunidas neste trabalho, foi possível concluir que, de fato, muitas universidades ainda possuem essa deficiência em integrar a prática profissional à formação acadêmica, demonstrando um claro atraso às tendências de mercado e às competências que são valorizadas pelas empresas da atualidade.

Além disso, foi possível observar que muitas universidades ainda possuem uma participação muito reduzida no processo de formação profissional do estudante, com programas de estágio pouco estruturados e sem acompanhamento adequado. Essa falta de acompanhamento implica numa maior liberdade por parte das empresas em estruturar seus próprios programas de estágio, sem muitas restrições e requisitos impostos pelas universidades.

Tal cenário pode ser benéfico, no caso de empresas bem estruturadas, que buscam estudantes dispostos a crescer profissionalmente, desempenhando funções desafiadoras e compatíveis com sua formação acadêmica ou desfavorável no caso de empresas que não possuem uma boa estrutura, onde os estagiários acabam desempenhando funções que não demandam conhecimentos de engenharia e não proporcionam crescimento profissional adequado.

Quanto ao papel do coordenador do curso nas universidades, temos que se define pelo monitoramento da prática pedagógica dos professores, através de processos de reflexão e investigação, pelo gerenciamento da estrutura geral do curso, promovendo o acompanhamento da execução de planos de ensino, pela avaliação da produtividade do processo de ensino e aprendizagem e, através das informações adquiridas nesses processos, pela realização de alterações e adaptações na forma em que o curso é estruturado. Dessa maneira, a atuação do coordenador de curso se faz extremamente importante no desenvolvimento do programa de ECS, pois ele caracteriza uma ponte direta entre as informações fornecidas pelos alunos e empresas contratantes e a universidade, sendo capaz de promover as mudanças necessárias ao curso, buscando adaptá-lo para atender às demandas do mercado atual e criando uma cultura de melhoria contínua, baseada no *feedback* apresentado por aqueles que, de fato, desempenham atividades no mundo profissional. Um dos aspectos que deveria ser incorporado à estrutura de ensino e que ainda se faz pouco presente nos cursos de engenharia em geral é o desenvolvimento das

chamadas *soft skills*, que são as competências que se referem à personalidade e ao comportamento do profissional, afetando diretamente os relacionamentos no ambiente corporativo e que são tão importantes quanto as *hard skills* (as competências técnicas apresentadas no currículo) para a formação de um engenheiro.

No programa de ECS, o orientador de estágio por parte da IES, assume o papel de facilitador, estando mais próximo do aluno, acompanhando o programa de estágio de acordo com o protocolo estabelecido pela universidade e se fazendo disponível para tirar dúvidas e auxiliar o estudante, caso ele encontre problemas. Pelas informações obtidas por meio do formulário, essa figura ainda se faz pouco presente no decorrer do programa e acaba existindo apenas como mera formalidade por parte das universidades. Dessa forma, seu papel deve ser melhor explorado para que tenha um impacto real no processo de estágio, com um acompanhamento assíduo do desenvolvimento do estudante nesse importante período.

Pelos dados reunidos neste trabalho, foi possível entender que a empresa estudada desenvolve, de fato, competências profissionais compatíveis com os cursos de engenharia, ao mesmo tempo que atribui responsabilidade aos estagiários e proporciona visibilidade profissional. Juntamente, nota-se a preocupação da empresa em capacitar seus profissionais, oferecendo cursos e treinamentos aos seus colaboradores (incluindo estagiários) buscando sempre alinhar seus conhecimentos às tendências de mercado e seus valores e visões à cultura da empresa.

No entanto, é perceptível que não há uma homogeneidade na maneira em que o programa de estágio é conduzido nas diferentes áreas da empresa, o que se deve principalmente à liberdade que o gestor possui em atribuir tarefas e responsabilidades, sem possuir um padrão pré-estabelecido de quais atividades devem ser atribuídas aos estagiários, se devem ser técnicas ou não e qual a frequência de acompanhamento dessas atividades.

Essa liberdade é refletida na variação de respostas obtidas dos entrevistados, que atribuem diferentes níveis de importância ao gestor em sua rotina de estágio. Outro forte indicativo da liberdade fornecida é o fato de que, aproximadamente metade dos estagiários receberam um mentor oficial para acompanhar suas atividades rotineiras, enquanto a outra metade não recebeu essa mentoria, tendo suas atividades acompanhadas exclusivamente pelo seu gestor direto.

Dessa forma, seria mais interessante definir um padrão na atuação dos gestores para

que não haja diferenciação no desenvolvimento dos estagiários de acordo com sua área de atuação ou forma de acompanhamento. Pelos dados reunidos no questionário aplicado aos estagiários foi possível determinar que essa relação de mentoria foi muito benéfica para seu desenvolvimento pessoal e profissional, principalmente pelo fato de que muitas vezes os gestores não possuem uma base técnica adequada para acompanhar e dar suporte às atividades rotineiras.

Portanto, seria de grande benefício que esse papel de mentoria fosse oficializado dentro do programa, tornando obrigatório que um profissional da área fique responsável por acompanhar de perto as atividades desempenhadas pelos estagiários, enquanto o gestor seja responsável por auxiliar em questões comportamentais e de desenvolvimento pessoal, fornecendo *feedbacks* direcionados ao crescimento do estagiário dentro da empresa e ouvindo suas opiniões a respeito de mudanças e melhorias na área, junto com suas expectativas de desenvolvimento a curto, médio e longo prazo.

Conclui-se, portanto, que, de fato, o Estágio Curricular Supervisionado cumpre o seu objetivo de iniciar o estudante de engenharia na prática profissional efetiva, reflexiva e crítica. No entanto, esse processo fica muito suscetível ao perfil da empresa contratante, já que o acompanhamento por parte das IES muitas vezes se faz pouco presente durante o programa, fato que acaba proporcionando uma liberdade excessiva na forma das empresas conduzirem o programa de estágio e as atividades desempenhadas em sua duração pelos estagiários.

6.1 – Contribuições do Trabalho

O intuito essencial proposto no trabalho foi o de identificar quais os principais protagonistas no desenvolvimento e estruturação do programa de ECS, buscando ressaltar quais suas principais responsabilidades e verificar, através de um estudo de caso, se o programa está realmente cumprindo aquilo que propõe. Através da análise das informações reunidas nesse estudo, foram feitas então algumas observações e sugestões de como o programa poderia ser melhorado em questões envolvendo acompanhamento por parte da IES e estruturação dentro da empresa estudada. Somada à essas contribuições está a contribuição pessoal que o trabalho proporcionou, me desafiando a sair da zona de conforto, estudando mais a fundo o tema e interagindo com diferentes áreas e pessoas na empresa estudada: partindo desde os próprios estagiários da empresa, o setor de Recursos

Humanos até a alta gestão, entendendo assim as diferentes visões e expectativas de cada um.

6.2 – Trabalhos Futuros

Para projetos futuros, fica a sugestão do desenvolvimento de um estudo mais detalhado sobre como as universidades podem modernizar seus programas de estágio, adotando iniciativas para dinamizá-lo e estruturar uma cultura de troca de informações entre as empresas contratantes, os alunos e a própria universidade. Dessa forma, a melhoria contínua dos cursos ficaria enriquecida, já que se tem um indicativo muito forte das competências valorizadas no mercado, com uma fonte diretamente ligada a ele.

REFERÊNCIAS

1. COLOMBO, I. M.; BALLÃO, C. M. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em Revista**. 2014 jul/set; 53: 171-186.
2. FEITOZA, J. S.; SILVA, F. G. O. Supervisão de estágio em serviço social e as relações com a formação do perfil profissional. **Revista Conexão Eletrônica**. 2015; 12(1):1-9.
3. PEDRO FILHO, A. O Estágio Supervisionado e sua importância na formação docente. **Revista P@rtes**. 2010. Disponível em: <http://www.partes.com.br/2010/01/04/o-estagio-supervisionado-e-sua-importancia-na-formacao-docente/>. Acesso em: 15 jun. 2019.
4. D' AGOSTINHO, G.; PINHEIRO, A. C. F. B. **O estágio profissional como atividade formativa nos cursos de engenharia**. COBANGE, 2003, Disponível em: <http://www.abenge.org.br/cobenge/arquivos/16/artigos/ECS536.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2019.
5. TONINI, A. M.; LIMA, M. L. R. **Estágio supervisionado na engenharia: universidade e mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.up.edu.br/davinci/5/pdf25.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2019.
6. BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília: Diário Oficial da União, 26 set. 2008. [acesso em 20/06/2019]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm.
7. BORGES MN, ALMEIDA NN. **Perspectiva para engenharia nacional desafios e oportunidades**. Revista de Ensino de Engenharia. 2013; 32 (3): 71-78.
8. M.N.FERREIRA; A.C.REIS. **Estágio Curricular Supervisionado: o Papel do Supervisor na Formação Profissional do Discente de Engenharia de Produção**. 2016. Disponível em: <https://www.scienciaplena.org.br/sp/article/view/2852>. Acesso em: 10 jul. 2019
9. BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília: Diário Oficial da União, 26 set. 2008. [acesso em 25/07/2019]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm.
10. CANTÍDIO, W. M. **As Coordenações de Curso e os Departamentos na Administração Setorial Escolar**. Coleção Documentos Universitários. UFC/Fortaleza, 1981.
11. PINHEIRO, A. M. **A importância do estágio**. [s.l.]; [2008]. Disponível em: <http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/importancia-do-estagio-403435.html>. Acesso em: 20 set. 2019.
12. PAULA, P. D. **Contrato de estágio como meio fraudulento de contrato de trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 200, 22 jan. 2004. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4773> . Acesso em: 20 set. 2019.
13. BALASSIANO, M.; SEABRA, A. A. de; LEMOS, A. H. **Educação, Salários e Empregabilidade: Tem Razão a Teoria do Capital Humano?** ENANPAD, v.9, n.4, Atibaia/SP, 2003.
14. CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1995

15. CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
16. MEIRA, A. Gestão de pessoas e feedback: o desafio da liderança moderna. In: ECX CARD. **Recursos Humanos: Coletânea de artigos**, Livro II, Belo Horizonte: ECX Card, 2012.
17. INSTITUTO EUVALDO LODI. **Lei de estágio**: tudo o que você precisa saber. Brasília: CNI IEL, 2010.
18. MICHELS, E. et al. **Gestão do ensino de cursos de Administração e Ciências Contábeis por meio do estágio supervisionado e do TCC**. In: XIV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU, 2014.
19. CHIZZOTTI, A. Pesquisa em ciências humanas e sociais. São Paulo: Cortez, 1995.