

A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO PARA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E O ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO

Rozeli Aparecida dos Santos

rozeli_santos@seed.pr.gov.br

RESUMO

O estudo investigou a importância do estágio como forma de aquisição de experiência e de ingresso no mercado de trabalho. Foram considerados tanto os estágios obrigatórios como os não obrigatórios, com intuito de evidenciar a importância do estágio na capacitação do estudante para vencer os desafios da profissionalização, no contexto em que o desemprego afeta principalmente os jovens menos instruídos. A pesquisa foi realizada em Cascavel abrangendo os alunos matriculados na rede estadual de educação profissional em 2007 e que realizam ou realizaram estágios e os empresários que receberam estagiários em suas empresas. As escolas pesquisadas foram o Colégio Estadual Professor Francisco Lima da Silva, o Colégio Estadual Wilson Joffre e o Centro Estadual de Educação Profissional Pedro Boareto Neto, todas escolas estaduais que ofertam cursos de educação profissional. Primeiramente é feita a exposição dos dados obtidos da pesquisa junto aos alunos, em seguida a pesquisa aplicada aos empresários e na sequência é feita a análise dos resultados, levando em consideração os dois questionários. Os dados levam à convicção de que o melhor caminho para o primeiro emprego passa necessariamente pelo estágio.

Palavras-chave – Estágio. Educação para o trabalho. Formação profissional.

ABSTRACT

The present study investigates the importance of training as a way of getting a good first job and work skills. The obligatory and non-obligatory trainings were considered, in order to emphasize the improve on the student's skills. The effects of unemployment in uneducated youngsters was also considered. The research was made in Cascavel and it involves students enrolled in businesslike courses of some Public Schools of Paraná in 2007. Those students have been working as trainees for some time and their employers were also researched. The students were mainly from "Professor Francisco Lima da Silva" and "Wilson Joffre" High Schools, and from Rozeli Aparecida dos Santos é graduada em Administração pela FECIVEL – UNIOESTE, licenciada em Formação de Professores de disciplinas Especializadas do Ensino de 2º grau pelo CEFET, pós-graduada em Planejamento educacional pela Universidade Salgado de Oliveira e professora do Colégio Estadual Wilson Joffre.

“Pedro Boareto Neto” Businesslike Education Center, all Public Schools. The results of the students and employers’ questionnaires are showed in the first part of this study. After that, there is an analysis of those results. The present article then comes to the conclusion that the best way to get a good first job is really training.

Key words: Training, Preparation for working skills, Professional Education

INTRODUÇÃO

O fato de viver em uma sociedade organizada dentro do sistema capitalista impõe a necessidade de trabalhar para conseguir suprir as necessidades humanas. Por conseguinte, o trabalho é visto como fonte de recursos. Por isso o homem precisa ser produtivo sob pena de ficar excluído socialmente.

Se é pelo trabalho que o homem se faz homem, pode se deduzir que sua emancipação está associada ao seu pensar e agir, visto que dentre suas características está a consciência, a intencionalidade e a liberdade. Porém, historicamente verifica-se que a consciência, a intenção e a liberdade não caminham juntas quando se trata dos processos produtivos atuais. O indivíduo é considerado na sociedade pelo tamanho do seu salário e o salário é do tamanho que o mercado de trabalho oferece. Como a situação de oferta e procura de mão de obra e oportunidades de trabalho estão em desequilíbrio, sendo a oferta maior que a procura, as intenções salariais são diminuídas, ficando o trabalhador sujeito às condições mínimas de dignidade humana para sobrevivência.

O ideal seria que os educadores oferecessem para todos os jovens uma escola que formasse homens para o exercício pleno de sua interação com a natureza e com a sociedade. Para isso, a escola precisa oferecer algumas atividades formativas com grande rigor formal e disciplinar, mas precisa também oferecer outras para o exercício responsável da liberdade e o desenvolvimento dos talentos individuais. Não é fácil determinar os conteúdos escolares que o mundo atual exige do cidadão.

Certamente, todo cidadão precisa se comunicar com propriedade, produzir algo útil para si e para outros, e usufruir dos prazeres simples e elevados que a cultura e o planeta dispõem.

Não restam dúvidas de que as perspectivas de desenvolvimento e justiça social são prementes e que cabe também à escola a responsabilidade pela

construção de uma sociedade mais igualitária. Oferecer aos alunos uma educação de qualidade é fundamental para minimizar as diferenças sociais.

As transformações em curso no cenário brasileiro, somadas aos processos de globalização dos mercados e o incremento de tecnologias, são desanimadores para quem busca emprego. Apesar de muitos estudiosos apontarem a educação como sendo a solução de todos os problemas, não se pode criar a ilusão que chegará o dia que não faltará trabalho. Por mais que melhore a qualidade da educação brasileira, não há vaga para todos os jovens no mercado de trabalho. Embora a aquisição de habilidades e competências na perspectiva laboral aumente as oportunidades de colocação, não quer dizer que o problema do desemprego vai ser resolvido. A solução do problema depende do desenvolvimento econômico com adequada distribuição de renda e geração de mais postos de trabalho para a população brasileira.

Observando as estatísticas e os estudos socioeconômicos do Brasil, verifica-se que da população economicamente ativa, que se encontra desempregada, 45% são jovens, grande parte deles sem nenhuma experiência, o que os coloca em uma situação de verdadeira vulnerabilidade.

O estágio pode ser a chave que abrirá as portas para que o jovem ingresse no mundo do trabalho, cabendo aos profissionais de cada curso desenvolver conteúdos que venham ao encontro das necessidades do sistema produtivo. Sem esquecer, no entanto, que existe necessidade de mudanças no sistema e a solução do problema depende do desenvolvimento econômico com adequada distribuição de renda e geração de mais postos de trabalho para a população brasileira.

REFERENCIAL TEÓRICO

O fato dos cursos profissionalizantes serem apontados pela sociedade como um meio do jovem desempregado conseguir uma profissão e conseqüentemente minimizar as desigualdades sociais, promovendo a emancipação da classe trabalhadora, dificilmente atende a estas expectativas, uma vez que as políticas públicas de incremento da relação entre estudo, trabalho e geração de renda, não acatam os anseios da sociedade. Para Ometto (2007:p.82), isso ocorre porque a formação de trabalhadores qualificados tem se apresentado como um desafio para o futuro do país. Ele ainda afirma que não há como negar que a formação profissional é o percurso que terá que se fazer para enfrentar a realidade da globalização.

Conseqüentemente o crescimento econômico brasileiro está atrelado à necessidade de melhoria da qualidade e do acesso da população à educação e também ao aperfeiçoamento e treinamento profissional para o mercado de trabalho. Neste último item, o estágio obrigatório ou mesmo o não obrigatório, que faz a intermediação do processo de preparação dos estudantes para o mundo do trabalho tem função preponderante de levar o estudante à sua realização profissional.

O processo de construção do conhecimento não acontece de forma mágica ou espontânea. A relação entre a teoria e prática é fundamental para que os conhecimentos técnicos adquiridos, necessários à evolução pessoal e profissional, proporcionem maiores chances no mercado de trabalho. Faz-se necessário tempo para germinar esse conhecimento teórico adquirido na escola e principalmente satisfação em ver na prática resultados do que se aprendeu.

Entre as preocupações que os professores dos cursos técnicos de nível médio se deparam está o desafio pedagógico do estágio. Questionamentos acerca da validade desse instrumento de aprendizagem ou do real propósito do ensino profissional ou ainda, do atendimento das necessidades da comunidade com os conteúdos ministrados corroboram com afirmações do tipo: colocar os estudantes para estagiar é oferecer mão de obra barata transvestida em uma forma de fazer com que o aluno ingresse no mundo do trabalho. São os dilemas vividos pelos profissionais de educação.

Deixando de lado a questão ideológica, percebe-se a importância do estágio como elo entre escola e trabalho pela ampla legislação que trata do assunto e que via de regra de um lado procura proteger o estudante da exploração e de outro oferece garantia a quem o acolhe de possíveis demandas trabalhistas.

A começar pelo topo da hierarquia legislativa que conta com um número expressivo de leis que tratam da questão da formação para o trabalho, encontra-se a **Constituição Federal** referindo-se sobre o assunto nos artigos seguintes:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 214. A lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração plurianual, visando à articulação e ao desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis e à integração das ações do Poder Público que conduzam à:

(...)

IV - formação para o trabalho;

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (Constituição Federal do Brasil, 1988).

A **Lei de Diretrizes e Bases 9394/96** (LDB) aborda o tema nos artigos 35 e 36 que tratam do Ensino Médio, mencionando a necessidade deste Nível de Ensino dar a preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando e complementa com a abordagem da educação profissional em seus artigos 39 a 42. Assim, demonstra preocupação com a preparação geral para o trabalho e, facultativamente, a habilitação profissional, que poderá ser desenvolvida nos próprios estabelecimentos de ensino médio ou em cooperação com instituições especializadas em educação profissional.

Além da Constituição Federal e da LDB, há outras leis que abordam o tema de forma mais específica. A Lei Federal nº 11.788 de 25 de setembro de 2008 dispõe sobre os estágios de estudantes que estão freqüentando o ensino regular em instituições de Educação Superior, de Educação Profissional, de Ensino Médio, da Educação Especial e dos anos finais do Ensino Fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos - PROEJA. Assim, carrega no seu bojo toda instrução necessária para efetiva realização de estágios.

É preciso esclarecer, no entanto, que a aplicação imediata da nova lei só atinge os contratos firmados a partir de 26 de setembro de 2008. Os contratos de estágio anteriores à publicação da Lei 11.788/08 continuam normalmente, regidos pela lei antiga (Lei 6.494/77), até a sua expiração, renovação ou alteração. Conforme se interpreta pelo disposto no artigo 18 da nova lei: “a prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições”.

Para a Agência Brasileira de Estágios – ABRE (2007), o Estágio é “o período de aprendizado na empresa sedimentando na prática os conhecimentos adquiridos na escola. É a oportunidade de familiarizar o estudante com o ambiente de trabalho, melhorando assim, seu relacionamento humano e contribuindo com sua formação

profissional. Dessa forma, proporciona a complementação do ensino e da aprendizagem, tornando-se elemento de integração, em termos de treinamento prático de aperfeiçoamento técnico, cultural e científico”.

O fato de a empresa ser ágil e dinâmica exige que os profissionais tenham habilidade e competência para tomada de decisões rápidas, que sejam flexíveis para enfrentar situações novas com maior rapidez, que tenham capacidade inventiva, espírito de grupo, que sejam críticos, que possuam autonomia do pensar e do agir, que sejam comunicativos e outras qualificações que são próprias do perfil profissional exigido pelo mercado de trabalho; e é justamente nesse período de estágio que o aluno pode desenvolver melhor estas habilidades. O parágrafo segundo do artigo primeiro da Lei 11.788/08 diz que “o estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho”.

Ainda que o estágio não seja obrigatório para a certificação do aluno, essa é uma oportunidade única, é a possibilidade de aplicar na prática a teoria da sala de aula, é sentir as “situações problemas” da vida profissional numa situação real. A diferença é que para alguns cursos ele é obrigatório (consta na matriz curricular do curso e caso o aluno não cumpra com esta disciplina, não terá direito à certificação). O estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. Também chamado de extracurricular, normalmente é feito por livre e espontânea vontade do aluno, como forma de aquisição de experiência, e, mesmo assim, este deve estar ligado à sua área de formação acadêmica, conforme determina o parágrafo primeiro, do artigo primeiro, da Lei 11.788, cuja redação estabelece que “O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando”. É comum que este tipo de estágio seja executado através dos agentes de integração.

A concepção de estágio como atividade curricular e ato educativo, implica em obrigação para a escola dar a devida orientação e fazer a supervisão do mesmo, acompanhando as atividades através de relatórios para avaliar se o que está sendo executado está de acordo com o planejado e em conformidade com o plano do curso. Da mesma forma, a empresa precisa estar informada de suas obrigações. Como instituição cedente de oportunidades e campos de estágio, é uma colaboradora do processo educativo e não pode considerar o estágio apenas como uma forma de oportunidade de “treinamento em serviço”.

Ao tratar das normas para a organização e realização de estágio o relatório do Conselho Nacional de Educação - CNE (2003, p.10), enfatiza que:

O estágio supervisionado representa muito mais que simples oportunidade de prática profissional, embora tenha nascido como eminentemente profissionalizante. Ele não pode ser considerado apenas como uma oportunidade “de treinamento em serviço”, no sentido tradicional do termo, uma vez que representa, essencialmente, uma oportunidade de integração com o mundo do trabalho, no exercício da troca de experiências, na participação de trabalhos em equipe, no convívio sócio-profissional, no desenvolvimento de habilidades e atitudes, na constituição de novos conhecimentos, no desenvolvimento de valores inerentes à cultura do trabalho, bem como na responsabilidade e capacidade de tomar decisões profissionais, com crescentes graus de autonomia intelectual. CNE (2003, p.10)

A empresa precisa estar ciente de que não é obrigada a contratar estagiário, no entanto “quando assim o faz, deve ter em mente que o estágio tem como objetivo proporcionar aprendizado prático ao estudante, o que caracteriza, na prática, o seu engajamento na preparação deste para o mercado de trabalho. Neste sentido, não há como confundir o estagiário com o empregado” CNE, (2003, p.16).

Quanto à remuneração, o artigo doze da Lei 11.788/08 parece ser contraditório uma vez que diz que **poderá** receber e logo após menciona ser **compulsória**. O fato é que no caso de estágio obrigatório a empresa pode optar em pagar ou não. Mas no caso de estágio não obrigatório, o pagamento de auxílio-transporte e bolsa ou outra forma de contraprestação ao estagiário passa a ser forçoso como se refere a lei ao dizer que: “O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório”. Bolsa auxílio ou outra forma de contraprestação não pode ser confundida com salário. É apenas uma ajuda de custo ao estudante que está colocando em prática, lá na empresa, o que aprendeu na teoria em sala de aula. Segundo o Guia do Estudante Abril, na matéria sobre estágios e programas de *trainee* o valor da bolsa auxílio “difere de empresa para empresa, bem como os benefícios que a mesma pode oferecer aos estagiários” (Guia do Estudante Abril 2006).

Porém, tanto o estágio obrigatório como o não obrigatório devem ter o seguro contra acidentes pessoais. O Capítulo III da Lei 11.788/08, no Artigo 9º, inciso IV, ao

estabelecer as obrigações da parte concedente, diz “contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso” e no parágrafo único estabelece que no caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

Quanto às pessoas que podem fazer estágio, qualquer estudante, regularmente matriculado numa instituição de ensino de nível superior, ensino médio, educação profissionalizante, educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos – PROEJA, com frequência regular, está apto a participar de programas de estágio (exceto alguns cursos de nível superior que têm regras definindo a série ou período mínimo que o aluno poderá realizá-lo). A nova lei não estabelece idade, mas a deliberação 01/2004 do CNE e a deliberação 010/2005 do CEE do estado do Paraná, e que não foram revogadas com a nova lei, normatizam estabelecendo 16 anos como idade mínima. O que a nova lei determina é que o termo de compromisso seja firmado pelo estagiário ou então quando ele é menor de idade ou incapaz pelo seu representante ou assistente legal. Outra exigência é que as atividades a serem desenvolvidas estejam inclusas na Proposta Pedagógica do Curso da instituição de ensino e de acordo com a etapa ou modalidade de formação escolar do estudante, devendo ser incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante, perfazendo 3 (três) partes para que o estagiário realize outras atividades no decorrer do período de estágio. Não há um período do curso ideal para começar a estagiar, no entanto, o mesmo deve ser realizado ao longo do curso, permeando o desenvolvimento dos diversos componentes curriculares e não deve ser etapa desvinculada da Proposta Pedagógica do curso.

No caso do estágio não obrigatório de nível médio, o CNE (2003) diz que “o mesmo deve ter caráter pedagógico, preparando o estudante para o trabalho, para a vida, dando-lhe condições de exercício pleno da cidadania. Deve proporcionar o conhecimento prático do ambiente de trabalho, das relações de trabalho, da estrutura de uma empresa e sua importância e papel na economia local e nacional, de modo a serem trabalhados os conceitos teóricos obtidos no âmbito da linguagem, da Matemática, da História, da Física e ainda, os conceitos obtidos sobre trabalho,

sua valorização e ética, sem perder de vista, naturalmente a realidade do mercado de trabalho e o fato incontestável de sua mutação constante”.

O tempo de duração do estágio, na mesma empresa, não poderá exceder a 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

O Capítulo IV, artigo 10 estabelece que a jornada de atividades em estágio, deverá ser definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso e ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar a 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) semanais no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos e 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. No parágrafo segundo, fica ainda assegurado que se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estagiário será reduzida pelo menos à metade, para garantir o bom desempenho do estudante. No entanto a resolução número 1 de 21/01/2004 do CNE/CEB e a Deliberação 010/2005 do CEE no artigo 7º estabelecem que: “A carga horária, duração e jornada do estágio, a serem cumpridas pelo estagiário, devem ser compatíveis com a jornada escolar do aluno, definidas de comum acordo entre a Instituição de Ensino, a parte concedente de estágio e o estagiário ou seu representante legal, de forma a não prejudicar suas atividades escolares, respeitadas a legislação em vigor” (CNE, 2007).

§1º A carga horária do estágio profissional supervisionado não poderá exceder a jornada diária de 6 horas, perfazendo 30 horas semanais.

§ 2º A carga horária do estágio supervisionado de aluno do ensino médio, de natureza não profissional, não poderá exceder a jornada diária de 4 horas, perfazendo o total de 20 horas semanais.

§ 3º O estágio profissional supervisionado referente a cursos que utilizam períodos alternados em salas de aula e nos campos de estágio não pode exceder a jornada semanal de 40 horas, ajustadas de acordo com o termo de compromisso celebrado entre as partes.

O destaque vai para a exigência de que o horário de estágio não entre em conflito com o horário da escola. Ao mencionar estágio profissional, o Conselho Nacional de Educação considera os estudantes universitários e dos cursos

profissionalizantes. Há que se esclarecer que a nova lei não revogou a resolução 01/2004 do CNE e nem a Deliberação 010/2005 do CEE, portanto, permanece a mesma carga horária definida para esta unidade da federação.

A legislação que rege a contratação de estagiário, não exige o registro do estágio na carteira profissional do estudante, uma vez que a própria LDB em seu Artigo 82, parágrafo primeiro diz que “O estágio realizado nas condições deste artigo não estabelecem vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, estar segurado contra acidentes e ter a cobertura previdenciária prevista na legislação específica”. O fato de não gerar vínculo empregatício, desobriga a empresa de fazer tal registro. No entanto, poderá ser feito nas páginas de anotações gerais da Carteira de Trabalho e Previdência social - CTPS a observação referente a empresa estagiada, início e término do contrato de estágio. O termo de compromisso de estágio não significa que a empresa irá contratar o estagiário como empregado. Não existe garantia nenhuma de que o estudante terá sua carteira de trabalho com contrato regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, com todos os direitos que esta lei proporciona ao trabalhador. A nova lei concede alguns benefícios ao estagiário como: o auxílio-transporte, o recesso e a aplicação da legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho. Porém, a lei não esclarece o valor, o percentual ou a forma a ser paga de auxílio-transporte e não normatizam como deve ser o pagamento do recesso.

Porém, mesmo com todas estas leis mencionadas, ainda não há garantia de que o jovem estará preparado para ingressar no mundo do trabalho ao sair da escola. Também, não se garante trabalho para todos através de leis, tampouco haverá lei capaz de garantir relações de trabalho justas.

METODOLOGIA

Este estudo faz parte do processo de qualificação da autora, docente participante do PDE – Programa de Desenvolvimento Educacional promovido pela Secretaria de Estado da Educação – SEED do Estado do Paraná.

A pesquisa foi realizada em Cascavel abrangendo os alunos matriculados na rede estadual de educação profissional em 2007 e que realizam ou realizaram estágios e os empresários que receberam estagiários em suas empresas. Para tanto se optou em fazer questões objetivas e questões abertas de maneira que alunos e empresários pudessem expor suas opiniões quanto ao estágio.

A Cidade é pólo da região Oeste do Estado, região esta responsável por 26% do total da produção de grãos do Estado, tendo como principais produtos cultivados: soja, trigo, milho, arroz, algodão e feijão, sendo que os três primeiros são os maiores expoentes. Destaca-se ainda na avicultura, bovinocultura, suinocultura e ovinocultura. A indústria acha-se em fase de expansão, principalmente as ligadas ao agronegócio (Wikipédia, 2008).

Cascavel possui hoje segundo informações da Junta Comercial do Paraná – Agência de Cascavel, aproximadamente 12.800 empresas cadastradas, com 67.001 empregos informados na RAIS 2006. No censo de 2000 apontou uma população economicamente ativa de 122.737 pessoas. Número desatualizado se considerar o crescimento populacional ocorrido e o número de instituições de ensino superior que se instalaram na cidade nos últimos anos, tanto que a cidade é considerada pólo universitário do oeste do Paraná. O elevado número de jovens estudantes do Ensino Médio, Ensino Profissionalizante e Ensino Superior e o número pequeno de oferta de trabalho com carteira assinada na cidade de Cascavel, faz com que a disputa por uma vaga seja bem acirrada. Nesse contexto, o jovem procura outros meios para ingressar no mercado de trabalho. Entre eles está o estágio.

As escolas estaduais que ofertam cursos de educação profissional são o Colégio Estadual Professor Francisco Lima da Silva, Colégio Estadual Wilson Joffre e Centro Estadual de Educação Profissional Pedro Boareto Neto. Estavam matriculados na rede estadual de educação profissional para o período letivo de 2007 um total de 1283 alunos, sendo que destes apenas 322 alunos foram entrevistados. Este universo (de 322 alunos) corresponde aos alunos que estão passando ou já passaram pela realização do estágio obrigatório ou mesmo o estágio não obrigatório (extracurricular).

Cascavel possui atualmente sete órgãos de integração entre estudantes e empresas que são: CIEE, CINE, CIUNEM, IEL, INSTITUTO IGUAÇU, INTERHATIVA e PIEE. Estas instituições possuíam aproximadamente 850 empresas cadastradas, com contratos de estágio de ensino superior, ensino médio e ensino profissionalizante no ano de 2007. O questionário foi aplicado apenas com as empresas que tiveram contratos de estágio com os alunos dos cursos profissionalizantes e ensino médio, totalizando cento e trinta e seis (136) empresas entrevistadas.

O questionário continha questões objetivas e questões abertas de maneira

que o respondente pudesse expor sua opinião quanto ao estágio. Foram feitas adequações necessárias para que houvesse semelhança dos questionários aplicados aos alunos e aos empresários.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram entrevistados 322 estagiários e 136 empresários. Das questões apresentadas deveria se assinalar apenas uma das alternativas como resposta, no entanto algumas vezes apareceu mais do que uma alternativa assinalada, sendo que para o cômputo dos dados foram levadas em consideração também estas outras respostas. Portanto, algumas vezes a base de cálculo variou conforme o número de respostas, o que explica o número de respostas maior que o número de questionários aplicados.

O principal objetivo dos questionários foi oferecer subsídio à avaliação da importância do estágio como forma de aquisição de experiência e de ingresso no mundo do trabalho. Para tanto se optou em fazer questões objetivas e questões abertas de maneira que estagiários e empresários pudessem expor suas opiniões quanto ao estágio e a escola tivesse informação para melhorar o processo formativo.

A primeira pergunta objetiva diz respeito ao ingresso do aluno no mercado de trabalho e questiona o motivo que o levou a buscar o estágio. As alternativas apontadas, o número correspondente e o percentual encontram-se no quadro 01.

QUADRO 01 - Motivos da busca de estágio pelo estagiário

Sugestões apresentadas	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
1- Necessidades financeiras	15	4,2%
2- Para adquirir experiência	66	18,6%
3- Por exigência da escola	198	56,0%
4- Para auxiliar na renda familiar	11	3,1%
5- Por iniciativa própria com o objetivo de complementar a teoria com a prática do curso efetuado	47	13,3%
6- Por falta de emprego com carteira assinada	9	2,5%
7- Outros	7	2,0%
8- Não respondeu	1	0,3%

Fonte: Questionários aplicados

Percebe-se que 56% dos alunos que realizam o estágio buscam-no por exigência da escola. É interessante observar que 32 alunos apontaram mais do que

uma alternativa para justificar a razão da busca pelo estágio.

De forma semelhante, ao empresário foi questionado sobre o motivo da oferta de estágio como uma das formas de recrutamento da empresa. Novamente alguns deram mais do que uma razão para a escolha do meio de recrutamento utilizado conforme quadro 02.

QUADRO 02 - Motivos da oferta de estágio pelo empresário

ALTERNATIVAS	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
1- Rapidez	44	26,0%
2- Menor custo	33	19,5%
3- Maior garantia de qualidade na mão de obra	66	39,1%
4- Menos trabalhoso	13	7,7%
5- Outros	13	7,7%

Fonte: Questionários aplicados

Constatou-se que o empresário busca com a oferta de vagas para estágio suprir necessidade de mão de obra qualificada para atender a necessidade de sua empresa. Menor custo foi a terceira entre as quatro alternativas apresentadas.

A pergunta seguinte diz respeito à forma que o indivíduo conseguiu a vaga de estágio. Sendo que as alternativas e o número correspondente estão no quadro 03.

QUADRO 03 – Forma de acesso ao estágio pelo estagiário

ALTERNATIVAS	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
1- Indicação de amigo	39	11,9%
2- Anúncio em jornal	1	0,3%
3- Agência de emprego	8	2,6%
4- Através da escola	186	57,0%
5- Agente de integração empresa / escola (ciee, iel, etc)	54	16,6%
6- Outros	33	10,1%
7- Não respondeu	5	1,5%

Fonte: Questionários aplicados

Pelo quadro 03 percebe-se que 57% dos alunos ingressaram através da escola. Significa dizer que é fundamental que os cursos profissionalizantes tenham em sua grade curricular a disciplina de estágio, uma vez que os mesmos oportunizam o ingresso do aluno no ambiente de trabalho. Por outro lado, a escola deve dar mais atenção a esta disciplina, divulgando vagas, selecionando

rigorosamente as empresas, supervisionando os estágios, mantendo contato com o mercado correspondente para atualizar os conteúdos, conhecer as novidades tecnológicas, etc.

Da mesma forma, foi questionado ao empresário o meio utilizado para divulgar a disponibilidade de vaga na empresa. As alternativas apontadas, o número correspondente e o percentual encontram-se no quadro 04.

QUADRO 04 - Meio de recrutamento utilizado pela empresa para preenchimento de vaga

ALTERNATIVAS	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
1- Anúncio em jornal	9	4,4%
2- Agência de emprego	31	15,2%
3- Recomendação de empregados da empresa	40	19,6%
4- Indicação de agentes de integração	56	27,5%
5- Escolas / universidades	23	11,3%
6- Apresentação espontânea de candidatos	32	15,7%
7- Outros	13	6,3%

Fonte: Questionários aplicados

Dos 136 questionários aplicados, quase 50% apontaram mais do que um meio de recrutamento utilizado. Sendo que os principais são: a indicação dos agentes de integração 27,5% e a recomendação de empregados da própria empresa 19,6%.

Em seguida foi questionado sobre o tipo de contrato mais aplicado pela empresa no momento de efetuar uma admissão. Foi solicitado que levassem em conta somente os últimos 12 meses (quadro 05).

QUADRO 05 - Tipo de contrato mais aplicado nos últimos 12 meses.

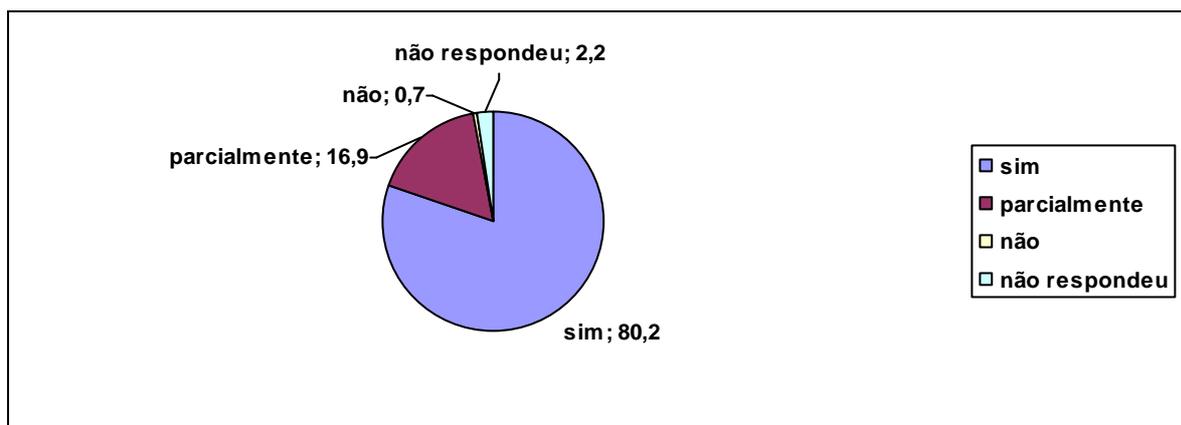
ALTERNATIVAS	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
1- Contrato de experiência	48	31,4%
2- Contrato direto	20	13,1%
3- Contrato de estágio	83	54,2%
4- Contrato primeiro emprego	0	0,0%
5- Outros	2	1,3

Fonte: Questionários aplicados

Percebe-se um índice elevadíssimo de contratos de estágio, 54,2%, seguido do contrato de experiência com 31,4% das respostas.

Em seguida foi questionado aos empresários se o estágio como meio de recrutamento externo atendeu as expectativas estabelecidas inicialmente. Percebe-se, também neste item, a satisfação do empresariado, pois 80,2% afirmam que o estágio atendeu as expectativas conforme gráfico 01.

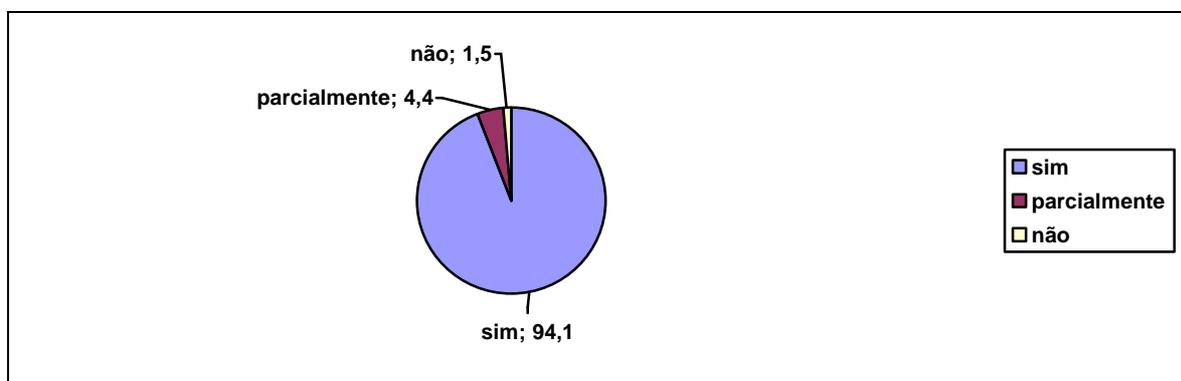
GRÁFICO 01 – Atendimento das expectativas com o recrutamento externo através do estágio



Fonte: Questionários aplicados

Indagado sobre a recomendação pelo empresário do estágio como meio de recrutamento a outros empresários, a grande maioria, 94,1% afirma que recomendariam sim (gráfico 02).

GRÁFICO 02 - Percentual de empresários que recomendariam o estágio como meio de recrutamento a outros empresários

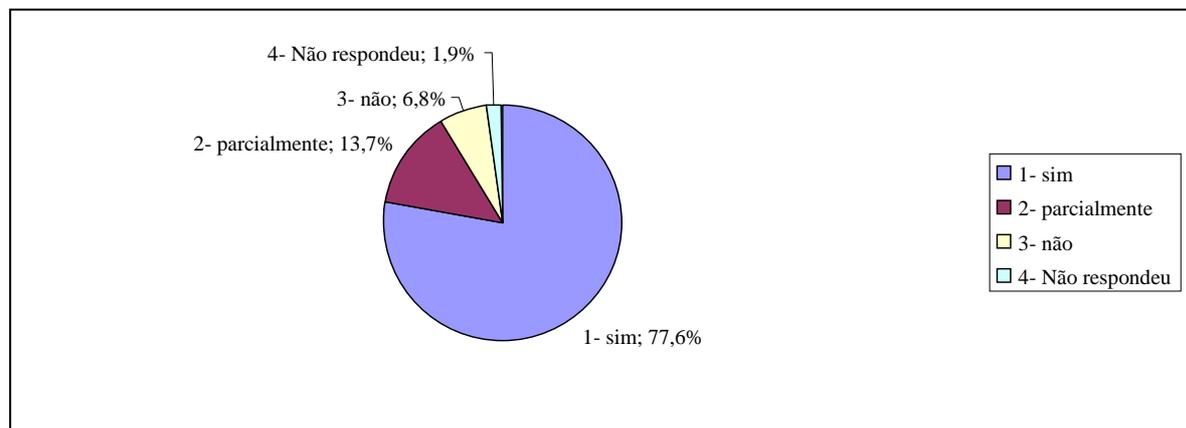


Fonte: Questionários aplicados

O gráfico 03 apresenta as respostas à adequação das atividades que o aluno

desenvolve ao plano de estágio e se são adequadas ao curso que frequenta.

GRÁFICO 03 - Adequação das atividades ao plano de estágio ou com o curso que frequenta

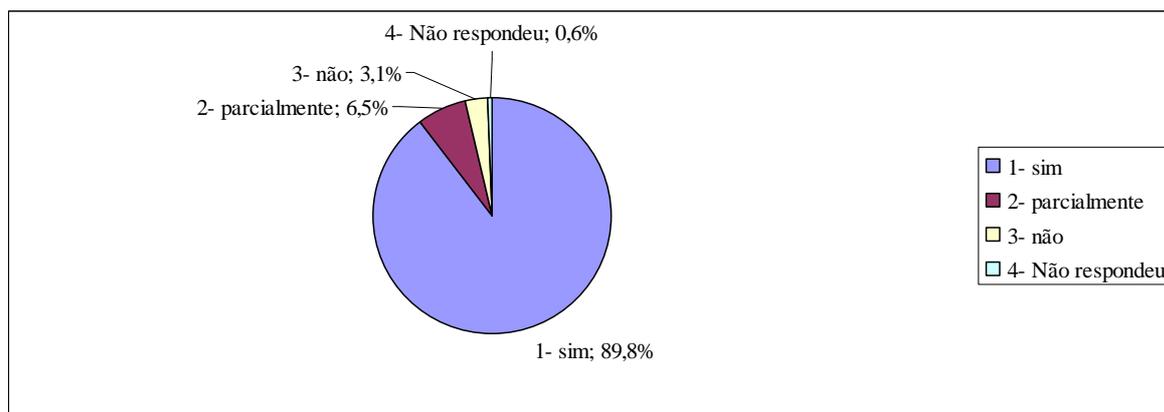


Fonte: Questionários aplicados

O que chama a atenção são os vinte e dois (22) alunos que corresponde a 6,8% que dizem que as atividades desenvolvidas não estão de acordo com o plano de estágio e/ou com o curso que frequentam. Em verificação aos questionários observou-se que todos são do ensino profissionalizante, o que significa dizer que o estágio não está cumprindo com os objetivos de profissionalização propostos. Cabe lembrar que no período que aplicado o questionário, a legislação vigente estabelecia apenas o plano de estágio. Com a nova lei, faz-se necessário a Instituição de Ensino estabelecer no seu Projeto Político Pedagógico o projeto pedagógico do curso.

A próxima pergunta questiona se o estágio tem proporcionado conhecimento prático para a formação profissional. Neste quesito, 289 entrevistados responderam que sim, 21 alunos dizem que parcialmente, 10 consideram que o estágio não tem proporcionado conhecimento prático para a formação profissional e 2 não responderam. Percebe-se que a maioria dos alunos visualiza no estágio a possibilidade de conseguir uma profissão e valorizam essa prática para sua formação profissional. Percentuais no gráfico 04.

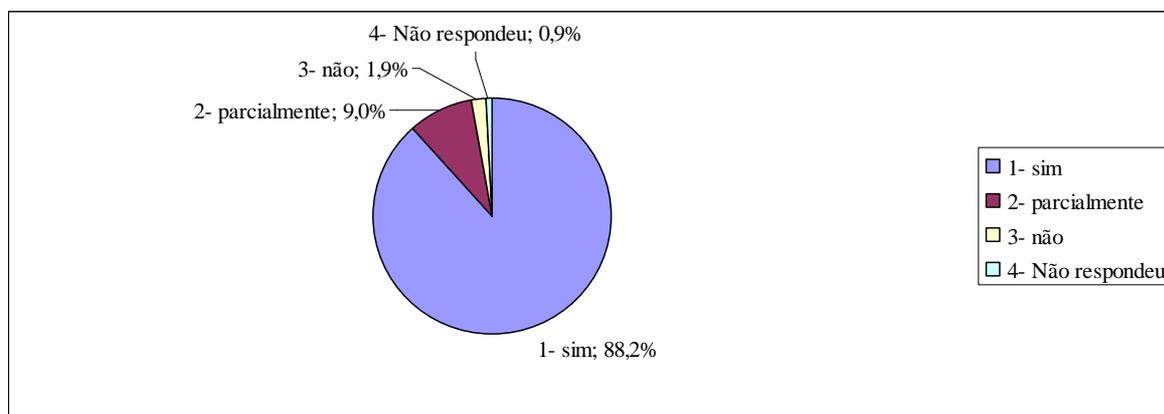
GRÁFICO 04 - O estágio proporcionou conhecimento prático para formação profissional



Fonte: Questionários aplicados

A pergunta seguinte indaga se o aluno aprendeu ou agregou novos valores para futura profissão. Dos alunos entrevistados, 88,2% afirmam que o estágio acrescentou novos valores para a profissão; 9% afirmam que o estágio acrescentou parcialmente, 1,9% diz que o estágio não agregou valores para sua profissão e 0,9% não responderam (gráfico 05).

GRÁFICO 05 - O estágio agregou novos valores para a futura profissão

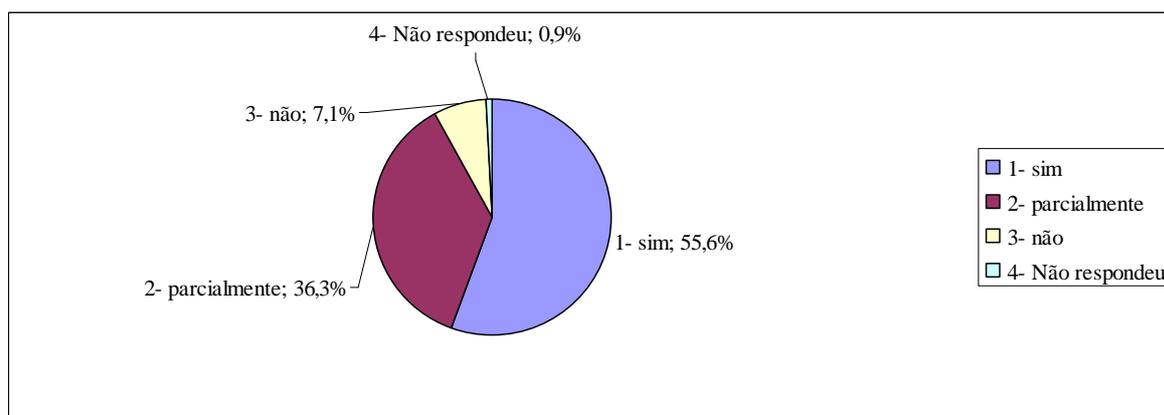


Fonte: Questionários aplicados

Foi questionado se as disciplinas cursadas até o momento forneceram o embasamento teórico necessário para o desempenho na execução do plano de estágio. 55,6% afirmam que sim, 36,4% dizem que parcialmente, 7,1% dizem que não e 0,9% não responderam (gráfico 06). A nova lei estabelece que o termo de compromisso seja renovado a cada 6 meses e as atividades sejam compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, conforme a etapa e a

modalidade de formação escolar do estudante, devendo ser estabelecidas novas atividades ao estagiário, à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante. Com estas medidas, acredita-se que as disciplinas cursadas em conformidade com o plano de estágio, darão muito mais embasamento à execução das atividades.

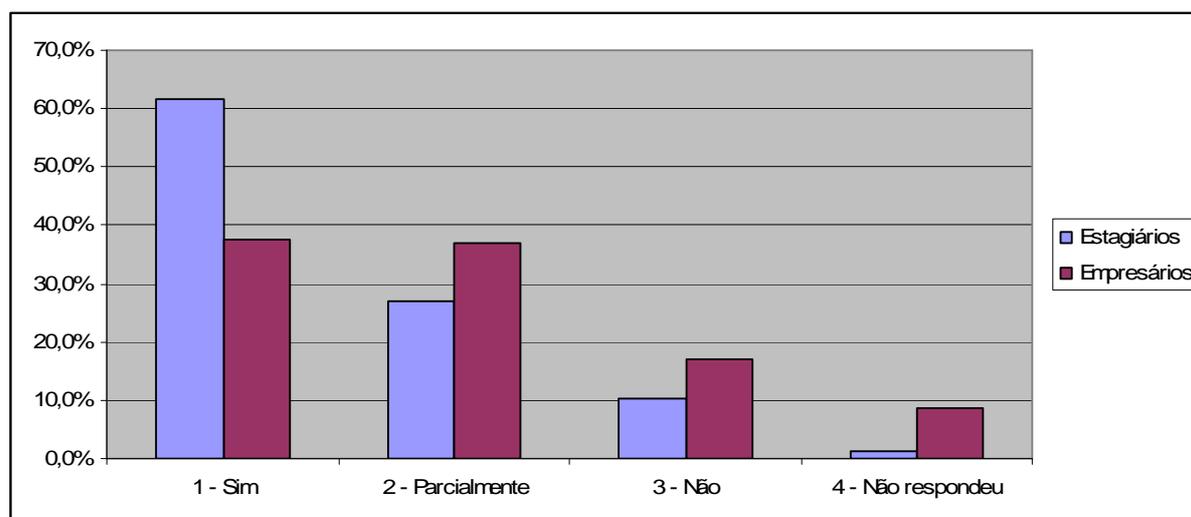
GRÁFICO 06 - As disciplinas cursadas forneceram embasamento teórico para o desempenho na execução do plano de estágio



Fonte: Questionários aplicados

Na questão seguinte, buscou-se verificar se o professor de estágio prestou orientação adequada para o cumprimento do plano de estágio.

GRÁFICO 07 – Adequação da orientação do professor para cumprimento do plano de estágio segundo estagiários e empresários



Fonte: Questionários aplicados

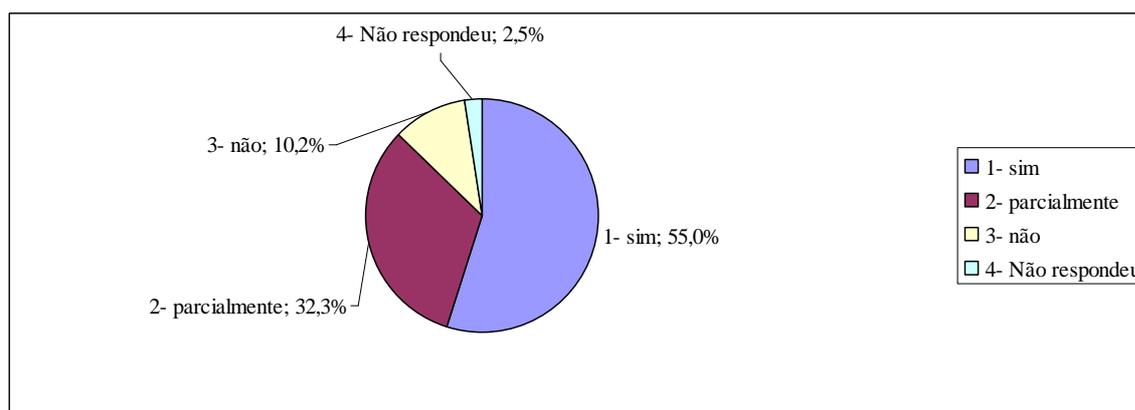
Das respostas dadas pelos alunos 61,5% afirma que houve orientação do

professor no cumprimento do plano de estágio, 27,0% dizem que houve orientação parcial, 10,2% alegam não ter havido esta orientação e 1,3% não responderam. Já nas repostas dos empresários 37,5% diz que sim, mas o índice de entrevistados que afirmam que não foi adequada é de 16,9% (gráfico 07).

A Resolução 01/2004 do CNE em seu parágrafo 1º do Artigo primeiro diz “Para efeito desta Resolução entende-se que toda e qualquer atividade de estágio será sempre curricular e supervisionada, assumida intencionalmente pela instituição de Ensino, configurando-se como Ato Educativo”, ao analisar as respostas dadas percebe-se que esta supervisão não está tendo a efetividade que deveria ter. A Lei 11.788/08 obriga a Instituição de Ensino a indicar o professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades de estágio. Mas falhas em não especificar qual a quantidade de alunos que poderá supervisionar, bem como estabelece como forma de acompanhamento apenas o preenchimento de relatórios, que, diga-se de passagem, não é apropriada para a instituição, uma vez que este tipo de supervisão não tem controlar e conhecer a realidade do estágio.

A próxima questão investigou a participação da empresa para o desenvolvimento do plano de estágio.

GRÁFICO 08 - Contribuição da empresa para o desenvolvimento do plano de estágio



Fonte: Questionários aplicados

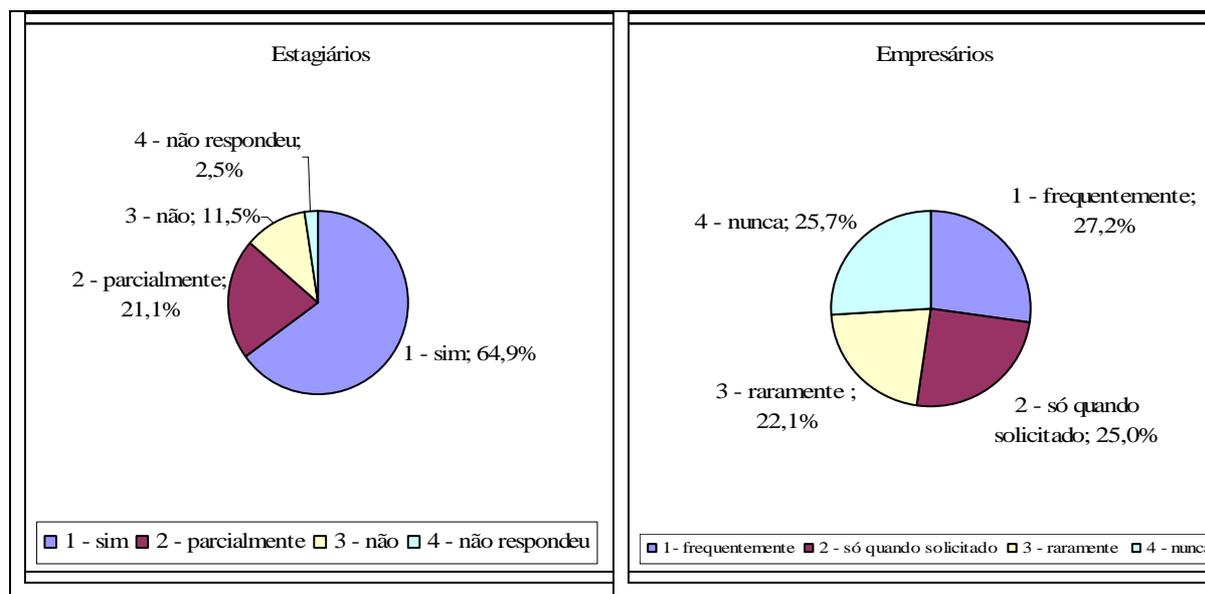
Foi deixado claro tratar-se das atitudes do representante na disponibilização de meios, recursos, informações e autorização para que o aluno pudesse participar de reuniões e treinamentos dentro da empresa. 55,0% dos alunos apontaram que sim, 32,3% dizem que esta participação foi parcial, 10,2% alegam que não houve

essa abertura pelo representante da instituição e 2,5% não responderam (gráfico 08).

A indagação seguinte aos alunos é sobre a existência por parte da escola do acompanhamento e aconselhamento. 64,9% responderam que a escola realiza o acompanhamento da execução do estágio; 21,1% afirmam que a escola realiza o acompanhamento parcialmente, 11,5% dizem não haver acompanhamento e 2,5% não responderam (gráfico 09). Percebe-se que a escola está presente na execução do estágio, no entanto, falta clareza para alguns alunos sobre qual é a responsabilidade do supervisor de estágio que está acompanhando a realização do mesmo. Outro fato que deve ser levado em consideração é que dos alunos pesquisados, estão inclusos os que realizam o estágio extracurricular, ou seja, o estágio não é uma disciplina que conste na grade curricular, mas o aluno está fazendo via agentes de integração, portanto, a escola não dispõe de profissionais para efetuar o acompanhamento destes alunos.

Pergunta semelhante foi dirigida aos empresários buscando verificar com qual frequência ocorre o acompanhamento por parte da escola na execução do estágio. É importante destacar que a pesquisa foi aplicada aos empresários que mantêm contrato de estágio com alunos dos cursos profissionalizantes, como tal, todas as escolas deveriam ter um coordenador de estágio e um supervisor para efetuar estes acompanhamentos, uma vez que a legislação assim o exige e as escolas, através de seus representantes legais, se comprometeram através do termo de cooperação estabelecido entre a escola, o órgão de integração e a empresa a realizar esse tipo de tarefa. Percebe-se que 25,7% nunca efetuou o acompanhamento. Apenas 27,2% fazem o acompanhamento frequentemente. Esse distanciamento da escola com a situação real faz com que a teoria dada algumas vezes caia no vazio. Se o profissional do curso não estiver bem informado, não acompanha as mudanças tecnológicas, conseqüentemente seus conteúdos fogem a realidade. Além disso, abre espaço para que a empresa mal intencionada faça uso do estágio como mão de obra barata, para executar tarefas operacionais repetitivas, que pouco vão acrescentar ao processo educativo desse aluno (gráfico 09). A lei sancionada recentemente prevê a reorganização das atividades em 3 (três) partes justamente para evitar que durante o período de estágio o educando execute apenas algumas atividades que não lhe trariam conhecimento profissional.

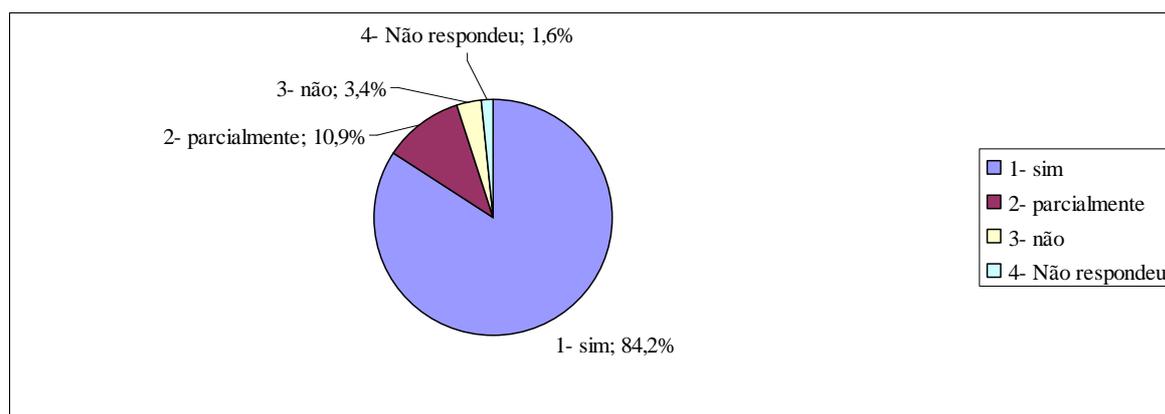
GRÁFICO 09 - Acompanhamento e aconselhamento da escola na execução do estágio segundo estagiários e empresários



Fonte: Questionários aplicados

Perguntado se o estágio tem possibilitado conhecer as potencialidades e as limitações para a escolha profissional, 84,2% responderam que sim; 10,8% afirmam que parcialmente, 3,4% dizem não possibilitar e 1,6% não responderam (gráfico 10).

GRÁFICO 10 - O estágio possibilitou conhecer as potencialidades e as limitações para escolha profissional

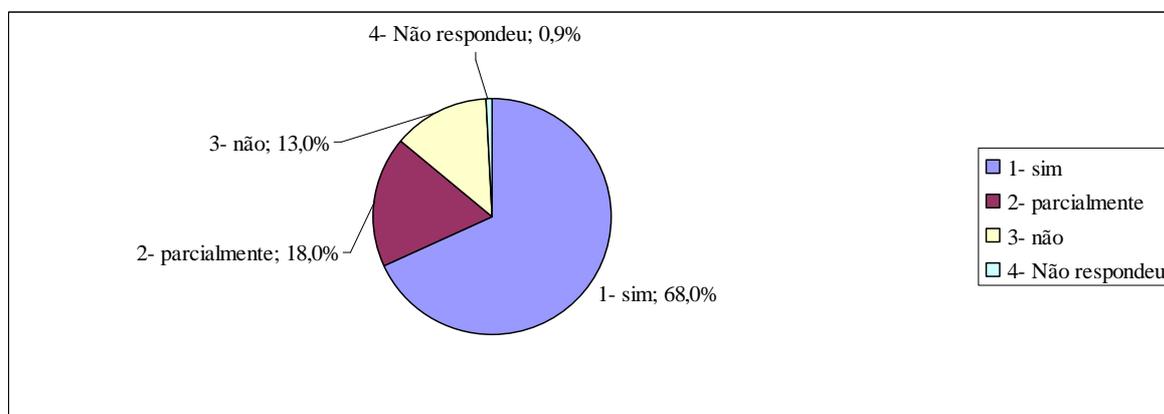


Fonte: Questionários aplicados

A última pergunta do rol das questões objetivas, argüi sobre a contribuição do estágio para ingressar no mercado de trabalho, onde 68% consideram que ele contribui sim, 18% acha que o estágio contribui parcialmente, 13,1% afirmam não

contribuir e 0,9% não responderam (gráfico 11).

GRÁFICO 11 - O estágio contribuiu para ingressar no mercado de trabalho



Fonte: Questionários aplicados

As questões seguintes foram questões abertas, dando oportunidade para o entrevistado expor sua opinião sem direcionamento nenhum. Perguntado sobre o que o aluno vê de positivo no estágio, houve um destaque para a resposta experiência para a vida profissional, conforme quadro 06.

QUADRO 06 - Pontos positivos do estágio apontados pelos alunos

Vantagens apontadas	Número de respostas
Experiência para a vida profissional	177
Conhecimento adquirido	82
Possibilidade de conciliar a teoria com a prática	53

Fonte: Questionários aplicados

Também, foi solicitado ao empresário para que citasse as três maiores vantagens que ele vê no recrutamento de estagiário. As respostas foram compiladas no quadro 07.

QUADRO 07 - Pontos positivos do estágio apontados pelos empresários

Vantagens apontadas	Número de respostas
Menor custo	67
Possibilidade de contribuir para a formação do aluno na prática profissional	52
Facilidade na contratação e desligamento	50

Fonte: Questionários aplicados

Fica a dúvida se com as obrigações impostas na nova lei, os entrevistados apontariam o menos custo como ponto positivo nesta questão. Segundo Maria Lucia Benhame Puglessi, membro da Comissão de Estudos em direito e Processos do Trabalho da OAB- SP, com a promulgação da nova lei, haverá uma redução nas possibilidades de estágio para o estudante. Em sua opinião, o principal intuito do projeto seria obrigar a admissão de funcionários com registro em carteira. A razão pela qual a declarante afirma reduzir o número de vagas de estágio é em função da amplitude dos direitos concedidos ao estagiário, pois haverá maior oneração nos contratos de estágio devido aos novos tributos estabelecidos na nova lei.

Quando solicitado ao aluno para citar os pontos negativos do estágio, destacaram-se fatores relacionados ao trabalho, caracterizando-se confusão entre estágio e emprego. As respostas constam no quadro 08.

QUADRO 08 - Pontos negativos do estágio apontados pelos alunos

Desvantagens apontadas	Número de respostas
Baixa ou falta de remuneração para o estagiário	48
Inflexibilidade dos horários de estágio para quem já é trabalhador	31
Má recepção e a forma diferenciada no tratamento dos estagiários	21
Falta de informação, organização e empenho dos profissionais envolvidos com o estágio.	18
Limitação aos direitos trabalhistas	18
Limitação da carga horária do estágio para o desenvolvimento das atividades práticas	17

Fonte: Questionários aplicados

Da mesma forma, foi solicitado ao empresário que citasse as três maiores desvantagens que ele vê no recrutamento de estagiário. As respostas foram compiladas no quadro 09.

QUADRO 09 - Pontos negativos do estágio apontados pelos estagiários

Desvantagens apontadas	Número de respostas
Falta de experiência profissional	30
Limitação na carga horária do estagiário	25
Limitação no período de contrato	16

Fonte: Questionários aplicados

A última pergunta aos alunos é sobre o que a escola poderia melhorar para dar uma formação profissional com mais qualidade (quadro 10).

QUADRO 10 - Sugestões dos alunos para melhorar a qualidade do ensino

Sugestões apontadas	Número de respostas
Melhorar a educação contratando, selecionando e capacitando professores com postura profissional adequada (dedicados, comprometidos, éticos, responsáveis, qualificados)	76
Melhorar as relações dos professores, direção e equipe com os alunos dando mais atenção, incentivo, oportunidade, autonomia e credibilidade aos mesmos	48
Acompanhar, apoiar e incentivar estagiários com visitas técnicas e acompanhamento in loco	31

Fonte: Questionários aplicados

Questão semelhante foi dirigida aos empresários onde se solicitou ao entrevistado para que sugerisse o que deveria ser melhorado ou incrementado nos cursos técnicos para que o estagiário chegasse ao mercado de trabalho apto para a função (quadro 11).

QUADRO 11: Sugestões dos empresários para melhoria dos cursos técnicos

ALTERNATIVAS	Freq. Absoluta	Freq. Relativa
Conciliar a teoria com a prática	52	37,4%
Desenvolver no aluno uma postura profissional e comportamental mais adequada ao trabalho	47	33,8%
Desenvolver avaliações mais dinâmicas que mensurem a capacidade do indivíduo para o trabalho	06	4,3%

Fonte: Questionários aplicados

Percebe-se que a necessidade de conciliar a teoria com a prática, bem como desenvolver no aluno uma postura profissional com comportamento adequado ao trabalho é o que mais os empresários cascavelenses desejam. Para que isso aconteça, o estado deve investir numa política de capacitação dos profissionais de educação profissional, numa perspectiva empreendedora, o que vai contradiz ao método adotado pela SEED, assim, a escola deve estar mais próxima da realidade,

trabalhando com conteúdos que atendam as necessidades do mercado de trabalho sem, no entanto, esquecer dos conhecimentos científicos historicamente construídos.

CONCLUSÃO

É sabido que após a realização do estágio, parcela considerável dos estagiários é efetivada como empregado da empresa na qual o estágio foi realizado. É claro que existem empresas que buscam reduzir os custos, mantendo uma alta rotatividade de estagiários, dispensando-os ao término do contrato, mas mesmo estes que são dispensados têm maior facilidade para ingresso no mercado de trabalho do que outros que nunca tiveram esta experiência. Além disso, o estágio possibilita ao aluno identificar-se com a futura profissão, adquirir conhecimento prático na área profissional, desenvolver a responsabilidade, estabelecer relações da teoria dada em sala de aula com maior facilidade e estabelecer novas relações pessoais ampliando suas possibilidades de ingresso no mundo do trabalho. É através do estágio que o aluno pode avaliar se acertou na escolha profissional ou não e quais são suas habilidades e fragilidades. Para quem está fazendo sua estréia profissional no mercado de trabalho, o estágio é favorável.

Percebe-se que mesmo quando as atividades desenvolvidas estão fora do plano de estágio, o aluno aprende a importância do estágio para o desenvolvimento das suas potencialidades, responsabilidade e relacionamento profissional. Respeitada a complexidade da formação humana e sua amplitude no âmbito social, estes valores atitudinais direcionam para ações que firmam o desenvolvimento de posturas adequadas para o ambiente de trabalho. Mesmo que esta visão pareça ser capitalista, mas é o desenvolvimento dessas posturas que poderá garantir ao aluno a possibilidade de ingressar e permanecer no mercado de trabalho, isso porque com a contextualização curricular, o educando terá um desenvolvimento não só para o trabalho, mas também para a sua vida cidadã.

Assim, o estágio como atividade educativa deve ter o acompanhamento efetivo do professor orientador da instituição de ensino e do supervisor da parte concedente do estágio. Quando isso não acontece, pode levar à falta de adequação das atividades desenvolvidas para o aprendizado, caracterizando uma precarização da relação de trabalho. Nesta situação ocorre o que nunca deveria acontecer com o aluno estagiário, torna-se mão de obra barata. A nova lei de estágio 11.788/08 em

seu artigo 3º, inciso III determina que as atividades desenvolvidas tenham que ter compatibilidade com o termo de compromisso e no mesmo artigo, no parágrafo primeiro, estabelece que o estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo do professor orientador da instituição de ensino e pelo supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios das atividades que deverão ser entregues periodicamente a cada 6 (seis) meses. Efetuar acompanhamento de estágio requer observação in loco e não apenas por relatório. Além disso, a nova lei determina limite de estagiários apenas para a unidade concedente, não definindo o limite de educando supervisionados pelo profissional na instituição de ensino. Se medidas regulamentares não forem tomadas, os problemas decorrentes da antiga lei continuarão a existir. Cabe ao coordenador de curso comunicar a unidade concedente as atividades curriculares que venham ao encontro com o plano de curso, previamente definido no Projeto Político Pedagógico da escola, de forma que o marco operacional atenda ao marco situacional e conceitual do que foi detectado na instituição de ensino.

É importante ressaltar que as atividades desenvolvidas devem estar de acordo com o projeto pedagógico do curso, devendo os conhecimentos teóricos recebidos na escola fundamentar a prática na empresa, seja em Português, Matemática, História ou qualquer uma das demais disciplinas do núcleo comum, necessariamente sendo integradas ao estágio numa perspectiva curricular, considerando o estágio como um ato educativo.

Pode se afirmar que falta para o aluno a compreensão dos fundamentos científico-tecnológicos dos processos produtivos, relacionando a teoria com a prática, na aprendizagem de cada disciplina, visualizando a importância de todos os conhecimentos para sua vida de forma geral, cabendo aos professores contextualizar seus conteúdos com maior clareza, articulando os conteúdos trabalhados com a realidade.

Tomando como base os resultados da pesquisa, percebe-se a necessidade de deixar claro para o aluno o papel do coordenador de estágio e definir junto com a direção da escola uma ação de acompanhamento e aconselhamento dos jovens que estão iniciando sua atividade laboral no mercado de trabalho. A relação entre a escola e a empresa precisa ser afinada para que o curso técnico tenha condições de inserir um volume bem maior de alunos no mundo do trabalho seja através de trabalho com carteira assinada ou mesmo como estágio.

O estágio é de grande valia tanto para o aluno, como para a escola e também para a empresa. A instituição de ensino tem um papel importantíssimo neste contexto, pois é através da estimulação do processo de estágio que o aluno percebe a importância da teoria dada em sala de aula, facilitando a assimilação dos conteúdos das matérias da grade curricular, melhorando a qualificação na formação do aluno. Teoria sem a aplicação na prática, cai no vazio. Cogitar o uso do escritório modelo para substituir a prática é uma atitude de conveniência para fugir da responsabilidade da supervisão ao acompanhamento, visto que o escritório modelo representa uma situação ideal e nunca uma situação real. É na prática, no dia a dia, se relacionando com clientes, chefias e colegas de trabalho que o aluno vê como é a realidade e consegue agregar conhecimentos úteis para ingressar no mundo do trabalho, diminuindo o impacto dessa inserção.

Durante a pesquisa, as empresas consideraram que o uso do recrutamento e seleção através do estágio tem mostrado uma redução de custos considerável, visto que estará desobrigada do recolhimento de encargos como o FGTS, INSS, PIS, pagamento do um terço das férias, décimo terceiro salário, salário família e outros custos que normalmente as empresas têm com um empregado com carteira de trabalho assinada. Talvez hoje a visão seria diferente. Mas não se pode ver as coisas somente por este aspecto, é necessário verificar que a empresa tem um compromisso social e que as mesmas contribuem para a formação de profissionais competentes. O estágio é a possibilidade da empresa conhecer mais de perto o futuro profissional e aproveitá-lo para suprir o seu quadro de pessoal de forma rápida. Além disso, o estudante quando bem preparado pela instituição escolar pode oxigenar procedimentos enraizados, incentivando novas possibilidades de modelos, pois colaboradores novos trazem idéias novas e diferentes.

O estudante pela ânsia em ingressar no mercado de trabalho mostra-se interessado em querer aprender. No entanto, faz-se necessário destacar a necessidade da escola ser responsável pela supervisão do estágio. Assinar contratos ou estabelecer parcerias que não atendam ao plano do curso só porque o aluno precisa de alguma renda para sobreviver e imaginar que está ajudando o mesmo é um grande engano, isso sim é permitir a exploração de mão de obra barata e prejudicar o aluno de maneira irreparável.

Nesse sentido, observa-se a importância e a responsabilidade do estágio para todos os envolvidos no processo (escola, aluno e empresas). Todos

devem levar em consideração, nas práticas educativas, as diferentes dimensões do jovem trabalhador, articulando ciência, tecnologia, cultura e sociedade, tomando o trabalho como princípio educativo.

Atitude preocupante foi tomada pelo Estado do Paraná quando optou em fazer a supervisão de estágio apenas nos cursos em que constem a disciplina de estágio (ou Prática) na matriz curricular. A secretaria estadual de educação deixou claro que a supervisão do estágio extracurricular não é de competência da mesma, orientando que a escola assumisse o acompanhamento obrigatório por lei quando assina convênios com as empresas. Se a escola é mantida pelo estado, cabe a este se responsabilizar pelas atividades educativas, principalmente aquelas que comprovadamente contribuem para a efetiva fixação do aprendizado, como é o caso do estágio, mesmo que não propostas na matriz curricular do curso. Portanto, para quem está fazendo sua estréia profissional no mercado de trabalho, o estágio é favorável.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ABRE, Agência Brasileira de Estágios. *Estágio*. Disponível em: <http://www.portalabre.com.br/> >. Acessado em: Nov. 2007.

BRASIL, Ministério da Educação e Cultura. LDB, *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*, Lei 9394/96.

BRASIL, Ministério do Trabalho. CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, Lei 6.494/77, Decreto 87.497/82.

_____, Casa Civil. *Constituição Federal*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/>>. Acessado em Dez. 2007.

CIEE – *Centro de integração empresa-escola do Paraná 40 anos: estágio, capacitação e trabalho*. Curitiba: Editora Expoente, 2007.

CNE – Câmara de Educação Básica. *Departamento de Educação Profissional*. Legislação básica sobre o estágio. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/res1.pdf> . Acessado em: Jan. 2008.

GUIA DO ESTUDANTE ABRIL. *Estágios e Programas de Trainee*. Disponível em: http://guiadoestudante.abril.com.br/estagioetrainee/prog_160919.shtml Acessado em: Out. 2007.

- MENCACI, Carlos Henrique. *Um milhão de estagiários podem ser prejudicados com nova lei do Governo*, entrevista ao portal de Estágio. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/noticias> Acesso em: Dez. 2007.
- OMETO, João Guilherme Sabino. *Especialização, agente decisivo*. Agitação, Revista do CIEE, São Paulo, a. 13, nº 73, janeiro/fevereiro 2007.
- PARANÁ, Instituto Paranaense de desenvolvimento econômico e social. *Perfil Municipal de Cascavel*. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br> . Acesso em: Jan.2008.
- PARANÁ, Secretaria de Estado da Educação. *Portal Educacional do Estado do Paraná*. Disponível em: www.diaadiaeducacao.pr.gov.br. Acesso em: Set. 2007.
- WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. *Cascavel – Pr*. Disponível em: [http://pt.wikipedia.org/wiki/Cascavel_\(Paran%C3%A1\)](http://pt.wikipedia.org/wiki/Cascavel_(Paran%C3%A1)) . Acesso em: Jan. 2008.