

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: POLÍTICAS E GESTÃO INSTITUCIONAL

**ESTÁGIO DE COMPLEMENTAÇÃO EDUCACIONAL E O
MERCADO DE TRABALHO: O CASO DA TRADE JÚNIOR**

GERMANO JOSÉ DE SOUZA

FLORIANÓPOLIS
2003

Germano José de Souza

**ESTÁGIO DE COMPLEMENTAÇÃO EDUCACIONAL E O
MERCADO DE TRABALHO: O CASO DA TRADE JÚNIOR**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Orientador: Nelson Colossi, Dr.

Florianópolis, abril de 2003

ESTÁGIO DE COMPLEMENTAÇÃO EDUCACIONAL E O MERCADO DE TRABALHO: O CASO DA TRADE JÚNIOR

Germano José de Souza

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Administração (área de concentração em Políticas e Gestão Institucional) e aprovada, na sua forma final, pelo Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Prof. Nelson Colossi, Dr.
Coordenador do Curso

Apresentada à Comissão Examinadora integrada pelos professores:

Prof. Nelson Colossi, Dr. (orientador)

Prof. Paulo Cesar da Cunha Maya, Dr. (membro)

Prof. Valter Saurin, Dr. (membro)

[...] o futuro pertence a quem souber libertar-se da idéia tradicional do trabalho como obrigação ou dever e for capaz de apostar numa mistura de atividades, onde o trabalho se confundirá com o tempo livre, com o estudo e com o jogo. Enfim, o futuro é de quem exercitará o “ócio criativo” (Domenico de Masi).

AGRADECIMENTOS

A, Deus, pelos momentos de força, proteção e sabedoria.

Aos meus pais e amigos que torceram por mim para que este trabalho se concretizasse.

Ao amigo e funcionário da UNIVALI, Ewandro Eris de Faria, pela colaboração e elaboração de slides, durante a passagem pelo curso.

Ao amigo e Professor Orientador Dr. Nelson Colossi, pela força e estímulo dado durante o curso.

As vezes, não precisamos de muitas coisas, apenas de alguém que nos escute um pouco. Há momentos que esperamos tão somente alguém que nos encoraje.

“O que ama a correção ama o conhecimento, mas o que aborrece a repreensão é estúpido”.

(Provérbios 12:1)

DEDICATÓRIA

Ao meu Tio Airton de Souza e a minha amiga Professora Nair Terezinha “In Memoriam”, pela sua sabedoria, elogios e força, que souberam me conduzir, durante a passagem e convivência aqui comigo.

“Ainda que eu falasse as línguas dos homens e dos anjos, e não tivesse amor, seria como o metal que soa ou como o sino que tine”.

(I Coríntios 13:1)

RESUMO

O objetivo do presente estudo foi o de resgatar as contribuições do trabalho realizado pela Trade Júnior, a qual, foi idealizada tendo por meta proporcionar aos acadêmicos do Curso de Comércio Exterior da UNIVALI, uma formação que possibilite a ligação entre teoria e prática. A idéia surgiu com o intuito de dar condições para os recém formados saírem da universidade familiarizados com o meio profissional. Em síntese, a Trade Júnior proporciona aos acadêmicos a aplicação prática de seus conhecimentos teóricos, em sua área de formação profissional específica, desenvolvendo o espírito crítico e empreendedor, intensificando e facilitando o relacionamento empresa/escola e o ingresso futuro no mercado de trabalho. Diante disso, este estudo buscou resgatar a opinião dos egressos, quanto à importância do estágio de complementação educacional como fator decisivo para a sua empregabilidade. Neste sentido, procurou-se identificar o grau de coerência da proposta e sua prática, partindo da visão dos participantes que se envolveram no projeto, ou seja, os egressos. As informações foram obtidas através de questionários. A partir dos dados pode-se evidenciar a importância do estágio na visão dos participantes da pesquisa.

Palavras chave: 1 – Trade Júnior; 2 – Empregabilidade; 3 - Estágio.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze the contribution made by the work carried out by Trade Junior, which was conceptualized with the goal of providing students of the Foreign Trade Program at UNIVALI with a training that enables theory to be linked to practice. The idea was conceived with the aim of enabling recently graduated students to leave university already familiar with the professional environment. In summary, Trade Junior provides students with an opportunity to put their theoretical knowledge to practical use, within their specific area of training, developing a critical, entrepreneurial spirit and intensifying and facilitating the relationship between the company and the university and their future entry into the job market. Within this context, this study analyzed the graduates' opinions on the importance of employability. In this sense, it sought to identify the level of consistency of the proposal and its practical implications, based on the views of the participants involved in the project i.e. the alumni. The information was obtained through questionnaires. The data demonstrates the importance of the practical training placement in the opinions of those who participated in the research.

Key words: 1 - Trade Junior; 2 – Employability; 3 – Practical Training Placement.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS E DEDICATÓRIAS.....	v
RESUMO.....	vi
ABSTRACT.....	vii
SUMÁRIO.....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	x
LISTA DE TABELAS.....	xi
1 INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Tema e problema de pesquisa.....	12
1.2 Objetivos.....	15
1.3 Justificativa.....	16
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	18
2.1 Universidade como instituição social.....	18
2.1.1 Evolução histórica das universidades no mundo.....	24
2.1.2 Evolução histórica das universidades no Brasil.....	28
2.1.3 Universidade na primeira década do século XXI.....	30
2.1.4 Administração universitária.....	36
2.1.4.1 Administração universitária em tempo de crise.....	37
2.2 Significado e importância do estágio.....	41
2.2.1 Aspectos legais dos estágios.....	43
2.2.2 A legislação vigente dos estágios.....	46
2.3 Universidade e mercado de trabalho.....	52
2.3.1 Globalização e integração no mercado de trabalho.....	56
2.3.2 O futuro do trabalho e a crise mundial.....	57
2.3.3 Empregabilidade.....	61
2.3.4 Interação Universidade-Empresa e seus agentes	67
3 PERFIL DA INSTITUIÇÃO.....	70
3.1 Histórico da Universidade do Vale do Itajaí.....	70
3.2 Estrutura acadêmica e administrativa.....	71
3.2.1 Administração geral.....	71
3.3 Histórico da Trade Júnior.....	73
3.3.1 Estruturas administrativas e funcionais.....	75
3.4 Histórico do Movimento Empresa Júnior.....	76
3.5 A Experiência da Univali x Empresa Júnior.....	80
4 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	81
4.1 Caracterização da pesquisa.....	81
4.2 População.....	82
4.3 Coleta, análise e apresentação dos dados.....	83
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DA PESQUISA.....	86
5.1 Dados gerais dos estagiários.....	86
5.1.1 Questão de Pesquisa 1: Ano e semestre de conclusão do curso	

de Comércio Exterior.....	86
5.1.2 Questão de Pesquisa 2: Ano e semestre em que estagiou.....	87
5.1.3 Questão de Pesquisa 3: Principal atividade desenvolvida no estágio.....	88
5.1.4 Questão de Pesquisa 4: Tempo no estágio.....	89
5.1.5 Questões de Pesquisa de 5 a 7: Estado civil, sexo e faixa etária dos estagiários.....	90
5.1.6 Questão de Pesquisa 8: Situação profissional.....	91
5.1.7 Questão de Pesquisa 9 e 10: Tipo de empresa em que o estagiário trabalha na atualidade.....	92
5.1.8 Questão de Pesquisa 11: O nível salarial x tempo de estágio.....	93
5.1.9 Questão de Pesquisa 12: Outros Cursos.....	95
5.2 O Perfil Profissional do Estagiário.....	96
5.2.1 Questão de Pesquisa 1: Situação profissional antes do estágio....	96
5.2.2 Questão de Pesquisa 2: A inserção no mercado de trabalho.....	97
5.2.3 Questão de Pesquisa 3: Atuação na área de comércio exterior.....	97
5.2.4 Questão de Pesquisa 4: O grau de importância da Trade Júnior para empregabilidade.....	100
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	104
REFERÊNCIAS.....	108
APÊNDICE.....	113

LISTA DE GRÁFICOS

1	Ano e Semestre de Conclusão.....	87
2	Ano e Semestre em que estagiou na Trade Júnior.....	88
3	Principal atividade desenvolvida no estágio	
4	Perfil dos alunos que estagiaram na Trade Júnior.....	90
5	Faixa etária.....	91
6	Relação tempo de estágio x empregabilidade.....	92
7	Características das empresas onde atua.....	93
8	Tempo de estágio e salário.....	94
9	Salários dos 12 alunos que estagiaram mais de 2 anos na Trade Júnior.	95
10	Outros cursos de graduação e pós-graduação.....	96
11	Situação profissional antes do estágio.....	96
12	Inserção no mercado de trabalho.....	97
13	Atuação na área de comércio exterior.....	98
14	Motivos que auxiliaram o ingresso no mercado de trabalho.....	99
15	Motivos que implicam o ingresso no Mercado de Trabalho.....	99
16	Relação entre Conhecimento Teórico e Experiência Profissional.....	100
17	Contribuição do estágio.....	101
18	A importância do domínio de outro idioma para empregabilidade	
19	Contribuição do estágio no relacionamento interpessoal.....	103

LISTA DE TABELAS

1	Ano e semestre de conclusão.....	87
2	Ano e semestre em que estagiou na Trade Júnior.....	88
3	Principal atividade desenvolvida no estágio.....	89
4	Tempo de duração dos estágios.....	89
5	Faixa etária.....	91
6	Situação profissional dos egressos.....	91
7	Perfil da empresa x porte da empresa.....	92
8	Nível salarial <i>versus</i> tempo de estágio.....	92
9	Relação tempo de estágio <i>versus</i> salário.....	94
10	Outros cursos	95
11	Situação profissional antes do estágio.....	97
12	Inserção no mercado de trabalho.....	97
13	Atuação na área de comércio exterior.....	98
14	Motivos que auxiliaram o ingresso no mercado de trabalho.....	98
15	Motivos que implicam o ingresso no Mercado de Trabalho.....	99
16	Relação entre conhecimento teórico e experiência profissional.....	101
17	Relação entre conhecimento técnico e conhecimento prático.....	102
18	A importância do domínio de outro idioma para empregabilidade.....	102
19	Contribuição do estágio no relacionamento interpessoal.....	103

1 INTRODUÇÃO

1.1 Tema e problema de pesquisa

O mercado de trabalho brasileiro vem passando por grandes transformações nas últimas décadas. Essas transformações originam-se, principalmente, da reorientação do modelo brasileiro de desenvolvimento e do sucesso do Plano Real, acontecido na década de 1990.

O modelo de desenvolvimento do Brasil passou, nesta década, de um estilo de industrialização protegida para o de uma economia aberta e competitiva. A inserção da economia brasileira no processo de globalização gerou significativas alterações sobre os fluxos de comércio e de capitais, sobre a base tecnológica, gerencial e organizacional das empresas e sobre o mercado e as relações de trabalho. A integração econômica do Brasil à economia mundial é um processo em marcha.

Adaptando-se às exigências do mercado, a universidade alterou seus currículos, programas e atividades para garantir a inserção profissional dos estudantes no mercado de trabalho, e uma dessas alterações foi a aceitação das empresas juniores como atividades complementares à educação.

Na UNIVALI – Universidade do Vale do Itajaí, Campus I - Itajaí, foi fundada, no ano de 1994, a TRADE JÚNIOR Assessoria e Consultoria em Comércio Exterior, Empresa Júnior¹ do Curso de Comércio Exterior, que tem apresentado para o CESCIESA - Centro de Educação Superior de Ciências Sociais Aplicadas, e principalmente para os acadêmicos do Curso de Comércio Exterior, um manancial quase que inesgotável de oportunidades de trabalho para os futuros bacharéis na área. Ainda não foi elaborado, por parte da instituição, um trabalho que localize, qualifique e quantifique os acadêmicos, hoje profissionais, que se beneficiaram dos conhecimentos e da oportunidade em estagiar, para alcançar uma vaga no concorrido mercado.

¹ É uma associação civil, sem fins lucrativos, constituída por alunos de graduação de estabelecimentos de ensino superior que presta serviços e desenvolve projetos para empresas, entidades e sociedade em geral nas suas áreas de atuação, sob a supervisão de professores.

A UNIVALI está na vanguarda entre as universidades brasileiras, inaugurando a primeira Empresa Júnior desse gênero no Brasil. Em seis anos, o experimento consolidou-se e, em 2001, a TRADE JÚNIOR é um instrumento para o desenvolvimento de micro, pequenas e médias empresas da região interessadas em ingressar no seletivo e aparentemente difícil mercado da exportação e importação.

A TRADE JÚNIOR representa, para o acadêmico, espaço adequado ao cumprimento do estágio curricular obrigatório e proporciona estágio de complementação educacional, para a vivência prática de importação e exportação, além de contribuir para o desenvolvimento do espírito de equipe, liderança e tomada de decisões.

Segundo Militello (1997), o título de graduação universitário não é mais considerado um diferencial neste mercado exigente como o que estamos vivenciando. Os acadêmicos devem buscar a ampliação de seus conhecimentos, para evitar problemas sociais como o desemprego, o que pode ser considerado, atualmente, uma consequência da falta de profissionais melhor qualificados.

A capacidade de atuar em situações que necessitam de inovação, criatividade e rápida tomada de decisão tornou-se a principal condição para a contratação de profissionais pelas empresas.

Segundo Matos (1997), algumas habilidades são desenvolvidas mais facilmente pelos acadêmicos que realizam seus estágios em uma empresa júnior, onde, diferente de outras empresas, podem participar de todos os procedimentos que compõem o processo de gerenciamento e de tomada de decisão, permitindo que adquiram experiência e espaço para criar e assumir riscos.

Este tipo de empresa, diferentemente da maioria das convencionais, são conscientes da importância do estágio, permitindo que o acadêmico sinta-se agente responsável pela empresa. Com esta atitude, o estagiário desenvolve as habilidades que o mercado procura, ao contrário do que ocorre em empresas convencionais que oferecem estágio, mas colocam obstáculos no decorrer do mesmo, como dificuldades no fornecimento de informações, exercício de atividades que não competem à condição de universitários, obrigando-os muitas vezes a executar tarefas que não constituem atribuição do estagiário, utilizando-os como mão-de-obra barata.

Para a UNIVALI, a TRADE JÚNIOR representa um setor específico que desenvolve as atividades de importação, requeridas pela própria Universidade, utilizando-se de recursos humanos próprios – professores e alunos – com custos consideravelmente reduzidos. Um laboratório em que as atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão compõem um tripé indissociável, voltado à construção de uma sociedade pautada nas relações humanas e num desenvolvimento cuja marca é a consciência ética.

A aprendizagem densa na área possibilita ao acadêmico uma vivência prática da teoria da sistemática de comércio exterior, com um envolvimento integral em todas as fases do processo de importação e exportação. O fervilhar de acontecimentos que o campo profissional potencializa na forma de riqueza, extrapola as paredes da sala-de-aula, abrindo novas e diferentes perspectivas de atuação para os futuros profissionais do comércio exterior.

Considerando-se, portanto, o aspecto pedagógico, a TRADE JÚNIOR proporciona relevante oportunidade para o desenvolvimento profissional do aluno, que ali também dispõe de espaço adequado para o cumprimento de uma disciplina essencial na grade curricular: o Estágio. Atende-se assim a diversos objetivos, exercitando-se uma vivência prática de importação e exportação, ao mesmo tempo que se desenvolve o espírito de equipe, de liderança e a tomada de decisões.

Com a criação da TRADE JUNIOR, os alunos passaram a estagiar voluntariamente nas horas de folga durante a realização do curso e obrigatoriamente em época de estágio.

Devido à amplitude da gestão do curso de comércio exterior e ao volume de informações que circula dentro e fora da organização universitária decorrente desta gestão, sente-se a necessidade da existência de uma pesquisa para saber se o estágio na TRADE JÚNIOR tem ou não proporcionado uma maior empregabilidade dos alunos no mercado de trabalho.

A TRADE JÚNIOR foi idealizada com o objetivo de proporcionar aos acadêmicos do curso de comércio exterior um ensino teórico/prático que os qualifique para o mercado. A idéia foi criar condições para que os recém formados saiam da universidade familiarizados com o meio em que irão desenvolver sua carreira. No cotidiano da empresa, os alunos desempenham exercícios de interpretação e diagnóstico da realidade, capazes de torná-los um profissional no

sentido mais pleno da palavra, conscientes de que o aprendizado é tarefa permanente e de que é preciso estar voltado para o mercado a cada passo, percebendo-lhe as contínuas transformações.

Em síntese, a TRADE JÚNIOR proporciona aos acadêmicos a aplicação prática de seus conhecimentos teóricos, em sua área de formação profissional específica, desenvolvendo o espírito crítico e empreendedor, intensificando e facilitando o relacionamento empresa/escola e o ingresso futuro no mercado de trabalho.

Ao prestar relevante serviço à sociedade, a TRADE JÚNIOR também agrega valor ao trabalho da universidade, pois a instituição concretiza nesse laboratório sua missão maior que é a de atuar, de maneira indissociada, nas esferas do Ensino, da Pesquisa e da Extensão.

Desta forma pretende-se identificar qual a contribuição do estágio de complementação educacional, para o acesso ao mercado de trabalho dos alunos estagiários do Curso de Comércio Exterior participantes da TRADE JÚNIOR.

1.2 Objetivos

O objetivo geral consiste em verificar, na percepção² dos alunos, a relevância do estágio de complementação educacional na TRADE JÚNIOR, como fator decisivo na empregabilidade dos egressos do Curso de Comércio Exterior da UNIVALI.

Em termos específicos pretende-se:

- identificar a situação profissional do aluno egresso;
- identificar o tipo de empresa ou órgão em que o egresso está atuando;
- identificar os alunos que participaram do estágio de complementação educacional na TRADE JÚNIOR, desde a fundação da empresa até o ano 2001;

² Neste estudo entende-se por percepção o ato ou efeito de conceber ou criar mentalmente idéias ou projetos, para posterior realização.

- identificar o ano e o semestre em que os alunos concluíram o Curso de Comércio Exterior;
- identificar o número e os motivos de egressos da TRADE JÚNIOR, que conseguiram emprego na área de formação, antes, durante e após o período de realização do estágio de complementação educacional;
- Identificar o número e os motivos dos egressos da TRADE JÚNIOR, que não conseguiram emprego na área de formação, após o período de realização do estágio de complementação educacional;
- Buscar qual a opinião dos egressos da TRADE JÚNIOR, quanto à importância do estágio de complementação educacional como fator decisivo para a sua empregabilidade.

1.3 Justificativa

Uma sociedade organizada está praticamente preparada para enfrentar todos os obstáculos. Por isso, uma organização universitária deve diferenciar-se de outras sociedades, pois ela e somente ela pode ser, como coloca Ristoff (1997), sinônimo da busca da plenitude das potencialidades humanas e materiais, na perspectiva da socialização e democratização do acesso ao saber, em busca de uma sociedade justa, solidária, democrática, em defesa da qualidade de vida. Procurando, assim, atingir o compromisso da universidade que é o de contribuir para a formação do homem, do ser humano, em sua totalidade.

As organizações universitárias, além da preocupação com o ensino de graduação de qualidade, têm cada vez mais procurado levar o seu grau de conhecimento teórico e prático ao alcance de seus alunos. Romero (1988) aponta que a universidade estimula a criatividade, reunindo um leque de gerações para uma reflexão inovadora.

Com base em dados estatísticos fornecidos pelo SOAE - Setor de Orientação e Assistência ao Educando, órgão responsável pelo cadastramento de alunos da UNIVALI que procuram estágio, durante a passagem pela universidade, detectou-se que a procura de alunos do Curso de Comércio Exterior

por parte das empresas era muito pequena. Desta forma, sentiu-se a necessidade de pesquisar o motivo que levava à pequena oferta de estágio.

Ao contactar a direção do CESCIESA e, mais especificamente, a coordenação do Curso de Comércio Exterior, identificou-se o motivo desta pequena demanda, ou seja, o fato de o curso possuir em sua estrutura uma empresa júnior que atendia especificamente os acadêmicos do referido curso com oportunidade de estágio, integrando-os diretamente às empresas.

O profissional habilitado à atividade desejada sempre tem seus antecedentes que o fizeram e orientaram para a busca do saber, do conhecer bem aquilo que faz. É com esta perspectiva que se pesquisou os alunos egressos do Curso de Comércio Exterior da UNIVALI-Campus Itajaí, que fizeram estágio na TRADE JUNIOR de 1994 a 2001, procurando buscar subsídios, para saber qual a relevância do estágio de complementação educacional na TRADE JÚNIOR, como fator decisivo na empregabilidade de seus egressos.

Na chamada era da empregabilidade, em que carteira assinada tende a se tornar um artigo escasso, quais atrativos deve desenvolver o recém-formado para cair nas graças do mercado? A questão envolve uma série grande de variáveis, mas as empresas estão unânimes ao apontar duas características como essenciais. São elas a capacidade de atualização e a habilidade para trabalhar em equipe (MILITELLO, 1997, p.40).

A realização deste trabalho justifica-se pela importância que a referida organização tem, uma vez que possibilita à comunidade o acesso a um serviço de alto nível, significativo padrão de qualidade, equação que por si só garante a importância da organização no mercado.

A pesquisa resultou num conjunto de informações a ser utilizado, tanto por dirigentes, quanto por acadêmicos da Universidade como argumentação para melhoria e ampliação das oportunidades para outros trabalhos que possam vir a ser desenvolvidos.

Por se tratar de uma organização que atua num ramo específico, o comércio exterior, e com uma área de abrangência de fácil delimitação, a referida pesquisa pôde ser realizada com baixos custos, num curto espaço de tempo, facilitando a conclusão no prazo de cinco meses, conforme pré-estabelecido.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica tem por objetivo dar a sustentação científica para a realização de uma pesquisa. Neste sentido, o presente capítulo vai abordar a Universidade como instituição social, bem como sua evolução histórica no mundo. Em seguida descreve-se a evolução histórica das Universidades no Brasil e na primeira década do século XXI. Posteriormente, apresentam-se alguns conceitos gerais de administração, principalmente no que diz respeito à gestão de políticas institucionais direcionadas para a administração universitária. Após esta discussão, dá-se ênfase para o significado e importância do estágio, os aspectos legais dos estágios, a legislação vigente dos estágios, a Universidade e o mercado de trabalho, a globalização e a integração no mercado de trabalho, o futuro do trabalho e a crise mundial, a empregabilidade e, por último, a interação Universidade-Empresa e seus agentes.

2.1 Universidade como instituição social

A Educação Superior é muito mais que a simples categorização do status educacional de um indivíduo. Ela é, antes de tudo, uma INSTITUIÇÃO SOCIAL, cujo papel fundamental é “formar a elite intelectual e científica da sociedade a que serve” (COLOSSI, s/d, p 01).

Uma Instituição Social pode ser caracterizada pela estabilidade e durabilidade em sua missão. Além disso, ela é estruturalmente assentada em normas e valores emanados do grupo ou sociedade em que está inserida. Uma instituição é, fundamentalmente, um ideal, uma noção, uma doutrina. Assim, Educação Superior é uma Instituição Social estável e duradoura, concebida a partir de normas e valores da sociedade. Ou seja, é acima de tudo, um ideal (IBID, s/d).

O significado e a importância da Educação Superior são percebidos pelo crescimento quantitativo das instituições responsáveis pelo ensino superior. Desde que as primeiras dessas instituições foram criadas, o interesse da sociedade por

educação superior tem aumentado geometricamente. Diante disso, pode-se afirmar que a história da evolução da humanidade coincide com a história das instituições de ensino superior.

Para Jordan, (apud Colossi, s/d, p.2), um dos fundadores da STANFORD UNIVERSITY, uma das mais tradicionais e conceituadas universidades americanas, “o objetivo da Educação Superior é a formação superior do homem, de modo que ele saiba distinguir um bom de um mau trabalho e tenha forças e persistência para definir, perseguir e atingir seus mais valiosos ideais”.

Esta afirmação do autor, na qual defende uma concepção substantiva de Educação Superior, baseia-se na ética de valores e ideais sócio-políticos e culturais emanados da vida humana associada e centrada no homem. A esta concepção substantiva, opõe-se um pensamento instrumental, segundo o qual a Educação Superior apenas prepara o indivíduo para o mercado de trabalho. Trata-se de uma visão utilitária e complementar, pois na ordem de importância dos anseios da sociedade, é a ética substantiva que deve predominar e, assim consubstanciar a Educação Superior como uma Instituição Social.

Todavia, no Brasil, existe a preocupação em adaptar a discussão a esta realidade. De acordo com Chauí (2002), a Reforma do Estado tem por objetivo modernizar e racionalizar as atividades estatais, redefinindo-as e distribuindo-as em um setor designado como Setor dos Serviços Não-Exclusivos do Estado, isto é, aqueles que podem ser realizados por instituições não-estatais, na qualidade de prestadoras de serviços.

Pela mesma reforma o Estado pode prover tais serviços, mas não diretamente e nem executar uma política reguladora dessa prestação. Nesses serviços estão incluídos a educação, a saúde, a cultura e as utilidades públicas, entendidas como “organizações sociais” prestadoras de serviços que celebram “contratos de gestão” com o Estado.

A Reforma tem um pressuposto ideológico básico: o mercado é portador de racionalidade sócio-política e agente principal do bem-estar da sociedade. Esse pressuposto leva a colocar direitos sociais (como a saúde, a educação e a cultura) no setor de serviços definidos pelo mercado.

Dessa maneira, a Reforma do Estado encolhe o espaço público democrático dos direitos e amplia o espaço privado não só onde isso seria previsível, nas

atividades ligadas à produção econômica, mas também onde não é admissível, no campo dos direitos sociais conquistados.

A posição da universidade no setor de prestação de serviços confere um sentido bastante determinado à idéia de autonomia universitária e introduz termos como “qualidade universitária”, “avaliação universitária” e “flexibilidade da universidade”.

De fato, a autonomia universitária se reduz à gestão de receitas e despesas, de acordo com o contrato de gestão pelo qual o Estado estabelece metas e indicadores de desempenho, que determinam a renovação ou não renovação do contrato. A autonomia significa, portanto, gerenciamento empresarial da instituição e prevê que, para cumprir as metas e alcançar os indicadores impostos pelo contrato de gestão, a universidade tem “autonomia” para “captar recursos” de outras fontes, fazendo parcerias com as empresas privadas.

A “flexibilização” é o corolário da “autonomia”. De acordo com Chauí (2002), na linguagem do Ministério da Educação, “flexibilizar” significa:

- eliminar o regime único de trabalho, o concurso público e a dedicação exclusiva, substituindo-os por “contratos flexíveis”, isto é, temporários e precários;
- simplificar os processos de compras (as licitações), a gestão financeira e a prestação de contas (sobretudo para proteção das chamadas “outras fontes de financiamento”, que não pretendem se ver publicamente expostas e controladas);
- adaptar os currículos de graduação e pós-graduação às necessidades profissionais das diferentes regiões do país, isto é, às demandas das empresas locais (aliás, é sistemática nos textos da Reforma referentes aos serviços a identificação entre “social” e “empresarial”);
- separar docência e pesquisa, deixando a primeira na universidade e deslocando a segunda para centros autônomos.

A “qualidade” é definida como competência e excelência, cujo critério é o “atendimento às necessidades de modernização da economia e desenvolvimento social”; e é medida pela produtividade, orientada por três critérios: quanto uma universidade produz, em quanto tempo produz e qual o custo do que produz (IBID, 2002).

Em outras palavras, os critérios da produtividade são quantidade, tempo e custo, que definirão os contratos de gestão. Observa-se que a pergunta pela produtividade não indaga: o que se produz, como se produz, para que ou para quem

se produz, mas opera uma inversão tipicamente ideológica da qualidade em quantidade.

Observa-se também que a docência não entra na medida da produtividade e, portanto, não faz parte da qualidade universitária, o que, aliás, justifica a prática dos “contratos flexíveis”.

Ora, considerando-se que a proposta da Reforma separa a universidade e o centro de pesquisa, e considerando-se que a “produtividade” orienta o contrato de gestão, cabe indagar qual deverá ser o critério dos contratos de gestão da universidade, uma vez que não há definição de critérios para “medir” a qualidade da docência.

O léxico da Reforma é inseparável da definição da universidade como “organização social” e de sua inserção no setor de serviços não-exclusivos do Estado.

Ora, a universidade desde seu surgimento sempre foi uma instituição social. Isto é, uma ação social, uma prática social fundada no reconhecimento público de sua legitimidade e de suas atribuições, num princípio de diferenciação, que lhe confere autonomia perante outras instituições sociais, e estruturada por ordenamentos, regras, normas e valores de reconhecimento e legitimidade internos a ela.

A legitimidade da universidade moderna fundou-se na conquista da idéia de autonomia do saber diante da religião e do Estado, portanto na idéia de um conhecimento guiado por sua própria lógica, por necessidades imanentes a ele, tanto do ponto de vista de sua invenção ou descoberta como de sua transmissão.

Por isso mesmo, a universidade europeia tornou-se inseparável das idéias de formação, reflexão, criação e crítica. Com as lutas sociais e políticas dos últimos séculos, com a conquista da educação e da cultura como direitos, a universidade tornou-se também uma instituição social inseparável da idéia de democracia e de democratização do saber: seja para realizar essa idéia, seja para opor-se a ela, a instituição universitária não pôde furtar-se à referência à democracia como idéia reguladora, nem pôde furtar-se a responder, afirmativa ou negativamente, ao ideal socialista.

Diante disso é necessário discutir o que seria, então, passar da condição de instituição social a uma organização social?

Uma organização difere de uma instituição por definir-se por uma outra prática social, qual seja, a de sua instrumentalidade: está referida ao conjunto de meios particulares para obtenção de um objetivo particular.

Não está referida a ações articuladas às idéias de reconhecimento externo e interno, de legitimidade interna e externa, mas a operações definidas como estratégias balizadas pelas idéias de eficácia e de sucesso no emprego de determinados meios para alcançar o objetivo particular que a define. É regida pelas idéias de gestão, planejamento, previsão, controle e êxito.

Não lhe compete discutir ou questionar sua própria existência, sua função, seu lugar no interior da luta de classes, pois isso, que para a instituição social universitária é crucial, é, para a organização, um dado de fato. Ela sabe (ou julga saber) por que, para que e onde existe.

A instituição social aspira à universidade. A organização sabe que sua eficácia e seu sucesso dependem de sua particularidade. Isso significa que a instituição tem a sociedade como seu princípio e sua referência normativa e valorativa, enquanto a organização tem apenas a si mesma como referência, num processo de competição com outras que fixaram os mesmos objetivos particulares.

Em outras palavras, a instituição se percebe inserida na divisão social e política e busca definir uma universidade (ou imaginária ou desejável) que lhe permita responder às contradições impostas pela divisão. Ao contrário, a organização pretende gerir seu espaço e tempo particulares aceitando como dado bruto sua inserção num dos pólos da divisão social, e seu alvo não é responder às contradições, e sim vencer a competição com seus supostos iguais.

Como foi possível passar da idéia da universidade como instituição social à sua definição como organização prestadora de serviços?

A forma atual do capitalismo se caracteriza pela fragmentação de todas as esferas da vida social, partindo da fragmentação da produção, da dispersão espacial e temporal do trabalho, da destruição dos referenciais que balizavam a identidade de classe e as formas da luta de classes.

A sociedade aparece como uma rede móvel, instável, efêmera de organizações particulares definidas por estratégias e programas particulares, competindo entre si. Sociedade e Natureza são reabsorvidas uma na outra e uma pela outra. Porque ambas deixaram de ser um princípio interno de estruturação e diferenciação das ações naturais e humanas para se tornarem, abstratamente, “meio

ambiente”; e “meio ambiente” instável, fluido, permeado por um espaço e um tempo virtuais que nos afastam de qualquer densidade material; “meio ambiente” perigoso, ameaçador e ameaçado, que deve ser gerido, programado, planejado e controlado por estratégias de intervenção tecnológica e jogos de poder.

Por isso mesmo, a permanência de uma organização depende muito pouco de sua estrutura interna e muito mais de sua capacidade de adaptar-se celeremente a mudanças rápidas da superfície do “meio ambiente”. Donde o interesse pela idéia de flexibilidade, que indica a capacidade adaptativa a mudanças contínuas e inesperadas.

A organização pertence à ordem biológica da plasticidade do comportamento adaptativo.

A passagem da universidade da condição de instituição à de organização insere-se nessa mudança geral da sociedade, sob os efeitos da nova forma do capital, e ocorreu em duas fases sucessivas, também acompanhando as sucessivas mudanças do capital. Numa primeira fase, tornou-se universidade funcional; na segunda, universidade operacional.

A universidade funcional estava voltada para a formação rápida de profissionais requisitados como mão-de-obra altamente qualificada para o mercado de trabalho.

Adaptando-se às exigências do mercado, a universidade alterou seus currículos, programas e atividades para garantir a inserção profissional dos estudantes no mercado de trabalho, separando cada vez mais docência e pesquisa.

Enquanto a universidade clássica estava voltada para o conhecimento e a universidade funcional estava voltada diretamente para o mercado de trabalho, a nova universidade ou universidade operacional, por ser uma organização, está voltada para si mesma enquanto estrutura de gestão e de arbitragem de contratos.

Regida por contratos de gestão, avaliada por índices de produtividade, calculada para ser flexível, a universidade operacional está estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional e, portanto, pela particularidade e instabilidade dos meios e dos objetivos.

Em suma, se por pesquisa entendermos a investigação de algo que nos lança na interrogação, que nos pede reflexão, crítica, enfrentamento com o instituído, descoberta, invenção e criação; se por pesquisa entendermos o trabalho do pensamento e da linguagem para pensar e dizer o que ainda não foi pensado

nem dito; se por pesquisa entendermos uma visão compreensiva de totalidade e sínteses abertas que suscitam a interrogação e a busca; se por pesquisa entendermos uma ação civilizatória contra a barbárie social e política, então, é evidente que não há pesquisa na universidade operacional.

Essa universidade não forma e não cria pensamento, despoja a linguagem de sentido, densidade e mistério, destrói a curiosidade e a admiração que levam à descoberta do novo, anula toda pretensão de transformação histórica como ação consciente dos seres humanos em condições materialmente determinadas.

2.1.1 Evolução histórica das universidades no mundo

A idéia de universidade remonta às primeiras incursões do homem nos domínios do pensamento filosófico e na aventura do saber sistemático. Um legado de mais de nove séculos de registros históricos nos permite ver as universidades assumirem as suas primeiras formas nos madraçais do mundo islâmico, para formar os mestres ulemás, que tinham o papel importante de fortalecer a fé islamita, preparando também os fiéis para a vida.

No entanto, as origens mais remotas da universidade apontam para o século III a.C., quando no Egito, sob o comando de Ptolomeu I, o mouseion de Alexandria era um local de ensino e debate dos conhecimentos existentes – papel muito próximo do que define a universidade na atualidade.

Todavia a universidade moderna foi criada no século 12 para concretizar o conceito platônico de espírito — segundo o qual a alma precisa "travar relações com todas as coisas".

A Universidade formou ao longo do tempo cientistas que mudaram a face do mundo. De acordo com Sucupira (1971), a ética de Tomás de Aquino, o moderno método de investigação científica inaugurado por Galileu Galilei e as descobertas de Isaac Newton foram algumas das contribuições dessa instituição secular.

Em seu mais famoso livro, A República, Platão (427-347, antes de Cristo), afirma que a alma é "de certo modo todas as coisas divinas e humanas e deve travar relações com tudo o que é". Na visão do filósofo grego, o espírito precisa estar

aberto para tudo o que existe no mundo — e não apenas para uma parte dele (IBID, 1971).

Foi essa concepção do homem e de sua alma que presidiu à fundação da Universidade de Paris, em 1215. Nela, analisava-se qualquer objeto de estudo — fosse o corpo humano, as Sagradas Escrituras ou um botão de camisa — sempre em relação com todo o Universo e com ampla liberdade. Segundo Marcovitch (1998), esse é o verdadeiro conceito de Universidade. Afirma o autor, "Se não houver essa conexão com o todo e essa liberdade, não é uma Universidade" (p.23).

A fase áurea da Universidade de Paris durou pouco. Em 1277, o bispo Etienne Tempier fez a condenação de teses expostas ali e deu início assim ao processo de enfraquecimento da autonomia universitária. Desde então, as escolas superiores em todo o mundo enfrentam dificuldades que as afastam do modelo parisiense, mas a Universidade de Paris — em seus primeiros anos de existência — permanece como um ideal para todas as Universidades do mundo (IBID, 1998).

Outras academias nasceram na mesma época em que surgiu a Universidade de Paris — e com o mesmo espírito. Bolonha, Salerno e Pádua, na Itália, Oxford e Cambridge, na Inglaterra, e Heidelberg e Colônia, na Alemanha, são as mais antigas, além de Montpellier, na França, e Salamanca, na Espanha.

Nessas escolas, estudavam-se três grandes áreas: teologia, direito e medicina. Mas, antes de ingressar numa dessas faculdades, o aluno precisava freqüentar o curso de "artes", que oferecia formação literária e científica básica. A primeira parte do curso de artes consistia num currículo chamado trivium, que durava quatro ou cinco anos e incluía gramática latina, retórica e lógica — a origem das modernas faculdades de filosofia, ciências e letras. Já na segunda parte o aluno recebia noções de aritmética, geometria, astronomia e música, que compunham o quadrivium. Só depois de aprovado no trivium e no quadrivium o aluno recebia o título de "bacharel em artes" e podia iniciar os estudos superiores, escolhendo entre teologia, direito e medicina. Ao final de todo esse percurso — num total de 14 anos de estudos — era-lhe conferido o título de "doutor".

Como já dito antes mais do que fornecer ensino superior aos cidadãos, as Universidades formaram homens que mudaram a face do mundo. Ainda nas suas primeiras décadas de existência, a Universidade de Paris abrigou pensadores como Alberto Magno e Tomás de Aquino. Autor da célebre Suma Teológica, Tomás de Aquino (1225-1274) elaborou a síntese entre o pensamento cristão e as idéias do

filósofo grego Aristóteles (384-322 antes de Cristo), solucionando um conflito que, desde o advento do cristianismo, opunha fé e razão. Mais: ele concebeu uma ética que ao longo dos séculos vem influenciando gerações de pensadores cristãos. Para Aquino, que estudou e lecionou em Paris, o homem é uma criatura formada pelo Criador com uma finalidade específica — fazer sempre o bem —, da mesma forma como uma caneta é um objeto criado pelo homem com o objetivo bem definido de escrever. Assim como a caneta tem de respeitar certas condições para cumprir esse objetivo — não pode ser molhada nem colocada ao fogo, por exemplo —, também o homem, para ser realmente homem e executar aquilo para o que foi criado, precisa fugir do mal, da mentira e do erro. O ser humano encontra a felicidade, diz Aquino, quando alcança essa "simplicidade" — ser aquilo para o que foi criado (MARCOVITCH, 1998).

Se no campo da ética a Universidade produziu tão monumental obra — através de Tomás de Aquino —, na área da astronomia, por exemplo, a contribuição da academia não foi menor. O físico e matemático italiano Galileu Galilei (1564-1642), professor da Universidade de Pádua, revolucionou o conhecimento científico ao provar que a Terra gira em torno do Sol — e não o contrário, como se pensava até então. A descoberta — feita a partir da observação dos satélites de Júpiter — mudou a concepção que os cientistas tinham a respeito da natureza, baseada principalmente nas especulações de Aristóteles, para quem a região "supralunar" (o Universo) era constituída de uma substância chamada "éter" e caracterizada por movimentos circulares e contínuos (SUCUPIRA, 1971).

Com suas descobertas, Galileu inaugurou um método de pesquisa científica que vigora até hoje na Universidade — o método da observação e da experimentação. Antes do professor de Pádua, prevalecia a metodologia aristotélica, que consistia em especulações fundamentadas na lógica e não exigia a prova experimental. Por exemplo, a existência de um "deus" ou de um "primeiro motor" era certa para Aristóteles porque, se o movimento existe, necessariamente houve algo que deu o primeiro "impulso" para esse movimento existir. Galileu mostrou — com seu telescópio apontado para a Lua e os outros astros celestes — que o cientista precisa observar os fenômenos tal como ocorrem na natureza, repetir a experiência e utilizar a matemática, a verdadeira linguagem do mundo. Estava criada a ciência moderna.

Outras grandes revoluções surgiram graças à Universidade. Foi em Cambridge que Isaac Newton (1642-1727) descobriu leis da natureza até então ocultas à humanidade, como a força da gravidade — responsável ao mesmo tempo pela queda de uma maçã e pela órbita dos planetas, atraídos pela massa do Sol — e a composição da luz, formada por espectros de diferentes cores. Muito antes, ainda na Idade Média, Guilherme de Ockham (1290-1349) combateu, em Oxford, as idéias universais — outra herança grega, que não passaria de "um conjunto de semelhanças desprovidas de realidade" —, fortalecendo o individualismo nos campos científico e social e contribuindo para a separação entre a religião e a ciência, entre o poder espiritual do papa e o poder temporal do imperador. Era o início da dissolução do espírito medieval e a antecipação das inovações renascentistas. No século 18, Immanuel Kant (1724-1804), de sua cátedra na Universidade de Königsberg, na Alemanha, deu ao mundo uma ética que — baseada exclusivamente na razão e isenta em relação à religião — chega à mesma conclusão da ética cristã de Tomás de Aquino: o homem precisa fazer o bem e fugir da mentira e do erro. O ser humano, diz Kant, tem o dever de fazer somente aquilo que pode ser universalizado e praticado por todos os outros homens.

Todas essas contribuições só foram possíveis por causa da existência de uma instituição que, com total liberdade de pensamento e de expressão, visa à totalidade das coisas "divinas e humanas", como ensina Platão — a Universidade.

O Renascimento Feudal do século XIII determinou uma ampla movimentação dos habitantes dos burgos, de uma classe ascendente cujas demandas forçaram a Igreja a exteriorizar suas tarefas pedagógicas, antes voltadas para a formação de seus próprios quadros nas escolas monásticas. O aparecimento das escolas catedrais respondeu, portanto, à necessidade inicial de organização corporativa de mestres e aprendizes. Delas derivou a maioria das universidades medievais. A universidade nasceu no mundo ocidental e suas denominações matriciais — quer seja a prévia, de *studium generale*, quer seja a definitiva, de *universitas studiorum* — já denunciavam sua transnacionalidade.

Não se discute mais que Bolonha é o berço universitário. Também não se levantam dúvidas sobre o fato de que ela impregnou-se do espírito democrático e supranacional. Os estudiosos da história da educação são unânimes em afirmar que, se não foi a primeira em ordem cronológica, esta Universidade foi a mais antiga organização universitária no sentido etimológico do termo: várias "nações" de

estudantes se reuniram e contrataram seus mestres. Ou seja, as diferenças das nacionalidades dos aprendizes foram superadas pela organização e institucionalização das universidades.

As universidades, na Idade Média, voltaram-se principalmente para a formação intelectual do clero. Sucupira (1971) cita que, antes mesmo de terminada a Idade Média, a universidade entra em decadência, cristaliza-se nas formas de um saber ultrapassado e não compreende o espírito criador dos tempos modernos.

Após, no Renascimento, pessoas de posses e de famílias tradicionais passaram a frequentá-las. A partir das orientações iniciais, a vida moderna das academias universitárias deu a primeira arrancada rumo à formação especializada, voltada para a carreira profissional, atendendo e abrangendo diretamente o mercado de trabalho.

Segundo Marcovitch (1998, p. 22), “a universidade passou a ser uma instituição transnacional”. Seguindo esse raciocínio o mesmo autor relata que:

O fim do século XX é caracterizado por um ambiente de controvérsias, marcado por movimentos de integração e de fragmentação. Parece haver o compromisso de que a universidade seja um instrumento de coesão social, e de que ela cumpra este papel através de suas áreas dedicadas à criação de competências para que as organizações sejam mais competitivas, além do que, espera-se que a universidade aja em prol da classe trabalhadora e dos socialmente desfavorecidos (MARCOVITCH, 1998, p. 25).

A civilização atual vem experimentando mudanças radicais em diversos paradigmas (culturais, científicos, políticos, econômicos e sociais). Segundo Lindo (1998, p. 57), “em virtude das mudanças no modo de produção e transmissão do conhecimento nas sociedades atuais, a função da universidade reside na capacidade multimencional para criar, aplicar e controlar conhecimento”.

2.1.2 Evolução histórica das universidades no Brasil

Quando o Brasil foi descoberto, já havia cerca de 62 universidades no mundo. Por volta de 1800, somavam 143. Na América Latina, as primeiras a serem criadas foram as de Santo Domingo (1538), Lima (1551) e México (1551), sempre controladas por ordens religiosas (jesuítas e dominicanos). Tais instituições dedicavam-se ao ensino de Teologia e Direito Canônico e exerciam papel importante

no trabalho missionário. Na fase colonial da América Latina, foram estabelecidas vinte dessas universidades pioneiras, mas nenhuma no Brasil. Na América do Norte, as primeiras universidades foram as de Harvard (1636), Williamsburg (1693) e Yale (1701), que formavam pastores e administradores. Em 1776 já existiam nove universidades nessa região (FÁVERO, 1977).

A universidade demorou muito a chegar ao Brasil. Em 1592, os jesuítas fundaram e instalaram a primeira universidade brasileira, a Universidade do Brasil, mas essa instituição jamais foi oficialmente aprovada ou reconhecida e parou de funcionar. Várias outras iniciativas foram tomadas, todas sem êxito. Somente em 1920 foi criada a Universidade do Rio de Janeiro, hoje Universidade Federal do Rio de Janeiro, fruto da reunião da Escola Politécnica, da Faculdade de Medicina e da Faculdade de Direito então existentes. Quando a Universidade do Rio de Janeiro foi criada, a taxa de escolarização no ensino superior dos Estados Unidos já era de 9% e na França, 2%.

Em 1934 foi criada a Universidade de São Paulo, que contou com vários cientistas europeus, vindos da Alemanha, da França e da Itália. Nos anos 40, outras universidades públicas e privadas foram sendo formadas, pela associação de faculdades existentes, como a Universidade Federal de Minas Gerais (que já vinha funcionando desde 1927, com outra denominação, quando o governo do Estado reuniu as faculdades de Direito, Engenharia, Medicina, Odontologia e Farmácia), a Universidade Federal da Bahia, a Universidade Federal Rural de Pernambuco, a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e as Pontifícias Universidades Católica do Rio de Janeiro, do Paraná e do Rio Grande do Sul. Em 1950, cerca de dez universidades estavam em funcionamento no país. Dez anos depois, já havia 31 universidades, mas não passavam, em sua maioria, de um aglomerado de escolas isoladas, profissionalizantes.

Em 21 de abril de 1960, Juscelino Kubitschek envia a Mensagem nº128 ao Congresso Nacional, autorizando a instituição da Fundação Universidade de Brasília, com o objetivo de criar e manter a Universidade de Brasília. Em 15 de dezembro de 1961, a Lei nº3.998, assinada por João Goulart, autorizou a Fundação Universidade de Brasília- FUB, instituída em 15 de janeiro de 1962 pelo Decreto nº500, assinado por Tancredo Neves. O mesmo decreto aprovou o Estatuto da FUB e a estrutura da UnB. A instituição inovava em seu sistema composto de instituto/faculdade/Unidades Complementares. Os departamentos eram a unidade

didática básica em substituição à cátedra vitalícia. A nova estrutura evitava, por princípio, a duplicação de meios e recursos destinados ao ensino e à pesquisa. Alunos de diferentes cursos passaram a freqüentar aulas de disciplinas comuns; a biblioteca centralizada também evitava a duplicação de obras. Mas, além das mudanças estruturais, a experiência UnB tornou-se o projeto mais ambicioso da intelectualidade brasileira (MORHY, 2000).

Os acontecimentos políticos que sucederam a março de 1964 mudaram os rumos das coisas. Veio o projeto nacional-desenvolvimentista, o qual influenciou muito o mundo universitário brasileiro. A reforma universitária de 1968 e os recursos proporcionados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Capes, Conselho Nacional de Pesquisa - CNPq e Financiadora de Estudos e Projetos - Finep, permitiram a profissionalização nas universidades. Veio o regime de tempo integral e de dedicação exclusiva, fortalecendo a vida científica. Até o início dos anos 80, as universidades públicas brasileiras cresceram e se transformaram. Estas mudanças possibilitaram às universidades assumir o papel de instituições de pesquisa, ampliando a pós-graduação. Em bons prédios, foram montados laboratórios e bibliotecas, os docentes e funcionários técnicos e administrativos se profissionalizaram. Entretanto, não se libertaram das pesadas amarras burocráticas do Estado, que ainda hoje são entraves ao seu progresso.

Na década de 1980, os recursos públicos passaram a ser cada vez mais escassos e espasmódicos, e a expansão do ensino superior público foi contida. Na última década do século passado, o ensino superior volta a expandir-se, mas com forte predomínio da iniciativa privada. Em 1980, o Brasil possuía 65 universidades, sendo 45 públicas e 20 privadas; em 1994 havia 127 universidades, sendo 68 públicas e 40 privadas; em 1998, o Brasil já tinha 153 universidades, sendo 77 públicas e 76 privadas; 120 estabelecimentos isolados públicos; 18 centros universitários, 72 faculdades integradas e 556 estabelecimentos isolados privados. Entretanto as instituições públicas ainda abrigam os melhores cursos superiores e concentram a maior parte da pesquisa científica e tecnológica do país (IBID,2000).

2.1.3 Universidade na primeira década do século XXI

Ao se falar em universidades, tem-se que considerar a enorme diversidade de instituições que se abrigam sob esta rubrica. Se de um lado, existe a rede federal, heterogênea em muitos aspectos, como o da qualificação do corpo docente, no qual se encontram, em suas “pontas”, universidades como a de São Carlos ou a antiga Paulista de Medicina, atual Universidade Federal do Estado de São Paulo, onde mais de 90% dos professores são doutores, e a do Amapá, onde apenas o reitor e o vice o são. De outro, as distintas redes estaduais, onde a presença da USP ou da UERJ ao “lado” da Universidade Estadual do Piauí, por exemplo, é suficiente para não autorizar que se fale em “sistema”. Há ainda instituições municipais, públicas do ponto de vista da propriedade jurídica do seu patrimônio, e “privadas” quanto a financiamento e funcionamento: cobram mensalidades dos alunos e optam por regimes de trabalho similares aos da rede privada (OLIVEIRA, 2002).

Finalmente, há um conjunto de instituições que tenta forçar a porta do público apresentando-se como comunitárias ou filantrópicas. Geralmente, são resultados de iniciativas dos poderes públicos locais articulados às mais diversas associações e entidades da sociedade civil, resultando em experiências as mais variadas e de forte integração regional. Entre estas, a atual Universidade de Ijuí, no Rio Grande do Sul, autodenominando-se “pública não-estatal”, certamente foi a que mais avançou na formulação do conceito.

Esta variedade reflete a diversidade de articulações do poder público no Brasil. Encontram-se desde universidades cuja origem refletiu projetos ideológicos consistentes do ponto de vista de setores das classes dominantes, como a USP e a UFRGS, até resultados de articulações mais ou menos clientelistas, visando acomodar sócios menores de pactos oligárquicos regionais, o que resulta, obviamente, em dificuldades para a elaboração de projetos acadêmicos significativos.

Os sistemas estaduais e municipais certamente terão na diversidade sua característica principal, refletindo prioridades e capacidades políticas regionais articuladas ao conceito de Universidade – conceito que, entre nós, ainda carece de definição jurídica precisa.

Nesta perspectiva, podemos considerar que tais procedimentos não devem perder de vista que a crise do sistema público de ensino superior comporta hoje várias dimensões além da relativa ao financiamento. Uma delas é a disputa de hegemonia. O que alguém já denominou de tentativa de dominação, baseada nas

universidades paulistanas que fazem parte dessa disputa de poderes e são o principal embasamento para as decisões. Essas considerações ideológicas são frutos da gestão do ex-ministro da educação, Prof. Paulo Renato Souza, que defende o modelo do sistema universitário paulista.

A tão propalada e necessária reforma do ensino superior deve partir, antes de tudo, do reconhecimento das características e da vocação própria da rede federal. Neste sentido, na última greve das instituições federais de ensino superior, ocorrida em 2001 – as IFES mostraram que não são sócias menores de qualquer tentativa de hegemonismo. Portanto, é possível que dessas discussões saiam as condições para uma ampla redefinição das universidades públicas, o que certamente passa pela definição da Autonomia Universitária. Segundo Oliveira (2002), a proposta deverá contemplar quatro questões: Primeiro, a redefinição das relações das universidades com o Estado, os movimentos sociais organizados e o mercado, implicando aí a definição da responsabilidade estatal no financiamento e a “autonomia” das universidades nas relações com o mercado. Segundo, a definição de mecanismos de controle público sobre a rede privada de ensino superior. Terceiro, a definição de mecanismos claros de avaliação institucional e do desempenho acadêmico dos docentes. Finalmente, a definição do modelo jurídico das universidades, que deve ser extensivo às redes estatal e privada, garantindo o caráter público de suas atividades.

Tais definições corresponderiam à regulamentação do princípio constitucional da Autonomia Universitária, partindo da definição do sistema universitário e de ensino superior como um todo, de seus componentes e da autonomia de cada instituição em seu interior, não confundindo a diferenciação de competências acadêmicas, que sempre existirá, como hegemonismo de qualquer natureza.

Este é o melhor momento para o debate. Pois, atualmente, ao lado da disputa por hegemonia, ambições de “autonomias unilaterais”, que já surgem – inclusive na rede federal, só contribuirão ainda mais para a fragmentação e a fragilização das universidades públicas.

As universidades deverão assumir o seu compromisso com um mundo em transformação constante, diante da globalização que abrange a internacionalização da produção, o incremento do comércio e a absorção de novas tecnologias, sendo

este um processo que tem gerado inúmeras discussões e debates, tanto no âmbito acadêmico quanto no empresarial em todo o planeta.

Para competir e sobreviver no mercado, as empresas estão cada vez mais exigentes, tanto no aspecto tecnológico como, principalmente, na qualificação da força de trabalho. Nunca no mundo foi tão complexo ingressar nesse mercado e obter sucesso profissional. Atualmente, a educação para o trabalho tem de levar em conta a incerteza e a instabilidade. A velocidade com que avança a tecnologia muda tudo muito rápido e obriga os trabalhadores a se prepararem para mudar de função, de emprego e até de ramo BOMENY (2002).

Há um consenso na opinião de educadores, empresários e gestores de Recursos Humanos das empresas, quanto à avaliação do jovem brasileiro: tem conhecimentos técnicos, que englobam o próprio curso de nível médio, técnico ou superior, mais domínio de informática e idiomas e há uma mobilização dos estudantes para se adequar ao que o mercado está pedindo. No entanto, o lado comportamental deixa a desejar.

Para os empresários, especificamente, a escola não prepara o cidadão suficientemente para atividades do setor produtivo. Pelo menos é o que aponta o resultado da primeira etapa da pesquisa acadêmica “Empresários e educação no Brasil”, encomendada pelo Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil, da Fundação Getúlio Vargas, do Rio de Janeiro. Cerca de 90% dos empresários acreditam que o estado deveria destinar mais recursos para este fim. Entre os grandes grupos empresariais, 53% crêem que eles têm parcela significativa na responsabilidade pela carência educacional no Brasil. Das 300 empresas envolvidas, instaladas em oito regiões metropolitanas do País, cerca de 72,5% investem no público interno. A pesquisa revelou, ainda, que a década de 90 obteve crescimento significativo dos investimentos empresariais em educação. Do total, 18% começaram a investir entre 1990 e 1994 e outras entre 1995 e 2000.

É possível perceber que a expectativa da empresa com relação à escola não coincide, em grande parte, com a rotina da própria escola. Isso não é particularidade do tempo presente, nem particularidade do Brasil. Educação demanda tempo, porque diz respeito à internalização de valores, à orientação de conduta e comportamentos, às questões de aprendizado. A empresa trabalha no limite do

tempo, racionalizando custos e tentando manter ganho com investimento. “A lógica é distinta e nem sempre eficiência e rapidez combinam com a lógica do aprendizado”³.

Ao contrário de outras nações que perceberam a relação entre desenvolvimento e educação, no Brasil essa percepção surgiu somente na década de 60, com a Constituição de 1967, que trazia a proposta de universalização do ensino fundamental, com a abertura de um número maior de vagas nas escolas. Em seguida, com a promulgação da Lei nº 5.692/71, o País passou a buscar a profissionalização a partir do ensino. Todavia, as questões da qualidade na educação, e do preparo dos professores e os problemas advindos são muito complexas. Pois, boa parte dos educadores concordam com os empresários em relação ao descompasso entre a escola e o mercado. O trabalho tem se transformado com tal velocidade que os currículos e os programas pedagógicos das instituições de ensino superior não conseguem acompanhar. “Não raro, sobretudo nas áreas de tecnologia, graduamos jovens que entram com formação defasada no mercado”⁴.

Num mundo extremamente concorrido, as exigências do mercado não param de crescer e as escolas, em todo o planeta, estão muito longe dessa nova concepção de mundo. Neste sentido, a escola precisa se reformular e se adequar às novas exigências da sociedade atual. O desafio da escola, segundo Chalita (2002), deve ser o de preparar a juventude para assumir essa nova realidade: suprir o aluno do equilíbrio necessário para não temer novos rumos e desafios, caminhos desconhecidos que precisarão ser trilhados com determinação em qualquer idade. Isso não significa dizer que a educação deva estar exclusivamente destinada a formar mão-de-obra para o trabalho. Ela não pode ser mero instrumento do conhecimento para fins de competitividade. Também não pode ser reducionista em nenhum aspecto; deve ser ampla, na direção da formação de seres humanos completos, críticos, criativos e participativos, em busca da construção da cidadania.

³ O texto citado foi extraído do artigo “A Crise de Valores”, de autoria da Prof^a. Helena Bomeny, Professora titular de Sociologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e pesquisadora da Fundação Getúlio Vargas, do Rio de Janeiro. (Revista Agitação, nº 45, 2002).

⁴ Idem. Prof. José Carlos Almeida da Silva, Presidente do Conselho Nacional de Educação – CNE, Reitor da Universidade Católica de Salvador e ex-presidente do Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras – CRUB, Revista Agitação.

De nada adianta para o aluno ser o melhor e estudar na melhor faculdade⁵, “se não lhe for inculcida a maturidade necessária para enfrentar os problemas concretos. Se não houver o desenvolvimento de suas habilidades sociais e emocionais, todo o esforço será uma busca estéril por melhores colocações, através da mais insana competitividade. Todo esforço seria em vão e não teria sido uma conquista”.

Diante das transformações, tecnológicas e comportamentais, pode-se afirmar que a sociedade atual está vivendo uma crise de valores. A família sente-se culpada e insegura porque está mais ausente do lar e tenta compensar essa carência, presenteando os filhos com coisas materiais. Outras vezes, deixando, de tomar atitudes mais firmes em relação a eles. Sem poder dar a tão esperada educação aos filhos, os pais têm transferido essa incumbência às escolas, que ainda não estão preparadas para atender a essa demanda. Por outro lado, os jovens estão mais individualistas e materialistas⁶.

Diante disto pode-se considerar que os valores pedagógicos estão deslocados, orientados para avaliar positivamente apenas a capacidade de ensino e aprendizagem das competências cognitivas. Pois, faltam na comunidade escolar metodologias para enfrentar os novos desafios impostos pela sociedade atual. Na realidade não existem políticas públicas capazes de trazer esse conhecimento para a escola⁷.

No entanto, pode-se observar a existência de movimentos pontuais de instituições públicas e privadas, espalhadas pelo País, que estão desenvolvendo projetos político-pedagógicos e trabalhando com o trinômio: família, escola e comunidade.

Felizmente, esse novo cenário não está passando despercebido pela sociedade. Começa a surgir um novo olhar para a educação no Brasil. Os modelos lingüísticos de transferência acabada de conhecimento não causam qualquer impacto ao jovem de hoje, não gerando motivação e interatividade. Por conseguinte,

⁵ Idem. Gabriel Chalita, Professor da PUC-SP e secretário de Educação do Estado de São Paulo (Revista Agitação).

⁶ Idem. Tânia Zagury, prof^a. adjunta da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

⁷ Idem. Maria Estela Santos Graciani, prof^a. Dra. de Sociologia da Pontifícia Universidade Católica – PUC/SP.

se o professor desconhece este perfil, poderá fazer de suas aulas mera apresentação de informações⁸.

Por isso, é necessária a implantação de um novo plano de formação universitária. Para isto cada instituição, privada ou pública, precisa promover um grande projeto educacional, no qual valores, princípios, atitudes e hábitos sejam inerentes ao processo.

Teichler (apud BERTELLI, 1998), além de outras intervenções, ao traçar o perfil do universitário no século XXI, asseverou: “Não adianta ser só um bom estudante, ficar só no mundo acadêmico. O universitário tem de virar um especialista e também um generalista, além de adquirir habilidades sociais e de comunicação” (p.19).

2.1.4 Administração universitária

Num sentido genérico, entende-se como administração universitária todas as atitudes e tomadas de decisão estratégicas, estabelecidas pela cúpula administrativa de uma organização universitária.

De acordo com Holanda (1986), etimologicamente a palavra administração deriva do latim *administratione*, que significa ação de administrar, gestão de negócios públicos ou particulares, gestão, gerência. Desta maneira, administração e gestão são expressões sinônimas.

Para Ansoff (1993), em concepções de outras épocas, os estudiosos da administração consideravam a liderança como o conjunto principal de habilidades exigidas do executivo; assim surge a definição de que administrar é conseguir que as coisas sejam feitas por intermédio de pessoas. Esta referência é compartilhada por Robbins (1978, p. 33), ao citar que administração é o “processo universal de completar eficientemente atividades, com e através de outras pessoas.”

De acordo com Jucius e Schlender (apud Fernandez, 1989), a administração se refere ao campo das atividades humanas que tem como finalidade principal a

⁸ Idem. Márcia Holland, Vice-Diretora das Faculdades Rio Branco. Atualmente está realizando pesquisa em Ciência da Cognição e Epistemologia junto à Universidade de Harvard, nos Estados Unidos.

coordenação em grupo para o desempenho de funções de planejamento, organização, direção e controle em relação a certos fatores básicos, através de esforços motivacionais apropriados, de maneira que os vários objetivos do grupo e dos indivíduos, que dele fazem parte, sejam atingidos num grau ótimo. Nesta linha pode-se destacar que administrar requer compreender com profundidade as variáveis que compõem as organizações.

Já Ansoff (1983) defende que há dois fatores que determinam a capacidade da administração: a competência, que constitui a gama de habilidades que conduz a organização a seu comportamento estratégico: e a capacidade, que constitui o volume de trabalho estratégico a ser prestado.

Para Valle (1986), administrar é o ato de planejar, organizar, controlar e executar liderança, delegar decisões, estabelecer metas, processar informação; além disso, motivar, persuadir e dirigir os seus subordinados e relacionar-se com pessoas externas à organização, tendo em vista a formação e a capacitação de profissionais de alto nível que se encarregarão de colocar em funcionamento o processo produtivo em uma sociedade e no aparato estatal.

Em essência, determinam o sucesso da empresa as habilidades e competências presentes nos gestores e a maneira pela qual eles motivam seus subordinados a participar do processo de trabalho.

2.1.4.1 Administração universitária em tempo de crise

A complexidade e a especificidade da instituição Universidade, suas múltiplas relações com a sociedade, seu papel de gerar e difundir conhecimentos, não cabem no esquema simples de administração de uma empresa privada comum.

A otimização do uso dos recursos da Universidade não é uma tarefa técnica, burocrática. A administração universitária não pode ser vista tecnocraticamente como um sub-sistema isolado, cuja melhoria e modernização produziria mecanicamente a melhoria e a modernização de todo o sistema. Acredita-se que para melhor utilizar os recursos numa universidade, faz-se necessária uma ação simultânea sobre os vários sub-sistemas da instituição, bem como uma reflexão sobre os objetivos que se quer alcançar, sobre os problemas que dificultam a melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, etc.

Neste sentido, a otimização do uso dos recursos de uma Universidade requer não apenas bons administradores, mas lideranças que tenham compromisso ético com os valores acadêmicos e legitimidade diante dos vários segmentos da comunidade acadêmica; requer também criatividade e idéias.

Devem-se evitar falsos questionamentos quando se fala em crise da universidade brasileira. Embora sejam importantes, apenas tocam a superfície do problema questões como:

1) Estrutura organizacional: embora mudanças organizacionais possam ser necessárias, os estudos têm demonstrado que existe pouca correlação entre o que se pretende com um organograma e o que realmente acontece com uma organização como a universitária.

2) Administração autoritária versus participativa. A questão da democracia universitária coloca-se no nível da discussão das prioridades, que só pode ser exercida com a criação de um sistema eficaz de representação. Com a ênfase na administração participativa, sem o desenvolvimento de mecanismos de representação que liguem as bases aos colegiados superiores, corre-se o risco de descambar para a farsa parlamentar ou para o assembleísmo, tão nefastos quanto o próprio autoritarismo.

3) Questão financeira: É claro que as universidades precisam de mais dinheiro, que o governo precisa cumprir a Constituição e que o Estado é responsável pela universidade pública e gratuita. Mas ninguém garante que com mais dinheiro a Universidade resolveria os problemas mais fundamentais que enfrenta.

Quando os mecanismos tradicionais de superação dos problemas tornam-se ineficazes e perdem a credibilidade, a instituição entra em crise. Hoje, a função política mais palpável da Universidade - conferir diploma - ficou muito prejudicada com a recessão econômica, com a pauperização de tantos profissionais qualificados. A Universidade vai perdendo este poder de conferir privilégios profissionais, deixando de ser um canal de mobilidade e ascensão social ou de confirmação de "status", funções estas que a legitimavam diante da opinião pública. O contraste existente entre a rigidez dos currículos e os requisitos técnicos da vida profissional faz com que, na maior parte dos cursos, os diplomados saiam pouco preparados para o trabalho. O treinamento ocorre no próprio trabalho e sem experiência prévia é difícil conseguir emprego. O diploma vale cada vez menos.

O crescente processo de burocratização da universidade tem-se constituído uma ameaça para valores acadêmicos considerados essenciais ao progresso do conhecimento.

Por outro lado, a função de pesquisa tem-se tornado cada vez mais difícil dentro da Universidade. Faltam mecanismos internos de avaliação para fortalecer o pesquisador talentoso e afastar o medíocre. A Universidade não tem recursos para a pesquisa científica, que se torna mais cara e exigente em termos de infra-estrutura de apoio, equipamentos e pessoal especializado. A maioria das universidades ainda não foi capaz de estabelecer relações adequadas com o setor produtivo e de serviços, que viriam absorver os resultados de suas pesquisas mais aplicadas.

Enfim, pouco a Universidade tem feito em termos de extensão e de prestação de serviços à comunidade.

QUAL UNIVERSIDADE?

Pode-se postular genericamente que os objetivos maiores da universidade são o ensino, a pesquisa e a extensão. No entanto, é insuficiente dizer que a prioridade da instituição deve-se voltar para estes três objetivos. É preciso explicitar claramente o que se entende e o que se busca em termos de ensino, pesquisa e extensão, pois só assim será possível avaliar em que medida a administração tem caminhado na realização dos objetivos institucionais. Naturalmente, este entendimento não comporta uma visão unívoca, é necessário fazer escolhas.

Para aprofundar este entendimento é preciso superar a visão de que a Universidade e seu ensino devem permanecer imutáveis na consciência de uma missão permanente e universal, desvinculada das contingências sócio culturais transitórias e particulares.

A educação sempre se refere a uma sociedade concreta, historicamente situada. A sociedade brasileira hoje (autoritária, paternalista, desigual, burocrática), tem na escola não apenas o seu reflexo, mas também um espaço onde se contribui, seja para a perpetuação, seja para a evolução e modernização desta mesma sociedade. A Universidade, para estar presente à sua época, mais do que adaptar-se às circunstâncias do momento, precisa estar à frente dos acontecimentos e indicar opções novas.

Dentre as muitas expectativas da sociedade brasileira em relação à Universidade, arrisca-se a formular as seguintes

a) propiciar a grandes contingentes de estudantes uma formação profissional de qualidade, permitindo-lhes assimilar os progressos da ciência e da técnica (base do progresso econômico);

b) administrar com austeridade e criatividade os escassos recursos orçamentários;

c) incorporar as novas tecnologias da informática e da comunicação de massa na acumulação e transmissão dos conhecimentos;

d) rever suas práticas pedagógicas para fazer face ao crescimento explosivo da massa de conhecimentos em todas as áreas;

e) criar novas alternativas de formação (formação contínua);

f) contribuir de forma mais efetiva para o desenvolvimento do país, articulando-se com o setor produtivo e de serviços;

g) contribuir para formar pessoas capazes de tomar decisões responsáveis e do pleno exercício da cidadania;

h) contribuir para o enriquecimento cultural da região, etc.

Por outro lado, do ponto de vista do desenvolvimento pessoal, acredita-se que os indivíduos esperam da Universidade:

a) uma formação profissional de alto nível, que os prepare para um mercado de trabalho competitivo;

b) oportunidade de desenvolver atividades que dinamizem seus interesses e inclinações, despertem suas aptidões e o desejo do trabalho criador, desenvolvam sua capacidade de expressão e o sentido da cidadania;

c) uma educação que propicie a unidade do pensamento e da ação, dos rigores lógicos e das aspirações emocionais, do trabalho e da diversão, das experiências de convivência social e da ampliação das perspectivas intelectuais, da expressão intelectual e artística, etc.

Diante destas expectativas, não basta à Universidade formar profissionais bem qualificados e tecnicamente competentes. Além de lugar de geração e transmissão do conhecimento, a Universidade é também meio educativo de socialização do estudante.

O aprofundamento da experiência democrática, a valorização do trabalho e da competência, da liberdade e da responsabilidade, o exercício da cidadania, etc., devem ser vivenciados por todos dentro da Universidade. Ou esta vivência contribui

para a perpetuação do autoritarismo, da ineficiência, do privilégio, da corrupção, etc., ou para a transformação da sociedade brasileira.

A Universidade precisa respirar os ventos da democratização, da modernização, que sopram ali fora; precisa ser o nervo e o cérebro da crise que o país atravessa.

2.2 Significado e importância do estágio

Na definição do que é estágio, podem ser consideradas as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante a partir de sua participação em situações reais de vida e trabalho, realizadas na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

Os estagiários são alunos regularmente matriculados que freqüentem cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, de educação superior, de educação profissional, do ensino médio e de educação especial, para o desenvolvimento de atividades relacionadas a sua área de formação.

O estágio, como parte integrante do processo formativo, contribui para a formação do futuro profissional porque permite ao estudante: a aplicação prática de seus conhecimentos teóricos, motivando seus estudos e possibilitando maior assimilação das matérias curriculares; a redução do impacto da passagem da vida estudantil para o mundo do trabalho, proporcionando contato com o futuro meio profissional; a aquisição de uma atitude de trabalho sistematizado, desenvolvendo a consciência da produtividade, a observação e comunicação concisa de idéias e experiências adquiridas e incentivando e estimulando o senso crítico e a criatividade. Permite-lhe, ainda, definir-se em face de sua futura profissão, perceber eventuais deficiências e buscar seu aprimoramento ; conhecer a filosofia, diretrizes, organização e funcionamento de empresas e instituições em geral, além de propiciar melhor relacionamento humano.

Quando inseridos na grade curricular dos cursos de graduação como obrigatórios, os estágios têm a finalidade de contribuir para a qualificação profissional do estudante. Mesmo os que não são obrigatórios podem contribuir para o conhecimento da realidade do mercado de trabalho na sua área de atuação. Na

prática, no entanto, muitas vezes este tipo de atividade acaba sendo um instrumento de abusos e desvios das funções dos alunos por parte das empresas.

Numa pesquisa realizada por Shinyashiki (2002), na qual foi perguntado às empresas se um jovem que sai da universidade está preparado para o mercado de trabalho, a grande maioria escolheu o “não” como resposta (31,5%), outras 21,5% assinalaram a alternativa “se estiver estagiando, sim”; 17% das pessoas acreditam que sim, 15,5% acham que depende do curso e 14,5% das pessoas afirmam que mesmo estagiando, os estudantes não estão preparados para as exigências do mercado. Percebe-se que o estágio pode ser uma boa preparação, mas deve-se olhar este assunto com atenção, pois a qualidade desse primeiro trabalho e a postura profissional do estagiário marcarão sua carreira.

Quanto mais cedo o aluno iniciar o estágio, melhor. O estudante deve escolher uma empresa onde encontre dois elementos básicos: oportunidade de aprendizado e realização de tarefas nobres. Se a atividade que o aluno assume é mecânica, sem projetos a desenvolver, seu aproveitamento acaba sendo pífio. Curiosidade é a maior virtude de um profissional, portanto, o estudante deve procurar saber qual a missão da empresa, seu funcionamento geral, suas propostas e não apenas o que lhe cabe naquela função.

Quando o estudante procura um estágio, é preciso ter informação, conhecimento sobre o setor em que quer atuar, deve pesquisar sobre o ramo de atividade da empresa. O aluno precisa estar preparado para aceitar desafios. Pois existem três tipos de estagiário: - aquele que procura saber quais são seus direitos e benefícios - Este não agüenta uma semana. Está mais preocupado com o que vai ganhar e não enxerga as próprias chances de crescimento. - O razoável - aquele que quer saber dos deveres. Ele pauta sua ação nas tarefas que tem de realizar. - O sensacional - aquele que busca oportunidades para mostrar que é imprescindível.

Pparece incrível, mas no Brasil o profissional que sai da universidade e entra em uma organização conceituada, acha que está capacitado para sempre. Poucos anos depois, ele é demitido. Na atualidade, não basta estar na empresa certa, é preciso mais, é preciso se preparar todos os dias, semanas e meses. O profissional é o responsável por sua carreira; ele é o único que tem o poder de transformá-la. O mercado está em constante evolução e aquela capacidade adquirida quando da formatura é checada constantemente. Por isso é tão importante fazer um estágio

que prepare para as adversidades, os momentos críticos e as conquistas também, e não apenas aquele para constar no currículo.

cada vez mais voltada para a integração Universidade/Empresa. Pesquisas recentes já comprovaram que uma das principais atividades de interação é o estágio. Na década de 1990, houve uma grande demanda por estagiários para o ramo do turismo e lazer.

Nesse setor, o interesse das universidades voltou-se para as empresas na mesma proporção que as próprias empresas voltaram-se a elas. Uma das atividades que tem crescido para a oferta de estágios são os campings. Atualmente, os campings se assemelham cada vez mais a hotéis e pousadas, oferecendo os mesmos serviços e aumentando sua infra-estrutura em lazer e no atendimento, para se tornarem mais personalizados.

Trata-se de um ramo em que o emprego de estagiários apresenta algumas vantagens: a principal é oferecer aos clientes um atendimento especializado, uma mão de obra qualificada, que não vá denegrir a imagem da empresa junto aos clientes. As outras vantagens são fáceis de definir: para as empresas, um custo bem inferior ao de um profissional da mesma área, sem encargos sociais, férias, 13º salário; acompanhamento e interveniência pelas instituições de ensino, enfim, não são funcionários, são apenas estagiários que estão investindo na sua própria carreira profissional.

Para os alunos, o benefício da bolsa e a passagem pelas atividades de estágio, é de suma importância e um grande diferencial, pois quem passa por estágios tem sempre vantagens na hora da disputa no mercado de trabalho, após a conclusão do curso, já que, muitas vezes, as empresas somente contratam profissionais depois de verificar a qualidade dos seus estágios.

Uma outra vantagem, que se destaca e é comprovada pelos alunos e ex-alunos, é a integração com a prática, num mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Se as universidades muitas vezes não preparam o aluno para o mercado é porque algumas matérias não expressam a realidade profissional que o futuro trabalhador irá encontrar na profissão. Entrar em contato logo cedo com essa realidade é, portanto um privilégio, se considerarmos a grande discussão entre teoria e prática, e o fato de alguns cursos serem extremamente teóricos, sem mostrar uma visão do que o aluno encontrará no mercado de trabalho.

2.2.1 Os aspectos legais dos estágios

O estágio de estudantes não pode ser confundido com emprego, quer de caráter temporário, quer de duração indeterminada. São figuras totalmente distintas. O estágio não é , portanto, emprego; logo, não cria vínculo empregatício entre as partes e é regulamentado por legislação específica. Por não ser empregado, o estagiário não é cadastrado no PIS/PASEP, não faz jus ao aviso prévio em caso de rescisão contratual, não tem direito a férias, nem a 13º salário; ao estagiário também não se aplicam as obrigações relativas a contrato de experiência, contribuição sindical e verbas rescisórias. Sobre a bolsa-auxílio não incidem contribuições para o INSS, nem para o FGTS.

Pela legislação vigente, não há carga horária mínima ou máxima permitida para o estágio; a exigência é que o horário do estágio não conflite com o horário escolar. O estagiário não tem direito aos benefícios assegurados aos demais empregados da empresa, tais como , vale-alimentação, vale-transporte, assistência médica, etc. No entanto, por liberalidade, a empresa pode conceder esses benefícios aos estagiários, contudo, é aconselhável que não sejam descontados da Bolsa-Auxílio do estudante.

Embora a legislação específica garanta que o estágio não cria vínculo empregatício, o estagiário deverá assinar um Termo de Compromisso de Estágio. Vinculado ao instrumento jurídico (Acordo de Cooperação), constitui um dos componentes exigíveis, pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício. Além disso, deve a empresa concedente verificar a regularidade da situação escolar do estudante, pois a conclusão e o abandono do curso, ou trancamento de matrícula, são eventos que impedem a continuidade das atividades de estágio, porque descaracterizam a condição legal de estagiário, podendo gerar vínculo empregatício. Sobre o registro do estágio na Carteira de Trabalho, a Lei n.º 6.494/77 e o Decreto n.º 87.497/82 não tratam da anotação do estágio na respectiva Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). Caso a empresa decida registrar, nada deve ser anotado na folha referente a Contrato de Trabalho, podendo constar, na parte de Anotações Gerais , os seguintes dados: - curso freqüentado pelo estudante; - nome da escola em que está matriculado; - nome da empresa concedente;

- as datas de início e término do estágio, com respectivas assinaturas.

Quanto ao estagiário receber comissões, ajuda de custo para fazer viagens e horas extras? O estágio não é emprego e, portanto, não se aplica ao estagiário o dispositivo da legislação trabalhista, no que se refere a horas extras e comissões. Contudo, despesas com eventuais viagens curtas ou trabalhos externos, que não prejudiquem o horário escolar, poderão incluir reembolso.

O termo de compromisso de estágio pode ser rescindido antes do seu término, tanto pela empresa quanto pelo estagiário, segundo cláusula específica no próprio TCE e, eventualmente, por solicitação da instituição de ensino, quando for identificada qualquer irregularidade nas condições preestabelecidas para o estágio.

previsto na própria legislação, o estagiário poderá receber uma bolsa, para cobertura parcial de seus gastos escolares e pessoais. Caso receba a Bolsa-Auxílio mensal, esta deve ser paga pela empresa concedente do estágio, diretamente ao estagiário. Em relação ao valor, a empresa deve defini-lo, o respectivo valor, considerando, inclusive, o alto custo das mensalidades escolares.

Em relação ao seguro contra acidentes pessoais a favor do estagiário, previsto pela legislação vigente, pode ser providenciado pela empresa concedente ou pela instituição de ensino, diretamente, ou através do agente de integração. Para as empresas e escolas convenientes, cabe ao Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE responsabilizar-se pelo Seguro. A cobertura abrange acidentes pessoais ocorridos com o estudante, durante o período de vigência do estágio, 24 horas por dia, no território nacional, extrapolando, portanto, o local e horário do estágio; os capitais segurados cobrem morte ou invalidez permanente, provocadas pelo acidente, e equivalem, em média, a R\$ 3.000,00.

O estagiário paga imposto de renda, quando o valor mensal recebido ultrapassa a faixa de isenção da Tabela do IRRF- Imposto de Renda Retido na Fonte, corrigida periodicamente e aplicável a rendimentos de qualquer natureza. Quanto ao tempo mínimo de estágio para a empresa efetivar o estagiário, não há definição legal a respeito; no entanto, as instituições de ensino e o próprio CIEE recomendam que a efetivação ocorra após um período mínimo de 6 meses de estágio.

A fiscalização do estágio nas empresas é de competência do Ministério do Trabalho, através dos agentes de fiscalização. Os documentos exigidos são : Acordo de Cooperação entre a instituição de ensino e a empresa concedente; Termo de Compromisso de Estágio entre o estudante e a empresa, com assinatura da

instituição de ensino; Convênio entre a empresa concedente e o agente de integração, quando houver. É possível contratar-se, como estagiário, um estudante que terminou o curso, desde que o estudante ainda não tenha cumprido o total da carga horária obrigatória de estágio, para a respectiva conclusão do curso; no entanto, nestes casos, a contratação deverá ter por base uma declaração da instituição de ensino, atestando a necessidade e a carga horária faltante, pois a vigência do TCE não poderá ultrapassá-la.

2.2.2 A legislação vigente dos estágios

Neste subtítulo apresentam-se algumas leis e decretos pertinentes à atividade de estágio no Brasil.

A LEI Nº 6.494, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1977, dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo, e dá outras providências.

No seu Art. 1.º, determina que as pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino podem aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular.

- Caput com redação dada pela Lei nº 8.859, de 23.03-94.

§ 1.º Os alunos a que se refere o caput deste artigo devem, comprovadamente, estar freqüentando cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial.

§ 1º com redação dada pela Lei nº 8.859, de 23-03-94.

§ 2.º O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário, devendo o aluno estar em condições de realizar o estágio, segundo o disposto na regulamentação da presente Lei.

§ 2.º com redação dada pela Lei nº 8.859, de 23-03-94.

§ 3.º Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.

§ 3.º com redação dada pela Lei nº 8.859, de 23-03-94.

Art. 2.º O estágio, independentemente do aspecto profissionalizante, direto e específico, poderá assumir a forma de atividades de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social.

Art. 3.º A realização do estágio dar-se-á mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino.

§ 1.º Os estágios curriculares serão desenvolvidos de acordo com o disposto no § 3.º do art. 1.º desta Lei.

§ 1.º com redação dada pela Lei nº 8.859, de 23-03-94.

§ 2.º Os estágios realizados sob a forma de ação comunitária estão isentos de celebração de termo de compromisso.

Art. 4.º O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar **segurado contra acidentes pessoais**.

Art. 5.º A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.

Parágrafo único. Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com a interveniência da instituição de ensino.

O DECRETO N. 87.497, DE 18 DE AGOSTO DE 1982, regulamenta a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2.º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências.

Diz seu Art. 1.º, que o estágio curricular de estudantes regularmente matriculados e com frequência efetiva nos cursos vinculados ao ensino oficial e particular, em nível superior e de 2.º grau regular e supletivo, obedecerá às presentes normas.

Art. 2.º Considera-se estágio curricular, para os efeitos deste Decreto, as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio,

sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação de instituição de ensino.

Art. 3.º O estágio curricular, como procedimento didático-pedagógico, é atividade de competência da instituição de ensino a quem cabe a decisão sobre a matéria, e dele participam pessoas jurídicas de direito público e privado, oferecendo oportunidade e campos de estágio, outras formas de ajuda, e colaborando no processo educativo.

Art. 4.º As instituições de ensino regularão a matéria contida neste Decreto e disposto sobre:

- a) inserção do estágio curricular na programação didático-pedagógica;
- b) carga horária, duração e jornada de estágio curricular, que não poderá ser inferior a 1 (um) semestre letivo;
- c) condições imprescindíveis, para caracterização e definição dos campos de estágios curriculares, referidas no §§ 1.º e 2.º, do art 1.º, da Lei nº 6.494, de 7 dezembro de 1977;
- d) sistemática de organização, orientação, supervisão e avaliação de estágio curricular.

Art. 5.º Para caracterização e definição do estágio curricular é necessária, entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado, a existência de instrumento jurídico, periodicamente reexaminado, onde estarão acordadas todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino quando for o caso.

Art. 6.º A realização do estágio curricular, por parte de estudante, não acarretará, vínculo empregatício de qualquer natureza.

§ 1.º O Termo de Compromisso será celebrado entre o estudante e a parte concedente da oportunidade do estágio curricular, com a interveniência da instituição de ensino, e constituirá comprovante exigível pela autoridade competente, da inexistência de vínculo empregatício.

§ 2.º O Termo de Compromisso de que trata o parágrafo anterior deverá mencionar necessariamente o instrumento jurídico a que se vincula, nos termos do art. 5.º. § 3.º Quando o estágio curricular não se verificar em qualquer entidade pública e privada, inclusive como prevê o § 2.º, do art. 3.º, da Lei nº 6.494/77, não ocorrerá a celebração do Termo de Compromisso.

Art. 7.º A instituição de ensino poderá recorrer aos serviços de agentes de integração públicos e privados, entre o sistema de ensino e os setores de produção, serviços, comunidade e governo, mediante condições acordadas em instrumento jurídico adequado.

Parágrafo único. Os agentes de integração mencionados neste artigo atuarão com a finalidade de:

- a) identificar para a instituição de ensino as oportunidades de estágios curriculares junto a pessoas jurídicas de direito público e privado;
- b) facilitar o ajuste das condições de estágios curriculares, a constarem do instrumento jurídico mencionado no art. 5.º;
- c) prestar serviços administrativos de cadastramento de estudantes, campos e oportunidades de estágios curriculares, bem como de extensão do pagamento de bolsas, e outros solicitados pela instituição de ensino;
- d) co-participar, com a instituição de ensino, no esforço de captação de recursos para viabilizar estágios curriculares.

Art. 8.º A instituição de ensino ou a entidade pública ou privada concedente da oportunidade de estágio curricular, diretamente ou através da atuação conjunta com agentes de integração, referidos no caput do artigo anterior, providenciará **seguro de acidentes pessoais** em favor do estudante.

Artigo com redação dada pelo decreto nº 2.080, de 26-11-96.

Art. 9.º O disposto neste Decreto não se aplica ao menor aprendiz, sujeito à formação profissional metódica do ofício em que exerça seu trabalho e vinculado à empresa por contrato de aprendizagem, nos termos da legislação trabalhista.

Art. 10.º Em nenhuma hipótese poderá ser cobrada ao estudante qualquer taxa adicional referente às providências administrativas para a obtenção e realização do estágio curricular.

Art. 11.º As disposições deste Decreto aplicam-se aos estudantes estrangeiros, regularmente matriculados em instituições de ensino oficial ou reconhecidas.

A Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, conhecida como Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB, define em seu artigo 82 que “os sistemas de ensino estabelecerão as normas para realização dos estágios dos alunos regularmente matriculados no ensino médio ou superior em sua jurisdição”. Continua

no parágrafo único que “o estágio realizado nas condições deste artigo não estabelece vínculo empregatício, podendo o estagiário receber bolsa de estágio, estar segurado contra acidentes e ter a cobertura previdenciária prevista na legislação específica”. Enquanto não existir uma eventual nova redação para este artigo e/ou um decreto regulamentando-o, salve melhor juízo, valem as legislações anteriores nos itens em que não ocorrer conflitos com a LDB.

Mais recentemente, foi expedido pelo Ministério de Estado da Administração Federal e Reforma do Estado - MARE a instrução normativa nº 5 de 25-04-97 e reeditada com correção em 02-06-97. Ela vem regulamentar os estágios nos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundamental. Esta instrução está fundamentada nas Leis nº 6.494/77 e nº 8.859/94 e decretos nº 87.497/82 e nº 2.080/96.

Em 20 de dezembro de 1991, foram expedidos também os Decretos nº 1.286 e 1.293, que instituíram os Programas Bolsa de Trabalho e o de Estágio Curricular para estudantes de 2.º e 3.º graus no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo, pelo então Governador do Estado de Santa Catarina, Vilson Pedro Kleinubing.

O Decreto 1.286/91 tinha por objetivo proporcionar, a o estudante de 2.º e 3.º graus, oportunidade de exercício profissional, incorporando hábitos de trabalho intelectual, permitindo a adaptação com o campo de trabalho. E o Decreto 1.293/91 pretendia, oferecer as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante, sob a responsabilidade e coordenação da Instituição de Ensino, definido como estágio obrigatório e constituindo-se elemento essencial para a diplomação do aluno. **Ambos foram revogados.**

Por último, o então Governador do Estado de Santa Catarina, Esperidião Amin Helou Filho, criou o Decreto nº 337, de 23 de julho de 1999, estabelecendo a regulamentação do Programa de estágio para estudante de estabelecimento de ensino superior, médio e de educação profissional, previsto na Lei nº 10.864, de 29 de julho de 1998, alterada pela Lei nº 11.120, de 28 de junho de 1999, nestes termos:

Art. 1.º O estágio previsto na Lei nº 10.864 de 29 de julho de 1998, alterada pela Lei nº 11.120 de 28 de junho de 1999, passa a fazer parte do programa de governo denominado “**A PRIMEIRA CHANCE**”.

Os referidos Decretos destinam-se exclusivamente aos órgãos públicos do Estado de Santa Catarina. Ainda se pode destacar a Lei do Voluntariado N° 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o serviço voluntário, em âmbito federal.

Art. 1.º Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive, mutualidade.

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Art. 2.º O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada e o prestador de serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições do seu exercício.

Art. 3.º O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.

(Publicado no Diário Oficial da União, de 19/02/98).

Estes são, até o momento, os dispositivos legais sobre os estágios fora e dentro do ambiente das instituições de ensino.

Conforme texto disponível no Centro de Orientação, Atualização e Desenvolvimento Profissional - COAD, caracterizam-se como estagiários os estudantes regularmente matriculados e com frequência comprovada nos cursos vinculados ao ensino público e particular, de nível superior, profissionalizante de segundo grau e escolas de educação especial, aceitos por empresas para complementação do ensino e da aprendizagem.

O mesmo texto refere-se à:

a) Não incidência de contribuições previdenciárias: sobre o valor da bolsa paga pela empresa ao estagiário não incide contribuição previdenciária.

b) Não incidência do FGTS: Uma vez que não se trata de remuneração atribuída a empregado, tal como definida na Consolidação das Leis do Trabalho, a

remuneração paga a estagiário não está abrangida pela incidência dos depósitos para FGTS.

c) Incidência do imposto de renda: as quantias pagas aos estagiários, a qualquer título, estão sujeitas ao desconto do imposto de renda na fonte, de acordo com a tabela progressiva.

d) Anotações na carteira de trabalho: na Carteira de Trabalho e Previdência Social do estudante deverá ser feita, nas páginas destinadas a “Anotações Gerais”, a anotação do estágio mediante carimbo próprio apostado pelo órgão local do Ministério do Trabalho ou por instituição devidamente credenciada pelo mesmo para tanto.

Desta anotação deve constar, claramente, o curso, o ano, a instituição de ensino a que pertence o estudante, o nome da concedente (empresa) e as datas de início e término do estágio.

2.3 Universidade e mercado de trabalho

Na maioria dos países industrializados, o crescimento e alargamento das iniciativas de ensino superior nas últimas duas décadas tem sido acompanhados por um aumento do interesse, tanto entre políticos como entre educadores, pela integração no mercado de trabalho dos estudantes após terem finalizado os seus cursos. Esta expansão do ensino superior tem mudado a concepção do que é o emprego "típico" ou "adequado" para um diplomado por uma instituição de ensino superior. Igualmente se têm alterado as expectativas dos estudantes, das suas famílias e dos educadores quanto às relações entre a educação superior e o mercado de trabalho. Entre as preocupações mais correntes podem-se considerar as seguintes:

Por um lado, teme-se que uma proporção crescente de diplomados se veja obrigada a ocupar posições e a desempenhar tarefas não adequadas para pessoas com uma educação superior. Por outro, enquanto boas oportunidades de emprego subsistem para a maioria dos diplomados em campos relacionados com a ciência, engenharia e áreas de negócio dominadas pelo setor privado, as oportunidades de emprego

para os diplomados em Humanidades, Ciências Sociais e áreas relacionadas com o setor público são bastante reduzidas.

Parece ainda haver uma crescente diversidade nas oportunidades de emprego para pessoas provenientes do mesmo tipo de cursos, isto é, parece importar cada vez mais onde se estuda do que o que se estuda, dando os empregadores cada vez mais atenção à cultura e competência gerais e às atitudes perante o trabalho e formas de estar em sociedade.

No Brasil as mudanças que vêm ocorrendo no mercado de trabalho, em especial nos anos 90, têm na retração do nível de emprego e na alteração do conceito de empregabilidade duas de suas principais manifestações. Intimamente relacionadas a estes pontos, as micro e pequenas empresas assumem cada vez mais um papel de destaque no cenário sócio-econômico, tanto no que se refere à absorção de mão-de-obra, quanto na geração de renda. Nos setores intensivos em conhecimento, as pequenas e médias empresas também cumprem papel de destaque, por serem mais ágeis no processo de criação e assimilação de inovação tecnológica.

Nesse contexto, a Universidade e as Instituições Educacionais precisam estar em sintonia com tais transformações, visando adequar a qualificação de alto nível das pessoas e a preparação das mesmas para o mundo do trabalho e dos negócios, em especial para a constituição de empresas voltadas para o desenvolvimento de novos produtos, processos e serviços.

Quando se analisa a fragilidade gerencial e administrativa dos pequenos empreendimentos, em especial os de base tecnológica, nos seus primeiros anos de vida, cresce a importância de se incorporar à formação profissional curricular e tecnológica dos alunos o desenvolvimento de habilidades e aptidões empreendedoras, além de uma formação básica em temas relacionados ao planejamento e gestão de empreendimentos.

Assim, a disseminação de cultura empreendedora, a formação pelo menos básica em técnicas de gestão de negócios, associada aos conhecimentos tecnológicos tradicionalmente ministrados pelas instituições educacionais, é imprescindível para a formação de um profissional mais preparado para o mercado de trabalho atual, seja como um empreendedor conduzindo o seu próprio negócio, ou mesmo um funcionário inserido no competitivo mercado de trabalho.

Um grande número de pesquisadores da área do trabalho enfatizam que o emprego nos moldes conhecidos está prestes a se exaurir. De acordo com Rodrigues (2002), já é comum dizer que o emprego acabou da forma como se conhece: de carteira assinada e outros ganhos. Pesquisas realizadas pelo autor concluem que, em torno do ano 2005, existirão somente 5% do trabalho formalizado. Os pessimistas dirão: O que acontecerá com os 95% restantes?

Na verdade toda a sociedade precisa pensar seriamente na percentagem destes “restantes”, que serão os excluídos do processo de emprego formal, serão os desempregados por falta de conhecimento, de educação formal que os inclua ou os capacite a construir novas alternativas de uma vida digna.

Todavia, este pressuposto do não trabalho também vale para aqueles que, presumidamente, têm conhecimento, são capacitados por um curso superior, mas estão com uma postura pessimista, ou melhor, desesperançada e paralisada. As alternativas existem, mas a sociedade está carente de novas idéias e de pessoas que assumam o papel de construtores de um mundo melhor, tanto para si mesmos quanto para aqueles menos preparados. Uma das dificuldades é que as Universidades ainda estão formando pessoas passivas, pouco reflexivas, consumidoras da cultura do emprego (mesmo que esse não lhes traga realização pessoal e social). Aliás, não só as escolas, mas as instituições responsáveis pela “educação” do ser humano, de uma maneira geral, “educam” reprodutores e não “sujeitos”. No mundo dos negócios, bons profissionais são os maiores trunfos de uma empresa” (www.manpower.com.br).

O mercado de trabalho brasileiro, de acordo com Cardoso (1996), vem passando por grandes transformações. Essas mudanças originam-se, principalmente, da reorientação do modelo brasileiro de desenvolvimento e de sucesso do Plano Real, acontecido na década de 1990.

O modelo de desenvolvimento do Brasil passou, nesta década, de um estilo de industrialização protegida para o de uma economia aberta e competitiva. A inserção da economia brasileira no processo de globalização gerou significativas alterações sobre os fluxos de comércio e de capitais, sobre a base tecnológica, gerencial e organizacional das empresas e sobre o mercado e as relações de trabalho. A integração econômica do Brasil à economia mundial é um processo em marcha. Uma das expressões mais importantes dessa integração foi a formação do MERCOSUL.

A integração da economia brasileira ao processo de globalização competitiva e a conquista da estabilidade econômica foram os fatos econômicos mais importantes da primeira metade dos anos 90 no Brasil.

A questão do emprego assume, no contexto da globalização competitiva, contornos muito complexos, que constituem um grande desafio para o Governo Federal e para a sociedade. O objetivo da ação governamental é aumentar a eficiência e a equidade no mercado de trabalho.

O caráter essencialmente estrutural⁹ do problema do emprego e a necessidade de elevar o bem-estar dos trabalhadores exigem um conjunto de estratégias de longo prazo, cujo sucesso depende do grau de consenso entre Governo, trabalhadores e empresários, nas ações para enfrentar o desemprego, para abrir novas oportunidades de trabalho e para melhorar a qualidade de vida.

Referindo-se à geração de empregos, Cardoso (1996) diz que ela depende do crescimento econômico sustentado. Este, por sua vez, só pode ocorrer no contexto da estabilidade de preços. A melhor política de emprego é, por conseguinte, o desenvolvimento econômico em um ambiente não-inflacionário e institucionalmente favorável à expansão dos investimentos públicos e privados. O mercado, porém, não tem condições de fazer tudo sozinho. A prosperidade econômica é condição essencial, mas não suficiente, para se obter o pleno emprego. Neste sentido, Governo e Sociedade, em parceria, podem conceber e implementar políticas que gerem estímulos à criação de empregos permitindo aos empregados manterem-se em seus postos de trabalho e ajudarem os desempregados.

A capacidade do mercado de trabalho de gerar empregos depende não somente da expansão econômica, mas também das instituições que regulam o seu funcionamento e da maturidade das relações de trabalho. O grau e a natureza da regulação do mercado podem facilitar ou dificultar a capacidade de resposta do

⁹ O *desemprego estrutural* está relacionado com a estagnação da economia, com o malogro de políticas macroeconômicas ou com o desajustamento crônico entre a oferta e a procura pelo fator trabalho; pode ainda resultar de novos processos de produção, mais fortemente fundamentados na utilização intensiva do fator capital e em tecnologias avançadas, substitutas de mão-de-obra.

emprego ao crescimento econômico e atenuar ou agravar os conflitos entre capital e trabalho.

2.3.1 Globalização e integração no mercado de trabalho

Para Vieira (1998), “a globalização é normalmente associada a processos econômicos, como a circulação de capitais, a ampliação dos mercados ou a integração produtiva em escala mundial” (p. 72).

Segundo Muçouçah (apud Vieira, 1995), o termo também descreve fenômenos da esfera social, como a criação e expansão de instituições supranacionais, a universalização de padrões culturais e o equacionamento de questões concernentes à totalidade do planeta. Assim, o termo designa a crescente transnacionalização das relações econômicas, sociais, políticas e culturais que ocorrem no mundo, sobretudo nos últimos 20 anos.

O conceito de globalização está ligado às transformações econômicas, às revoluções científicas e tecnológicas estende-se ao domínio cultural, nivelando os valores éticos e os padrões de gosto, dissolvendo as tradicionais fronteiras entre o público e o privado, o individual e o coletivo. “A globalização é ainda uma tendência, um processo, e como tal precisa ser criticamente assumida (PAVIANI e DAL RI JR., 2000, p.10).

As novas tecnologias baseadas na informática, nos novos métodos de trabalho, em processo de desenvolvimento, estão gerando cada vez mais seus impactos de natureza econômica, política e social sobre a sociedade humana.

Para Alcoforado (1997), “pode-se afirmar que o processo de globalização ou de interdependência da economia mundial não se realizaria sem os avanços alcançados com o desenvolvimento da moderna tecnologia” (p. 16). Um fato incontestável na atualidade é sem dúvida a falta de recursos humanos especializados para o produto final. Por isso, necessita-se preparar mais recursos humanos qualificados para o mercado de trabalho, para poder enfrentar o desenvolvimento volumoso na área específica que é a do comércio exterior.

No entanto, de acordo com Alcoforado (1997), o desenvolvimento econômico depende atualmente mais de recursos humanos e da tecnologia do que da dimensão do espaço territorial e dos recursos naturais. Em cada país, o bem estar e o emprego se concentram nos trabalhadores de maiores níveis de educação

e capacidade técnica. O restante fica à margem dos benefícios da tecnologia e do desenvolvimento.

O fenômeno da globalização é um assunto polêmico e controverso, capaz de gerar diversas e exaltadas reações na sociedade.

Segundo Dupas (1998), o surgimento da tecnologia da informação foi primordial para a fragmentação das cadeias produtivas globais. Visando destacar-se nas competições, as empresas aumentaram substancialmente os investimentos em pesquisa, e, dado que os saltos tecnológicos tornaram-se cada vez mais caros, a procura por novos mercados tornou-se essencial. Diante dessa problemática, somente a atuação em novos e potenciais mercados poderia permitir às empresas auferir resultados de caixa satisfatórios.

O maior impacto da globalização competitiva dentro desse novo conceito é o aumento da produtividade do trabalho. O maior desafio é alcançar uma progressiva trajetória de crescimento do emprego e ainda assegurar que os trabalhadores tenham acesso aos ganhos de produtividade gerados no bojo desse processo.

Em um ambiente econômico inflacionário e protegido por altas barreiras alfandegárias, os empresários repassavam aumentos de salário para os preços sem se sentirem ameaçados pelos competidores externos. Dessa forma, recompunham as suas margens de lucro e evitavam qualquer efeito redistributivo dos ganhos reais dos salários. Com a abertura comercial, o sucesso do plano de estabilização e a desindexação dos salários, os mecanismos que provocavam a espiral preços-salários foram eliminados.

2.3.2 O futuro do trabalho e a crise mundial

Uma das questões problemáticas que a humanidade tem enfrentou no final do século XX foi a do desemprego em massa provocado, de um lado, pela recessão que atinge o conjunto do sistema capitalista mundial e, de outro, pela entrada de novas tecnologias nos processos produtivos de muitos países, objetivando a elevação de seus níveis de produtividade e redução de seus custos de produção.

Conforme Alcoforado (1997), “a reestruturação que se realiza na economia mundial com a introdução de novas tecnologias aos processos produtivos tende,

entretanto, a não contribuir para a solução do problema do desemprego” (p. 44). Ainda para o mesmo autor a mudança dos paradigmas tecnológicos e de gestão empresarial está contribuindo para elevar os níveis de produtividade, mas, em contrapartida, incrementa a exclusão social com a elevação dos níveis de desemprego e a precarização do trabalho em todo o mundo.

A necessidade de integração das economias dos países desenvolvidos com a dos países em desenvolvimento se impõe porque a sobrevivência do capitalismo em termos mundiais depende não apenas de sua expansão a nível global com o fim das barreiras ao comércio internacional, mas também, do crescimento econômico do mundo em desenvolvimento. Desta forma, com a globalização mundial e principalmente o Brasil necessita urgentemente reestruturar-se para enfrentar os mercados competidores, que cada vez mais têm ameaçado com as rápidas transformações e mudanças tecnológicas.

Com essas mudanças, urge a necessidade das empresas, de uma maneira geral, se reciclarem, buscando uma melhoria de qualidade de seus produtos e a redução de seus custos de produção, utilizando-se de novas tecnologias e de recursos humanos qualificados, para poderem obter o domínio da competitividade necessária a suas sobrevivências e crescimento no mercado de trabalho mundial. Com a nova geração tecnológica, o crescimento sem emprego tende a se materializar nos anos futuros, diante da certeza de que, a cada ano, novas invenções farão com que as empresas as utilizem para elevar seus níveis de competitividade e produtividade em detrimento do trabalho. Com o grande fluxo de automação em todo o mundo, o trabalho humano, hoje desenvolvido, já envolve atividades rotineiras de natureza física e intelectual, passíveis de substituições pela máquina. Pode-se concluir daí que apenas o trabalhador qualificado, que seja denominador da tecnologia atual, terá vez na era da globalização econômica que se encaminha para o futuro.

O modelo de desenvolvimento do capitalismo nesta era de globalização está produzindo, entretanto, duas graves conseqüências aos países desenvolvidos e em desenvolvimento: a primeira, diz respeito à exclusão social de amplas camadas da população com o desemprego em massa decorrente do uso de novas tecnologias e de novos modelos de gestão empresarial nos processos produtivos e, a segunda, concerne à perda da soberania nacional com a subordinação dos países, especialmente aqueles em desenvolvimento, às regras impostas pela OMC e pelos blocos econômicos dos quais fazem parte, bem como às decisões das empresas multinacionais que nem sempre correspondem aos interesses das nações hospedeiras (ALCOFORADO, 1997, p.161).

Segundo Dowbor (1997), as tecnologias que redefinem os nossos tempos estão redefinindo os nossos espaços. Para ele, o eixo essencial do processo é a transformação estrutural do trabalho. Para se obter uma melhor colocação no mercado de trabalho, não basta somente saber operar um computador, mas sim, saber interpretar, planejar todas as atividades de uma organização.

Como afirma Nascimento (apud Dowbor, Ianni e Resende, 1997, p.74),

a constatação de uma simples mudança no âmbito da modernidade, ou de um conjunto considerável de mudanças, não parece se revestir de qualquer interesse, na medida em que a sua forma de existência é o movimento. A modernidade é a perpétua construção do projeto de si mesma e, assim, a mudança é a sua forma de ser.

Para se obter uma sociedade bem sucedida e mudada, é necessário fazer planejamentos e adotar estratégias bem definidas.

Para Gutiérrez (apud Dowbor, Ianni e Resende 1997), a autogestão de empresas é um fato recorrente na história da sociedade industrial, tendo se manifestado na hora certa nos mais diversos contextos. Entretanto, com o grande avanço das mudanças culturais, tem gerado alguns problemas no mundo contemporâneo.

Os governantes, políticos e instituições, habituados a lidar com conflitos, que tinham como meta a busca da integração da população de baixa renda, desempregados, discriminados, etc., para uma sociedade mais ampla, estão hoje perplexos diante da pulverização progressiva de suas experiências anteriores com esta classe discriminada, que começa a rebelar-se e a demonstrar consciência de sua condição inferior.

Monteiro (apud Dowbor, Ianni e Resende 1997) afirma que um dos fenômenos mais reveladores da natureza das tensões que envolvem o convívio das diferenças culturais nas sociedades contemporâneas é, sem dúvida, o da imigração.

Com a globalização, o ser humano cada vez mais está cercado de preocupações. Desafiado por um mercado altamente competitivo, precisa redescobrir a ética e a solidariedade para sobreviver num mundo hostil.

Segundo Freire (apud Dowbor, Ianni e Resende, 1997), nenhuma teoria da transformação político-social do mundo lhe comove, sequer, se não parte de uma compreensão do homem e da mulher enquanto seres fazedores da História e por ela feitos, seres da decisão, da ruptura, da opção.

A procura da subsistência e de uma colocação no mercado de trabalho, por parte do ser humano, é sem dúvida uma das maiores preocupações contemporâneas. Freire (apud Dowbor, Ianni e Resende 1997), ainda coloca que em face da globalização, não há outra saída senão cada um baixar a cabeça e agradecer a Deus porque ainda está sobrevivendo. Naturalmente, quando se trata do futuro da humanidade, precisamos ouvir as autoridades que ainda estão dominando o mercado.

Devido à crise da modernidade ao capitalismo atual, Thielen (1998) diz que na crise econômica atuam, de forma conjunta, dois mecanismos excludentes: em primeiro lugar acontece a exclusão de empregados (mão-de-obra) pelo processo de racionalização. Em segundo lugar, só que muito mais grave que a dispensa da mão-de-obra, está a concorrência pelas tecnologias de peso.

As empresas, com as tecnologias, afirmam-se e acabam por excluir outras empresas concorrentes. Nesse contexto, poucas são as forças e as chances para resgatar a dignidade humana, reconciliar Família e Sociedade e garantir o bem estar do cidadão, a não ser que ele mesmo, por si só, conquiste o seu espaço profissional.

Freinet (1998) afirma que, tanto a medicina como a pedagogia trata o ser humano como um sujeito inerte e passivo; ou melhor, seus grão-sacerdotes, convencidos de uma rara suficiência, contam apenas com seus próprios talentos para curar ou para formar seus pacientes e alunos. Por isso, o aluno, além das atividades teóricas, terá como fundamental importância o ensino complementar das atividades práticas, adquiridas através de estágios, garantindo seu crescimento, sua defesa e seu aprimoramento, para competir no mercado de trabalho.

Segundo Costa (apud Becker, 1998, p. 31) “a globalização dos mercados é estimulada pela presença de grandes empresas multinacionais, com expressiva participação no fluxo de comércio e nos setores industriais básicos”. De acordo com Dreifuss (1996, p.135),

[...] para enfrentar a ampla gama de novos desafios, as grandes empresas multinacionais visualizaram a reformulação das suas premissas organizacionais e de atuação, e o redesenho de mercados, não só buscando alongar a base social de consumo e a intensificação de sua qualidade, mas ultrapassando os limites nacionais dos países.

Conforme Costa (apud Becker 1998), a cada salto tecnológico, devido ao desenvolvimento das forças produtivas, o artesanato, a manufatura, a grande

indústria, e a base técnica revolucionária inicialmente afirma-se, tendo como suporte a forma anterior de produção.

2.3.3 Empregabilidade

Enquanto o conceito corrente de empregabilidade tem como desdobramento a competição no trabalho (para obter uma colocação ou uma promoção é preciso que alguém perca), resultando num jogo de soma zero (alguém ganha - alguém perde), o saber conviver implica colaboração com o outro, para que sejam enfrentadas e negociadas as adversidades e neste ambiente colaborativo possam ser geradas soluções de preservação do emprego e de geração de novas oportunidades de trabalho.

Também o conceito corrente de empregabilidade tem implicado aviltamento do ambiente e dos direitos do trabalho. O aprender a ser possibilita que o indivíduo e os coletivos de trabalho resgatem a dignidade e o apreço pela qualidade de vida e do trabalho.

Esses mesmos valores são válidos na formação do empreendedor, desmistificando a idéia de que empreender é vencer contra tudo e contra todos. O aprender a conviver (o outro não é uma ameaça e sim uma parte das soluções) possibilita formar uma cultura colaborativa, que vai ao encontro do atual modelo de economia baseada em redes (qualquer que seja o nome dado para este processo de integração *fornecedores-produtores-cliente*, e até mesmo, concorrentes: cadeias produtivas, rede, franquia, *supply chain*, sistema integradores, cooperativas etc.). A cooperação é elemento fundamental nestes modelos de organização da produção-distribuição.

O saber ser é fundamental para a adequação do perfil empreendedor, compreendendo aspectos imprescindíveis, como ousadia, autoconfiança, assertividade, liderança, criatividade, satisfação pessoal e outros.

Nos tempos modernos de alta competitividade, não se pode delegar para a empresa a tarefa de cuidar do plano de carreira das pessoas. Antigamente, a empresa era responsável pelo crescimento profissional, bastava conseguir entrar em uma grande empresa que o futuro estava garantido. Hoje, tudo mudou, não se

trabalha para a empresa. Se trabalha nela para se desenvolver. Usa-se a estrutura que ela fornece para aprender e crescer, oferecendo em troca o seu trabalho. Com este novo posicionamento, o profissional estará muito mais consciente do seu papel. Pode-se estar independente do que pensa e de como age uma empresa. Deve-se é estabelecer uma posição de parceria. Se a empresa é útil para mim, estarei lá. Se não for, sairei de lá. E o inverso também deverá acontecer, se a pessoa não for uma ferramenta necessária.

Hoje, a busca é por uma grande empregabilidade (deve-se esquecer a palavra emprego). O profissional precisa desenvolver competências e habilidades como se fosse verdadeiramente um “recurso humano”, que deve valorizar-se dia-a-dia. Hoje, o mundo necessita de respostas rápidas, é necessário que as empresas administrem seus recursos, com maior concorrência, com o consumidor mais esclarecido, com a carga tributária espremendo e ainda tendo que crescer e ser lucrativa.

O nível de desemprego cresce assustadoramente, pois existem pouquíssimas pessoas realmente preparadas. Vive-se uma grande ambigüidade. Cada vez mais, as empresas suplicam por líderes que potencializem seus resultados. Buscam profissionais que assumam a liderança no chão da fábrica, no balcão da loja, dentro do escritório. Existe necessidade de ação na hora do acontecimento. Não dá para esperar ir perguntar ao chefe o que fazer. Tem que agir! E o incrível que as pessoas estão cada vez mais desempregadas. O mundo mudou e as pessoas não se prepararam. Existe carência de bons profissionais e de empregos. Tem-se que mudar a situação e preparar-se para esta realidade.

Para obter maior empregabilidade é necessário desenvolver as competências técnicas e abstratas. As técnicas são os conhecimentos mensuráveis de aprendizagem. A formação curricular. Não se deve ir à escola porque é moda ou para conquistar um diploma e depois aprender na vida profissional. Escola é a oportunidade de desenvolver conhecimento e habilidade de relacionamento interpessoal. É o laboratório da vida pessoal e profissional.

Sabe-se que é necessário ter graduação universitária, fluência em mais de um idioma, conhecimento avançado em tecnologia, pensando digitalmente. Estes itens são a condição mínima para entrar no jogo. Sem isto não dá para disputar, nem entrar em campo para o verdadeiro jogo do campeonato. Este campeonato envolve

liderança de mercado, significa liderar centenas de pessoas, ter a possibilidade de estimular equipes para que elas conquistem melhor qualidade de vida para suas famílias. É um jogo que envolve muito dinheiro, tanto da empresa quanto do empregado. Só os melhores terão acesso a este mundo. As empresas vivem enfrentando as diversidades e só um grupo preparado para enfrentar tudo e todos poderá reverter a situação e gerar resultados positivos. Precisa-se de pessoas capazes de encontrar soluções.

Porém, o mais importante é desenvolver as competências abstratas. São elas que fazem a diferença na hora do show. E normalmente não se aprende isso na escola. Habilidades como flexibilidade na hora do aperto, criatividade para fazer mais com menos, ponderação e equilíbrio na hora de uma decisão importante, competitividade para ser mais produtivos, visão e carisma para estimular as pessoas a agirem não são regularmente ensinadas. Competência técnica sem inteligência emocional, que é o conjunto das habilidades abstratas, não significa muita coisa.

Exatamente como uma empresa, o profissional tem que estar focado em três pontos básicos: sobreviver, crescer e lucrar. Primeiro, a sobrevivência, que focará a sua permanência no mercado. Isto é, condições de se manter financeiramente. Depois, buscar se desenvolver, plantar para amanhã estar valendo mais do que hoje. E lucrar, que é o ápice da carreira. Significa alcançar um estágio em que se é referência para o mercado. Quer dizer que quando uma empresa precisar montar uma equipe com os melhores profissionais, seu nome fará parte dela. É para isso que o profissional deve se preparar.

Neste exato momento deve-se pensar em si próprio de uma forma diferente: Como a pessoa deve gerenciar a sua marca para que ela se torne mais forte e valorizada no mercado? Talvez fazendo com que o currículo seja jogado fora, para a partir de agora criar um prospecto com todas as habilidades e planejar para que ele esteja em contínua evolução.

É preciso apaixonar-se pelo que se faz, pois desta maneira se conseguirá atingir níveis de produtividade máxima, incomparáveis, e ser feliz como ninguém. É recomendável desenvolvendo a visibilidade, promovendo ou participando de eventos externos, que permitem que o profissional torne-se conhecido e valorizado dentro e fora da empresa. Isto gerará pontos positivos, pois a empresa será sabedora de que esse profissional é reconhecido no mercado e pela concorrência, portanto, deve

cuidar bem dele; e pelo fato de que podem surgir grandes oportunidades profissionais, pois outras empresas poderão ver como tal pessoa é competente.

Pela redução da oferta de emprego e da experiência profissional adquirida, torna-se a empregabilidade um desafio para a globalização. A economia mundial está cada vez mais mudada e globalizada, o mesmo acontece com as empresas e os empregos em geral. As reformulações e as tendências tecnológicas, que mudam dia a dia, tem determinado uma nova forma de trabalho e o emprego passa por uma reestruturação profunda.

Para Minarelli (1995), o emprego ainda é uma necessidade tanto para os empregadores como para os empregados. Mas, por melhor que seja, deixou de ser sinônimo de segurança, sendo esta idéia difundida a toda população, para garantir a lealdade, a segurança, a subsistência da humanidade e conseqüentemente a total segurança dos empregadores.

As relações de trabalho não têm sido de longo prazo, como em épocas atrás. Os empregos para sempre não existem mais, os períodos de permanecer nas empresas têm ficado cada vez mais escassos, enquanto isso as exigências em termos de profissionalismo têm aumentado constantemente.

Atualmente, as empresas de grande porte não medem esforços para superar a crise econômica globalizada, para poder atender as demandas das constantes mudanças do mercado. Desta maneira, tudo indica que num futuro bastante próximo, a grande maioria dos trabalhadores não terão mais um único empregador, mas sim atuarão na prestação de serviços, envolvendo vários empregadores.

As novas formas de trabalho têm levado a repensar sobre a demanda de vagas a serem preenchidas no mercado. No entanto, este mercado tem ficado cada vez mais exigente. Quem procura, e detecta e soluciona problemas descobre novas oportunidades e, como conseqüência, acha trabalho e ganha dinheiro. Tendo consciência de tudo isso, o trabalhador estará mais preparado para enfrentar a grande concorrência resultante da globalização.

A origem do acentuado grau de exigências para obter-se uma melhor empregabilidade surgiu nos grandes centros, iniciando-se nos Estados Unidos, Japão, Alemanha e, posteriormente, na Inglaterra. A condição imposta para dar emprego é o saber, a habilidade. Para se ajustar às exigências do novo mercado e da rápida transformação da globalização, as organizações obrigam-se a se reciclar, pois caso contrário cairão no fundo do poço, sem perspectiva de volta.

Segundo Handy (apud Minarelli, 1995, p. 41)

eu espero que você não procure emprego em uma organização, mas que desenvolva habilidades, serviços e produtos para vendê-los a empresas e a outras pessoas no mercado. Procure clientes. Se você tiver atividades vendáveis, poderá trabalhar sempre.

Nesse aspecto, o Brasil apresenta vários níveis de desenvolvimento e modernização empresarial e industrial. Nos grandes centros, é notável a modernização e a grande concorrência, provocada pela abertura do mercado aos produtos estrangeiros e por melhor qualidade e redefinição de custos, sem esquecer da margem de lucro, que é com certeza muito mais viável.

Para se obter motivação e prazer no trabalho, é preciso descobrir uma profissão que dê satisfação. Por isso, muito será valorizado o trabalho do estagiário, oportunidade para se adquirir experiência e formação, capaz de direcionar de uma maneira mais coerente e certa uma carreira, para a total integralidade de sua função e satisfação profissional.

Para Minarelli (1995, p. 51), “a proximidade entre o trabalho desempenhado e a vocação é fundamental para que a pessoa tome iniciativa, para que todos os dias tenha ânimo, energia e disposição”. A competência profissional é sem dúvida sinônimo de capacitação, com ela compete-se com muito mais habilidade no mercado e passa-se a compreender os conhecimentos adquiridos com objetividade e firmeza.

Aprender e reciclar-se constantemente é necessário, pois quem assim procede, evita grande probabilidade de desemprego, tornando-se eficaz e competidor na concorrência. Outro aspecto importante no profissionalismo é com certeza a idoneidade. Ressalta Minarelli (1995, p. 60) “o profissional idôneo, correto, honesto, que conduz sua vida e seu trabalho dentro de princípios legais e éticos, tem a seu favor a consideração, o apreço, a admiração e a confiança dos clientes.” Ainda um aspecto de grande importância é o relacionamento, o convívio, pois quem conhece pessoas adquire informações e quem tem informações tem acesso.

É notadamente visível que as mudanças e as transformações no trabalho são mais rápidas do que no passado, tudo indica que isso está acontecendo devido as mudanças tecnológicas e da ampla globalização.

Segundo Bridges (1995, p. 17), “a tecnologia também torna obsoletos os empregos ao substituir o mundo de mudanças relativamente lentas das ‘coisas’ pelo mundo

muito mais veloz dos ‘dados’. Drucker (apud Bridges, 1995), estima que os novos trabalhadores, que trabalham com dados em vez de coisas, já perfazem pelo menos um terço, e, mais provavelmente, mais de dois quintos de todos os empregados, a dificuldade é que o emprego está-se mostrando parte do problema, não parte da solução.

No entanto, com a grande mudança tecnológica, cada vez mais urge a necessidade de o ser humano estar preparado profissional e tecnologicamente, para poder enfrentar a grande demanda dos entrantes no mercado de trabalho. Desta forma, o aluno que tiver a oportunidade de estagiar, para colocar em prática toda aquela gama de teorias obtida durante a realização de seu curso, com certeza terá mais condições de competir, diante das poucas ofertas de emprego ou serviços junto ao mundo da globalização.

Para Senge (apud Bridges, 1995, p. 54), “nós fomos treinados para sermos leais aos nossos empregos, tanto que os confundimos com nossa própria identidade”.

Segundo Bridges (1995, p. 158), “as organizações, assim como os indivíduos, vão ter dificuldades para mudar suas expectativas e seus hábitos para se enquadrar no mundo desprovido de cargos”. Quando se discute a empregabilidade, cada vez mais estamos voltados para a capacidade e experiência que é, no mínimo, uma exigência para se competir com a grande mudança do mundo.

Para Brumgratz e Brandão (1998), não se pode negar a palavra empregabilidade na sua origem – a capacidade do ser humano de se adequar às novas exigências do mercado de trabalho através do aprendizado de novas habilidades e conseguir um novo emprego. O ser humano, antes de ter a capacidade de se tornar empregável, possui internamente a capacidade de produzir, e é nisso que podemos pensar.

Para os pesquisadores, a trabalhabilidade independe do fato de haver emprego ou não, somos capazes de criar, de nos motivar, de inventar trabalho onde não existe emprego. A versatilidade e a flexibilidade são habilidades internas necessárias a esse processo, e que podem ser desenvolvidas por qualquer pessoa que esteja disposta a resgatar-se internamente.

2.3.4 Interação universidade-empresa e seus agentes

A interação Universidade/Empresa no Brasil ainda é pequena, comparada à de países desenvolvidos na América do Norte e Europa. Essa interação pode ser trabalhada de diversas formas e os resultados dessa ação constituem fator de desenvolvimento econômico, social e tecnológico. Além disso, a interação promove a formação científico-educacional do país.

No Brasil, a grande maioria das universidades apresenta uma atividade que permite a aproximação do setor produtivo com o acadêmico, porém ainda predomina o Estágio como a principal estratégia de interação.

A competitividade das empresas leva-as a desenvolver pesquisa para a elaboração de novos produtos ou serviços. A universidade, por sua vez, é um espaço de pesquisa, com laboratórios e equipamentos disponíveis, pesquisadores e corpo técnico experiente. Neste contexto, a interação universidade-empresa vem surgindo como uma forma das empresas buscarem na universidade os subsídios para desenvolver novos produtos. Da mesma forma, para a universidade surge a oportunidade de aplicar suas pesquisas e torná-las úteis à sociedade.

No Brasil, nota-se que ainda não existe uma conscientização, por parte das empresas, acerca das oportunidades e vantagens que podem surgir de uma interação com a universidade. Neste sentido, cabe à universidade buscar uma aproximação com as empresas, tentando identificar suas demandas tecnológicas e supri-las, contribuindo desta forma para um crescimento da empresa, da própria universidade e da sociedade em geral. A sociedade, hoje, pede mais que a formação de recursos humanos pela universidade. Novas necessidades estão surgindo e é preciso identificá-las e canalizá-las para as competências da universidade.

A universidade desempenha papel de geradora e disseminadora do conhecimento. No entanto, para sua evolução e manutenção, a relação com o setor produtivo deve estar presente diante da sociedade, na busca da promoção do desenvolvimento econômico e social.

Atualmente, a participação da universidade no desenvolvimento econômico, incorporando-o como mais uma função acadêmica, junto com o ensino e a pesquisa,

constitui a Segunda Revolução Acadêmica. Para Stal (1998), a primeira revolução ocorrida no final do século XIX refere-se à incorporação da pesquisa como uma função universitária, ao lado da tradicional tarefa de ensino. As origens internacionais da interação entre a universidade e o setor produtivo destacam a importância de Schumpeter, que deixou claro o papel decisivo da inovação, entendida como qualquer combinação dos fatores de produção com viabilidade mercadológica, do espírito empreendedor e da destruição criadora no processo do desenvolvimento econômico e social.

As relações Universidade/Empresa constituem assunto de interesse crescente, dados o potencial de suporte ao desenvolvimento tecnológico e a capacidade de inovação das empresas. “Tais relações podem assumir várias formas, desde a consultoria individual de um professor a uma empresa, até a constituição de estruturas especiais e complexas, como os parques tecnológicos”, esclarece STAL (1998).

Apesar de a interação Universidade/Empresa ser uma importante ferramenta para a resolução de problemas ligados ao setor produtivo, além de favorecer a academia em variados aspectos, existem alguns problemas e desafios que ainda persistem e dificultam as ações pertinentes a esse processo, como a descrença do setor produtivo em relação à universidade. As instituições de ensino são vistas como extremamente teóricas na solução de problemas relativamente práticos gerados na indústria. As empresas reivindicam imediatismo na solução de seus problemas, não se dando conta de prazos necessários para as providências. Outros fatores que dificultam a interação: falta de capital e investimento por parte da universidade para a geração de pesquisas científicas e tecnológicas que contribuam para o setor produtivo, incompatibilidade de grade curricular com as necessidades do setor produtivo e do mercado, entre outros.

Embora um bom relacionamento entre a universidade e a empresa possa ocorrer sob diferentes condições, alguns aspectos facilitam um convívio benéfico e enriquecedor entre ambas as instituições.

Um deles que se identifica é o da confiança no relacionamento. Esse clima é estabelecido, inicialmente, em função de pessoas, seja do professor ou do ex-aluno que passa a ocupar uma posição de destaque e liderança na indústria.

Outro aspecto importante é ser pró-ativo, ou seja, a interação deve estar traduzida no reconhecimento de sua necessidade, em uma relação na qual as partes possam contribuir mutuamente.

A universidade deve ter competência para solucionar os problemas que surgem, e a indústria deve ter competência para absorver os conhecimentos associados à solução dos problemas.

O papel de ambas deve estar claramente caracterizado ao se estabelecer a parceria. Tal prática possibilita o planejamento adequado das atividades e favorece o profissionalismo.

3 O PERFIL DA INSTITUIÇÃO

Neste capítulo, será apresentada a história da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI e sua estrutura. A história da TRADE JÚNIOR, a história do movimento da Empresa Júnior e a experiência da UNIVALI x Empresas Juniores também figuram nas próximas páginas.

3.1 Histórico da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI

A UNIVALI originou-se por volta dos anos cinquenta, com a criação da Sociedade Professor Flávio Ferrari – SPFF, embrião do movimento que daria origem, na década seguinte, à criação da Sociedade Itajaiense de Ensino Superior – SIES, contando com as Faculdades de Filosofia, Ciências e Letras e de Ciências Jurídicas e Sociais. A viabilização desse empreendimento deu-se através da Lei Municipal nº 588/64, que a oficializou como Estabelecimento Municipal de Ensino Superior, 599/64, que regulou a associação entre a direção das faculdades e a Prefeitura Municipal, e 623/65, através da qual foi procedida a instalação da Autarquia Educacional e Cultural.

A Lei Municipal nº 892/68 fechou o ciclo de institucionalização desses empreendimentos, com a criação da Autarquia Municipal de Educação e Cultura – AMECCI, entidade que conduziu o processo de reconhecimento dos cursos até então instalados, o que ocorreu através dos Decretos Federais nº 71.650/73 e 69.799/71. Essa autarquia foi transformada em Fundação em 1970 (Fundação de Ensino do Pólo-Geoeducacional do Vale do Itajaí – FEPEVI), através da Lei nº 1047/70. Nessa ocasião, mais duas faculdades já se encontravam em pleno funcionamento (Ciências Administrativas, Econômicas e Contábeis e Enfermagem e Obstetrícia). No dia 19 de outubro de 1978, o “campus” foi solenemente inaugurado na cidade de Itajaí, com a presença do então presidente da República, General Ernesto Geisel.

Em 1986, as Faculdades então existentes foram integradas e surgiram as Faculdades Integradas do Litoral Catarinense – FILCAT, através do Parecer nº 370/86 – o que representou o primeiro passo para a transformação em universidade. Com as Faculdades Integradas, acompanhadas e avaliadas pelo Ministério da Educação e Desporto, deu-se então, em 1989, através da Portaria nº 051, o ato de transformação da FEPEVI em Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI assinado pelo Ministro da Educação e do Desporto Carlos Sant’ Anna. Nessa ocasião, a então FEPEVI foi transformada em UNIVALI, pela Lei Municipal nº 2.515/89, passando a ter como sua Mantenedora a Fundação Universidade do Vale do Itajaí.

3.2 Estrutura acadêmica e administrativa

A Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, adota uma estrutura multicampi em sua organização e está estruturada de acordo com o artigo 17 do seu estatuto, da seguinte forma:

3.2.1 Administração geral

- a) Órgãos colegiados deliberativos:
 - Conselho Universitário – CONSUN.
 - Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE.
- b) Órgão executivo:
 - Reitoria.
- c) Administração dos Centros de Educação Superior:
 - Órgão deliberativo: Colegiado do Centro.
 - Órgão executivo: Direção do Centro.
- d) Administração dos cursos:
 - Órgão executivo: Coordenação do curso.
 - Órgão consultivo: Colegiado de curso.

e) Outros órgãos integrantes da estrutura universitária:

Os órgãos de administração da universidade estão organizados da seguinte forma:

De acordo com o artigo 21 do estatuto, o Conselho Universitário (CONSUN) é o órgão máximo consultivo, deliberativo e jurisdicional da UNIVALI em assuntos de administração universitária e é quem estabelece as políticas institucionais. É constituído por 54 membros do corpo docente, entre eles o Reitor, o Vice-Reitor e os Pró-Reitores e 23 membros não docentes, num total de 77 membros.

O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão – CONSEPE é um órgão deliberativo superior e normativo em matéria de ensino, pesquisa e extensão da UNIVALI. É constituído de 50 membros docentes e 09 não docentes, num total de 59 membros. A Reitoria, de acordo com o artigo 24 do estatuto da UNIVALI, é o órgão executivo superior que superintende, coordena, supervisiona e controla todas as atividades da Universidade e é dirigida pelo Reitor, que é eleito pelo Colégio Eleitoral.

f) Órgãos integrados e de ação executiva da Reitoria da UNIVALI:

- Chefia de Gabinete/Secretaria de Integração.
- Pró-Reitoria de administração.
- Pró-Reitoria de Ensino.
- Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão.

O Colegiado de Centro é um órgão deliberativo, técnico-consultivo e de assessoramento ao Centro de Educação Superior, em matéria de ensino, pesquisa e extensão e será constituído pelo diretor do Centro de Educação superior, pelos coordenadores de curso do Centro, por um representante docente de cada curso e pela representação discente do Centro, respeitando no máximo 30% do total dos membros do colegiado.

A direção do Centro é o órgão executivo que dirige, coordena, supervisiona e controla todas as atividades de ensino, pesquisa, extensão, administrativa e disciplinares no âmbito de sua unidade de ensino. O diretor de Centro é escolhido pelo Reitor, ouvidos os Pró-Reitores. Ainda compõem a administração os chefes de setores que são nomeados através de Portarias pelo Reitor, também ouvidos os Pró-Reitores. O colegiado de curso é um órgão consultivo e de assessoramento do coordenador de curso e é constituído pelo coordenador de curso, com 4 docentes e 2 discentes.

A coordenação de curso é subordinada ao diretor de Centro e, planeja, organiza, coordena, supervisiona e controla as atividades de ensino, pesquisa, extensão e disciplina no âmbito do curso, observadas as políticas, diretrizes, normas e procedimentos determinados pelo Centro de Educação Superior e pelos órgãos executivos e deliberativos da UNIVALI.

3.3 Histórico da TRADE JÚNIOR

A TRADE JÚNIOR foi fundada em 04 de setembro de 1994 e inaugurada oficialmente em 19 de novembro do mesmo ano. Essa assessoria e consultoria em Comércio Exterior foi idealizada com o objetivo de proporcionar aos acadêmicos do Curso de Administração com Habilitação em Comércio Exterior um ensino teórico/prático que os qualifique para o mercado. A idéia é criar condições para que os recém formados saiam da Universidade familiarizados com o meio em que irão desenvolver sua carreira profissional. No cotidiano da agência, os alunos desempenham exercícios de interpretação e diagnóstico da realidade, capazes de torná-los um profissional no sentido mais pleno da palavra, conscientes de que o aprendizado é tarefa permanente e de que é preciso estar voltado para o mercado a cada passo, percebendo-lhe as contínuas transformações.

Considerando-se, portanto, o aspecto pedagógico, a TRADE JÚNIOR proporciona relevante oportunidade para o desenvolvimento profissional do aluno, que ali também dispõe de espaço adequado para o cumprimento de uma disciplina essencial na grade curricular: o estágio. Atende assim a diversos objetivos, exercitando uma vivência prática de importação e exportação, ao mesmo tempo que desenvolve o espírito de equipe, de liderança e a tomada de decisões.

Mas o grande êxito da TRADE JÚNIOR, tendo em vista sua missão inicial e a maior de todas, é o fato de possibilitar à comunidade o acesso a um serviço de alto nível, significativo padrão de qualidade e baixos custos, equação que por si só garante a importância da organização no mercado. Reconhecida por sua excelência e por ter aberto um caminho até então nunca trilhado no Brasil, a TRADE JÚNIOR serve de referência para outras universidades do país. Com frequência, ela recebe

grupos de visitantes das mais diferentes origens, que vêm conhecer o modelo adotado pela UNIVALI, para se inspirar e criar outras instituições com iguais características. Com a experiência pioneira da TRADE JÚNIOR, a UNIVALI confirma uma das leis mais conhecidas do marketing: quem faz primeiro, tende a ser o melhor. Quem se recicla, tende a ficar no topo.

Ao longo de sua existência, esta assessoria vem continuamente se renovando, tendo conseguido, com isso, abrir espaços e conquistar credibilidade junto ao mercado, graças ao padrão de qualidade impresso em seus serviços. Prova disso é o grande número de clientes que a procura diariamente em busca de orientação, apoio e ferramentas capazes de abrir perspectivas diferentes e contribuir na superação dos desafios impostos pela nova economia globalizada.

Ao prestar tão relevante serviço à sociedade, a TRADE JÚNIOR também está, na verdade, agregando valor ao trabalho da Universidade, pois a Instituição concretiza nesse laboratório sua missão maior que é a de atuar, de maneira indissociada, nas esferas do Ensino, da Pesquisa e da Extensão. É este o tripé que dá sustentação ao cotidiano agitado da TRADE JÚNIOR, onde o acadêmico está em contato direto com o mercado nacional e internacional.

Em meio à matéria-prima com que deve moldar sua prática, o futuro profissional vê incorporado, de maneira natural, o complexo sistema de leis, portarias, normas e procedimentos específicos que regula as relações comerciais internacionais. Trata-se de conhecimentos dinâmicos, que requerem constante atualização e um referencial firmemente assimilado.

Embora, é claro, venha adquirindo essa bagagem ao longo de toda a grade curricular, o acadêmico encontra na TRADE JÚNIOR o espaço adequado para firmar seus conhecimentos e testar sua praticidade diante do mundo real, que é feito, mais do que de relações comerciais, também de relações humanas.

3.3.1 Estruturas administrativas e funcionais

Do ponto de vista administrativo, a TRADE JÚNIOR tem as características de uma empresa, cuja estrutura é formada pela diretoria executiva em conselho de administração, regida por um estatuto próprio e um regulamento interno. Mas não tem fins lucrativos e sua filosofia de funcionamento abre espaço para que seja inteiramente formada e gerenciada pelos próprios acadêmicos, com a supervisão de professores da área, o que possibilita a integração dos participantes do processo. Trata-se de um setor interno, específico da UNIVALI, que, utilizando recursos humanos próprios, gerencia as atividades de importação requisitadas pela própria Instituição, com economia de custos e possibilidade de maiores investimentos para a elevação da qualidade do ensino; em caráter externo, a assessoria presta serviços a terceiros, desempenhando inúmeras funções.

A equipe responsável por esse laboratório compõe-se de três professores coordenadores, de um presidente do Conselho de Administração, eleito para um mandato de 1 (um) ano e de um grupo de 20 (vinte) estagiários do Curso de Comércio Exterior, que se revezam nas suas funções. A estrutura administrativa é composta por dois segmentos – Corpo Docente e Corpo Discente, conforme segue:

a) Corpo discente:

- 1 Diretor Presidente, eleito pelos seus pares
- 2 Gerentes de Sistemática, selecionados
- 1 Gerente de Marketing, selecionado
- Equipe de sistemática do cliente interno, selecionado
- Equipe de sistemática do cliente externo, selecionado
- Equipe de Marketing, selecionado.

b) Corpo Docente:

- 1 Coordenador Geral, nomeado pelos seus pares
- 1 Coordenador de sistemática do cliente interno, nomeado
- 1 Coordenador de sistemática do cliente externo, nomeado
- 1 Coordenador de Marketing, nomeado.

3.4 Histórico do Movimento Empresa Júnior

Acerca da origem das empresas Juniores, contribuiu decisivamente para esta pesquisa a obra de Matos (1997), em que se pode verificar que tais empresas surgiram no mundo na década de 60, diante da preocupação dos jovens com a distância que havia entre a teoria e o que era exigido pelo mercado de trabalho. Em 1967, foi criada a primeira Empresa Júnior na França, na *ESSEC-Business School*, Escola Superior de Comércio. A Associação foi denominada *Júnior Enterprise*, a qual passou a desenvolver projetos nas áreas de finanças e marketing.

Em 1986, as Empresas Juniores tornaram-se um sucesso internacional. A partir daquele ano, esta iniciativa ultrapassou fronteiras e foi implantada em vários países como: Bélgica, Alemanha, Espanha, Holanda, Portugal, Itália, Suíça, Hungria e outros. O ano de 1987 foi o marco inicial do movimento no Brasil. Por iniciativa de João Carlos Chaves, profundo conhecedor do modelo francês, a primeira júnior foi fundada no Brasil, na Fundação Getúlio Vargas.

O modelo de empresa júnior implantada no Brasil foi, inicialmente, uma transposição da experiência francesa, adequando-se aos poucos à realidade na qual se inseria e, assim, criando características próprias, determinando originalidade ao modelo brasileiro. Esta originalidade surgiu da criatividade e iniciativa dos membros das juniores, que passaram a procurar caminhos alternativos ao caso francês para desenvolver suas idéias e atividades. O Brasil é o país na América Latina que possui o maior número de empresas juniores atualmente.

Da experiência francesa foram adotados no Brasil o estatuto, a forma de administrar, o código de ética, os conceitos de projetos, enfim, a estrutura organizacional. De acordo com consultas bibliográficas realizadas, pode-se apresentar as principais diferenças entre os dois modelos, como podemos observar no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1 - Principais diferenças entre os modelos de empresa júnior francês e brasileiro

Principais diferenças	Modelo Francês	Modelo Brasileiro
Legislação	Na França há uma legislação própria para as empresas juniores.	As empresas juniores brasileiras não são reconhecidas como tal.
Estágios	As empresas convencionais francesas ofereciam programas de estágio para candidatos prestes a se tornarem profissionais na empresa. Não havia espaço para estágios que objetivassem apenas experiência profissional, sem compromisso de contratação. Os estagiários eram acadêmicos últimos anos, somente. Os estudantes franceses tinham muita dificuldade em encontrar estágios.	As empresas brasileiras oferecem estágios para acadêmicos que frequentam os primeiros anos da universidade. São estágios sem vínculo empregatício e geralmente sem remuneração.
Estrutura Acadêmica (Orientação dos docentes)	Na estrutura acadêmica francesa sentia-se necessidade de aproximação entre o acadêmico e os professores, visto que estes eram muito requisitados no mercado e, portanto, dedicavam-se pouco à universidade. Em virtude disso, as empresas juniores francesas não podiam contar com docentes exclusivos para orientação. Esta carência era suprida por serem os estudantes maiores de 21 anos, e possuírem, então, uma razoável maturidade e educação básica satisfatória. Os serviços dos estudantes franceses foram limitados em razão da falta de orientação dos professores.	Na experiência brasileira, a facilidade na obtenção de orientação por parte do docente permitiu que as empresas juniores pudessem oferecer um leque amplo de oportunidades, que permitisse ao estudante encontrar formas de desenvolver seu espírito crítico e conhecer a realidade do mercado, inovando, inclusive, na busca de novas metodologias e proposições de soluções. Os docentes encorajaram e motivaram a empresa júnior a atuar em diversas áreas dentro de seu campo de trabalho. O acadêmico pôde contribuir na melhoria do ensino, por detectar claramente as lacunas que havia no ensino universitário.

(Continuação Quadro 1)

Principais diferenças	Modelo Francês	Modelo Brasileiro
Instituições de ensino	As instituições de ensino superior francesas não acolheram as empresas juniores em sua estrutura física. Os estudantes tinham de procurar por espaço físico e arcar com todos os custos.	As empresas juniores puderam contar com o apoio da instituição de ensino no fornecimento de espaço físico e na cobertura de custos, como: água, luz, telefone e equipamentos. Receberam orientação de professores, os quais deram sustentação e credibilidade ao movimento.
Principais Clientes	Por serem as juniores muito antigas, as mesmas adquiriram reconhecimento no mercado e conquistaram grandes empresas como clientes. O mercado de trabalho francês exigia dos futuros profissionais experiência com empresas de grande porte.	Os grandes clientes são, desde sua implantação, micro e pequenas empresas, em função da necessidade de organização e aplicação de técnicas científicas, pouco encontradas nas referidas empresas.

Fonte: FEJESC (1999).

Em 1969 foi fundada a *Confédération Nationale Des Junior – Entreprise (CNJE)*, fruto da junção de mais de 20 empresas juniores francesas. Possuía o objetivo de representar e promover o movimento na França, funcionando como órgão de defesa e proteção, com a finalidade de assegurar a qualidade dos serviços prestados pelas mesmas. Outras federações e confederações foram criadas em diversos países. No Brasil, a primeira Federação a ser criada foi a Federação das Empresas Juniores de São Paulo – FEJESP, seguida pela FEJESBA, na Bahia e pela FEJESC, em Santa Catarina.

A FEJESP foi fundada em 05 de junho de 1990, a partir da iniciativa de 05 Empresas Juniores, possuindo hoje mais de 54 federadas. Foi responsável pelo I Encontro Nacional de Empresas Juniores, em 1993, o qual tornou-se um marco no crescimento do movimento. Em um outro encontro nacional, em 1998, a partir da iniciativa de 15 estados brasileiros, foi instituído o Conselho de Empresas Juniores (CONEJ). O CONEJ tem por objetivo representar nacionalmente as federações, firmando convênios que possam auxiliar as juniores em todo o País, ajudando-as a

solucionar problemas relativos ao movimento, cumprindo, assim, a principal finalidade deste órgão, que é dar suporte às empresas juniores do Brasil.

As instituições de ensino superior passaram a adotar empresas juniores em sua estrutura, a partir da avaliação feitas pelo Ministério da Educação-MEC, quando este atribuiu pontuação extra às instituições que as possuíam, contribuindo assim, para melhorar a classificação nacional da universidade, bem como, para a sofisticação nos métodos de ensino.

A Empresa Júnior, segundo Matos (1997, p. 17), “trata-se de uma Associação Civil sem fins lucrativos, constituída e gerida por graduandos que compõem desde o corpo diretor até a equipe de executores de projetos”. O acadêmico que usufrui da realidade de uma empresa júnior faz refletir, em seu futuro emprego, um ambiente organizado e com espírito de equipe. As Empresas Juniores permitem que a universidade se aproxime da sociedade, aprimorando a educação e proporcionando uma formação próxima dos anseios do mercado de trabalho.

Os empresários juniores compõem uma parcela da sociedade que promove benefícios para toda a comunidade, dando apoio a pessoas e empresas que necessitam ter acesso a informações atualizadas da área em que atuam. Concebidas com o intuito de aproximar as Universidades do mercado de trabalho, as Empresas Juniores vem crescendo nitidamente em todo o País. Existentes no mundo há mais de 30 anos, e no Brasil há aproximadamente 12 anos, pode-se verificar que a experiência de extensão universitária hoje é um sucesso na complementação da formação de profissionais.

Segundo Matos (1997), a missão deste tipo de empresa é criar, dentro das instituições de ensino superior, uma cultura visando ao desenvolvimento de lideranças empresariais, empreendedores e profissionais inovadores e criativos, principalmente, com responsabilidade social. Da interpretação desta missão, pode-se assinalar os principais objetivos das juniores:

- Desenvolver o espírito empreendedor, crítico e analítico do acadêmico;
- Aperfeiçoar a formação fornecida pela instituição de ensino superior ao aluno, propiciando que o mesmo aplique seus conhecimentos teóricos à prática;
- Permitir o contato direto com o mercado de trabalho e com a cultura empresarial;
- Facilitar o ingresso de futuros profissionais no mercado;

- Contribuir com a sociedade, prestando serviços de qualidade;
- Valorizar a instituição de ensino superior como um todo;
- Tornar o estudante um profissional competitivo.

3.5 A Experiência da UNIVALI x Empresa Júnior

A UNIVALI conta com seis Empresas Juniores, três no Campus Itajaí, uma no Campus Tijucas, uma no Campus Biguaçu e uma no Campus São José. A TRADE JÚNIOR, por estar há 7 (sete) anos no mercado, adquiriu grande importância para o acadêmico, para a instituição e para a comunidade. A Empresa hoje realiza todos os projetos de importação de equipamentos para a UNIVALI, concebendo também projetos de importação e exportação para empresas da região.

Por ser a empresa júnior uma empresa de consultoria, é também uma importante atividade para os alunos, proporcionando-lhes aprendizado e funcionando como excelente exercício para impulsionar a prática profissional na busca por maiores e melhores resultados. As empresas juniores oferecem serviços nas áreas de pesquisa de mercado, elaboração de planos de negócios, diagnósticos empresariais, diagnósticos sócio-econômicos e elaboração de projetos de viabilidade econômica. Essas empresas constituem, assim, um exercício pré-profissional para acadêmicos e estabelecem uma integração entre empresa, universidade e sociedade.

4 METODOLOGIA DA PESQUISA

No presente capítulo será descrito como foi elaborada e implementada a metodologia do projeto pesquisa, bem como o método utilizado, as características e também as etapas que fizeram parte do contexto da pesquisa.

Segundo Roesch (1996, p. 177), “a metodologia descreve como o projeto será realizado, partindo dos objetivos do projeto para definir o tipo de projeto que é mais apropriado”.

4.1 Caracterização da pesquisa

A pesquisa caracteriza-se como de amostragem por conveniência, sendo exploratória-descritiva. De acordo com Lakatos e Marconi (1999), são estudos exploratórios que têm por objetivo descrever completamente determinado fenômeno, como por exemplo, o estudo de um caso para o qual são realizadas análises empíricas e teóricas. Podem ser encontradas tanto descrições quantitativas e/ou qualitativas quanto acumulação de informações detalhadas, como as obtidas por intermédio da observação participante.

O nível de análise deste estudo será multidisciplinar, contemplando à universidade e empresa, principalmente os egressos do Curso de Comércio Exterior, por serem esses a unidade específica de análise, durante sua passagem pela TRADE JÚNIOR.

4.2 População

A população a ser pesquisada foi composta de 137 estudantes egressos de Comércio Exterior, da UNIVALI – Campus Itajaí, que estagiaram na TRADE JÚNIOR, de 1994 até o ano 2001. Dos 137 estudantes que estagiaram na Trade Júnior, no referido período, foram entrevistados 102.

Segundo Marconi e Lakatos (1996), população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum.

Segundo Martins (1994, p. 35), o conceito de população é intuitivo; “trata-se do conjunto de indivíduos ou objetos que apresentam em comum determinadas características definidas para o estudo.”

Vergara (1998, p. 48) define população como “um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo), que possuem as características que serão objeto de estudo”.

4.3 Coleta, análise e apresentação dos dados

As coletas de dados da pesquisa foram divididas em dois tipos: primários e secundários. De acordo com Mattar (1996), dados primários são aqueles dados que não foram coletados, estando ainda em posse dos pesquisadores, e que são coletados com o propósito de atender às necessidades específicas da pesquisa em andamento.

Os dados primários foram examinados por meio da técnica de análise descritiva. Oliveira (1997, p. 28) entende que a análise descritiva tem por finalidade “observar, registrar e analisar os fenômenos sem, entretanto, entrar no mérito do seu conteúdo”. A coleta de dados secundários se deu através da análise de documentos da empresa TRADE JÚNIOR.

De acordo com Martins (1990), os dados e informações coletados em publicações, cadastros, fichários são denominados dados secundários e, portanto, exigem a identificação precisa da fonte. Os dados obtidos diretamente com o informante através de questionário ou entrevista são chamados dados primários, e são obtidos por instrumentos.

Já segundo Gil (1991, p. 51), a pesquisa documental “vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados”, como por exemplo memorandos, regulamentos, ofícios, boletins, folders, relatórios, dados estatísticos, etc. Os dados secundários foram analisados através da análise documental que, conforme Richardson (1985), trabalha sobre os documentos, sendo essencialmente temática, e tem como objetivo a determinação fiel dos fenômenos sociais.

A coleta de dados primários se fez através de questionários (Apêndice 1), com questões abertas, de múltipla escolha e escala de importância. Para Richardson (1985), os questionários cumprem pelo menos duas funções: descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social. Os questionários não estão restritos a uma quantidade determinada de perguntas, nem um tópico específico.

Ainda para Lakatos e Marconi (1991, p. 201) “questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem

ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. O questionário de múltipla escolha, segundo Richardson (1985), geralmente inclui de três a cinco respostas alternativas, das quais uma é correta e as demais são incorretas. Os itens de múltipla escolha são mais fáceis de corrigir e analisar em termos de padrões de respostas incorretas que outras formas de item.

As perguntas de escala de importância, também consideradas por Marconi e Lakatos (1990) como perguntas de estimação ou avaliação, consistem em emitir um julgamento através de uma escala com vários graus de intensidade para um mesmo item. Os questionários, foram enviados para a amostra selecionada, através de e-mail, fax e via postal. Já as questões abertas, também chamadas livres ou não limitadas, são as que permitem ao informante responder livremente, usando linguagem própria, e emitir opiniões.

Através da pesquisa pretendeu-se evidenciar a importância do estágio para a empregabilidade dos alunos egressos de comércio exterior. Todos os dados foram apresentados em forma de relatório, gráficos e quadros.

Segundo Lakatos e Marconi (1991, p. 231) “é importante lembrar que a função de um relatório não é aliciar o leitor, mas demonstrar as evidências a que se chegou através da pesquisa”.

Ainda de acordo com Lakatos e Marconi (1999, p. 39), “quadro é um método estatístico sistemático de apresentar os dados em colunas verticais ou fileiras horizontais, que obedece à classificação dos objetos ou materiais da pesquisa”.

Segundo Spiegel (1993, p. 7) “um gráfico é uma representação geométrica da relação entre variáveis.” Muitos tipos de gráficos são empregados na estatística, dependendo da natureza dos dados pertinentes e da finalidade para a qual ele é destinado. Entre estes estão os gráficos de barras, de setores ilustrativos (pictogramas).

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DA PESQUISA

Este capítulo tem por objetivo, em seu aspecto mais amplo, analisar os dados obtidos mediante a pesquisa, que colheu informações através do questionário aplicado aos egressos do Curso de Comércio Exterior da UNIVALI. O propósito da pesquisa foi verificar a percepção dos alunos quanto à contribuição do estágio de complementação educacional na TRADE JÚNIOR como fator de empregabilidade.

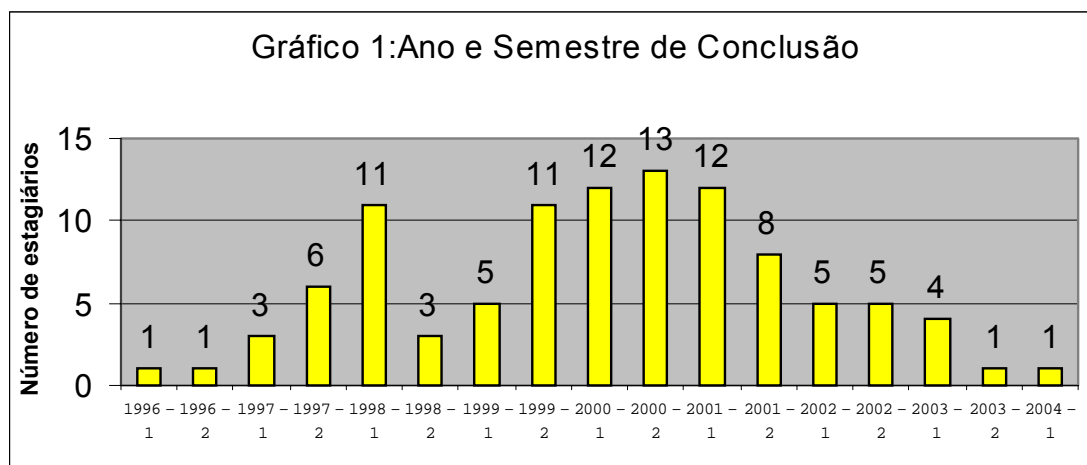
5.1 Dados gerais dos estagiários

Tendo como instrumento de formulação do questionário e de análise dos resultados a teoria anteriormente descrita, aplicou-se o questionário (ver anexo) contendo 16 perguntas, dividido em duas partes: a primeira trata dos dados gerais dos estagiários, a segunda é sobre o perfil profissional dos mesmos. A população pesquisada foi composta de 137 estudantes egressos de Comércio Exterior, da UNIVALI – Campus Itajaí, que estagiaram na TRADE JÚNIOR, de 1994 até o ano 2001. A amostra da pesquisa foi composta por 102 estudantes egressos, com uma margem de erro de 5% e um coeficiente de confiança de 95%. Desta forma, o presente diagnóstico visa identificar a situação profissional dos egressos; bem como a opinião dos mesmos sobre a importância do estágio de complementação como fator de empregabilidade.

Desta forma, a análise a seguir será empreendida com base nas questões de pesquisa anteriormente formuladas.

5.1.1 Questão de Pesquisa 1: Ano e semestre de conclusão do curso de Comércio Exterior

Esta questão tem por objetivo mostrar o quadro geral dos entrevistados, com relação ao ano e semestre de conclusão do curso. Conforme dados contidos na tabela 1, a seguir, os entrevistados estão concentrados entre os anos de 1998 a 2001.



Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 1: Ano e Semestre de Conclusão

Ano/Semestre	Quantidade	Percentual
1996 - 1	1	1
1996 - 2	1	1
1997 - 1	3	3
1997 - 2	6	6
1998 - 1	11	10
1998 - 2	3	3
1999 - 1	5	5
1999 - 2	11	10
2000 - 1	12	12
2000 - 2	13	13
2001 - 1	12	12
2001 - 2	8	8
2002 - 1	5	5
2002 - 2	5	5
2003 - 1	4	4
2003 - 2	1	1
2004 - 1	1	1
Total	102	100

Fonte: Dados da pesquisa.

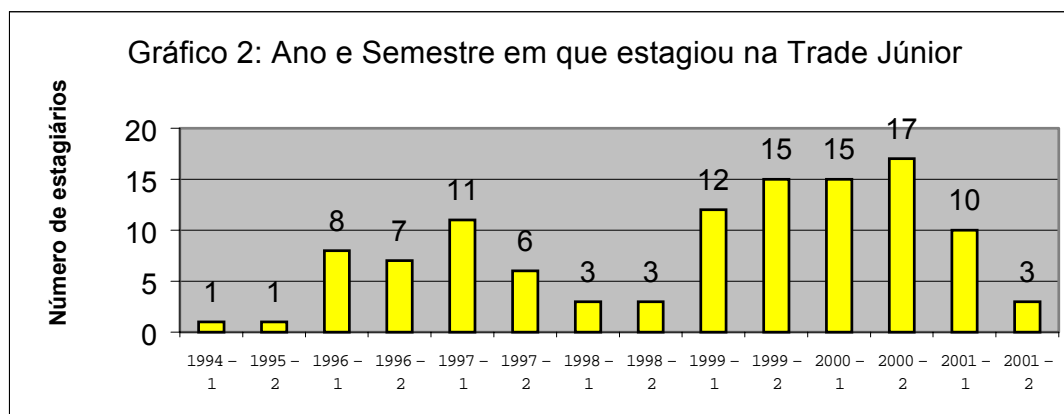
5.1.2 Questão de Pesquisa 2: Ano e semestre em que estagiou

Dando continuidade à análise, a presente questão de pesquisa está relacionada ao semestre ao ano de estágio na Trade Júnior. De acordo com os dados do gráfico 2 e tabela 2, a maioria fizeram estágio entre os anos de 1999 e 2001.

Tabela 2: Ano/Semestre em que estagiou na Trade Júnior

Ano	Quantidade	Percentual
1994 – 1	1	1
1995 – 2	1	1
1996 – 1	8	7
1996 – 2	7	6
1997 – 1	11	10
1997 – 2	6	5
1998 – 1	3	3
1998 – 2	3	3
1999 – 1	12	11
1999 – 2	15	13
2000 – 1	15	13
2000 – 2	17	16
2001 – 1	10	9
2001 – 2	3	2
Total	112	100

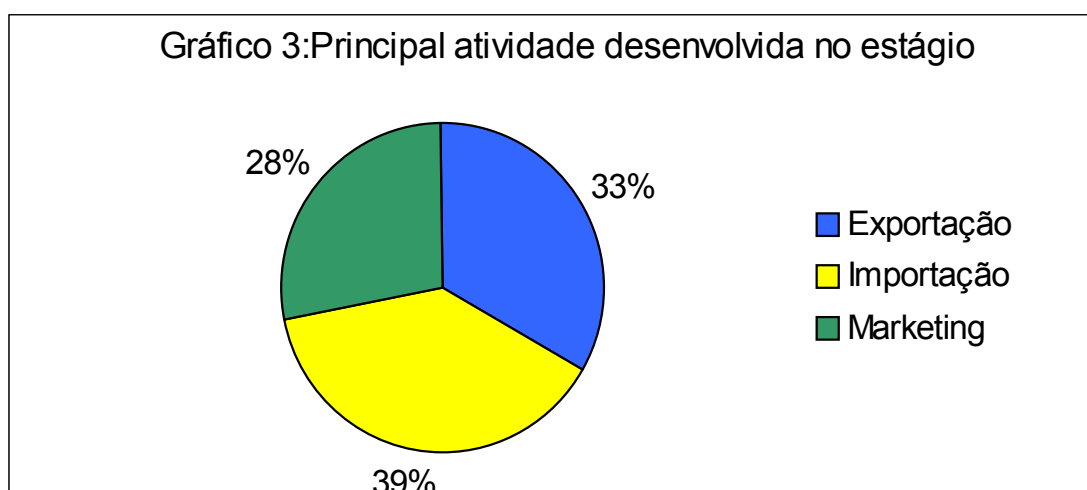
Fonte: Dados da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa.

5.1.3 Questão de Pesquisa 3: Principal atividade desenvolvida no estágio

No que tange às atividades desenvolvidas pelos estagiários, foram sugeridas no questionário três opções de respostas. As alternativas apresentadas eram: Importação, Exportação e Marketing. Conforme dados do gráfico 3 e tabela 3, as respostas sobre participação nos estágios ficaram assim distribuídas: Importação 39%; Exportação 33% e Marketing 28%.



Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 3: Principal atividade desenvolvida no estágio

Atividade	Número	Percentual
Exportação	34	33,34%
Importação	39	38,46%
Marketing	29	28,20%
Total	102	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

5.1.4 Questão de Pesquisa 4: Tempo no estágio

Em relação ao tempo no estágio, foram propostas três alternativas: até um ano, de um até dois anos e acima de dois anos. As respostas obtidas foram de que a grande maioria permaneceu no estágio menos de um ano, ou seja, 66 respostas, e apenas 12 ficaram mais de dois anos, conforme dados da tabela 4 e gráfico 7.

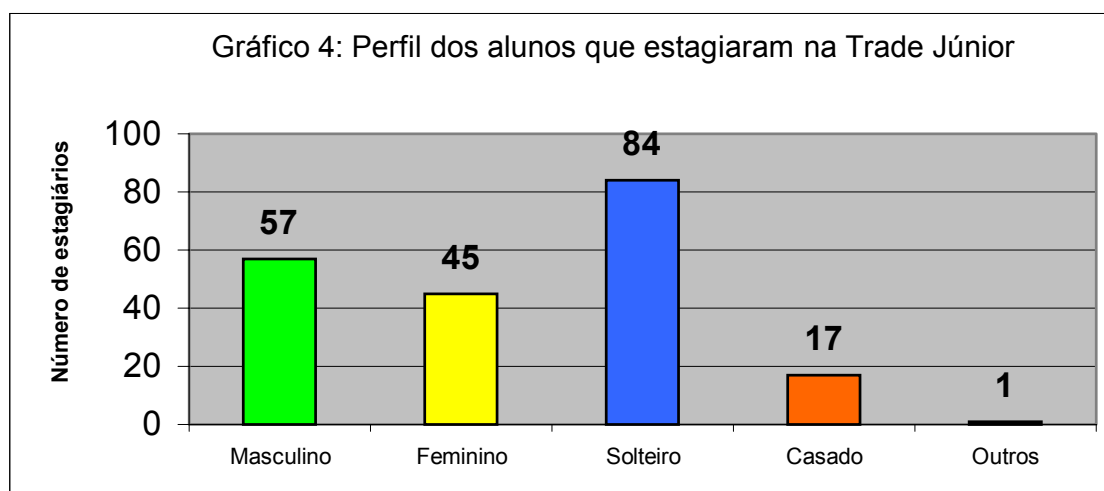
Tabela 4: Tempo de duração dos estágios

Alternativas	Número	Percentual
Até 1 ano	66	67,50
De 1 a 2 anos	24	23,53
Acima de 2 anos	12	11,77
Total	102	100,00

Fonte: Dados da pesquisa.

5.1.5 Questões de Pesquisa de 5 a 7: Estado civil, sexo e faixa etária dos estagiários

Com referência ao estado civil dos entrevistados, a grande maioria eram solteiros, representando 83% da amostra. Ou seja, 84 egressos, sendo 17 casados e apenas um respondeu outros. Quanto ao sexo, a maioria eram do sexo masculino, 57 e 45 do sexo feminino, conforme dados do gráfico 4.



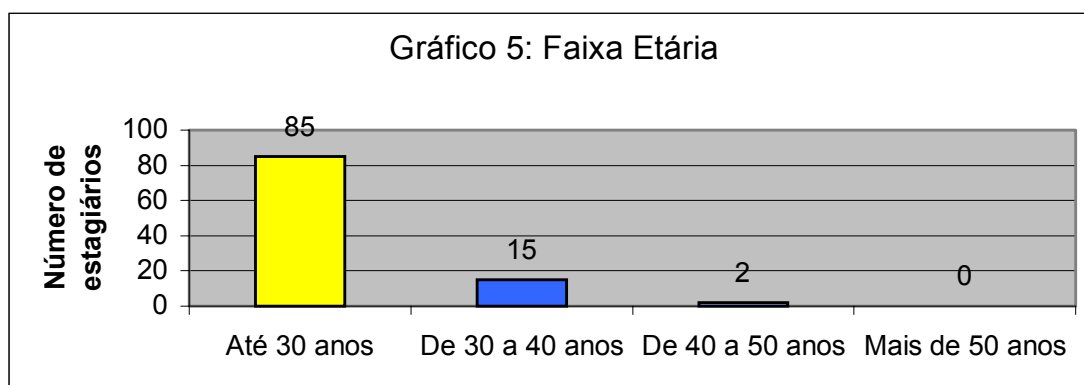
Fonte: Dados da pesquisa.

Além das questões anteriores sobre sexo e estado civil, também foi agrupada neste item a questão 6 da pesquisa, na qual trata da faixa etária dos entrevistados, em que foram sugeridas as seguintes alternativas: até 30 anos, de 30 a 40 anos, de 40 a 50 anos e acima de 50 anos. Os resultados revelaram que aproximadamente 83% dos estagiários tinham menos de 30 anos de idade e nenhum tinha idade superior a 50 anos. Conforme dados do gráfico 6, e tabela 5.

Tabela 5: Faixa etária

Alternativas	Número	Percentual
Até 30 anos	85	83%
De 30 a 40 anos	15	14%
De 40 a 50 anos	2	3%
Mais de 50 anos	0	0%
Total	102	100%

Fonte: Dados da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa.

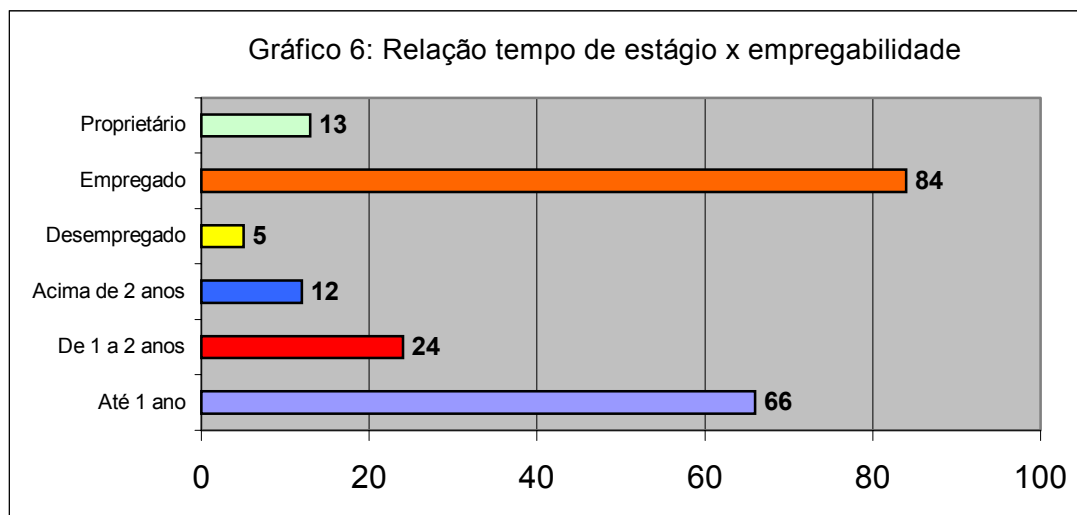
5.1.6 Questão de Pesquisa 8: Situação profissional

A presente questão é referente à situação profissional dos entrevistados do Curso de Comércio Exterior que estagiaram na Trade Júnior. Os dados apontaram que apenas 5% dos respondentes estavam desempregados. Do restante 95%, 82% estavam empregados e 13% eram proprietários, de acordo com a tabela 6 e o gráfico 6, que seguem.

Tabela 6: Situação profissional dos egressos

Alternativas	Número	Percentual
Desempregado	5	5%
Empregado	84	82%
Proprietário	13	13%
Total	102	100%

Fonte: Dados da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa.

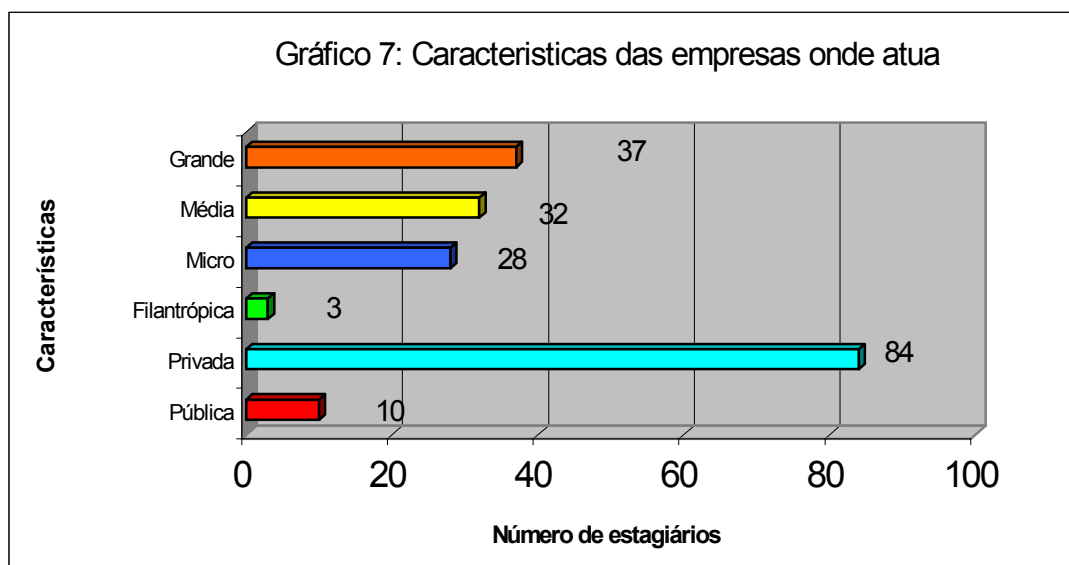
5.1.7 Questão de Pesquisa 9: Tipo de empresa em que o estagiário trabalha na atualidade

No presente item foram agrupadas as perguntas nove e dez da pesquisa. A primeira versava sobre as características da empresa em que o egresso trabalha na atualidade. Enquanto que a segunda tratava do tamanho da empresa. Na tabela 7, e também no gráfico 7, são apresentados os resultados das respostas obtidas, que revelam o perfil das empresas em que trabalham atualmente. As respostas apontaram 52% na iniciativa privada, 10% no serviço público e três por cento em entidades filantrópicas.

Tabela 7: Perfil da empresa x Porte da empresa

Perfil da Empresa	Número	Percentual
Pública	10	10%
Privada	84	52%
Filantrópica	3	3%
Total	97	95%
Porte da Empresa	Número	Percentual
Micro	28	27%
Média	32	32%
Grande	37	36%
Total	97	95%

Fonte: Dados da pesquisa.



Fonte: Dados da pesquisa.

Ainda em relação ao tamanho das empresas houve um equilíbrio nas respostas. Ou seja, 36% dos respondentes trabalham em grandes empresas, 32% em pequenas e 27% nas micro-empresas. Conforme tabela 7.

5.1.8 Questão de Pesquisa 9: O nível salarial x tempo de estágio

Neste item é apresentada a questão onze da pesquisa; nela foi feito um cruzamento de dados entre o tempo de estágio e o nível salarial. Os resultados podem ser observados os resultados na tabela 8; em que 65% dos entrevistados revelaram que permaneceram no estágio em menos de um ano. Entre um ano e dois 24% e apenas 11% extrapolaram o limite de dois anos de estágio.

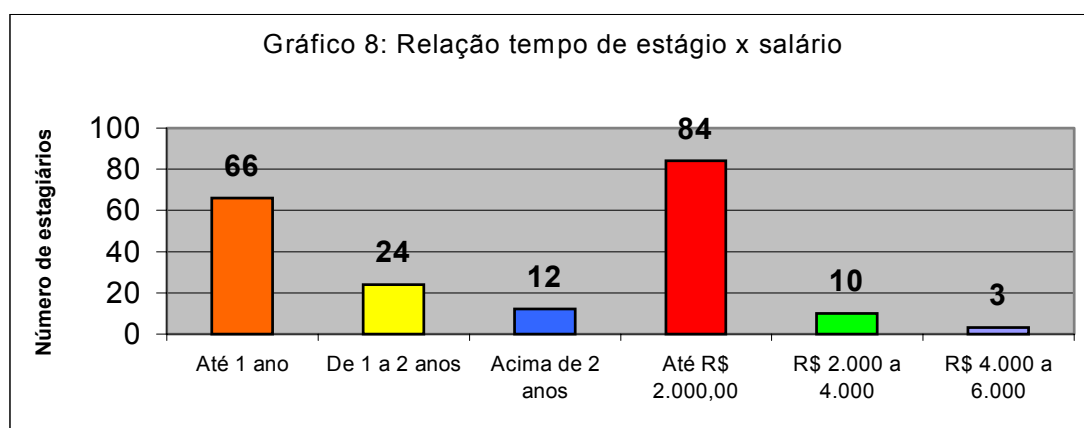
Tabela 8: Nível salarial x tempo de estágio

Tempo de Estágio	Número	Percentual
Até 1 ano	66	65%
De 1 a 2 anos	24	24%
Acima de 2 anos	12	11%
Nível Salarial	Número	Percentual
Até R\$ 2.000,00	84	82%
R\$ 2.000 a 4.000	10	10%
R\$ 4.000 a 6.000	3	3%
Acima de R\$ 6.000	0	0%
Total*	97	95%

Fonte: Dados da pesquisa.

*Entre os entrevistados cinco estavam desempregados.

Com referência, ainda, à questão anterior, no que tange ao nível salarial dos estagiários. A tabela 8 e o gráfico 9 tratam do mesmo tema e mostram que 84% dos respondentes afirmaram que recebiam menos de R\$ 2.000,00 (dois mil reais). E na faixa etária entre R\$ 2.000,00 até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) estão 10% dos entrevistados. Apenas 3% responderam que estavam na faixa entre R\$ 4.000,00 até R\$ 6.000,00 (seis mil reais). Entretanto, acima de seis mil reais não houve nenhum respondente.



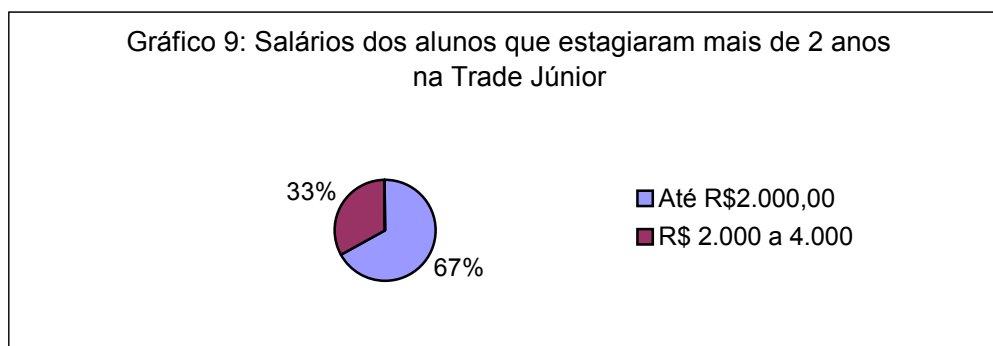
Fonte: Dados da pesquisa.

Na tabela 9, é demonstrado o cruzamento dos dados entre aqueles que ficaram no estágio acima de dois anos em relação ao nível salarial. Como pode ser verificado anteriormente, no gráfico 10, apenas 12 dos egressos ficaram em seus estágios mais de dois anos. Entretanto, em relação à faixa salarial deste grupo analisado, pode-se afirmar que não existe relação entre tempo de estágio e salário. Conforme os dados da tabela 9 e gráfico 9, isto fica bem evidenciado; ou seja, dos doze respondentes, oito recebiam menos de R\$ 2.000,00 e acima de R\$ 4.000,00 não houve nenhuma resposta, de acordo com a tabela 9 e o gráfico 9.

Tabela 9: Salário dos alunos que estagiaram acima de 2 anos

Salários	Número	Percentual
Até R\$2.000,00	8	67
R\$ 2.000 a 4.000	4	33
Acima de 4.000	0	0
Total	12	100

Fonte: Dados da pesquisa.



Fonte: Dados da pesquisa.

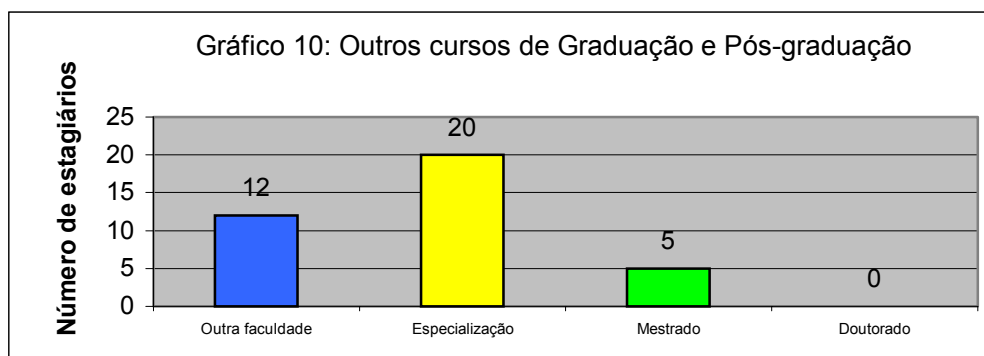
5.1.9 Questão de Pesquisa 10: Outros Cursos

Com referência à questão onze da pesquisa, que tratava sobre a realização de outros cursos, além do já realizado. Nesta pergunta foram dadas as seguintes opções: outra faculdade, especialização, mestrado e doutorado. As respostas revelaram que a grande maioria havia parado; portanto, não realizam mais nenhum curso, além deste que trata a pesquisa. Ou seja, 64% dos entrevistados responderam que haviam parado. Em relação aos demais respondentes, 12% fizeram outra faculdade, 19% haviam feito curso de especialização e 5% mestrado. De acordo com os dados da tabela 10 e gráfico 10, a seguir.

Tabela 10: Outros cursos

Alternativas	Número	Percentual
Outra faculdade	12	12%
Especialização	20	19%
Mestrado	5	5%
Doutorado	0	0%
Não	65	64%
Total	102	100%

Fonte: Dados da pesquisa.



Fonte: Dados da pesquisa.

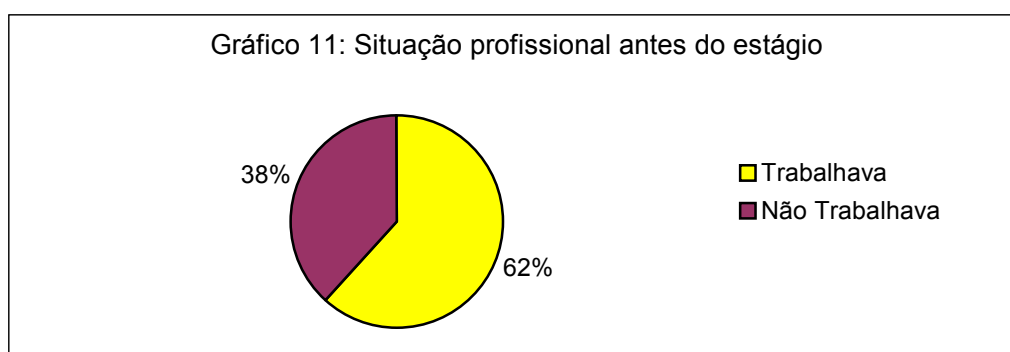
5.2 O perfil profissional do estagiário

Neste item do capítulo será analisada a segunda parte da pesquisa, tendo como referência o questionário (ver anexo), que visa analisar o perfil profissional do estagiário. Entre as questões analisadas a seguir, procurou-se saber o local em que o egresso trabalhava antes do estágio, como conseguiu o estágio e se está trabalhando na área de formação de comércio exterior.

Por último, será destacado o grau de importância dada pelos egressos a respeito do estágio na Trade Júnior em relação à empregabilidade.

5.2.1 Questão de Pesquisa 1: Situação profissional antes do estágio

Esta questão tem por objetivo resgatar a situação profissional dos egressos antes do início do estágio. Ou seja, revelar se o estagiário trabalhava antes de ingressar na Trade Júnior. As respostas obtidas apontaram que 62% já trabalhavam e 38% estavam sem emprego, de acordo com o dados do gráfico 11 e da tabela 11, abaixo.



Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 11: Situação profissional antes do estágio

Alternativas	Número	Percentual
Trabalhava	63	62%
Não trabalhava	39	38%
Total	102	100%

Fonte: Dados da pesquisa

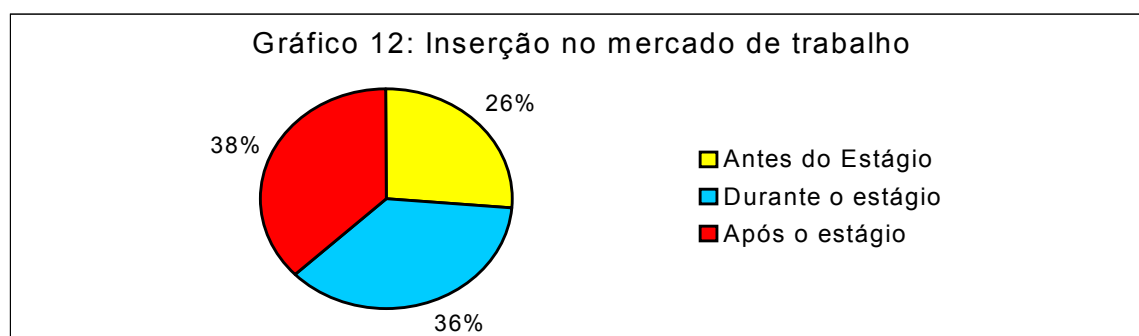
5.2.2 Questão de Pesquisa 2: A inserção no mercado de trabalho

Nesta questão buscou-se revelar a inserção profissional dos egressos no mercado de trabalho. As respostas obtidas revelam a importância do estágio para os mesmos; pois 74% responderam que conseguiram emprego durante ou após o estágio. A distribuição dos dados pode ser vista de acordo com a tabela 12 e o gráfico 12.

Tabela 12: Inserção no mercado de trabalho

Alternativas	Número	Percentual
Antes do estágio	27	26%
Durante o estágio	37	36%
Após o estágio	38	38%
Total	102	100%

Fonte: Dados da pesquisa.



Fonte: Dados da pesquisa.

5.2.3 Questão de Pesquisa 3: Atuação na área de comércio exterior

Nesta pergunta objetivou-se buscar, junto aos egressos, se estavam atuando na área profissional de formação. Neste sentido, obteve-se como

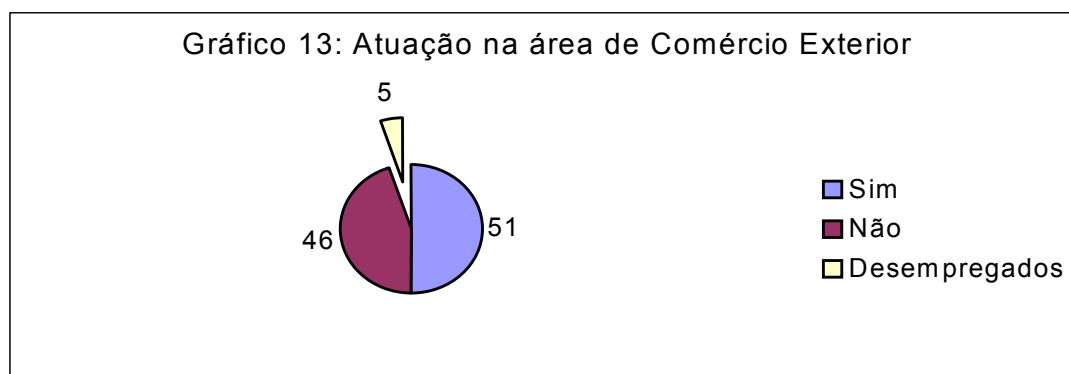
resultado o seguinte: 50% exerciam atividades ligadas ao comércio exterior; 45% estavam trabalhando em outras atividades e 5% eram desempregados. Os dados podem ser conferidos junto à tabela 13 e o gráfico 13, a seguir.

Tabela 13: Atuação na área de comércio exterior

Alternativas	Número	Percentual
Sim	51	50%
Não	46	45%
Desempregados	5	5%
Total	102	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Fonte: Dados da pesquisa.

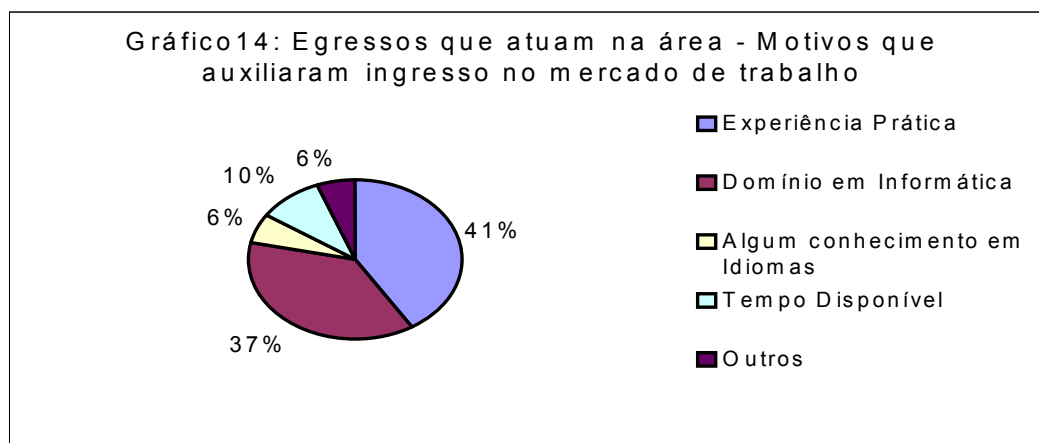


Ainda em relação à questão 3, o gráfico 13, mostra a atuação dos egressos na área de comércio exterior. Cinquenta e um dos entrevistados responderam sim, diante desta afirmativa. Procurou-se ressaltar os motivos mais relevantes que contribuíram para o ingresso na carreira profissional. Os respondentes apontaram a experiência prática em primeiro lugar com 41% e, logo a seguir, o domínio em informática, com 37% das respostas, conforme a tabela 14. Se forem somados estes dois primeiros itens apontados pelos egressos, fica evidenciada a supremacia destes itens em relação aos demais.

Tabela 14: Motivos que auxiliaram o ingresso no mercado de trabalho

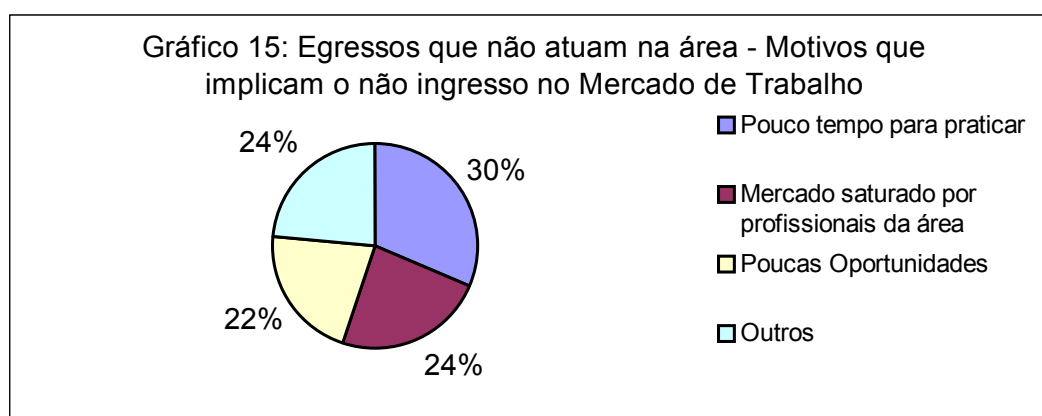
Respostas obtidas	Número	Percentual
Experiência Prática	21	41
Domínio em Informática	19	37
Algum conhecimento em Idiomas	3	6
Tempo Disponível	5	9
Outros	3	6
Total	51	100

Fonte: Dados da pesquisa.



Fonte: Dados da pesquisa.

Dando continuidade à análise sobre a atuação profissional dos egressos, no gráfico 15 são demonstrados os motivos apontados por aqueles respondentes que seguiram outra carreira profissional. Dentre os motivos apresentados destacam-se: pouco tempo para praticar com 30%, mercado de



trabalho saturado por profissionais da área 24%, pouca oportunidade 22% e outros motivos 24%. Conforme tabela 15.

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 15: Motivos que implicam o não ingresso no Mercado de Trabalho

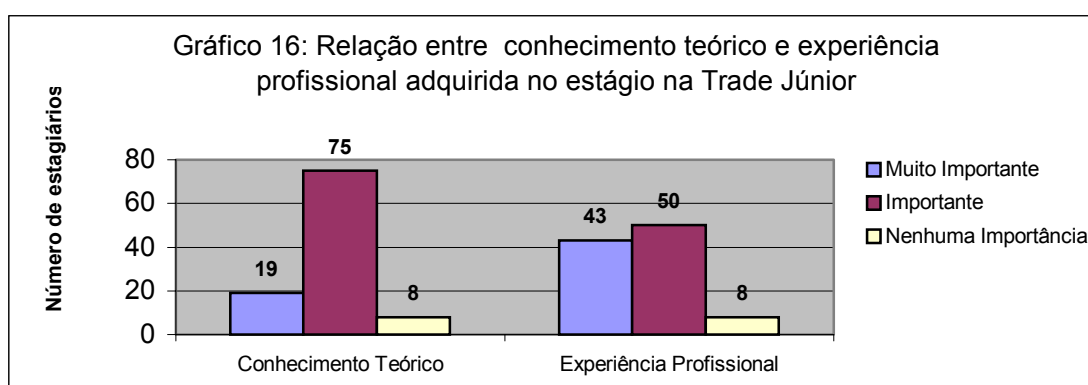
Motivos apontados	Número	Percentual
Pouco tempo para praticar	16	30
Mercado saturado por profissionais da área	12	24
Poucas oportunidades	11	22
Outros motivos	12	24
Total	51	100

Fonte: dados da pesquisa.

5.2.4 Questão de Pesquisa 4: O grau de importância da Trade Júnior para empregabilidade

Esta questão foi dividida em várias partes, com o objetivo de fazer cruzamentos de informações, referentes ao grau de importância (contribuição) que o Estágio na Trade Júnior proporcionou na empregabilidade (Maior acesso ao mercado de trabalho) do egresso. Para isso, foram sugeridos aos pesquisados os seguintes itens: conhecimento teórico; conhecimento prático; conhecimento técnico; domínio de outro idioma; relacionamento interpessoal e experiência profissional.

Em relação ao cruzamento de dados entre o conhecimento teórico e a experiência profissional adquirida no estágio na Trade Júnior, obtiveram os seguintes resultados: **conhecimento teórico** - 19% considerarem muito importante, 73% importante e para 8% não teve nenhuma importância; com referência à **experiência profissional**, 42% a acharam muito importante, 49% importante e para 8% não teve nenhuma importância. Estes dados analisados estão no gráfico 16 e na tabela 16. Cabe ressaltar que houve um equilíbrio nas respostas obtidas quanto ao grau de importância do conhecimento teórico e a experiência adquirida no estágio.



Fonte: Dados da pesquisa.

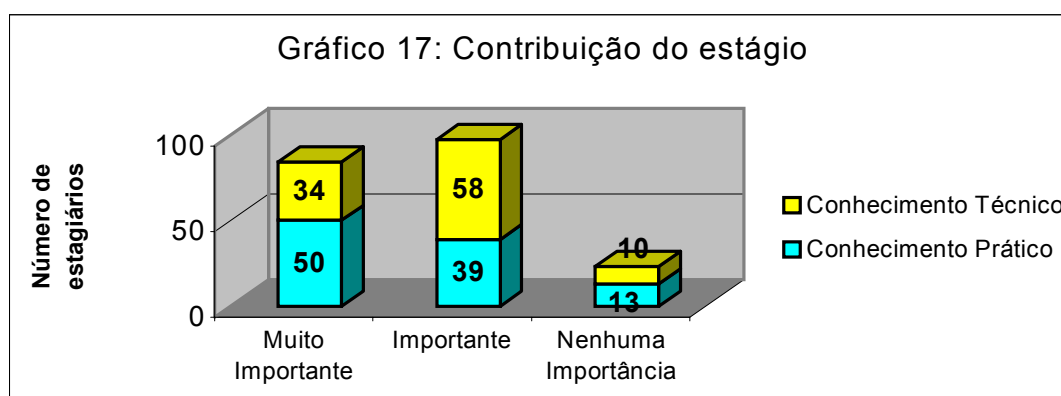
Tabela 16: Relação entre conhecimento teórico e experiência profissional

Conhecimento Teórico	Número	Percentual
Muito importante	19	19%
Importante	75	73%
Nenhuma importância	8	8%
Total	102	100%
Experiência Profissional	Número	Percentual
Muito importante	43	42%
Importante	50	49%
Nenhuma importância	8	8%
Total*	101	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

*Obs.: 1 (um) não respondeu

Em relação ao grau de importância do conhecimento técnico *versus* o conhecimento prático na contribuição do estágio na questão da empregabilidade, obtiveram-se os seguintes dados: o **conhecimento técnico** foi considerado muito importante para 59%, importante para 38% e 13% acharam que não teve nenhuma importância; já em relação ao **conhecimento prático** 33% consideram muito importante, 57% importante e 10% nenhuma importância. Se forem cruzadas as informações pode-se afirmar que existe uma relação muito próxima entre estas duas variáveis, de acordo com o gráfico 17 e a tabela 17, a seguir.



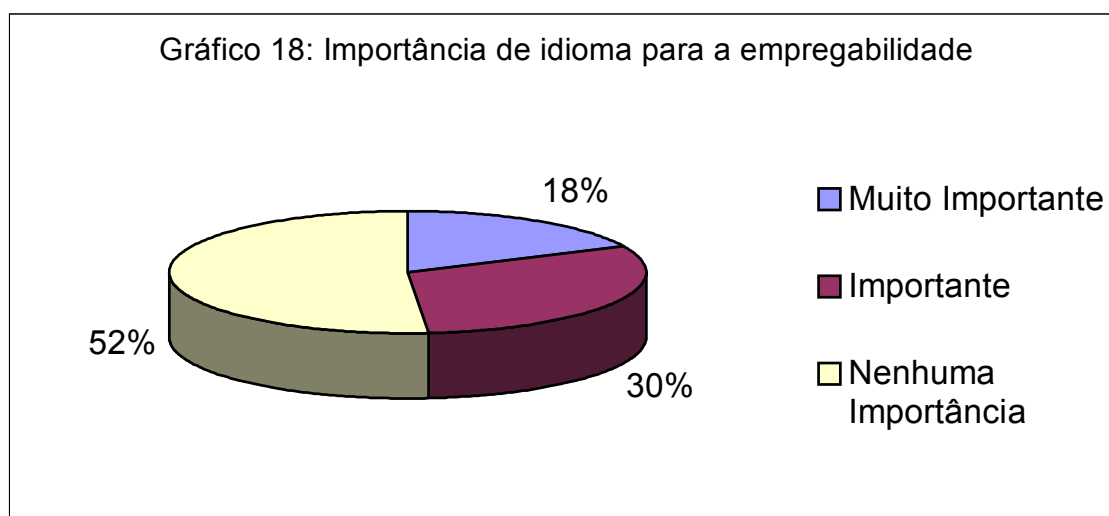
Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 17: Relação entre conhecimento técnico e conhecimento prático

Conhecimento Técnico	Número	Percentual
Muito importante	50	49%
Importante	39	38%
Nenhuma importância	13	13%
Total	102	100
Conhecimento Prático	Número	Percentual
Muito importante	34	33%
Importante	58	57%
Nenhuma importância	10	10%
Total	102	100

Fonte: Dados da pesquisa.

Ainda sobre a questão da empregabilidade, procurou-se saber se o domínio de um outro idioma teria alguma importância ou não, para o acesso ao mercado de trabalho. Neste item as respostas foram as seguintes: para 18% foi muito importante, 29% consideraram importante e a maioria dos pesquisados considerou que não teve nenhuma importância. Os dados referentes ao idioma podem ser vistos no gráfico 18 e na tabela 18, a seguir.



Fonte: Dados da pesquisa.

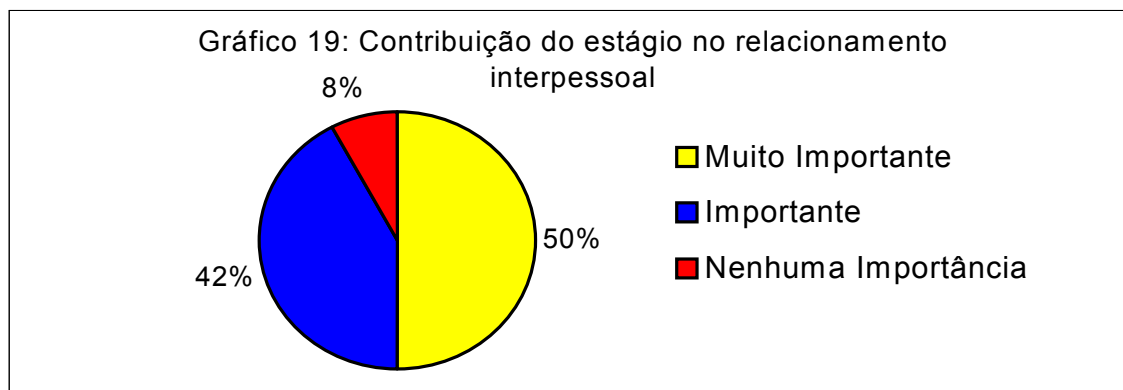
Tabela 18: A importância no domínio de outro idioma para empregabilidade

Importância do Idioma	Número	Percentual
Muito importante	18	18%
Importante	30	30%
Nenhuma importância	52	52%
Total*	100	100

Fonte: Dados da pesquisa

*Obs: 2 não responderam (3%)

Como pode ser verificado no gráfico 19 e na tabela 19, a contribuição do estágio no relacionamento interpessoal na Trade Júnior foi considerada muito importante para 50% dos egressos, 42% consideraram importante e apenas 8% acharam que a experiência não teve nenhuma importância na aquisição do emprego.



Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 19: Relacionamento interpessoal

Relacionamento interpessoal	Número	Percentual
Muito Importante	51	50%
Importante	43	42%
Nenhuma Importância	8	8%
Total	102	100

Fonte: Dados da pesquisa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão teórica a respeito do estágio de complementação educacional e o mercado de trabalho foi amplamente discutida no segundo capítulo, que trata da revisão da literatura, o qual contribuiu de forma significativa para o entendimento e a interpretação dos dados.

Verificou-se, através do questionário aplicado aos egressos, a importância do estágio para a empregabilidade dos mesmos, pois segundo os pesquisados, o estágio contribuiu para a inserção da maioria absoluta dos entrevistados no mercado de trabalho.

Além disso, a Trade Júnior tem proporcionado aos seus participantes um ambiente favorável de integração e discussão, pois possibilita aos educandos a oportunidade de aplicar os conhecimentos adquiridos na prática. Entre tantas outras vantagens verificadas, cabe ressaltar a do relacionamento interpessoal em que 92% dos entrevistados consideraram positiva a participação na Trade Júnior.

Para Chalita (professora da PUC-SP), “de nada adianta ser o aluno mais bem colocado, na melhor faculdade, se não lhe for inculcida a maturidade para enfrentar os problemas concretos. Se não houver o desenvolvimento da habilidade social e emocional, tudo de mais importante para o jovem se reduzirá a uma busca estéril por boas colocações por meio da mais insana competitividade. Essa não teria sido uma grande conquista”.

Portanto, os resultados alcançados na prática pelos egressos da Trade Júnior se verificam, principalmente, no baixo índice de desempregados entre os egressos. Ou seja, como frisou a autora citada acima, se o conhecimento teórico não estiver aliado aos problemas práticos (concretos), todo esforço se reduzirá a uma busca estéril por melhores colocações.

Dando continuidade à problemática de estudo, foram apresentados os aspectos teóricos, nos quais está fundamentada a proposta da Trade Júnior. A seguir, fizeram-se as considerações mais importantes do estudo. Ao término,

tentar-se-á relacionar algumas considerações e propor temas que devem ser aprofundados em outras pesquisas.

Como foi visto no decorrer da pesquisa, o trabalho desenvolvido pelas empresas juniores vem conquistando espaços como complemento à educação. Apesar das experiências serem recentes, vêm se multiplicando e conquistando credibilidade na maioria dos estados brasileiros. Em Santa Catarina não é diferente, devido às exigências do mercado, as universidades tiveram que se adaptar à nova realidade, a fim de garantir a inserção profissional de seus estudantes. E a empresa júnior surge como alternativa desta transição ou complementação à formação, sendo utilizada com dupla finalidade: como espaço de atividades complementares ao ensino, e para a inserção profissional dos egressos. Esta situação evidencia de alguma maneira o grau de dificuldade e exigências do mercado de trabalho na atualidade.

Neste sentido, pode-se afirmar que a UNIVALI está na vanguarda, através da Trade Júnior, ao oportunizar experiência àqueles que queiram se inserir no seleto mercado da importação e exportação, para micro, pequenas e médias empresas. Pois, na atualidade, possuir um título acadêmico não é mais um diferencial para o mercado. As estatísticas demonstram o número crescente de desempregados com diplomas universitários.

Se, por um lado, ter diploma não é mais garantia de emprego, por outro, a maioria dos estágios oferecidos nas empresas não atendem aos interesses dos acadêmicos, por utilizá-los como mão de obra barata, não os preparando para o mercado. Diante destes problemas, os estudantes que realizam os estágios numa empresa júnior levam vantagens, pois podem participar de todos os procedimentos que compõem o processo de tomada de decisão, adquirindo experiências e tendo espaço para criar e assumir riscos.

Neste sentido, a Trade Júnior tem proporcionado a seus participantes um espaço relevante para o desenvolvimento profissional. Tendo por isso atingido o seu objetivo principal, que é o de fazer a ponte entre o mundo acadêmico e o mundo vivido (prático). Ou seja, tem sido o elo de ligação entre a teoria e a prática dos acadêmicos estagiários.

Diante disto, comprovou-se a relevância do trabalho da Trade Júnior na questão da empregabilidade dos egressos, através da pesquisa; na qual foi constatado que apenas cinco por cento dos entrevistados estavam

desempregados. Outros dados da pesquisa demonstram a importância da empresa em diversos aspectos: interpessoais; experiência prática adquirida; a relação entre os conhecimentos teórico, técnico e prático, entre outras constatações importantes abordadas no capítulo anterior.

Enfim, cabe ressaltar que o trabalho da Trade Júnior têm se mostrado uma experiência educacional e de formação de grande relevância para os egressos do curso de Comércio Exterior da UNIVALI de Itajaí. A sua importância se traduz em amenizar a barbárie da concorrência imposta pelo mercado, apresentando-se como uma das saídas para os egressos, futuros empreendedores. Este tipo de iniciativa não pode ser menosprezado, pelo contrário, é preciso ser incentivado cada vez mais, pois trata-se de uma experiência muito superior a tudo o que já se tentou em termos de estágios. É totalmente diferente dos padrões tradicionais de estágios, em que o estagiário é jogado na empresa, na maioria dos casos sem acompanhamento dos professores. Entende-se, por isso, ser a proposta da Trade Júnior original e adequada à realidade dos estudantes.

Na Conferência Mundial sobre o Ensino Superior da UNESCO, o Professor Ulrich Teichler, da Universidade alemã de Kassel, dentre outras intervenções, ao traçar o perfil do universitário no século XXI, asseverou: “Não adianta ser só um bom estudante, ficar só no mundo acadêmico. O universitário tem de virar um especialista e também um generalista, além de adquirir habilidades sociais e de comunicação”.

De Masi (2000, p. 08) assegura em alto bom tom que “o futuro pertence a quem souber libertar-se da idéia tradicional do trabalho como obrigação ou dever e for capaz de apostar numa mistura de atividades, onde o trabalho se confundirá com o tempo livre, o estudo e com o jogo. Enfim, o futuro é de quem exercitar o ‘ócio criativo”.

Entretanto, é preciso ter cuidado para evitar más interpretações com a obra de De Masi. O próprio autor alerta que as máquinas, por mais sofisticadas que sejam, não poderão jamais substituir o homem em suas atividades criativas. Portanto, a aventura de buscar trabalho terá maior possibilidade de sucesso quanto mais conhecimentos o candidato tiver e for capaz de oferecer serviços do tipo intelectual, científico ou artístico. Enfim, adequados às necessidades cada vez mais variáveis e personalizadas dos consumidores. O

futuro (...) “pertence aqueles que serão mais capazes de usar as próprias cabeças do que as mãos” (IBID, p.08).

No decorrer do trabalho, constatou-se a necessidade de aprofundar as discussões com referência aos empregados ligados à exportação e aqueles que trabalham fora desta área. Ainda seria recomendável investigar o grupo dos que aproveitaram a experiência e montaram o seu próprio empreendimento, buscando aí maiores dados para contribuir cada vez mais com os estagiários. Tudo isso, a fim de promover maior integração entre os empreendedores e o mundo acadêmico.

Recomenda-se também aprofundar o estudo no que se refere ao idioma, pois a língua estrangeira, na opinião dos entrevistados, não era de fundamental importância para a empregabilidade, mas convém ressaltar a necessidade de uma segunda língua para os que atuam diretamente nas negociações.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRAÇÃO de Recursos Humanos da classe mundial. Disponível em: <http://www.manpower.com.br/em/range.asp>. Acesso em: 08 ago. 2002.

ALCOFORADO, F. **Globalização**. São Paulo: Nobel, 1997.

ANSOFF, H. I. **Administração estratégica**. São Paulo: Atlas, 1983.

BECKER, D. F. (Org.) **Competitividade: o (dês) caminho da globalização**. Lageado: FATES, 1998.

BERTELLI, Luiz Gonzaga. **Formação de especialistas para o mercado globalizado/** Centro de Integração Empresa-Escola – São Paulo: CIEE, 1998. 60 p. (Coleção CIEE; nº 18 – 3ª Ed. Revista).

BRASIL. **Consolidações das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 87.497, de 18 de agosto de 1982. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 22. ed. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1997.

BRIDGES, W. **Um mundo sem empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.

BRUMGRATZ, E. de P.; BRANDÃO, N. L. S. **Empregabilidade x trabalhabilidade: renovação externa à transformação interna**. Disponível em: <<http://www.url.http://ahmg.com.Br/emprtra>>. Acesso em :30 de jul. 2001.

CARDOSO, Fernando H. **O Mercado de Trabalho e a Geração de empregos**,.1996.

CENTRO DE ORIENTAÇÃO, ATUALIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL. Disponível em: <<http://www.coad.com.br>>. Acesso em: 10 de ago 2001.

CHAUÍ, Marilena. **A Universidade operacional**. Disponível em < http://www.uol.com.br/fol/brasil500/dc_1_3.htm >. Acesso em 29 set 2002.

COLOSSI, Nelson. **Educação Superior em Administração: Uma Concepção Substantiva**. (Palestra proferida na UFSM em comemoração a semana do administrador). Professor da Universidade Federal de Santa Catarina e Diretor do programa de Mestrado em administração da UFSC – Florianópolis, SC.

CRISE de valores. In: Revista Agitação. Ano IX. Nº 45. mai/jun de 2002. Publicação do CIEE Nacional – Sede em Brasília – DF

DE MASI, Domenico. **O Ócio Criativo**. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

DOWBOR, L.; IANNI, O.; RESENDE, P. E. A. **Desafios da globalização**. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

DREIFUSS, R. A. **A época das perplexidades**: mundialização, globalização e planetarização: novos desafios. Rio de Janeiro: Vozes, 1996.

DUPAS, Gilberto. **A era da ansiedade**. Urbs, São Paulo: Associação Viva o Centro. set/out. 1998.

ESTADO DE SANTA CATARINA. Lei nº 10.864, de 29 de julho de 1998, alterada pela Lei nº 11.120, de 28 de junho de 1999, que dispõe sobre o programa de estágio para estudantes nos órgãos públicos do Estado, fazendo parte do programa de governo denominado "A PRIMEIRA CHANCE".

_____. Decreto nº 1.286, de 20 de dezembro de 1991, que instituiu o Programa de Bolsa de trabalho para estudantes, no âmbito da Administração Direta, Autárquica e fundacional do poder executivo, e dá outras providências. Diário oficial de Santa Catarina, de 20/12/91, Poder Executivo, Florianópolis-SC

_____. Decreto nº 1.293, de 20 de dezembro de 1991, que dispõe sobre estágio para estudantes, na administração Direta, Autárquica e Fundacional do poder executivo, e dá outras providências. Diário Oficial de Santa Catarina, de 20/12/91, Poder Executivo, Florianópolis-SC.

_____. Decreto nº 337, de 23 de julho de 1999, que regulamenta o programa de estágio para estudantes, previsto na Lei nº 10.864/98, alterada pela Lei nº 11.120/99, e dá outras providências. Diário Oficial de Santa Catarina, de 23/07/99, Poder Executivo, Florianópolis-SC.

FAVARO, M. de L. **A Universidade em busca de sua identidade**. Petrópolis-RJ: Vozes, 1977.

FEDERAÇÃO DAS EMPRESAS JUNIORES DE SÃO PAULO. Disponível em: <<http://www.FGVSP.br>>. Acesso em: 22 de ago. 2001.

FEDERAÇÃO DAS EMPRESAS JUNIORES DE SANTA CATARINA. Disponível em: <http://www.FEJESC.br>. Acesso em: 22 de ago. 2001.

FERNANDEZ, J. D. **Estudo de um modelo integrado de informações econômico-financeiras e sua integração com o processo decisório**. 1989. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo.

FREINET, C. **A educação do trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
HOLANDA, A. B. **Novo dicionário Aurélio**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

GOVERNO FEDERAL. PRESIDÊNCIA da República. Secretaria da comunicação social. **O Mercado de Trabalho e a Geração de Empregos**. Brasília-DF, 1996.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LINDO, A. P. **Políticas del conocimiento: educación superior y universidad**. Buenos Aires. Biblos, 1998.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARCOVITCH, J. **A universidade (im) possível**. São Paulo: Futura, 1998.

MARTINS, G. A. **Manual para elaboração de monografias: trabalhos acadêmicos, projetos de pesquisa, relatórios de pesquisa, dissertações, 50 resumos de dissertações**. São Paulo: Atlas, 1990.

_____. **Manual para elaboração de monografias e dissertações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MATOS, F. **A empresa júnior no Brasil e no mundo**. São Paulo: Martin Claret, 1997.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento**. São Paulo: Atlas, 1996.

MILITELLO, K. Quanto vale o seu canudo? **Informática Exame**, São Paulo, p. 38–42, out., 1997.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995.

MONOGRAFIAS premiadas no 2º concurso de monografias sobre a relação universidade/Empresa. Curitiba: IPARDES: IEL – PR, 2001.

MORHY, L. **A Ciência no Brasil**. Brasília-DF. Revista da UnB: nº 36-38, Ed. especial, julho 2000.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1997.

OLIVEIRA, Renato. Universidades: Situação e perspectivas. Disponível em: <<http://www2.uerj.br/~emquest/emquest02/perspectivas.htm>>. Acesso em: 08 ago 2002.

PAVIANI, J.; JÚNIOR DAL RI, A. **Globalização e humanismo latino**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2000.

REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre os estágios para estudantes e dá outras providências. Diário Oficial da União, de 09/12/77, Poder Executivo, Brasília-DF

_____. Lei 8.859, de 23 de março de 1994, que altera dispositivos da Lei 6.494/77, ampliando o direito à participação em atividades de estágio, aos alunos de ensino especial e dá outras providências. Diário oficial da União, de 23/03/94, Poder executivo, Brasília-DF.

_____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, nova LDB, que estabelece as normas para realização dos estágios para estudantes e dá outras providências. Diário oficial da União, Poder executivo, Brasília-DF. Dezembro de 1996.

_____. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o serviço voluntário, no âmbito Federal. Diário oficial da União, de 19/02/98, Poder Executivo, Brasília-DF.

_____. Decreto nº 87.497 de 18 de agosto de 1982, que regulamenta a Lei 6.494/77 e dá outras providências. Diário Oficial da União, de 19/08/82, Poder Executivo, Brasília-DF.

_____. Decreto nº 2.080, de 26 de novembro de 1996, que dá nova redação ao artigo 8º do decreto 87.497/82, que dispõe sobre estágios para estudantes. Transcrição na LEX; Leg. Fed. S. Paulo, 60: 2793, novembro de 1996.

RISTOFF, D. I. **Avaliação institucional e o desafio de uma nova era. Avaliação institucional**: desafio da universidade diante de um Novo Século. Belém: Universidade Federal do Pará, 1997.

RODRIGUES, Santuza Fernandes. **Limites e Possibilidades no Mercado de Trabalho**. Disponível em : <[http://www.terravista.pt/enseada/5831/trabalho/t2000003.html](http://www.terraviva.pt/enseada/5831/trabalho/t2000003.html)>. Acesso em: 30 set 2002.

ROBBINS, S. **O processo administrativo**. São Paulo: Atlas, 1978.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio do curso de administração**: guia para pesquisa, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso. São Paulo: Atlas, 1996.

ROMERO, J. J. B. **Concepções de universidade**. In: FINGER, A. P. (Org.) Universidade: organização, planejamento, gestão. Florianópolis: UFSC/NUPEAU, 1988.

RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. Rio de Janeiro: Vozes, 1978.

SCHUMPETER, Joseph. **A teoria do desenvolvimento econômico**: Uma investigação sobre lucro, capital, crédito e ciclo econômico: São Paulo: Abril Cultural, 1992.

SHINYASHIKI, Roberto. **A importância do estágio**. Disponível em < http://www.shinyashiki.com.br/det_pensamentos.asp?IDPensamento=4 >. Acesso em: 10 out 2002.

STAL, Eva. Centro de Pesquisa cooperativa e as motivações das empresas. IN: Simpósio de gestão da fundação tecnológica, 20, 1998. São Paulo. Anais. São Paulo: TEC ART, 1998.

SUCUPIRA, N. **A condição atual da universidade e a reforma universitária brasileira**. In: ENCONTRO DE REITORES DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS, 1., 1971, São Paulo: **Anais...** São Paulo: CRUB, 1997.

THIELEN, H. **Além da modernidade?**: para a globalização de uma esperança conscientizada. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

UNIVERSITÁRIOS estagiam nos campings. Disponível em: http://www.campismo.com.br/estag-new_main.html. Acesso em : 10 ago 2002.

VALLE, V. M. **Desafios que enfrentaram las administraciones universitarias em los próximos años**. In: _____. Liderança e administração na universidade. Florianópolis: OEA/UFSC, 1986.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

VIEIRA, L. **Cidadania e globalização**. 2 ed. Rio de Janeiro: Record, 1998.