

Empregabilidade, empreendedorismo e estágio supervisionado

Resumo

Este artigo procura analisar a importância do Programa de Estágio Supervisionado oferecido pelas Instituições de Ensino Superior (IES) para a inserção do aluno no mercado de trabalho e, conseqüentemente, na sociedade ocidental contemporânea. Esta sociedade passou por diferentes mudanças e transformações econômicas, que redundaram num ambiente em que as empresas caminham para um modelo no qual existe a diminuição de níveis hierárquicos e postos de trabalho. Desta forma, as pessoas devem tentar garantir a sua empregabilidade, seja por motivação própria, por meio das instituições de ensino, seja pela necessidade de empreender e criar novos negócios e empresas. A partir de pesquisa exploratória qualitativa, vivencial e observacional, procurou-se ressaltar a importância do estágio supervisionado como meio para que o aluno desenvolva conhecimentos, capacidades e atitudes necessárias e assim, conseqüentemente, como instrumento de inserção do aluno no mercado profissional.

Palavras chave: empregabilidade; estágio supervisionado; competências; gestão de pessoas; desemprego estrutural.

Employability, entrepreneurship and supervised internship program.

Abstract

This article analyzes the importance of Supervised Internship Program offered by Higher Education Institutions to integrate the student into the labor Market and, consequently, in contemporary society. This society has gone through several economic changes, which resulted in a environment where companies are moving towards a model in which there is a reduction of hierarchical levels and jobs. Thus, people should try to ensure their employability, either by their own motivation, through educational institutions, is the need to undertake and create new businesses and companies. From exploratory qualitative research, experiential and observational study, we tried to emphasize the importance of supervised practice as a mean for the student to develop knowledge, skills and attitudes necessary and so, consequently, as a tool for inclusion of students in the professional market.

Key-words: *employability; supervised internship program; skills; people management; structural unemployment.*

¹ Doutor e mestre em Administração pelo Mackenzie. Pós-graduado em Marketing pela ESPM. Professor da ESPM-SP. Especialista em Marketing Internacional. Conferencista Internacional. Autor de livros. Consultor Presidente da Academia de Talentos. (ekuazaqui@uol.com.br)

² Bacharel em Administração e Ciências Contábeis, Mestre em Administração e Doutorando em Educação (Currículo) pela PUC-SP. Professor da ESPM-SP. Consultor em Finanças Corporativas. (luisvolpato@uol.com.br)

Introdução

A sociedade é formada por pessoas e empresas. Embora essa afirmação possa ser considerada reducionista, ela não deixa de ter fundamento, pois sem as empresas não é possível movimentar economicamente uma sociedade; contudo, sem as pessoas, as mesmas empresas deixarão de existir e, desta forma, contribuir economicamente para a mesma sociedade, criando um círculo virtuoso.

Considerando a importância dos ativos humanos para as organizações, este artigo procura analisar e discutir, a partir da realidade do fim dos empregos estruturais, defendida por Rifkin (1995), o papel das instituições de ensino superior, IES, brasileiras para a construção do perfil de seus alunos, sobretudo, por meio do Programa de Estágio Supervisionado, garantindo a empregabilidade do formando no mercado de trabalho, na medida em que promove o melhor desenvolvimento de atitudes, habilidades, capacidades e competências em seu primeiro emprego e no decorrer de toda a sua vida profissional.

Os autores deste artigo exercem atividades docentes e relacionadas à coordenação e orientação de estágio supervisionado. Por meio da aplicação das técnicas bibliográfica, documental e de campo, buscaram fundamentar os relatos, fatos e dados sobre a inserção de pessoas no mercado profissional a partir do estágio supervisionado. Houve o acompanhamento metódico de alunos de uma instituição particular de ensino da cidade de São Paulo, sem estratificação de segmento econômico, porte de empresa, portanto, num estudo exploratório. Vamos, inicialmente contextualizar a questão do fim dos empregos, a seguir.

O mercado de trabalho e a realidade do fim dos empregos

Rifkin (1995) discute uma visão preocupante em relação ao futuro do mundo. Argumenta que o mundo entrou em uma nova fase da história, não tão brilhante quanto pregavam seus contemporâneos, como Alvin Toffler em *A terceira onda* e Marshall McLuhan com sua *Aldeia global*. Segundo Rifkin, esta nova fase é o resultado do surgimento de novas tecnologias relacionadas ao processamento de dados, à robótica, às telecomunicações, em conjunto com a abertura dos mercados internacionais.

Ainda de acordo com Rifkin (1995), a necessidade de expansão das empresas com a oferta de produtos e serviços cada vez mais competitivos tem forçado a criação de novas formas de otimização de recursos. Afirma que a automatização e a informatização, provenientes de máquinas e computadores, ofereceram ganhos de escala e produtividade, além da inegável redução de custos e despesas - que a princípio oferece a falsa visão de que mais pessoas poderão entrar no mercado de consumo e adquirir bens -, além da mudança de mão de obra mais operacional para uma mais especializada. O grande problema é que boa parte da população mundial não tem a flexibilidade, agilidade e recursos suficientes para se adaptar às possíveis mudanças e transformações tecnológicas e econômicas que assolam o mundo, incrementando as diferenças entre as nações menos e mais favorecidas, ao mesmo tempo em que se acentuam a pobreza e a miséria em alguns casos.

Em *The end of the work*, Rifkin apresenta uma análise meticulosa de como a tecnologia tem afetado o modo como as pessoas realizam suas tarefas na agricultura e pecuária, na indústria, na produção e outros setores como o de serviços, por exemplo. A cada inovação, as empresas conseguem aumento de produtividade, porém têm colocado à margem do trabalho milhares de operários cujas funções não



são mais necessárias frente às novas realidades de mercado. Entretanto, afirma que nem todos estarão desempregados na nova sociedade baseada na informação. Um pequeno número de trabalhadores no setor da informação e do conhecimento irá prosperar, já que o seu know-how será cada vez mais necessário na identificação, criação, desenvolvimento e manutenção dos recursos - equipamentos necessários à automação e afins. Os profissionais da tecnologia se constituirão em uma nova elite da sociedade. Mesmo com a criação de alguns novos trabalhos pelas novas tecnologias, afirma que essas novas oportunidades não serão suficientes para empregar o crescimento vegetativo da população, muito menos aqueles que perderam seus postos de trabalhos devido às novas tecnologias.

Outro segmento que irá sobreviver na nova economia global será o da alta administração. Rifkin (1995) nos oferece dados afirmando que os altos executivos atuais são o segmento que mais teve seus rendimentos aumentados nos últimos 50 anos. Afirma que o valor intrínseco do salário do ser humano está se tornando cada vez menos importante no processo de produção.

Observa também que novas formas de distribuição dos frutos da implementação da automação terão que ser buscados nos próximos anos. Primeiramente, os dramáticos avanços da produtividade terão que ser casados com a redução de horas trabalhadas e com o aumento de salários. Infelizmente, as tendências nos últimos anos mostraram o contrário: os norte-americanos estão paradoxalmente trabalhando mais horas por dia do que faziam na década de 1920 e recebendo cada vez menos participações nos lucros das empresas em que trabalham. Esse fenômeno, destaca o autor, é resultado da introdução da tecnologia e das novas técnicas de trabalho, que têm possibilitado às empresas demitir trabalhadores, criando um verdadeiro grupo de desempregados. Os que permanecem nos empregos, no entanto, se sentem compelidos a trabalhar cada vez mais, por salários cada vez menores. As empresas que se autodenominam competitivas têm optado por trabalhar com uma folha de pagamento cada vez menor, obrigando os trabalhadores a produzir cada vez mais.

A solução proposta por Rifkin (1995) para contra-atacar os impactos criados pela tecnologia depende dos governos. Consiste na oferta de maior apoio ao chamado Terceiro Setor ou setor social, para o qual, diferentemente dos setores comerciais, as mudanças de ganhos e perdas são menos importantes, e o que importa, no fim, é o aspecto social.

Lembra que, nos Estados Unidos, na década de 1980, um milhão e quatrocentas mil organizações sem fins lucrativos contribuíram com aproximadamente 6% da economia e foram responsáveis por 9% do nível de emprego total.

As previsões de Rifkin são, sem dúvida, sombrias, pois apresentam números, como fatos e prenúncios, que apontam 2020 como o ano em que virtualmente se esgotarão as possibilidades de emprego estrutural. Temos, portanto, alguns anos para nos preparar para um mundo que se automatizou aproveitando a mão de obra humana ou para literalmente chegarmos ao fim dos empregos estruturais. E, de fato, presenciamos neste século XXI a continuidade do declínio do nível dos empregos formais e a redução do poder aquisitivo da população mundial.

Para enfrentar essa tendência mundial, com as mudanças e transformações ocorridas a partir da crise global de 2008, aliadas às do ambiente doméstico brasileiro (como, por exemplo, a transformação da pirâmide econômica, os problemas estruturais, o aumento das importações e a informalidade do mercado de trabalho), as pessoas devem buscar a sua empregabilidade e as empresas e entidades devem facilitar

e incentivar a mobilidade e desenvolvimento do indivíduo na sociedade. Kuazaqui (2006, p.9), focando os cursos de Administração, ressalta que:

Os indivíduos devem ter características profissionais e cognitivas necessárias à sua sobrevivência no mercado competitivo e com possibilidades de mudar e transformar as organizações e suas relações com a comunidade e sociedade diante da realidade do fim dos empregos e do aumento do trabalho. Dessa forma, pergunta-se: “Que habilidades e competências são necessárias para que os egressos dos cursos de administração enfrentem com sucesso o mercado?”

Indivíduos devem procurar facilitar e acelerar sua inserção e desenvolvimento no mercado de trabalho a partir de boas práticas de autodesenvolvimento; por sua vez, as IES devem formá-los, por meio de ensino adequado e práticas e ferramentas condizentes, propiciando a construção e o desenvolvimento de conteúdos relacionados às capacidades e principalmente competências pessoais e profissionais necessárias. Por outro lado, as empresas devem utilizar programas adequados para identificação e seleção de colaboradores e talentos organizacionais. Permeando essa ótica, o empreendedorismo surge como importante característica pessoal do indivíduo, além de se constituir como parte integrante da estratégia de toda empresa bem-sucedida.

Empreendedorismo

O tema tem se destacado na sociedade contemporânea por diversas razões. O empreendedorismo, hoje, é um elemento diferenciador individual, profissional, além de ser um elemento que agrega melhor performance aos negócios de uma empresa. Como temas convergentes ao empreendedorismo, estão:

As capacidades, como as condições individuais de fazer e realizar, o que remete à ideia de limites, sejam eles físicos ou cognitivos. Exemplo: a capacidade do indivíduo para interpretar tabelas, números e fatos;

As atitudes, como exteriorizações do indivíduo, podem se traduzir numa postura frente a determinadas situações. Exemplo: as ações adotadas pelo indivíduo em relação a questões éticas e morais;

As habilidades traduzem como o indivíduo pode fazer algo. Estão, geralmente, relacionadas aos processos existentes. Exemplo: uma pessoa poderá ser avaliada por suas habilidades de comunicação e digitação; e

As competências constituem-se na forma como cada um comprova seu conhecimento mais aprofundado sobre determinado assunto. Pode-se afirmar que a competência está diretamente relacionada aos resultados aplicados a partir dos conhecimentos auferidos.

Entende-se como empreendedorismo a tendência individual para construir e desenvolver projetos e negócios pessoais e corporativos. O ato de empreender é uma competência essencialmente humana, que pode ser criada, desenvolvida e aproveitada no meio corporativo no sentido de agregar possibilidades ao negócio. Conforme Cripe e Mansfield (2003, p.25), existem competências para lidar com pessoas, negócios e autogestão. O primeiro grupo de competências se refere ao nível de relacionamento com



grupos, ao como lidar com os outros e como influenciar; o segundo e terceiro grupos estão mais diretamente relacionados com o ambiente empresarial, tendo como foco a previsão e resolução de problemas, bem como o atingimento de resultados. Nessa ótica, convergem: a iniciativa, o empreendedorismo, a inovação, a orientação para resultados, a eficácia e a determinação, levando o indivíduo à necessidade de autogestão.

A criação de competências provém da necessidade endógena que o indivíduo tem de se desenvolver, em virtude de estímulos ambientais. A comunidade pode influenciar positivamente o espírito empreendedor do indivíduo, o qual, por sua vez, pode colaborar para o incremento econômico e social desta mesma comunidade.

A partir dessa situação, o indivíduo pode procurar sua forma de realização pessoal e profissional por meio do autoemprego – definido como aquele que trabalha por conta própria, em decorrência de necessidade imediata ou mesmo devido ao seu espírito empreendedor, o qual faz com que o indivíduo direcione seus esforços no sentido de garantir a sua sustentabilidade financeira e econômica. Uma das características principais é o grau de autonomia ou independência que o autoempregado tem no seu trabalho. Esta tipologia, autoemprego, teve um crescimento vertiginoso na década de 1980, coincidindo com a estagnação da economia norte-americana, bem como com o processo de aprofundamento da globalização com a intensificação das práticas de tecnologia de informação, o que, com certeza, impulsionou as atividades empreendedoras. Bryson e White (s./d., p.11) observam que

But it is actually very difficult to express in operational terms a definition of self-employment meaningful in labor market terms as distinct from employment which corresponds to “formal” definitions used by authorities, and individuals’ perceptions of what it is to be self employed.

Na verdade, característico do autoemprego é o risco financeiro que está atrelado à oportunidade de lucros diferenciados. Cabe ao indivíduo conciliar oportunidades de mercado com capacidades e competências pessoais e profissionais.

No que diz respeito aos empreendedores, é importante distinguir aqueles que aproveitam as oportunidades para empreender daqueles que empreendem por questões situacionais. Se a pessoa perdeu o emprego e, com recursos provenientes de seus direitos trabalhistas, procurou um novo meio de subsistência talvez não tenha o sucesso esperado; já se a pessoa está estabilizada profissionalmente e procurou uma nova forma de remuneração, talvez obtenha o sucesso desejado. Para aqueles que têm um objetivo, não há impedimentos, como nos casos relatados pelo jornal O Estado de São Paulo” (2008, p.4):

Quem começa um negócio com orçamento apertado muitas vezes tem de economizar até no aluguel. Foi assim que nasceram a HP, a Microsoft e o Google. Nos Estados Unidos, as que começam assim são conhecidas como empresas de garagem; no Brasil, como de fundo do quintal.

Empreender não é um ato isolado e emocional – é uma forma de expor ideias próprias, bem como de contribuir para os outros. Independente da situação, a possibilidade de aprendizado é sempre bem-vinda.

Mercado de trabalho e empregabilidade

Relacionando a competência de empreender ao mercado de trabalho, Drucker (1997, p.68) já afirmava que “Para que a organização seja bem-sucedida, cada um de seus membros, do chão da fábrica ao principal executivo, terá de assumir a responsabilidade

por sua própria contribuição”. Interessante a quebra de paradigma, já que até a década de 1980 a empresa era a principal influenciadora da carreira de seus funcionários, proporcionando-lhes treinamento e outras formas de desenvolvimento profissional. A partir de então, o desenvolvimento de carreira passa a ser responsabilidade de seus colaboradores internos, aumentando a competitividade interna e externa. Este é o mercado de trabalho. E, como mostra Chiavenatto (2004, p.102),

Mercado significa o espaço de transações, o contexto de trocas e intercâmbio entre aqueles que procuram um produto ou serviço. O mecanismo de oferta e procura é a característica principal de todo o mercado. O mercado de trabalho (MT) é composto pelas ofertas de oportunidades de trabalho oferecidas pelas diversas organizações. Toda organização – na medida em que oferece oportunidades de trabalho – constitui parte integrante de um MT.

Primeiro, deve-se entender que todo mercado não é estático; muito pelo contrário, pois existe uma dinâmica que nem sempre é possível compreender e prever, dada a quantidade de variáveis existentes. Há fatores que interferem diretamente nessa dinâmica, como os estruturais e situacionais. Os fatores estruturais são aqueles relacionados ao tipo de economia, à infraestrutura, entre outros que não sofrem grandes mudanças e transformações no curto e médio prazo. Já os fatores situacionais se referem àqueles fatos que ocorrem, mas podem não se repetir, tais como catástrofes climáticas e outros movimentos que interferem no ambiente das empresas.

No Brasil, o Ministério do Trabalho (2013), por meio da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) disponibiliza para a sociedade um “documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro”, cuja atualização deve refletir as mudanças ocorridas no cenário cultural, econômico e social do país e que, conseqüentemente, redundam em mudanças estruturais no mercado de trabalho brasileiro. A título de ilustração, selecionamos a ocupação de técnico em edificações, no Quadro 1.

3121: Técnicos em construção civil (edificações)

Quadro 1 - Classificação Brasileira de Operações

Títulos	
	3121-05 - Técnico de obras civis
	Assistente de engenharia (construção civil), Auxiliar técnico de engenharia (construção civil), Fiscal de medição (obras civis), Inspetor de obras, Técnico de analista de custos (construção civil), Técnico de construção civil, Técnico de edificações, Técnico de edificações, estradas e saneamento, Técnico de engenharia civil, Técnico de manutenção de obras, Técnico de obras, Técnico de planejamento de obras, Técnico em canteiro de obras de construção civil, Técnico em desenho de construção civil, Técnico em laboratório e campo de construção civil, Técnico orçamentista de obras na construção civil
Descrição Sumária	
	Realizam levantamentos topográficos e planialtimétricos. Desenvolvem e legalizam projetos de edificações sob supervisão de um engenheiro civil; planejam a execução, orçam e providenciam suprimentos e supervisionam a execução de obras e serviços. Treinam mão-de-obra e realizam o controle tecnológico de materiais e do solo.

Fonte: Ministério do Trabalho, 2013.

[...] deve-se reconhecer que são muitas empresas que definem suas competências organizacionais, selecionando-as com as demais diretrizes estratégicas da organização e estruturando vários de seus sistemas de gestão em função delas. Essas mesmas organizações esforçam-se por estabelecer elementos orientadores de sua cultura, definem valores, padrões de comportamento e a sua missão. A convivência entre essas duas dimensões na literatura e na prática organizacional enseja uma reflexão mais aprofundada das suas interações.

A construção do perfil de um profissional a partir do perfil do aluno depende diretamente da bagagem de conteúdos deste último; as suas habilidades e capacidades poderão indicar qual o seu nível salarial, as suas atitudes na relação de vínculos de relacionamento; e as suas competências influenciarão diretamente a sua remuneração. Esse modelo de pensamento de remuneração está diretamente relacionado ao tipo de competência, sua intensidade, à complexidade e às responsabilidades associadas à função no trabalho.

Mas, deve-se lembrar, como mostraram Fischer, Fleury e Urban (2008), que, em muitos casos, a empresa já possui uma cultura organizacional distinta, que determina o perfil do colaborador interno. O casamento entre o perfil do egresso de uma IES e o perfil do colaborador buscado pela empresa deve ser efetuado por um elemento condutor, a própria IES.

Fica, entretanto, uma importante indagação, da qual não nos interessa o sentido filosófico, mas sim a perspectiva de construção orgânica da sociedade: a determinação de quais conhecimentos são necessários aos alunos deve partir da academia ou das demandas das empresas?

Hipoteticamente, vamos imaginar um mercado cuja prática seja condicionada pelo mercado informal, sem o atendimento das obrigações legais e tributárias e, conseqüentemente, à margem da contabilidade e do direito, mas com aceitação geral da sociedade, que considera esse tipo de comportamento normal. Nesse caso, a academia, pela sua própria essência, deverá ministrar a teoria de forma fundamentada e tentar influenciar, de todos os modos, a adoção de práticas corretas. Entendemos que a expressão “caixa dois” não existe no vocabulário contábil.

Nesse sentido, as IES têm um papel de grande importância: prover os profissionais de formação acadêmica, social, de experiências corporativas e cognitivas que visem a acrescentar e contribuir para o quadro de colaboradores das empresas. Muito mais do que isso, as IES podem transformar um indivíduo e inseri-lo na sociedade, seja pela construção de sua formação, e pela capacitação técnica e profissional necessária, seja pela sua conseqüente inserção econômica. Para o estudante universitário, abre-se um mundo de opções, às vezes desconhecido desse discente devido à sua própria inexperiência e falta de visão de mundo. Chiavenato (1997, p.1) já afirmava que:

A busca de um emprego não deve ser feita ao acaso ou ao sabor dos ventos. Nem pode ficar à deriva, como um barco sem rumo e sem destino. Alexis Carrel descreve, em “Alice no País das Maravilhas”, a aflição da garota perdida em uma encruzilhada que perguntava qual o caminho que



deveria seguir. Ao lhe perguntarem para onde queria ir, retrucou que para qualquer lugar. Então, foi a resposta lógica, qualquer caminho lhe serve. Da mesma forma, a busca de um emprego requer, necessariamente, uma boa dose de planejamento, organização e direção de esforços integrados e conjugados. Deve ser, sobretudo, uma atividade inteligente e racional para garantir pleno sucesso na empreitada. Existem várias alternativas que pretendemos focalizar de antemão. A do primeiro emprego e da necessidade de um novo emprego que são as mais comuns entre elas.

Pensando desta forma, a área de Estágio Supervisionado, tal como a de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), tem a obrigação de promover a convergência de todos os conhecimentos auferidos, de forma a canalizar forças para que o aluno possa se estabelecer no mercado. Cada disciplina tem seus objetivos de agregação de conhecimentos, mas existe a necessidade de elementos que possam fazer com que os conteúdos sejam cruzados e contextualizados com outras disciplinas e com a realidade social.

O estágio supervisionado é uma atividade de complementação acadêmica estabelecida pela Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Desenvolve-se de forma individual, havendo concomitância entre aula e atividade profissional.

Na IES aqui analisada, o estágio supervisionado incorpora, além dos modelos formais padronizados pela ABNT e pela academia, um trabalho de campo, cujas atividades práticas são exercidas mediante fundamentação teórica prévia ou simultaneamente adquirida; tal prática é devidamente testada por meio de uma consultoria que o aluno deve realizar em sua área de atuação, no sentido de identificar um problema e propor uma solução que possa ser incorporada na prática pela empresa que concede o estágio profissional.

As disciplinas que compõem a grade curricular do curso de graduação devem conter conteúdos que possam ser assimilados e compreendidos de forma complementar, interdisciplinar, e relacionada com o ambiente externo à IES. Lima e Olivo (2007, p.63) afirmam que,

Reconhecendo que a qualidade do conteúdo do relatório das práticas de gestão depende, em grande parte, do domínio conceitual que os estudantes apresentam acerca dos termos envolvidos nos critérios, nos itens e nos aspectos de avaliação, exige-se que a elaboração do referido relatório envolva discussões conceituais fundamentadas na literatura disponível capaz de expressar o sentido imputado aos termos explorados nas descrições. Dessa forma, percebe-se que o estudante amplia seu repertório intelectual, realiza entrevistas mais aprofundadas e aumenta a sua capacidade de interpretar o material resultante das entrevistas e das observações realizadas.

O estágio supervisionado, neste caso, tem grande importância nesse contexto de troca de experiências e fornecimento de talentos humanos para o mundo corporativo. As atividades de estágio possibilitam que o aluno-estagiário tenha a real oportunidade de conciliar todo o arcabouço teórico da academia com a dinâmica do mercado

profissional. Essas atividades de estágio são supervisionadas por professores com sólida formação acadêmica e experiência no mercado e visam, além de cumprir a obrigatoriedade legal para a conclusão do curso, capacitar o aluno para o competitivo mercado de trabalho, desenvolvendo habilidades, competências pessoais e empresariais, com foco na sustentabilidade social e ecológica.

Cada trabalho de estágio supervisionado tem acompanhamento individualizado, com quantidade limitada de alunos por sala, e leva em consideração as particularidades específicas de cada empresa e sua contextualização com o aluno-estagiário.

Assim, esse aluno pode contribuir de forma significativa, mesmo como estagiário, analisando a partir de pesquisa contínua e monitorada, a empresa, suas características, seu portfólio de produtos e serviços, recursos humanos e financeiros; além de examinar o ambiente em que a empresa está inserida, incluindo as variáveis macroambientais – econômicas, demográficas, entre outras -, bem como a concorrência direta e indireta. O estágio permite, assim, o aprofundamento na área de atuação, na medida em que propicia atividades contextualizadas, que requerem capacidades, atitudes e conhecimentos necessários para o bem exercer seus compromissos profissionais. Finalmente, o estágio apresenta uma parte específica, em que deve ser apresentado um diagnóstico, com a identificação de um problema empresarial e a proposição de soluções, como novas formas de trabalho, bem como outras estratégias mais assertivas, possibilitando uma visão global da empresa e do mercado em que ela está inserida. Cecconello e Ajzental (2008, p.65) complementam observando que:

Desenvolver argumentos consistentes significa dispor de informações isentas de decisão emocional, em que o desenvolvimento da análise, base para a decisão de investir ou não, fique apoiado em fatos constatáveis sobre os riscos inerentes ao negócio que se quer investigar.

Embora a afirmação esteja relacionada ao trabalho de conclusão de curso (TCC), esta poderá também dizer respeito ao relatório de estágio supervisionado, dada a necessidade da sustentação de dados, fatos e conhecimentos para a acreditação de conteúdos e o reconhecimento dos argumentos propostos.

Conforme acompanhamento individual de alunos estagiários, podemos destacar resultados a partir da boa prática do estágio supervisionado. Assim, citamos alguns casos:

Uma aluna que desenvolve suas atividades profissionais em uma empresa multinacional norte-americana. Os resultados do estágio supervisionado evidenciam que a discente analisou, de forma contextualizada, a empresa, o mercado, bem como todo o portfólio de produtos, serviços e respectivas estratégias. Além disso, discutiu pontos bastante significativos em relação à composição demográfica do quadro de colaboradores; interpretou qualitativamente as consequências e impactos dessa formação nos negócios da empresa; e analisou a gestão multicultural, por se tratar de uma empresa multinacional. Dessa forma, a discente-estagiária pôde desenvolver a habilidade integrada de pensar e agir na prática de forma



contextualizada por meio de conhecimentos devidamente articulados.

Outro estagiário conseguiu realizar redução considerável de custos com combustível na empresa familiar, a partir de uma proposta de implementação logística de horários específicos da frota de caminhões, bem como com o planejamento de entregas. A administração e consequente gestão financeira centralizadas no fundador impossibilitavam a percepção de gaps nos processos e resultados. Por meio da implantação de uma metodologia mais sistêmica, houve a identificação dos gaps e soluções pontuais.

Outro estagiário conseguiu identificar erros decorrentes de importações, a partir da análise individual de cada caso (dentro do período específico do estágio supervisionado), permitindo a identificação das razões dos erros, a maioria de ordem operacional. Com tal prática, a empresa conseguiu minimizar o retrabalho, melhorar a imagem frente aos seus clientes, além de reduzir custos e despesas, melhorando a receita.

Uma estagiária empreendedora introduziu uma política de marketing na sua própria empresa, bem como um programa de comunicação integrada numa outra empresa familiar.

Outro discente efetuou a análise de grande instituição financeira brasileira, que está iniciando o processo de expatriação de executivos. A partir da análise de gestão de pessoas e até de comércio exterior, houve a identificação de como efetuar o processo de transferência de executivos brasileiros que irão incorporar e tangibilizar as estratégias de entrada e operação em mercados internacionais.

Em outra empresa de grande porte, o aluno-estagiário promoveu a implantação e fez o acompanhamento de uma unidade responsável pela sustentabilidade ambiental dos negócios da empresa - o que se caracteriza como um diferencial competitivo para o tipo de empresa em que o estágio foi realizado.

Com esses exemplos, percebe-se a real importância das atividades de estágio supervisionado, que possibilitam ao aluno o desafio de se superar na carreira pela qual optou, acelerando seu crescimento. Ressalta-se outra contribuição significativa que é o exercício do magistério superior agregado à prática de consultoria, em que o professor pode exercitar também seus conhecimentos pela orientação dos alunos.

Mais do que uma obrigatoriedade, o estágio pode contribuir significativamente para o quadro de colaboradores das empresas, criando uma qualidade percebida pelo mercado, por meio da cadeia de valores. Assim, quem sabe, as verbas de marketing, serão melhor dimensionadas e rateadas com outras ações, dentre elas, aquelas realmente sustentadas pela responsabilidade social.

Conclusões

A sociedade tem passado por mudanças e transformações econômicas e sociais, que influenciam o modo de ser e pensar das empresas, entidades e pessoas. De um lado, estão as empresas que devem atender suas obrigações econômicas e sociais; de outro, pessoas dispostas a disponibilizar seu tempo e qualidades para as empresas no sentido da obtenção de satisfação e remuneração.

As IES contribuem de forma pontual para a construção de saberes do indivíduo,

bem como para a sua inserção no mercado de trabalho. Especificamente tratando do Programa de Estágio Supervisionado, este deve ter um conteúdo e filosofia que visem não só atender burocraticamente uma exigência legal, mas também contribuir para o desenvolvimento de capacidades, atitudes, competências e conhecimentos específicos de seus alunos para aumentar sua empregabilidade e visibilidade no mercado de trabalho. O referido programa deve estimular o aluno à pesquisa contínua e desafiá-lo a procurar novas propostas empresariais e sociais.

Além da inserção pontual do indivíduo no mercado de trabalho, as ações das IES podem influenciar o espírito empreendedor, a vontade de autodesenvolvimento, podendo agregar valor ao mercado corporativo atual e futuro.

Mais do que diagnosticar situações, o estágio supervisionado deve motivar os alunos a procurar as melhores perguntas para o cotidiano empresarial ao invés de repetirem perguntas já feitas.

Referências Bibliográficas

BRYSON, Alex; WHITE, Michael. Moving in and out of self-employment. London: PSI, s./d.

CECCONELLO, Antonio Renato; AJZENTAL, Alberto. A construção do plano de negócio. São Paulo: Saraiva, 2088.

CHIAVENATO, Idalberto. A corrida para o emprego. Um guia para identificar, competir e conquistar um excelente emprego. São Paulo: Makron, 1997.

_____. Gestão de pessoas. 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CRIFE, Edward J.; MANSFIELD, Richard. Profissionais disputados: as 31 competências de quem agrega valor nas empresas. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

DRUCKER, Peter. Admirável Mundo do Conhecimento. Revista HSM Management.. Ano 1, n.1, mar.-abr., p. 64-68, 1997.

Fischer; Fleury; Urban. Cultura e competência organizacional. IN: DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto (Org.). Competências. Conceitos, métodos e experiências. São Paulo: Atlas, 2008, p.106-124.

KUAZAQUI, Edmir (Org.). Administração para não administradores. São Paulo: Saraiva, 2006.

LAKATOS, Eva Maria ; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 3ed. São Paulo: Atlas, 1994.

LIMA, Manolita Correia; OLIVO, Silvio (Org.). Estágio supervisionado e trabalho de conclusão de curso. São Paulo: Thomson, 2007.

MC LUHAN, Marshall. Aldeia global. IN: _____. Os meios de comunicação como extensões do homem. São Paulo: Cultrix, 1969.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Estatísticas. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/geral/estatisticas.asp>>. Acesso em: 28 mar. 2013.

O ESTADO DE SÃO PAULO. Quando um sonho começa no fundo do quintal. Caderno Sua Empresa. 19 nov. 2008, p.4.

RIFKIN, J. The end of work: the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era. New York: The Putnam Berkley Group, Inc. 1995.

TOFFLER, Alvin. A terceira onda. Rio de Janeiro: Record, 2007.