

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA E COMUNICAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO
CURSO DE BIBLIOTECONOMIA**

Silvani Guterres Freitas

**O ESTÁGIO CURRICULAR OBRIGATÓRIO DO CURSO DE BIBLIOTECONOMIA
DA UFRGS: uma análise sob a ótica da prática dos graduandos**

Porto Alegre
2017

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA E COMUNICAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO
CURSO DE BIBLIOTECONOMIA**

Silvani Guterres Freitas

**O ESTÁGIO CURRICULAR OBRIGATÓRIO DO CURSO DE BIBLIOTECONOMIA
DA UFRGS: uma análise sob a ótica da prática dos graduandos**

Trabalho de conclusão de Curso de Graduação apresentado à Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação (FABICO), da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria do Rocio Fontoura Teixeira

Porto Alegre

2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

REITOR: Prof. Dr. Rui Vicente Oppermann

Vice-reitora: Prof^a Dr^a Jane Fraga Tutikian

FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA E COMUNICAÇÃO

Diretora: Prof^a. Karla Maria Müller

Vice-diretora: Prof^a Ilza Maria Tourinho Girardi

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO

Chefe-Departamento: Prof^a. Jeniffer Alves Cuty

Chefe-Substituta: Prof^a. Eliane Lourdes da Silva Moro

COMISSÃO DE GRADUAÇÃO EM BIBLIOTECONOMIA

Coordenadora: Prof^a. Rita do Carmo Ferreira Laipelt

Coordenador-Substituto: Prof. Rene Faustino Gabriel Júnior

CIP - Catalogação na Publicação

Freitas, Silvani Guterres

O estágio curricular obrigatório do curso de Biblioteconomia da UFRGS: uma análise sob a ótica das práticas dos graduandos / Silvani Guterres Freitas. -
- 2017.

77 f. il.

Orientadora: Maria do Rocio Fontoura Teixeira.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Biblioteconomia e Comunicação, Curso de
Biblioteconomia, Porto Alegre, BR-RS, 2017.

1. Estágio curricular obrigatório. 2. Formação
profissional. 3. Satisfação no trabalho. I. Teixeira,
Maria do Rocio Fontoura, orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os dados
fornecidos pelo(a) autor(a).

Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação – Fabico

Departamento de Ciências da Informação

Rua: Ramiro Barcelos, 2705 – Bairro Santana

CEP: 90035-007 – Porto Alegre/RS

Telefone: (051) 3308-5143

E-mail: dci@ufrgs.br

SILVANI GUTERRES FREITAS

**O ESTÁGIO CURRICULAR OBRIGATÓRIO DO CURSO DE BIBLIOTECONOMIA
DA UFRGS: uma análise sob a ótica da prática dos graduandos**

Trabalho de conclusão de Curso de Graduação apresentado à Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação (FABICO), da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria do Rocio Fontoura Teixeira

Aprovada em _____ de Julho de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Maria do Rocio Fontoura Teixeira – DCI/UFRGS
Orientadora

Prof^a. Dr^a. Eliane Lourdes da Silva Moro – DCI/UFRGS
Examinador

Prof^a Esp^a. Helen Rose Flores de Flores – DCI/UFRGS
Examinador

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, toda a força, sabedoria e inspiração que iluminou minha mente e coração.

Aos meus pais Salvador e Gladis Beatriz, que me incentivaram e apoiaram nos momentos mais difíceis, sempre ao lado com carinho e compreensão.

Aos meus irmãos Samaroni e Micheli, que estiveram ao meu lado, incentivando nos momentos de dificuldade. Obrigada pelo apoio, amor e carinho.

Às minhas sobrinhas Brenda e Mirela que foram o maior incentivo, olhar seus rostos e ganhar seu carinho foi fundamental para findar o trabalho.

Às minhas amigas Cristiane, Luciane, Juliane incansáveis na cobrança para que a formatura chegasse logo, enviando mensagens e muito carinho, muito obrigada.

À minha orientadora, professora Doutora Maria do Rocio Fontoura Teixeira por toda paciência e atenção, durante todo o processo desse trabalho.

Aos colegas de curso que sempre, sempre apoiaram e estimularam durante toda a trajetória Geise R. da Silva, Claudete L. de David

, Luciano Tavares, Denise Santa, Raquel de Castro, Gonzalo R. Alvarez e as parceiras para vida Marta Helena e Bela Marina, muito, muito OBRIGADA.

Obrigada, a equipe da Faculdade SENAC Porto Alegre, no setor da biblioteca, na pessoa da bibliotecária Tatiana Dihl Perin, que me incentivam e apoiam todos os dias.

A todos aqueles que de uma forma ou de outra apoiaram minha trajetória no curso.

Muito Obrigado a todos!

RESUMO

Este trabalho acadêmico foi desenvolvido com o propósito de analisar o estágio curricular obrigatório no curso de graduação em Biblioteconomia da UFRGS, sob a visão da prática dos alunos. Objetiva identificar os fatores de satisfação/insatisfação com a prática do estágio, como atividade de ensino-aprendizagem. A pesquisa caracteriza-se como descritiva, de caráter quali-quantitativa e delineamento de levantamento. Para coleta de dados foi aplicado um questionário com perguntas abertas e fechadas, enviadas por e-mail aos alunos-estagiários. A população da pesquisa constituiu-se dos alunos que realizaram a disciplina BIB-03346 Seminário de Prática de Estágio, nos anos de 2014 e 2015. Através dos dados coletados, conclui-se que a maioria dos respondentes da pesquisa ficaram satisfeitos com sua atuação no estágio curricular obrigatório.

PALAVRAS-CHAVE: Estágio curricular obrigatório. Formação profissional. Curso de Biblioteconomia/UFRGS.

RESUMEN

Este trabajo académico fue desarrollado con el propósito de analizar el curso curricular obligatorio en el curso de graduación en Biblioteconomía de la UFRGS, bajo la visión de la práctica de los alumnos. Objetivo identificar los factores de satisfacción / insatisfacción con la práctica de la práctica, como actividad de enseñanza-aprendizaje. La investigación se caracteriza como descriptiva, de carácter cuali-cuantitativa y delineamiento de levantamiento. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, enviadas por e-mail a los alumnos-pasantes. La población de la investigación se constituyó de los alumnos que realizaron la disciplina BIB-03346 Seminario de Práctica de Etapa, en los años 2014 y 2015. A través de los datos recolectados, se concluye que la mayoría de los encuestados de la investigación quedaron satisfechos con su actuación en el proceso, En el ámbito de la educación.

PALABRAS CLAVE: Etapa curricular obligatoria. Formación profesional. Curso de Biblioteconomía / UFRGS.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – A Hierarquia das Necessidades	26
Quadro 1 - Teoria X e Y	28
Quadro 2 – Fatores Higiênicos e Motivacionais	30
Quadro 3 – Fontes de Insatisfação e Satisfação	30
Quadro 4 – Distribuição dos Objetivos da Pesquisa nas Questões	42
Gráfico 1 – Faixa Etária	43
Gráfico 2 – Gênero	44
Gráfico 3 – Tipo de Instituições	45
Gráfico 4 – Tipo de Unidade de Informação	45
Gráfico 5 – Carga Horária Diária Cumprida No Estágio	46
Gráfico 6 – Plano de Atividades	47
Gráfico 7 - Avaliação do Desenvolvimento Geral do Estágio Curricular Obrigatório	54

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Atividades Frequentes na Prática do Estágio	48
Tabela 2 – Contribuições Estágio Curricular Obrigatório	50
Tabela 3 - Aspectos Percebidos no Andamento do Estágio Curricular Obrigatório	51
Tabela 4 – Aspectos Bibliotecário Orientador	52
Tabela 5 – Aprimoramento das Competências e Habilidades	53

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA BIBLIOTECONOMIA	15
3	ESTÁGIO CURRICULAR NO BRASIL	19
3.1	<i>Estágio curricular na Biblioteconomia</i>	23
4	MOTIVAÇÃO	25
4.1	<i>Teoria da Hierarquia das Necessidades</i>	26
4.2	<i>Teoria X e Y</i>	28
4.3	<i>Teoria dos Dois Fatores</i>	29
4.4	<i>Teoria de David McClelland</i>	31
5	SATISFAÇÃO NO TRABALHO	33
6	INSATISFAÇÃO NO TRABALHO	35
7	METODOLOGIA	38
7.1	<i>Método</i>	38
7.2	<i>Tipo de pesquisa</i>	38
7.3	<i>Instrumento de coleta de dados</i>	39
7.4	<i>Coleta e tratamento de dados</i>	39
7.5	<i>População</i>	40
7.6	<i>Pré-teste</i>	41
8	INTERPRETAÇÃO DOS DADOS COLETADOS	42
8.1	PERFIL DOS RESPONDENTES	43
8.1.1	Faixa Etária	43
8.1.2	Gênero	43
8.2	INSTITUIÇÕES – CAMPO DO ESTÁGIO	44
8.2.1	Tipo de Instituições	44
8.2.2	Unidade de Informação	45
8.3	DESENVOLVIMENTO DO ESTÁGIO CURRICULAR	46
8.3.1	Carga Horária	46
8.3.2	Plano de Atividades	46
8.3.3	Atividades Desenvolvidas no Estágio Curricular Obrigatório	47
8.4	Fatores de satisfação/insatisfação no estágio	49
8.4.1	Contribuições do Estágio Curricular Obrigatório	49
	Aspectos desfavoráveis no andamento do Estágio Curricular	
8.4.2	Obrigatório	51
8.4.3	Análise do Bibliotecário (a) Orientador(a)	52
8.4.4	Aspectos Aprimorados na Prática do Estágio	53
8.4.5	Avaliação do Desenvolvimento no Estágio	54
8.4.6	Comentários e Sugestões	55
9	CONCLUSÃO	56

REFERÊNCIAS	58
APÊNDICE – A - Texto para abertura do questionário	62
APÊNDICE – B - Questionário	63
ANEXO – A - Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008	70

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, dispõe sobre a regulamentação dos estágios no Brasil, definindo estágio como um “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, [...]” A legislação busca a qualificação das relações trabalhistas que envolvam o estagiário, estabelecendo um conjunto de direitos e garantias que devem ser seguidos pelas empresas concedentes de estágio e as instituições de ensino.

O estágio faz parte do processo educativo-profissionalizante, sendo desenvolvido pelos educandos durante a frequência regular em cursos de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental e na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

A atividade de estágio proporciona ao estudante uma integração entre o ambiente escolar e o mundo do trabalho, permitindo um treinamento prático de sua formação profissional, desenvolvendo atividades em situações reais e cotidianas de sua profissão e através dos projetos pedagógicos as instituições de ensino superior no Brasil formalizam as diretrizes para o desenvolvimento dos estágios.

O curso de graduação em Biblioteconomia da UFRGS em seu Projeto Pedagógico (2012) expressa as diretrizes para a atividade prática de estágio aos estudantes, que alcançam o sétimo semestre como pré-requisito para aprovação e obtenção do diploma de conclusão do curso.

O estágio curricular constitui-se em uma importante atividade do processo ensino-aprendizagem do curso de Biblioteconomia, pois incentiva os alunos a exercer, na prática, os conhecimentos adquiridos ao longo do curso. Além disso, oferece aos responsáveis pelas unidades concedentes, que abrem espaço para estágio curricular em Biblioteconomia, professores e coordenadores do curso, um meio para ampliarem os seus conhecimentos com relação às expectativas que os alunos encontram, podendo assim, aprimorar os seus programas de estágio.

De modo específico, configura-se num tema pouco explorado no âmbito da perspectiva dos alunos do curso na UFRGS, pois foram identificados trabalhos que tratam do estágio sob a ótica dos critérios para a escolha da instituição para atividade de estágio, analisando as disciplinas, apresentando a estrutura curricular, discutindo questões sobre a teoria e a prática, além do papel do estágio na formação do profissional.

O mercado de trabalho esta cada vez mais exigente na busca por profissionais competentes. Como um dos principais protagonistas da atual Sociedade da Informação, solicita-se deste profissional disposição para aprender, facilidade de comunicação, pró-atividade, não resistência a mudanças e competência na realização das tarefas e tomada de decisão. Nesse sentido, o estágio proporciona a oportunidade de o aluno desenvolver competências e habilidades a fim de construir uma carreira.

Este estudo tornou-se instigante no momento em que a própria autora desta pesquisa foi em busca de informações para realizar sua atividade de estágio obrigatório e, em informações de colegas que já passaram pela atividade, alertando para insatisfações e as exigências para realização de atividades.

A pesquisa pretende proporcionar aos alunos que futuramente realizarem o estágio obrigatório, uma visão de como ele ocorre, na prática, na opinião dos colegas de curso.

Assim, o presente trabalho apresenta como problema de pesquisa a indagação: **Como se configura o estágio curricular obrigatório na visão dos graduandos do curso de Biblioteconomia da UFRGS?**

Tendo como objetivo principal levantar a opinião dos alunos-estagiários do curso de Biblioteconomia da UFRGS com relação às suas experiências, na atividade de Estágio Curricular Obrigatório, realizado no período de 2014 e 2015.

Como objetivos específicos desta pesquisa, temos:

- a) descrever o perfil dos estudantes que realizaram o Estágio Curricular Obrigatório em 2014 e 2015;

- b) caracterizar as instituições campo do estágio;
- c) verificar o desenvolvimento do estágio curricular obrigatório;
- d) identificar os principais fatores de satisfação/insatisfação ;
- e) analisar os fatores de desempenho do bibliotecário orientador;
- f) apontar comentários e sugestões .

A próxima seção apresenta as definições básicas dos principais assuntos deste trabalho, formação profissional em Biblioteconomia, estágio curricular, motivação, satisfação e insatisfação no trabalho.

2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA BIBLIOTECONOMIA

Uma formação profissional se dá através de estudos aprofundados aliados a experiência prática em certa área do conhecimento.

Mota e Oliveira (2011) explicam que na área da Biblioteconomia a formação pode iniciar-se em curso técnico ou diretamente no curso superior na graduação em Biblioteconomia.

Com a conclusão do curso superior em Biblioteconomia o agora, profissional bibliotecário, recebe o título de bacharel em Biblioteconomia e deverá efetuar cadastro nos órgãos competentes que regem a profissão, Conselho Federal de Biblioteconomia e em seu órgão regional Conselho Regional de Biblioteconomia.

O bibliotecário, profissional atuante na área da Biblioteconomia, precisa estar sempre atualizado, frente às modificações da sociedade atual, a chamada Sociedade da Informação ou Sociedade do Conhecimento, pela valoração da informação nos contextos social, econômico, tecnológico no cenário atual das organizações, Borges (2000, p. 29) caracteriza alguns itens da sociedade da informação onde: “[...] a informação é um produto;” as tecnologias da informação agregam valor à informação diminuindo a distância e o tempo entre a informação e seu destinatário; a informação vai até o encontro do destinatário; com a inovação tecnológica surgem novos serviços, produtos, mercados; a tecnologia possibilita “armazenamento de dados em memórias com grande capacidade;” a recuperação da informação mais ágil e automática; facilidade de acesso a informações armazenadas em locais distantes.

Desde o início dos anos 2000 alguns autores apresentam a nomenclatura “profissional da informação” para substituir bibliotecário e assim, acompanhar as mudanças decorrentes da Sociedade da Informação. Exigindo deste profissional da informação um perfil cada vez mais diversificado e frequentemente atualizado, sem abandonar as características essenciais do perfil bibliotecário, em crescimento constante.

Sobre substituir a designação “bibliotecária” Santos (2007?) define:

“Considero o bibliotecário como sendo um dos profissionais da informação, já que temos como parceiros muito próximos os arquivistas, os museólogos, os analistas de sistemas, os comunicadores e tantos outros profissionais que usam a informação como matéria prima para seu trabalho profissional.”

As autoras entendem o profissional da informação como aquele que “adquirem informação registrada em qualquer suporte, organizam, descrevem, indexam, armazenam, recuperam e distribuem essa informação em sua forma original ou como produtos elaborados a partir dela”, inovações tecnológicas. (LE COADIC¹, 1996 *apud* MOTA E OLIVEIRA, 2011, p. 97).

Na sociedade da informação, as tecnologias se atualizam em alta velocidade, e a área da Biblioteconomia busca acompanhar as mudanças, segundo Mota e Oliveira (2011, p. 97) “na forma de organização, disseminação e uso das bibliotecas e outras unidades de informação.” Assim surgem novas exigências de competências e habilidades no perfil do profissional da informação, no uso das novidades tecnológicas, pois a informação deve ser organizada de maneira que atenda as necessidades dos usuários, nos seus mais diversos suportes.

Os autores Guinchat e Menou², 1994 (*apud* MOTA E OLIVEIRA, 2011, p. 98) indicam algumas características comuns entre o bibliotecário e o profissional da informação tais como: a necessidade de comunicação onde as relações pessoais entre os usuários e os produtores de informação são essenciais; a importância do trabalho em equipe; exigência de um bom julgamento para tomada de decisões; perfil empreendedor aberto a mudanças, adaptável; além de conhecimento das técnicas e práticas da Biblioteconomia.

Os bibliotecários atuam nas mais diversos espaços profissionais, onde possam suprir as necessidades informacionais do mercado sempre em expansão, cada vez mais competitivo e globalizado. Para isto, a necessidade de atualização continua dos conhecimentos em diversificadas áreas do conhecimento como: em administração, gerenciamento de base de dados e de

¹ LE COADIC, Y. F. La science de l'information. Paris: Press Universitaires de France, 1996. Cap. 1: O objeto: a informação. p.4-13.

² GUINCHAT, C.; MENO, M. Introdução geral às ciências e técnicas da informação e documentação. Brasília:IBICT, 1994.

recursos humanos, marketing de serviços, tecnologia da informação, qualificando-se assim para o mercado de trabalho.

As novas tecnologias são ferramentas, afirma Santos (2002, p.111), inseridas na atuação do profissional da informação “[...] para instigar as habilidades cognitivas dos sujeitos, auxiliando-os a desenvolver seu conhecimento e a transferi-los para resolução de novos problemas.” Trazendo vantagens, dando assistência na descrição e armazenamento da informação, com criatividade incluindo as inovações tecnológicas no cotidiano da atuação profissional.

A Lei nº 4.084 de 30 de junho de 1962, dispõe sobre a profissão de Bibliotecário e regula o exercício da profissão, mas conforme Mota e Oliveira (2011, p. 102) está desatualizada, pois “ não abre possibilidades para o bibliotecário lidar com a informação nos diferentes suportes e contextos [...]” em que atualmente a informação possa estar registrada. No artigo 6º essa Lei dispõe sobre as atribuições dos Bacharéis em Biblioteconomia como “ [...] a organização, direção e execução dos serviços técnicos de repartições públicas federais, estaduais, municipais e autárquicas e empresas particulares [...]”.

Segundo Mota e Oliveira (2011, p. 103) a visão atualizada do CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO/ CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR - CNE/CES nº 492/2001, da Lei de Diretrizes e Bases do Ministério da Educação MEC, descreve as habilidades específicas do profissional bibliotecário como:

- a) interagir e agregar valor nos processos de geração, transferência e uso da informação, em todo e qualquer ambiente;
- b) criticar, investigar, propor, planejar, executar e avaliar recursos e produtos de informação;
- c) trabalhar com fontes de informação de qualquer natureza;
- d) processar a informação registrada em diferentes tipos de suporte, mediante a aplicação de conhecimentos teóricos e práticos de coleta, processamento, armazenamento e difusão da informação;
- e) realizar pesquisas relativas a produtos, processamento, transferência e uso da informação.

Essas habilidades devem ser cada vez mais divulgadas na sociedade, para melhor entendimento do fazer bibliotecário; sendo também continuamente

revista e atualizada, em função das novas tecnologias e novos conhecimentos que possam agregar valor ao profissional bibliotecário.

Para Valentim (2002, p.118)

Os profissionais da informação precisam, cada vez mais, ter uma formação que permita atender uma determinada demanda social. No entanto, só a formação também não resolve a questão, ou seja, para que os profissionais da informação ocupem os espaços a eles destinados, no mercado de trabalho, é necessário que a formação defina um perfil de profissional que se deseja e tão importante quanto a formação é que haja ações que divulguem o profissional para o mercado empregador.

Sem esquecer que não basta à escola fazer sua parte, revistando sua teoria para atualizar a prática. Pois a escola como afirma Valentim:

[...] fornecer competências e habilidades profissionais durante a formação profissional, por meio de conteúdos formadores, é papel da escola. Porém, manter essas competências e habilidades profissionais, após sua saída da escola, é papel do próprio profissional. (VALENTIM, 2002, p. 130).

O profissional bibliotecário, inserido na sociedade da informação precisa buscar capacitação contínua, possuir senso crítico, seja criativo, ousado, curioso, com disposição e flexibilidade para trabalhar em ordem e em grupo de trabalho.

O profissional deve auxiliar a dirimir as incertezas e ansiedades, frente a um grande número de fontes de informação. Segundo Thompson (1999) para desempenhar um trabalho de excelência o bibliotecário deve ter conhecimento de sua instituição e uma habilidade para lidar com as relações humanas. Cada vez mais atual, o bibliotecário deve ter em mente, que o foco de seu trabalho é a satisfação dos usuários, das pessoas que procuram suas instituições em busca de informação, integrando as novas tecnologias e a gestão de pessoas.

Conhecimento da instituição a partir do conhecimento reunião com os responsáveis de outros departamentos da instituição, observando suas funções detectando suas necessidades.

3 ESTÁGIO CURRICULAR NO BRASIL

O conceito de estágio, neste trabalho, está relacionado à etapa de formação profissional do estudante, como Bianchi (2003, p. 7) que considera estágio o “[...] período de estudos práticos para aprendizagem e experiência [...]”, em que o conhecimento adquirido em sala de aula será aplicado na prática.

A ABRES (Associação Brasileira de Estágios), divulga os dados relativos aos estágios no Brasil, aponta que no último Censo Inep/MEC (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira/Ministério da Educação e Cultura) de 2014 revelando que há, no Brasil, 7,8 milhões de estudantes matriculados no nível superior e destes 548.542 ingressam nas instituições públicas.

Segundo dados levantados pela Abres, entre os agentes de integração e instituições de ensino no Brasil, em dezembro de 2015, o número de estagiários era de 1 milhão, destes 740 mil são do ensino superior, mesmo assim,

[...] em algumas carreiras faltam candidatos para preencher a demanda de oportunidades oferecidas pelas empresas, principalmente Engenharia, Estatística, Matemática, Biblioteconomia, Química e Secretariado Executivo. Nesse caso, as empresas oferecem bolsa-auxílio mais alta. (ABRES, 2016).

No Brasil, a Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, dispõe sobre o ato educativo escolar de estágio dos estudantes regularmente matriculado em instituições de ensino, alterando a redação e revogando Leis anteriores sobre o tema. A regulamentação da referida Lei busca proporcionar aos estudantes, uma melhora na qualidade das relações de trabalho, orienta um conjunto de garantias que se aproxima da legislação trabalhista vigente.

A Lei nº 11.788/2008 define estágio como “um ato educativo escolar supervisionado” voltado para preparação para o trabalho produtivo de estudantes :

[...] que estejam frequentando o ensino regular em instituições de ensino superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (BRASIL, 2008).

Define ainda, que a atividade de estágio, deve fazer parte do projeto pedagógico do curso, integrando a trajetória de formação do educando, “visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular” (§ 2º do art. 1º da Lei nº 11.788/2008), além de propor aos estudantes um panorama do cotidiano de seu futuro profissional. Conforme a Lei no Art. 2º o estágio pode ser “obrigatório”, quando estiver previamente incluído no projeto acadêmico do curso, inclusive como requisito prévio para aprovação do aluno e obtenção do correspondente diploma, ou “não obrigatório”, quando puder ser desenvolvido como atividade opcional. Eventualmente, atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior poderão ser equiparadas ao estágio, se assim for previstas no projeto pedagógico do curso.

Tem direito a estabelecer vínculo de estágio, através de um termo de compromisso, os estudantes regularmente matriculados e frequentando o ensino regular, inclusive na modalidade à distância (EAD), em instituições de ensino superior, de educação profissional, de ensino médio, de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Tem direito a oferecer estágios, as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autarquia e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior.

Conforme a Lei regulamentadora do estágio, tanto na hipótese do estágio obrigatório, quanto do estágio não obrigatório, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que observados os seguintes requisitos:

- a) matrícula e frequência regular, do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, a modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;
- b) celebração de termo de compromisso entre o educando a, parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- c) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso;
- d) acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios periódicos de atividades do estagiário e por menção de aprovação final.

O descumprimento de qualquer desses requisitos ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista.

O capítulo II estabelece as obrigações que cabem as instituições de ensino em relação a seus educandos em estágio. Algumas obrigações:

- a) avaliar as instituições concedentes do estágio possuem instalações adequadas para “formação cultural e profissional;”
- b) “indicar professor orientador,” responsável pelo acompanhamento e avaliação do educando em estágio;
- c) exigir do educando relatórios das atividades;
- d) “zelar pelo cumprimento do termo de compromisso”.

O capítulo III se refere a parte concedente, as obrigações das instituições que ofereceram aos educandos, espaço para as atividades de estágio. Algumas obrigações:

- a) devem zelar pelo cumprimento do termo de compromisso firmado com as instituições de ensino e os educandos;
- b) indicar um funcionário que possa orientar e supervisionar as atividades do educando;
- c) oferecer ao estagiário, seguro de vida contra acidentes.

O capítulo IV institui as normas para o estagiário, como a jornada de atividade diária e plano de atividades, devem ser estabelecidos em comum acordo entre a instituição de ensino, a instituição concedente e o estagiário. Sendo que a carga horária não deve ultrapassar:

“- 4(quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação para jovens e adultos; - 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.” (Brasil, 2008).

No artigo 12 (doze) apresenta a possibilidade de o estagiário receber “bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada,” além de auxílio-transporte, alimentação e saúde, na ocasião de estágio não-obrigatório, sem que seja caracterizado vínculo empregatício.

Quando o tempo de estágio exceder 1 (um) ano, o estagiário terá direito a gozar um período de recesso de 30 (trinta) dias.

O capítulo V expressa sobre a fiscalização no estágio se for comprovado a manutenção de estagiários em desconformidade da referida Lei a instituição poderá ficar até 2 (dois) anos impedida de receber estagiários.

No último, capítulo VI estão as disposições gerais que regem número de estagiários por entidade concedente.

Instituindo assim diretrizes gerais para o desenvolvimento da atividade de estágio, em todo Brasil.

3.1 Estágio curricular na Biblioteconomia

O curso de Biblioteconomia da UFRGS em cumprimento a Lei Federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que regulamenta os estágios, estabeleceu em seu Projeto Pedagógico do Curso de Biblioteconomia, elaborado por uma Comissão de Professores no ano de 2012, os critérios para o desenvolvimento da atividade de estágio.

O estágio no Projeto Pedagógico é considerado uma atividade de ensino aprendizagem, podem ser não obrigatórios e obrigatórios.

O estágio curricular não obrigatório segue a Resolução/CEPE/UFRGS 29/2009 que fixa as diretrizes e normas básicas aos estudantes regularmente matriculados, no ensino de graduação, e que esta de acordo com a Lei Federal de regulação dos estágios no Brasil.

O estudante interessado em realizar atividade de estágio não obrigatório deverá constituir Termo de Compromisso (instrumento jurídico de que trata o art 3º da Lei nº 11.788/2008) com a unidade concedente do estágio, onde estarão regulados os direitos e deveres do estagiário; plano de atividades a serem desenvolvidas, a indicação de um Profissional que o supervisionará, e um professor orientador.

O estagiário poderá receber uma bolsa auxílio, bem como auxílio-transporte.

A carga horária fica limitada a 30 horas semanais, fora do horário do curso.

O estágio curricular obrigatório, será administrado pela disciplina obrigatória BIB-03346 Seminário de Prática de Estágio, ministrada no sétimo semestre do curso, que corresponde a uma carga horária de 60, e 4 créditos, tendo como súmula integrar as experiências advindas do estágio curricular, abrindo espaço para discussões das situações vivenciadas.

Na 7º etapa, os alunos já deverão ter concluído 105 créditos obrigatórios e 20 créditos eletivos, assim desenvolvido os conteúdos em sala de aula e aptos para aplicação na prática.

O estágio curricular tem “como objetivo a aplicação dos conteúdos teórico-práticos, aprendidos nas etapas que o precedem”. (PROJETO, 2012. p. 30)

De acordo com o Projeto Pedagógico do Curso de Biblioteconomia, a instituição – campo do estágio, deverá contar com profissional orientador, além de disponibilizar ao aluno estagiário a oportunidade de atuar em todos os serviços ou setores da instituição.

O tipo de unidade de informação em que será realizado o estágio é da livre escolha do aluno. Entretanto, antes deverá se matricular na disciplina de Seminário de Prática de Estágio, que designará um professor supervisor que será responsável por orientar os alunos estagiários. Além de planejar as atividades, preenchendo os formulários relativos ao desempenho da atividade.

O formulário de planejamento das atividades está dividido em três módulos: módulo I – Organização e tratamento da informação; módulo II – Atendimento ao usuário da informação e módulo III – Gestão de sistemas de informação. Entretanto, este planejamento deverá ser efetuado junto ao profissional orientador do campo de estágio e aprovado pelo professor supervisor.

Durante a realização do estágio o aluno deverá ser avaliado pelo profissional orientador através da ficha de avaliação fornecida pela disciplina e que será avaliada pelo professor supervisor.

Na disciplina de Seminário de Prática de Estágio, os alunos participarão de palestras, seminários, onde será oportunizada a troca de experiências e esclarecimento de dúvidas, também com a participação dos profissionais orientadores.

Para avaliação final da disciplina o aluno deverá apresentar um Relatório Final, onde constará um relato detalhado das atividades realizadas e sua avaliação do trabalho desenvolvido no estágio.

4 MOTIVAÇÃO

O dicionário do livro de Faria, Pericão (2008, p. 508) apresenta motivação como “causa ou razão, estudo das variáveis que influenciam o comportamento das pessoas com impacto sobre o desempenho na organização que pode comprometer a satisfação no trabalho”.

Motivação para trabalho, quando as pessoas tem vontade de realizar suas atividades profissionais com satisfação.

Oliveira (2010) expressa que motivação “[...] é o nome da força que nos rege quando executamos qualquer ato – todos os atos!”. As pessoas expressam motivação ou desmotivação através de seus comportamentos em relação a alguma coisa específica. Podendo ser depreendida pela intensidade e pela duração de seu comportamento; observa-se até que ponto está ou não motivada para ou por determinado estímulo.

O comportamento e atitudes dos colaboradores são resposta a um conjunto de diferentes fatores, causas ou motivos determinantes para satisfação ou insatisfação no trabalho.

Oliveira (2010) cita quatro fatores que parecem fazer que uma atividade seja exercida por uma pessoa:

- a) disponibilidade – quando a pessoa tem disponível todas as ferramentas necessárias para realização da tarefa;
- b) expectativas – quando aquilo que a pessoa espera que aconteça em decorrência de uma atitude ou comportamento aumentar ou diminuir a probabilidade de comportar-se da mesma forma;
- c) incentivo – as consequências de atitudes do passado poderá determinar o incentivo para manter ou mudar o comportamento no futuro;
- d) motivo – dependendo do motivo que incentive a pessoa a tomar uma atitude ou exercer determinado comportamento, a opção será a busca por prazer ou benefício.

O processo da motivação é iniciado pelo reconhecimento de uma necessidade, determinado assim um curso de ação que se espera alcançar

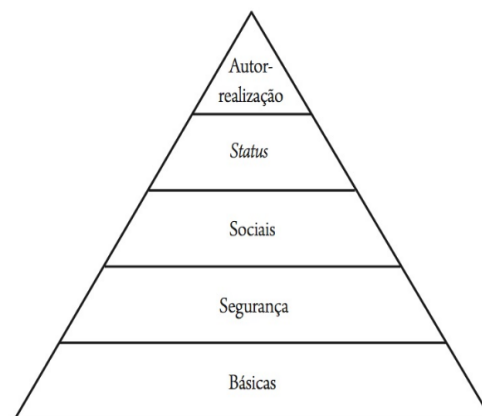
uma meta e a satisfação das necessidades. Este ciclo torna-se contínuo, pois assim que uma necessidade é satisfeita surge outra, a tendência do ser humano é não se satisfazer com o alcance de uma meta e sim a busca novo objetivo a ser alcançado.

Para Robbins, DeCenzo, Wolter (2012, p. 231) motivação é a “vontade de fazer algo condicionada pela capacidade que essa ação tem para satisfazer alguma necessidade individual”.

4.1 Teoria da Hierarquia das Necessidades

A Teoria da Hierarquia das necessidades foi apresentada em 1943, por Abraham H. Maslow. Ele estruturou os cinco níveis de necessidades humanas, em forma de uma pirâmide, onde à medida que cada necessidade é satisfeita, a próxima torna-se dominante. Para Maslow as necessidades mais altas só poderão ser satisfeitas depois das necessidades básicas serem atendidas mesmo que parcialmente, como mostra figura 1 a seguir:

Figura 1 – Pirâmide da Hierarquia das Necessidades



Fonte: Oliveira, 2010, p. 219

A pirâmide da hierarquia de Maslow esta estruturada em cinco níveis:

- a) necessidades básicas - base da pirâmide, são as necessidades básicas para sobrevivência, fisiológicas, como a comida, água, abrigo, roupas, etc.;

- b) necessidades de segurança – necessidade de proteção contra violência, autonomia, relacionada à segurança emocional, física, familiar e social, contra ameaças futuras;
- c) necessidades sociais: família, amigos, aceitação, afeição, desejo de interagir socialmente, ser estimado e aceito, pertencer a um grupo. A pessoa pode ser motivada na empresa pelo bom relacionamento com colegas e gestores;
- d) necessidade de status: respeito, próprio, autonomia, realização, estima e reconhecimento, está relacionado a necessidade do indivíduo em manter a autoestima e ter a estima de outros, desenvolver sentimentos de confiança, valor, capacidade, poder, prestígio, de ser útil e necessário;
- e) necessidade de autorrealização: educação, crescimento pessoal e a autodesenvolvimento, está relacionado ao desenvolvimento e a tendência dos indivíduos em tornar reais seus potenciais.

Robbins, DeCenzo, Wolter (2012), afirma que existem estudos que apontam que o atendimento de um nível da pirâmide ativa um movimento em direção a um novo nível de necessidades, de forma hierárquica.

Maslow ainda presume que as pessoas estão em estado contínuo de motivação, mas que a natureza desta é instável e complexa, uma vez que os seres humanos raramente atingem um estado de satisfação total, exceto em um breve período de tempo. Assim que um desejo é satisfeito, surge outro que lhe toma o lugar.

Assim as organizações empresariais devem considerar as metas e objetivos estabelecidos, pois não devem ser altas de mais que se torne inatingível, nem baixas de mais que se torne fácil de alcançar.

A meta estabelecida deve motivar a conquista dos resultados, mas o gestor deve ficar atento, pois a meta que funciona em um mês no outro pode não satisfazer os trabalhadores.

Os estudiosos da teoria de Maslow alegam que sua teoria não recebeu muita sustentação empírica, mas foi aceita por seu pioneirismo.

4.2 Teoria X e Y

Na teoria X e Y, seu pensador Douglas McGregor, descreve dois tipos de crenças que influenciam os gestores no momento da seleção e prática da “[...] liderança, modelo organizacional, sistemas de controle e política de pessoal da empresa”. (SILVA e RODRIGUES, 2007, p. 34).

Pessoas com alto nível de domínio pessoal estão cada dia expandindo mais sua capacidade de buscar os resultados que desejam.

Assim, a teoria X descreve premissas negativas dos gestores, e a teoria Y lista premissas positivas conforme pode ser observado no quadro1 abaixo:

Quadro 1 - Teoria X e Y

TEORIA X	TEORIA Y
as pessoas não gostam de trabalhar, tentam evitar o trabalho sempre que possível	as pessoas podem achar o trabalho tão natural quanto descansar
como não gostam de trabalhar precisam ser coagidos, controlados ou ameaçados.	as pessoas demonstrarão autocontrole se estiverem comprometidas com os objetivos.
as pessoas evitam responsabilidade e buscam orientação formal sempre que possível.	a pessoa mediana é capaz de aprender a aceitar responsabilidade.
a maioria dos trabalhadores coloca a segurança acima do trabalho e demonstram pouca ambição.	a capacidade de tornar decisões inovadoras pode ser encontrada em qualquer pessoa.
as pessoas trabalham por dinheiro e recompensa de status	as pessoas buscam satisfações no seu trabalho, orgulho pela realização, sentimento de contribuição
é preciso treinamento nos métodos adequados de trabalho	as pessoas buscam melhorar seus métodos de fazer o trabalho

Fonte: Robbins, (2005, p. 133), adaptado por Freitas, 2017.

McGregor, baseou-se na hierarquia de Maslow, de que as pessoas são um sistema orgânico, e por isso sendo motivadas continuamente, interagindo com o meio ambiente em que vive e atua profissionalmente. Ambos os autores das teorias concordam que quando as pessoas tem uma das necessidades satisfeita é automático o próximo nível virar uma meta, objetivo.

Segundo o autor, a teoria X parte do princípio de que as necessidades de nível mais baixo dominam os indivíduos. Já a teoria Y defende que as necessidades de níveis mais altos são dominantes. McGregor acredita que, as organizações deveriam se ambientes mais estimuladores da autorrealização do seus funcionários.

Para a escola de Relações Humanas, o ser humano é por sua natureza produtiva. Bergamini (2008) despona que tal ponto de partida deu origem àquilo que hoje é conhecido como teoria Y, em contraposição às bases teóricas da Administração Científica o ser humano é considerado como indolente e passivo o que foi considerada a teoria Y.

4.3 Teoria dos Dois Fatores

Para Frederick Herzberg existem dois fatores que sustentam o comportamento das pessoas no trabalho: fatores higiênicos e fatores motivacionais (Quadro 2). A teoria dos dois fatores de Herzberg embasou-se sobre o que as pessoas desejam em relação ao seu trabalho, sendo solicitado aos trabalhadores que destacassem o que faziam bem ou mal no trabalho (ROBBINS, 2005). Herzberg descreve que os fatores que levam a satisfação no trabalho são distintos daqueles que levam a insatisfação.

Conforme Silva e Rodrigues (2007), os gestores que procuram eliminar os fatores que geram insatisfação pode conseguir paz e a não motivação de seus funcionários. Desta forma eles podem minimizar o problema com seus colaboradores, mas não motivá-los. Assim a remuneração, as políticas da empresa, as condições físicas do trabalho, o relacionamento e a segurança no trabalho foram caracterizados como fatores higiênicos.

Quadro 2 – Fatores Higiênicos e Motivacionais

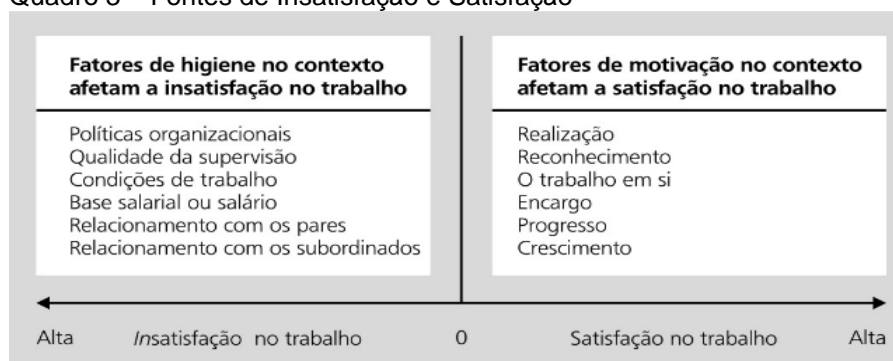
FATORES MOTIVACIONAIS (Satisfacientes)	FATORES HIGIÊNICOS (Insatisfacientes)
CONTEÚDO DO CARGO Como o indivíduo se sente em relação ao CARGO	CONTEXTO DO CARGO Como o indivíduo se sente em relação à EMPRESA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabalho em si 2. Realização 3. Reconhecimento 4. Progresso profissional 5. Responsabilidade 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condições de trabalho 2. Administração da empresa 3. Salário 4. Relações com o supervisor 5. Benefícios e serviços sociais

Fonte: Chiavenato (2003, p. 546)

Para Robbins (2005), nas análises de Herzberg, para motivar os trabalhadores é sugerido a oportunidade de crescimento pessoal, reconhecimento, responsabilidade e realização, sendo que estas características são consideradas pelas pessoas como recompensadoras.

Segundo, Herzberg, na teoria dos dois fatores, motivacionais e fatores higiênicos, destaca como na quadro 3, abaixo as fontes de insatisfação e satisfação no trabalho:

Quadro 3 – Fontes de Insatisfação e Satisfação



Fonte: Herzberg apud Schermerhorn Jr., Hunt e Osborn (2005, p. 89)

Segundo Herzberg, o principal problema desta teoria é a dificuldade de distinguir fatores higiênicos de fatores motivacionais, porém, os incentivos organizacionais baseados nos fatores higiênicos não resultarão automaticamente em aumento da motivação, mas conseqüentemente criam condições necessárias para que as pessoas venham a ser motivadas (SILVA; RODRIGUES, 2007).

4.4 TEORIA DE DAVID MCCLELLAND

As teorias de McClelland foram desenvolvidas com base nas necessidades de humanas que motivam o comportamento do homem: realização, poder e associação. McClelland defende que as pessoas têm uma inclinação natural para o sucesso.

Na realização, McClelland, defende que as pessoas adquirem uma necessidade de realização pessoal mais do que de recompensa pelo sucesso; há o desejo de fazer algo melhor, com o propósito de saber se estão melhorando para assim estabelecer metas mais desafiadoras, resolver problemas, tarefas complexas. (SILVA E RODRIGUES, 2007).

No poder, que consiste no desejo de comandar, de ter influências e de controlar as outras pessoas. As pessoas que tem esta necessidade, preferem estar em condições competitivas e tendem a se preocupar mais com o prestígio do que com o desempenho eficaz, desejo de influenciar, mudar as atitudes dos outros.

Em sua terceira necessidade, McClelland destaca o desejo de associação, relacionamento interpessoal próximo e amigável. São pessoas orientadas pela necessidade de associação; buscam a amizade e preferem situações de cooperação em vez de competição. Buscam relacionamentos que envolvam um alto grau de compreensão mútua. (SILVA; RODRIGUES, 2007).

Ressalta-se que nesta premissa, as três necessidades estudadas por McClelland são adquiridas no decorrer do tempo e representam as experiências de vida cada pessoa. Para tanto, as necessidades podem ser aprendidas, desenvolvidas ou ensinadas (SILVA; RODRIGUES, 2007).

Na década de 50, Douglas McGregor desenvolve a ideia de que a autorrealização possa ser um novo representante dos fatores motivacionais no trabalho. Segundo Bergamini (2008), a partir desta ideia começa-se a falar de maturidade motivacional, na qual a busca da autorrealização caracteriza o nível mais alto dessa maturidade, diferente dos fatores extrínsecos, do tipo conforto

físico, segurança e interação social, que eram os fatores que formavam a base da pirâmide motivacional proposta por Maslow.

O entendimento das necessidades das pessoas, os trabalhadores ajuda os gestores a abordar as motivações que levam a satisfação/insatisfação no ambiente organizacional, conhecendo suas expectativas e necessidades.

5 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Ao iniciar o tema torna-se imperativo esclarecer que durante a pesquisa foram encontrados diferentes enfoques para o termo satisfação.

A satisfação para o contexto deste trabalho, estará alicerçada no campo da gestão de pessoas, analisando o comportamento organizacional, o indivíduo em seu ambiente de trabalho, a conduta, maneira de proceder, agir ou reagir dos indivíduos ou grupos no ambiente de trabalho.

Segundo Locke³ (apud WAGNER E HOLLENBECK, 2003, p. 121), a satisfação no trabalho é “um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho”.

De acordo com Spector (2010) a pessoa que trabalha satisfeita tem um melhor desempenho nas atividades, adocece menos e até aumenta sua expectativa de vida. A satisfação no trabalho pode ser representada em como uma pessoa se sente em relação a sua atividade profissional, em relação a sua organização empregadora; como a pessoa se reconhece em seu ambiente organizacional.

Considera-se que a satisfação faz com que as pessoas estejam dispostas e motivadas para desenvolver as atividades de tal forma que supere as expectativas da organização.

Conforme Hampton (2005), o processo de formação da percepção de satisfação/insatisfação esta ligada a possibilidade do administrador motivar seu pessoal, através da compreensão das necessidades, crenças e expectativas dos trabalhadores com relação ao seu trabalho.

Para Chiavenato (2010, p. 13) a satisfação no trabalho esta relacionada com a “[...] atitude das pessoas diante da sua função na organização”; esta associada ao atendimento das necessidades humanas no trabalho.

Spector (2010) acrescenta estar satisfeito com a organização, com ambiente, com colegas, gestores, condições de trabalho, tudo isto faz com que

³ LOCKE, E. A. What is job satisfaction? *Organizational Behaviour Human Performance*. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

instintivamente, a pessoa procure retribuir com motivação, comprometimento, o que vai gerar bons resultados, produtividade.

Mesmo os estagiários ficando pouco tempo nas instituições – campo de estágio, quando satisfeitos com ambiente, com o trabalho e com orientador, fica mais fácil aprendizagem; a troca de saberes.

Segundo Robbins (2008), a satisfação no trabalho se reflete nas atitudes positivas. No ambiente de trabalho a satisfação é um fator importante para obter um conforto pessoal e assim facilitar a realização de um bom trabalho, os profissionais tem preferência por um ambiente tranquilo, seguro e limpo. Por fim para muitos profissionais o trabalho é mais que uma remuneração financeira, ele serve também para satisfazer necessidades de interação social.

6 INSATISFAÇÃO NO TRABALHO

Para definir insatisfação no trabalho de forma simples Spectro (2010, p.321) expressa: “é o quanto as pessoas não gostam do trabalho delas”. É o sentimento, o como elas se sentem, insatisfeitos em relação ao trabalho. O stress no trabalho está relacionado ao que o trabalhador considera como inadequado em sua atividade.

McGrath⁴ (apud o Wagner; Hollenbeck, 2009, p. 121) indica o stress como fator de insatisfação no trabalho, define como: “Stress é um estado emocional desagradável que ocorre quando as pessoas estão inseguras de sua capacidade para enfrentar um desafio percebido em relação a um valor importante.”

Para Schermerhorn Jr., Hunt e Osborn (1999) o estresse no ambiente de trabalho apresenta um lado positivo e um lado negativo, que devem se manter em equilíbrio, para o bom andamento das atividades. O estresse construtivo, ou eustresse, é lado positivo para o trabalhador e/ou empresa; quando em moderação motiva, faz pensar, buscar formas criativas, inovações e exige maior empenho nas realizações.

O estresse destrutivo, ou distresse, é o lado negativo, disfuncional para o trabalhador e a empresa. Quando em alto nível, pode ocasionar uma redução do desempenho, da empresa ou mesmo do trabalhador.

O stress de um desafio não precisa ser sempre considerado negativo. O stress também pode estar associado a desafios que possam ser considerados oportunidades com consequências positivas.

A pesquisa de Frederick Herzberg, (apud Schermerhorn Jr., Hunt e Osborn, 1999), indica como fontes de insatisfação no ambiente organizacional: as condições de trabalho inadequadas, uma má relação com colegas e uma má qualidade técnica da supervisão, remuneração que o trabalhador considere não suficiente; na Teoria Dos Dois Fatores.

⁴ McGrath, J. E. “Stress in Organizations”, em Dunnette, M. D. (ed.) Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Chicago: Rand McNally, 1977), pp. 1310-1367.

O trabalhador estressado conforme Wagner; Hollenbeck (2009), têm sua saúde e bem-estar comprometidos, gerando a empresa custos em termos de programas de assistência médica geral, “os empregadores estão cada vez mais sujeitos à responsabilidade por incidentes específicos de enfermidades associadas ao stress.”

Outro problema, é o absenteísmo - as faltas por motivos não explicados, por repetidas vezes, causa desconforto ao grupo de trabalho e a produtividade da empresa.

Assim como a rotatividade também desequilibra a rotina da empresa, pois a saída de um trabalhador mesmo que voluntária afeta tanto a produtividade quanto o moral do grupo de trabalho com insegurança e mais stress e isso também gera custo nas empresas.

A insatisfação no trabalho “também é uma causa do declínio do compromisso organizacional, o grau com que as pessoas se identificam com a organização que as emprega.” Dessa forma, no momento em que as empresas estão tentando inculcar um novo sentido de participação e envolvimento do trabalhador, muitos de seus funcionários estão procurando reduzir seus níveis de compromisso e dependência.

Um ambiente organizacional que o trabalhador considere desagradável pode se tornar um estresse diário, com a falta ou excesso de temperatura, pouca ou muita iluminação, além de falta de limpeza, riscos à saúde, podem afetar o desempenho e produtividade do trabalhador

Schermerhorn Jr., Hunt e Osborn (1999, p. 291) concordam com Wagner; Hollenbeck (2009), entre os “sinais de estresse extremo incluem absenteísmo, rotatividade, erros, acidentes, insatisfação, desempenho reduzido e até mesmo comportamento anti-ético.”

Assim as empresas estão continuamente procurando buscam investigar, monitorar e gerenciar os indícios de insatisfação de seus trabalhadores.

O segundo Wagner; Hollenbeck (2009), o trabalhador quando insatisfeito sofre ao perceber que seus objetivos pessoais não são compatíveis com objetivos da empresa, gerando situações como: faltas por motivos não

explicados e também maior probabilidade de pedir demissão. E quando essas situações se repetem afetam tanto a produtividade quanto o moral do grupo de trabalho, gerando um maior desconforto no ambiente de trabalho.

7 METODOLOGIA

Metodologia é entendida por Diehl e Tatim (2004, p. 47) “[...] como o estudo e a avaliação dos diversos métodos, com o propósito de identificar possibilidades e limitações no âmbito de sua aplicação no processo de pesquisa científica.” A metodologia estuda os procedimentos e métodos que foram utilizados na pesquisa.

Nessa seção foram descritos os métodos e técnicas que se utilizaram na pesquisa da qual trata este trabalho.

7.1 Método

Esta pesquisa foi delineada como um estudo do tipo levantamento de dados com abordagem de caráter quantitativa e qualitativa em nível descritivo.

A quantificação e a descrição dos dados recolhidos no grupo de alunos que já realizaram o estágio obrigatório nos anos de 2014 e 2015, teve o objetivo de buscar uma veracidade conclusiva no resultado do estudo, “[...] que permite examinar as respostas para cada uma das perguntas, uma após a outra[...]”, conforme descreve Freitas e Moscarola (2000, p. 58).

Uma segunda etapa analisa as questões abertas como pesquisa qualitativa descritiva, construindo assim um certo número de categorias suficientes, elaboradas a partir da classificação das respostas obtidas, assim apresentadas por Dencker e Viá (2001).

7.2 Tipo de pesquisa

Tendo o delineamento da pesquisa como um levantamento. Conforme Gil (2008, p.55) um levantamento caracteriza-se “[...] pela interrogação das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do

problema estudado [...]”. Consiste na coleta de informações, por meio do questionário.

7.3 Instrumento de coleta de dados

Conforme a contextualização acima o instrumento de coleta mais pertinente ao estudo, na coleta de informações é a aplicação de um questionário (APÊNDICE B), realizado com a utilização de formulário elaborado na plataforma Google Drive e enviado através de mensagem eletrônica (*e-mails*) aos indivíduos integrantes da amostra.

O 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. Em geral, o pesquisador o envia ao informante pelo correio ou por intermédio de um portador. Depois de preenchido, o pesquisado devolve-o do mesmo modo. (DIEHL; TATIM, 2004, p.68)

Gil (2008) define questionário como uma técnica de investigação formada por diversas questões que são apresentadas por escrito aos respondentes, que tem como objetivo investigar as suas opiniões.

Neste estudo o questionário composto por onze (11) questões, do tipo abertas duas (2) questões para as considerações finais e nove (9) questões fechadas com opção para justificar ou opinar sobre as respostas. As questões deste questionário foram adaptadas dos trabalhos das autoras BREDA (2006), GOULART (2012), NUNES (2005), QUADROS (2012).

7.4 Coleta e tratamento dos dados

A coleta dos dados se deu por meio de questionário enviado por de correio eletrônico (*e-mails*), aos alunos indicados por professoras da disciplina BIB 03346 – Seminário de Prática de Estágio, matriculados no processo de

estágio curricular obrigatório, nos anos de 2014 e 2015. Após as respostas obtidas nas questões abertas e fechadas, Richardson et.al. (1999) explica:

As perguntas fechadas facilitam o preenchimento total do questionário. Um instrumento com muitas perguntas abertas é cansativo de responder, [...] uma das grandes vantagens das perguntas abertas, é a possibilidade de o entrevistado responder com mais liberdade, não estando restrito a marcar uma ou outra, alternativa. Isso ajuda muito o pesquisador quando ele tem pouca informação, ou quer saber um assunto. (RICHARDSON et.al., 1999, p.195).

As questões abertas tiveram como objetivo proporcionar aos respondentes maior liberdade nas respostas e também condições de desenvolver suas respostas com franqueza e sem restrições, possibilitando ao pesquisador a chance de entender a visão dos estagiários com relação aos questionamentos. Roesch (2013, p. 169) afirma que “as perguntas abertas em questionários são a forma mais elementar de coleta de dados qualitativos”.

Para análise da opinião, as questões fechadas do questionário os respondentes foram instigados a manifestar seu grau de concordância/discordância com relação a cada variável definida no questionário.

Assim, os dados da pesquisa foram analisados por conteúdo nas questões abertas e apresentados em tabelas e gráficos para as questões fechadas.

Sendo assim, na construção e aplicação de um questionário com as questões fechadas e abertas, é a oportunidade de medir a intensidade do grau de concordância e discordância dos respondentes com relação a visão sobre o determinado assunto.

O software *Microsoft Office Excel*, serviu de apoio para compilação e montagem dos gráficos e tabelas contendo os resultados de análises das variáveis.

7.5 População

População pode ser, segundo Richardson (1999), um conjunto de pessoas que possuem determinadas características. Que convivem em um

mesmo espaço, por um dado tempo não determinado. Assim, esta pesquisa será alicerçada sobre uma amostra da população composta por 15 alunos da FABICO, que estiveram matriculados na disciplina BIB 03346 – Seminário de Prática de Estágio que regula e avalia as práticas da atividade de estágio curricular obrigatório, pelo curso de graduação em Biblioteconomia nos anos de 2014 e 2015.

7.6 Pré-teste

A fim de aperfeiçoar o questionário e com o objetivo de verificar se ele alcançaria os objetivos pelo qual foi desenvolvido e futuros problemas na análise dos dados (GIL, 2008), foi realizado um pré-teste.

O pré-teste foi realizado com pessoas do universo da pesquisa com um número entre 10 e 20 entrevistados, pois foram considerados pela autora capazes de realizar a entrevista e após fornecer uma análise deste instrumento de pesquisa. Depois da realização da pesquisa de pré-teste, a autora questionou os entrevistados para descobrir suas opiniões, fazendo os ajustes recomendados.

Nessa pesquisa o pré-teste foi aplicado durante o mês de dezembro de 2014, em colegas do curso de Biblioteconomia já formados na instituição.

8 INTERPRETAÇÃO DOS DADOS COLETADOS

O objetivo dessa seção foi apresentar a análise dos dados obtidos a partir dos questionários aplicados aos alunos do curso de Biblioteconomia que cumpriram a disciplina BIB03346 - Seminário de Prática de Estágio, no período de 2014 e 2015. Os dados são apresentados em forma de texto tabelas e gráficos, além de análises reflexivas da autora. Os resultados foram apresentados a partir dos objetivos específicos e do objetivo geral e foram divididos em quatro etapas. Na primeira etapa, análise do perfil dos respondentes, na segunda as características das instituições campo do estágio, a terceira será responsável pelo desenvolvimento do estágio curricular obrigatório, a quarta vai apresentar os fatores de satisfação/insatisfação no estágio. A coleta de dados foi realizada com aplicação de um questionário eletrônico (e-mails), com 11 questões compostas por perguntas abertas e fechadas, elaborado através da plataforma de formulários do Google Drive.

As metodologias escolhidas bem como o questionário buscaram dar conta dos objetivos propostos na pesquisa e que esta relacionado no quadro abaixo:

Quadro 4 – Distribuição dos Objetivos da Pesquisa nas Questões

Objetivos específicos	Questões
Descrever o perfil dos estudantes que realizaram o Estágio Curricular Obrigatório em 2014 e 2015	1 e 2
Caracterizar as instituições campo do estágio;	3 e 4
Verificar o desenvolvimento do estágio curricular obrigatório	5,6 e 7
Identificar os principais fatores de satisfação/insatisfação	8 a), b) d) e 9
Analisar os fatores de desempenho do bibliotecário orientador	8 c)
Apontar comentários e sugestões	10 e 11

Fonte: Freitas (2017).

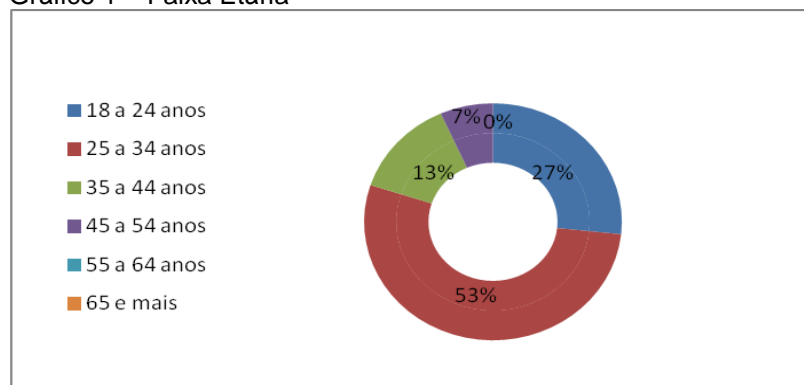
8.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

A amostra dos participantes dessa pesquisa é formada por 15 alunos-estagiários do curso de Biblioteconomia. Da análise das respostas as questões 1 e 2, elaborou-se os resultados referentes a caracterização de perfil da amostra.

8.1.1 Faixa Etária

A questão um do questionário apresenta as informações relativas a faixa etária dos respondentes, onde o grupo formado pela faixa etária de 25 a 34 anos são a maioria (53%), seguido pela faixa das idades entre 18 e 24 anos (27%). Assim verifica-se que mais da metade dos estudantes pesquisados (80%) são jovens entre 18 e 34 anos, o que indica alunos jovens, no início da maturidade, entrando na vida adulta, em busca da formação profissional.

Gráfico 1 – Faixa Etária



Fonte: Freitas, 2017

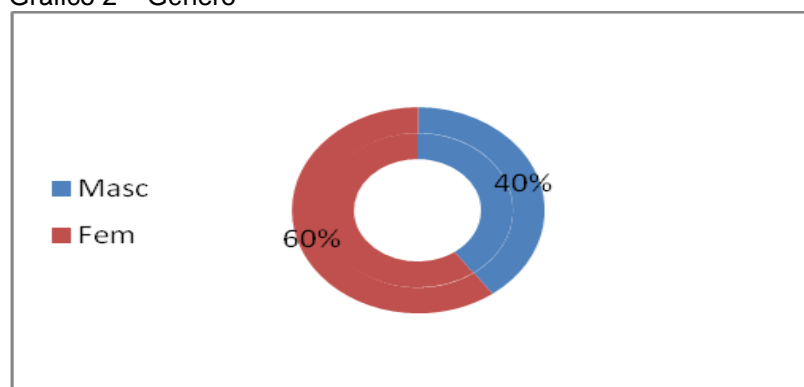
8.1.2 Gênero

A questão dois apresenta as informações relativas ao gênero dos respondentes, do sexo masculino correspondem a 40% e do sexo feminino correspondem a 60%, assim, o sexo feminino corresponde a maioria das pessoas pesquisadas.

Pires (2016), declara em sua pesquisa que o curso de Biblioteconomia da UFRGS, se apresenta altamente feminizado e que ao longo das décadas, vem aumentando às taxas de graduandos do sexo masculino.

Em concordância destes dados, os registros do Conselho Regional de Biblioteconomia (CRB10), dados de outubro de 2016, os bibliotecários registrados no Rio Grande do Sul correspondem a um percentual de 88% do sexo feminino e 12% do sexo masculino.

Gráfico 2 – Gênero



Fonte: Freitas, 2017

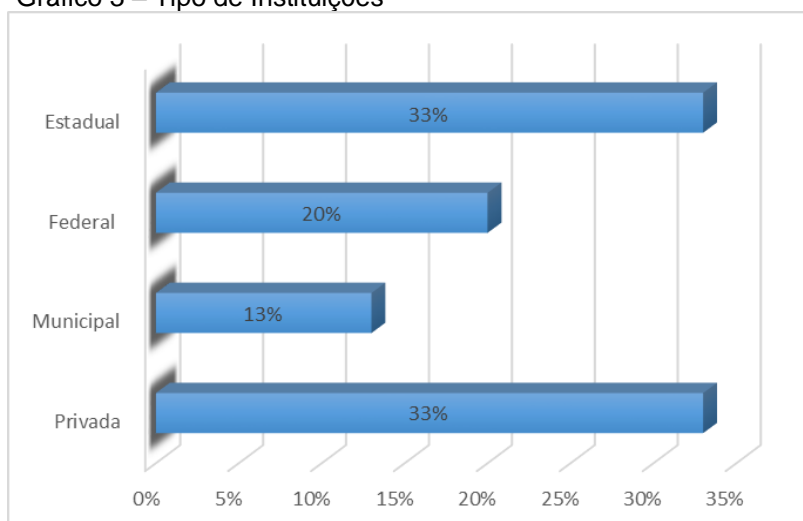
8.2 INSTITUIÇÕES – CAMPO DO ESTÁGIO

A análise das questões 3 e 4, apresentarão os resultados relativos a caracterização das instituições. Identificando o local de estágio por tipo de instituição e unidades de informação que foram campo de atuação no estágio curricular obrigatório, dos respondentes da pesquisa.

8.2.1 Tipo de Instituições

A questão três apresenta o tipo das instituições (vínculo institucional) onde atuaram os respondentes desta pesquisa. A maioria dos respondentes 33 % atuou em instituições privadas e estadual e 20% em instituições de vínculo federal. Nos órgãos municipais, apenas 13% dos respondentes atuou, a baixa frequência provavelmente explique-se pela burocracia e demora que envolve conseguir vaga nos órgãos do município de Porto Alegre e região metropolitana.

Gráfico 3 – Tipo de Instituições



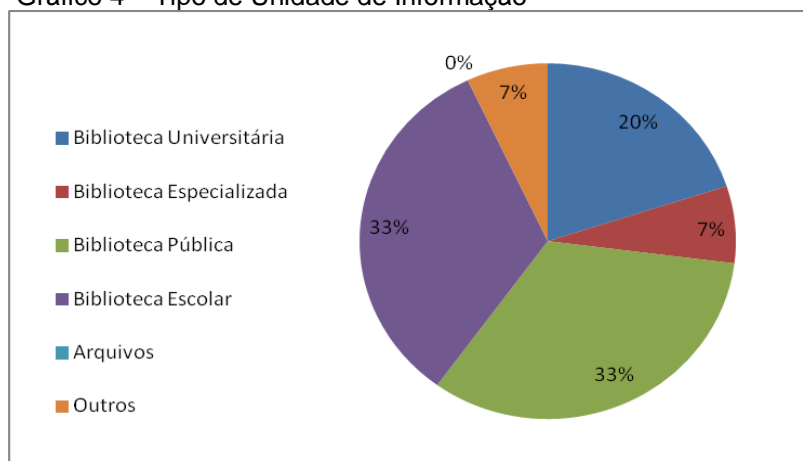
Fonte: Freitas, 2017

8.2.2 Unidade de Informação

Na questão quatro as respostas relativas ao tipo de unidade de informação em que os graduandos atuaram em seus estágios obrigatórios.

A absorção de mão de obra do bibliotecário é maior por parte das unidades do tipo biblioteca escolar 38%, e em segundo os respondentes indicaram as bibliotecas universitárias e públicas com 23% dos alunos-estagiários.

Gráfico 4 – Tipo de Unidade de Informação



Fonte: Freitas, 2017

8.3 DESENVOLVIMENTO DO ESTÁGIO CURRICULAR OBRIGATÓRIO

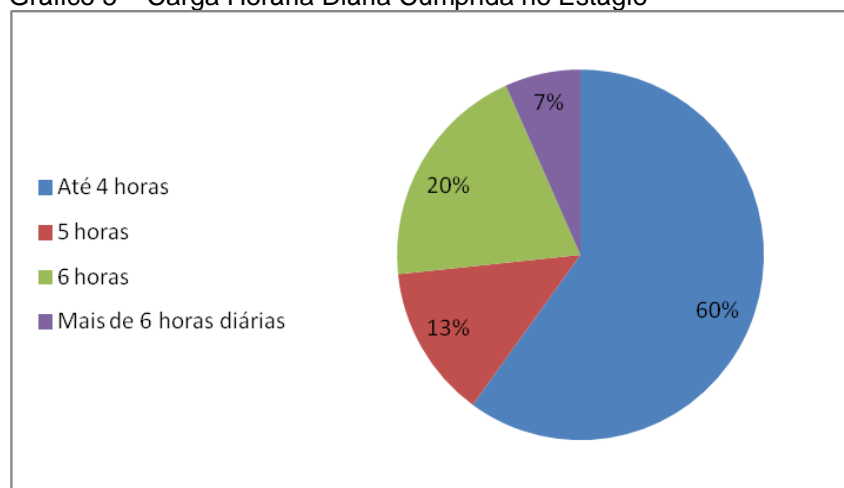
As questões cinco, seis e sétima referem-se ao desenvolvimento do estágio curricular obrigatório, como foi realizado pelos respondentes desta pesquisa.

8.3.1 Carga Horária

Em relação carga horária diária dos respondentes, questão 5 da pesquisa, foi questionado o número de horas trabalhadas no estágio. Segundo os respondentes, em sua maioria afirmaram trabalhar até 4 horas diárias (60%), enquanto (13%) trabalharam 5 horas diárias, 20%, tiveram uma carga horária de 6 horas e somente 7% (1) indicarão mais de 6 horas diárias.

Assim, as instituições estão cumprindo a Lei do Estágio nº 11.788/2008, que no seu Art. 10 § II define para estudantes da educação superior não ultrapassar seis horas diárias.

Gráfico 5 – Carga Horária Diária Cumprida no Estágio



Fonte: Freitas (2017)

8.3.2 Plano de Atividades

Na sexta questão os respondentes foram questionados sobre o desenvolvimento das atividades realizadas no estágio curricular obrigatório.

A opção mais escolhida pelos respondentes foi “Em grande parte” 60% e a segunda foi “Totalmente” 27%. A soma destas respostas demonstra que 87%

dos estagiários consideram as diretrizes traçadas no plano de atividades foram postas em prática.

Segundo o Projeto Pedagógico do curso de Biblioteconomia o plano de atividades deve ser elaborado sob a orientação do bibliotecário orientador, da instituição campo de estágio e a aprovação do professor supervisor da disciplina de BIB 03346 – Seminário de Prática de Estágio. O planejamento das atividades que deverão ser realizadas no desenvolvimento do estágio está dividida em:

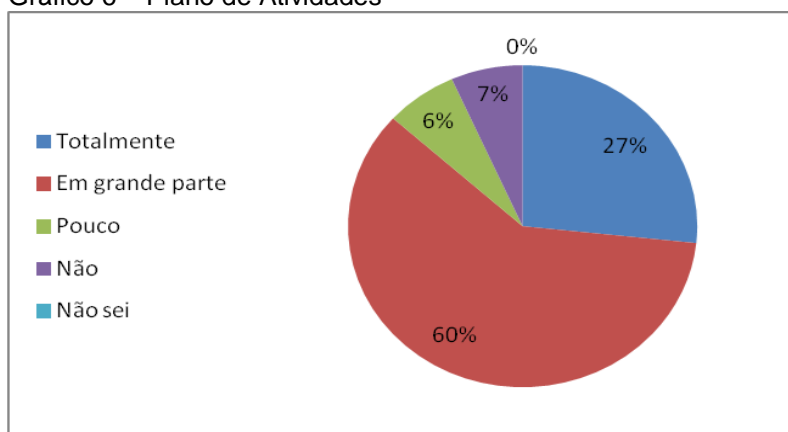
Módulo I – Organização e tratamento da informação;

Módulo II – Atendimento ao usuário da informação e

Módulo III – Gestão de sistemas de informação.

As opções de resposta “Pouco” e “Não” foram marcadas por 13% dos respondentes. Sendo justificadas por um graduando que expressou: “... gostaria de ter desenvolvido mais atividades, bibliotecária não dava muitas oportunidades de desenvolver projetos.” Outro ainda expressou: “Não foi possível acompanhar a hora do conto, por exemplo, por causa do horário.”

Gráfico 6 – Plano de Atividades



Fonte: Freitas, 2017

8.3.3 Atividades Desenvolvidas no Estágio Curricular Obrigatório

Na sétima questão os respondentes foram questionados sobre a frequência com que executaram as atividades relacionadas ao estágio curricular obrigatório.

Verifica-se que a execução de atividades realizadas com maior frequência pelos alunos-estagiários, concentra-se na indexação (79%) e na catalogação (66%). As atividades de atendimento no balcão de empréstimos (73%) e preparo de material para circulação foram citados por 59% dos respondentes, seguida pelas atividades de processo de desenvolvimento de coleções (54%) e leitura de estantes com 66%. Nesta pesquisa, o percentual das atividades “Mais Frequentemente” e “Frequentes” somados indicam que os alunos-estagiários são mais exigidos na organização e tratamento da informação e no atendimento ao usuário, sendo essas atividades de conhecimento técnico e específico profissional. Esta questão os respondentes não acrescentaram observações na resposta.

Tabela 1 – Atividades na Prática do Estágio

Algumas atividades	Muito Frequente (%)	Frequentemente (%)	Pouco frequente (%)	Nunca (%)	Não sei (%)
Análise de doações	8	46	8	38	0
Apoio na conservação e preservação de obras	13	33	20	33	0
Apoio no planejamento e/ou execução de projetos	7	20	20	46	7
Atendimento no balcão de empréstimos	40	33	13	13	0
Atividades culturais	7	13	20	53	7
Auxílio na “Hora do conto”	20	13	13	46	8
Catalogação	46	20	33	0	0
Elaboração de relatórios de gestão	7	20	26	46	0
Indexação	46	33	20	0	0
Leitura de estantes	20	46	20	13	0
Normalização de documentos	0	7	26	66	0
Orientação aos usuários	20	26	46	0	7
Participação em eventos	0	26	13	53	7
Preparo de material para circulação (etiquetas, carimbos)	26	33	13	20	7
Processo de desenvolvimento de coleções	20	40	7	33	0
Serviço de referência	26	20	40	13	0

Fonte: Freitas, 2017.

Nota: Dados numéricos arredondados.

8.4 FATORES DE SATISFAÇÃO/INSATISFAÇÃO NO ESTÁGIO

A oitava questão apresentada, foi dividida em 4 itens (a, b, c, d) , mais a questão nove que trata da satisfação/insatisfação com o desenvolvimento geral na atuação do estágio. Ainda, questão dez e onze apresentam os comentários e sugestões dos respondentes.

Essas questões têm como objetivo perceber os fatores que geraram satisfação/insatisfação aos respondentes. São elencadas 39 afirmativas relativas ao grau de concordância/discordância sobre as contribuições percebidas no desempenho do estágio; aspectos que poderiam ser considerados desafios na atividade estágio e os fatores que consideram ter aprimorado e /ou desenvolvido durante a atuação no campo de estágio. Na nona questão é solicitado aos alunos-estagiários avaliassem seu desenvolvimento geral durante a prática do estágio curricular obrigatório. Segundo Wagner; Hollenbeck (2009), um desafio não precisa ser tido como negativo, pode estar associado a oportunidades com consequências positivas. O desafio de realizar estas afirmações ditas negativas devem ser consideradas como oportunidades de desempenhar uma atividade diferente, que pode agregar valor ao conhecimento pessoal e profissional.

8.4.1 Contribuições do Estágio Curricular Obrigatório

A questão 8-a, trata das contribuições, foram oferecidas 12 contribuições e facultado a oportunidade de listar outras contribuições, mas não houve indicação. Os alunos indicaram que em sua maioria (73%) assinalaram “Concordo Totalmente” que as contribuições mais percebidas foram: o conhecimento do funcionamento da instituição, a boa relação com equipes multidisciplinares. Estas contribuições são parte da convivência do aluno-estagiário com a instituição, gera segurança. Segundo Roesch (2013) estas opções trazem como vantagem o aumento da visibilidade e da familiaridade.

O segundo índice com maior incidência (66%) no “Concordo Totalmente” aparece as contribuições de ampliação do conhecimento habilidades e competências, capacidade de perceber seus erros e limitações, percepção da

importância do trabalho em equipe. Com este resultado percebe-se o aprofundamento dos conhecimentos e habilidades, pois as dúvidas podem ser sanadas na prática, com colegas de trabalho ou com orientador do estágio, na realidade do trabalho, da instituição.

O terceiro índice (53%) mais indicado no “Concordo Totalmente” foi vivência com a futura área de atuação.

Roesch (2013) declara que o conhecimento é algo que se constrói e o aluno ao levantar situações de duvidas agrega valor a seu conhecimento.

Tabela 2 – Contribuições Estágio Curricular Obrigatório

Contribuições do estágio	Concordo totalmente (%)	Concordo (%)	Discordo (%)	Discordo totalmente (%)	Não aplicável (%)
Ampliação dos conhecimentos, habilidades e competências	66	20	13	0	0
Articulação da teoria com a prática	60	20	20	0	0
Boa relação com equipes multidisciplinares	73	26	0	0	0
Capacidade de perceber seus erros e limitações	66	20	13	0	0
Comprometimento no desempenho de suas atividades	46	46	7	0	0
Conhecimento do funcionamento da instituição	73	20	7	0	0
Consciência de sua responsabilidade social	26	46	26	0	0
Demonstração de iniciativa e criatividade	60	33	7	0	0
Oportunidade de conhecer e/ou manusear equipamentos e materiais distintos	40	46	13	0	0
Percepção da importância do trabalho em equipe	66	26	7	0	0
Responsabilidade na pontualidade e assiduidade	26	46	20	7	0
Vivência com a futura área de atuação	53	40	7	0	0

Fonte: Freitas, 2017

Nota: Dados numéricos arredondados.

8.4.2 Aspectos desfavoráveis no andamento do Estágio Curricular Obrigatório

Nesse item a questão oito-b trata dos aspectos, desafios que os alunos-estagiários poderiam experimentar no estágio curricular obrigatório. Foram oferecidas 9 afirmações desfavoráveis, com opção para destacar outros aspectos se necessário.

Essa questão é composta de aspectos negativos, que poderiam ser fator de insatisfação ou desafio. A proposta da questão foi verificar se os respondentes concordariam que estas dificuldades fossem fonte de insatisfação na atuação do estágio.

Com o resultado verifica-se que a maior parte dos respondentes assinalou a coluna “Discordo e Discordo Totalmente”, indicando que os aspectos expostos não interferiram ou não foram relevantes na prática do estágio. Os respondentes não utilizaram a opção para “destacar outros aspectos” onde poderiam expressar informações extras.

Tabela 3 - Aspectos Percebidos no Andamento do Estágio Curricular Obrigatório

Aspectos	Concordo totalmente (%)	Concordo (%)	Discordo (%)	Discordo totalmente (%)	Não aplicável (%)
Execução de atividades fora do plano de atividades	13	13	33	33	7
Falta de diálogo com o bibliotecário orientador	0	13	33	40	13
Falta de <i>feedback</i>	13	0	40	40	7
Falta de interesse e envolvimento do bibliotecário orientador	7	7	33	40	13
Infraestrutura inadequada	7	0	53	33	7
Orientador fechado às críticas e sugestões	0	7	33	46	13
Realização de tarefas não relacionadas à profissão	26	0	40	20	13
Relacionamento com os colegas do campo de estágio	53	26	0	13	7
Sobrecarga de atividades	13	7	33	33	13

Fonte: Freitas, 2017

Nota: Dados numéricos arredondados.

8.4.3 Análise do Bibliotecário (a) Orientador(a)

Na questão oito-c foi solicitado aos respondentes que avaliassem as afirmações sobre o bibliotecário orientador. Também foi oferecido espaço para esclarecimentos sobre as afirmações da questão. O objetivo desta questão foi avaliar a satisfação/insatisfação dos alunos-estagiários sobre o desempenho dos seus orientadores do estágio curricular obrigatório.

Tabela 4 – Aspectos Bibliotecário Orientador

Afirmações	Concordo totalmente (%)	Concordo (%)	Discordo (%)	Discordo totalmente (%)	Não aplicável (%)
Atende suas necessidades nas atividades com interesse, envolvimento e respeito	66	20	13	0	0
Busca qualidade na realização das atividades	73	13	13	0	0
Demonstra conhecimento e habilidades no desempenho da orientação	66	26	7	0	0
Flexibilidade (aberto a sugestões)	73	26	0	0	0
Fornecer <i>feedback</i>	73	13	13	0	0
Motiva sua inclusão na equipe de trabalho	73	26	0	0	0
Procura cumprir a programação do plano de atividades	66	13	20	0	0
Quando em situação de atrito, toma decisões de forma eficaz	73	20	7	0	0
Responde suas dúvidas com clareza e objetividade	73	13	13	0	0

Fonte: Freitas, 2017

Nota: Dados numéricos arredondados.

Os respondentes, nesta questão, não fizeram esclarecimentos extras.

As respostas com maiores índices nesta questão somando as colunas “Concordo totalmente” e “Concordo”, foram com 99% a afirmação de que os bibliotecários são flexíveis com abertura para críticas e sugestões, assim os orientadores são atualizados das teorias da sala de aula e passam segurança os estagiários. O segundo índice mais indicados com 93% quando em situação de atrito, toma decisões de forma eficaz, o terceiro com 92% demonstra conhecimento e habilidades no desempenho da orientação, o quarto índice com 86% atende as necessidades nas atividades com interesse, envolvimento

e respeito; busca qualidade na realização das atividades; fornece feedback ; responde suas dúvidas com clareza e objetividade esses três índices demonstram a satisfação dos respondentes com seus orientadores, realmente interessados em auxiliar o crescimento profissional dos estagiários.

Segundo Robbins (2012) quando o gestor fornece avaliações periodicamente sobre desempenho de cada um (funcionário), desenvolve o estímulo da motivação, aumenta a autoestima elevando a satisfação.

8.4.4 Aspectos Aprimorados na Prática do Estágio

Na questão oito- d, os alunos-estagiários foram convidados a autoanalisarem os aspectos que consideravam ter aprimorado na atuação do estágio. Objetivo da questão foi apontar a satisfação/insatisfação com sua atuação, além da conscientização da evolução do conhecimento profissional e pessoal.

Tabela 5 – Aprimoramento das Competências e Habilidades

Aspectos	Totalmente (%)	Em grande parte (%)	Pouco (%)	Não (%)	Não sei (%)
Aprimoramento de suas habilidades profissionais e pessoais	53	26	20	0	0
Atuar coletivamente em equipes de trabalho	60	26	13	0	0
Boa compreensão técnica	53	26	13	0	0
Capacidade de trabalhar com ordem e organização	60	20	20	0	0
Com competência para iniciar sua carreira na área da Biblioteconomia	60	26	13	0	0
Disposição para o trabalho em equipe	60	26	13	0	0
Flexibilidade e capacidade de adaptação	26	66	7	0	0
Maior integração como o mercado de trabalho (contatos)	20	53	26	0	0
Visão crítica do conhecimento	13	66	20	0	0

Fonte: Freitas, 2017.

Nota: Dados numéricos arredondados.

No somatório de “Totalmente” e “Em grande parte” todas as afirmativas tiveram uma porcentagem alta de marcação.

Os índices mais assinalados pelos respondentes foram com 92% flexibilidade e capacidade de adaptação , 86% atuar coletivamente em equipes de trabalho, 80% capacidade de trabalhar com ordem e organização, 79% aprimoramento de suas habilidades profissionais e pessoais, boa compreensão técnica, visão crítica do conhecimento .

Assim percebe-se que foi satisfatório seu desenvolvimento e ou aprimoramento no estágio obrigatório, podendo este resultado ser uma amostra do acúmulo dos conhecimentos de experiências anteriores.

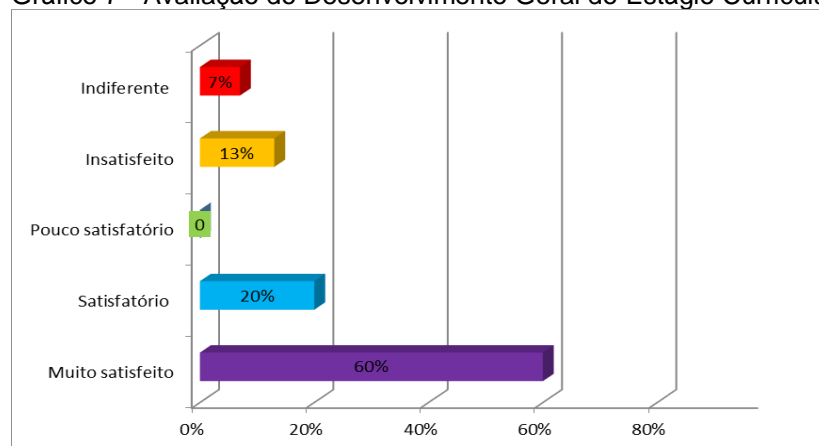
8.4.5 Avaliação do Desenvolvimento no Estágio

Na questão nove os alunos-estagiários foram convidados a responder o grau de satisfação/insatisfação estavam com o desenvolvimento geral na prática do estágio. Foi oferecida a opção para justificar as respostas.

Os respondentes assinalaram com 60% o item muito satisfeito, e mais 20% indicaram a opção satisfatório, assim percebe-se a satisfação dos alunos com o seu estágio curricular obrigatório.

Os alunos que assinalaram a opção Insatisfeito (13%), não especificaram sua resposta, mas percebe-se nas respostas anteriores deste respondente como na questão 6 declarou: “ que a bibliotecária não dava muitas oportunidades de desenvolver projetos.”

Gráfico 7 - Avaliação do Desenvolvimento Geral do Estágio Curricular Obrigatório -9



Fonte: Freitas, 2017

8.4.6 Comentários e Sugestões

Esta seção apresenta o resultado das questões dez e onze, onde foi oferecido espaço aos respondentes para sugerir alterações no processo de estágio curricular obrigatório e comentários quanto a pesquisa respondida.

Na questão 10 foi solicitado que os respondentes apresentassem sugestões para melhoria do processo de estágio curricular obrigatório.

Uma das afirmações dos respondentes foi a queixa sobre o período de realização do estágio obrigatório no curso de Biblioteconomia esta na grade curricular no sétimo semestre, mesmo período em que devesse realizar o projeto do TCC. Alguns alunos declaram que esta união de disciplinas é causadora de stress, de insatisfação e costumam dividir o semestre em dois, para realizar o estágio e o projeto do TCC em semestre separados.

Sugestões apresentadas pelos respondentes:

Visitas dos professores orientadores da disciplina BIB-03346 Seminário de Prática de Estágio;

Que a carga horária dos estágios não obrigatórios, possam contar para o estágio curricular obrigatório;

Poder realizar estágio obrigatório na mesma instituição onde já trabalha, para otimizar o tempo, não tinha como “inventar tempo”.

A questão 11 ofereceu aos respondentes a possibilidade de comentar e sugerir aspectos da pesquisa.

Somente dois respondentes expressaram suas ideias, um elogio e uma crítica, na qual dizia ser confusa a pesquisa, mas não entrou em contato para esclarecer a “confusão”.

Nenhum dos respondentes entrou em contato com a autora da pesquisa para esclarecimentos durante o preenchimento do questionário, do que se deduz que entenderam todas as questões.

9 CONCLUSÃO

Observou-se com essa pesquisa que a amostra dos respondentes alunos do curso de Biblioteconomia, são mulheres, jovens de 18 a 34 anos, pertencentes à geração Y, que chegam na vida adulta com as facilidades das novas tecnologias, em busca de conteúdo, informação, conectados ao mundo ao seu redor. No caminho certo da Biblioteconomia, podem oferecer a área de conhecimento, muita criatividade e inovação.

A proposta do plano de atividades ter uma construção conjunta entre o bibliotecário orientador e aval do professor da disciplina de Seminário de Prática de Estágio, contribui para o equilíbrio das atividades, mas se trabalha mais a Organização e Tratamento da informação, e pouco a parte da Gestão de sistemas, fica deficiente.

A vivência na sala de aula mostrou que os alunos, procuram estágios desde o início da graduação e quando chegam ao estágio obrigatório, já passaram por diversas outras experiências. Isso pode explicar não se sentirem ameaçados pelos desafios do estágio obrigatório, alguns respondentes revelaram somente cumprir a disciplina, as dificuldades apresentadas no questionário tiveram pouca influência no desenvolvimento do estágio.

Os respondentes declararam ainda estarem insatisfeitos como a realização do estágio obrigatório no mesmo semestre do projeto para o TCC. Alguns precisaram atrasar o projeto do TCC, para realizar o estágio curricular obrigatório e assim consideraram perder tempo. Fica uma sugestão de dividir a prática de estágio obrigatório em dois semestres (sexto e sétimo), dividindo a carga horária ou reduzindo para quem já atua na área, talvez facilitasse a realização do projeto do TCC, na segunda fase da disciplina.

No geral da pesquisa, os alunos se mostraram satisfeitos como seu desenvolvimento individual na prática do estágio curricular obrigatório.

Uma crítica a essa pesquisa, ao final da análise, verificou-se que as mesmas questões poderiam ser trabalhadas em uma entrevista, as respostas seriam mais esclarecedoras, haveria mais troca de situações ocorridas no estágio.

A abertura das questões para justificar, esclarecer ou acrescentar foram pouco utilizadas pelos respondentes.

Assim, o estágio curricular obrigatório do curso de Biblioteconomia da UFRGS, para maioria dos alunos-estagiários, cumpre seu objetivo de fornecer a prática necessária para o desenvolvimento profissional do novo bibliotecário que entra no mercado de trabalho. Também está cumprindo a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, nas suas disposições para o cumprimento do estágio das instituições de ensino.

REFERÊNCIAS

- ABRES. Associação Brasileira de Estágios. **Estatísticas**. Disponível em: <<http://www.abres.org.br/v01/dados-estagiarios-estudantes-no-brasil/>>. Acesso em: 02 nov. 2016.
- BERGAMINI, Cecília W. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- BIANCHI, Anna Cecília de Moraes; ALVARENGA, Marina; BIANCHI, Roberto. **Manual de orientação: estágio supervisionado**. 3 ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- BORGES, Maria Alice Guimarães. A compreensão da sociedade da informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 29, n. 3, p. 25-32, set./dez. 2000. Disponível em: <<http://revista.ibict.br/ciinf/index.php/ciinf/article/view/214>>. Acesso em: 14 nov. 2014.
- BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de set. de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 set. 2008. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Leis/L6494.html>>. Acesso em: 02 nov. 2015.
- BREDA, Karine da Cunha. **Critérios seguidos pelos alunos da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul na escolha de um estágio profissional**. 2006. 121 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2006. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufrgs.br/da.php?nrb=000592847&loc=2010&l=eebb ee275409ce91>>. Acesso em 15 jan. 2016.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.
- _____. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DENCKER, Ada de Freitas Maneti; VIÁ, Sarah Chucid Da. **Pesquisa empírica em ciências humanas (com ênfase em comunicação)**. São Paulo: Futura, 2001.
- DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FARIA, Maria Isabel; PERICÃO, Maria da Graça. Dicionário do livro: da escrita ao livro eletrônico. São Paulo: EDUSP, 2008.

FREITAS, Henrique; MOSCAROLA, Jean. **Análise de dados quantitativos & qualitativos**: casos aplicados usando o Sphinx®. Porto Alegre: Sagra Luzzatto, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOULART, Bárbara Cristina Soares. **Critérios utilizados pelos alunos do curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul na escolha do estágio**. 2012. 97 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Biblioteconomia) – Faculdade de Comunicação e Biblioteconomia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2012. Disponível em:< <http://www.bibliotecadigital.ufrgs.br/da.php?nrb=000872140&loc=2013&l=0d0e399fede85285>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

HAMPTON, David R. **Administração contemporânea**. 3. ed. rev. São Paulo: Pearson Makron Books, 2005.

LANCASTER, F. Wilfrid. Ameaça ou oportunidade? : o futuro dos serviços de biblioteca à luz das inovações tecnológicas. In: **Revista da Escola de Biblioteconomia da Universidade Federal de Minas Gerais**. Belo Horizonte Vol. 23, n. 1 (jan./jun. 1994), p. 7-27.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**: edição compacta. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MOTA, Francisca Rosaline Leite; OLIVEIRA, Marlene de. Formação e atuação profissional. In: OLIVEIRA, Marlene de (Org.). **Ciência da informação e biblioteconomia: novos conteúdos e espaços de atuação**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2011.

NUNES, Giovania Glória. **Avaliação do estágio curricular não obrigatório dos estudantes de Biblioteconomia – Gestão da Informação da UDESC – 2005**. 2005. 67 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Biblioteconomia – gestão da Informação)- Centro de Ciências Humanas e da Educação – FAED, Universidade do estado de Santa Catarina. Florianópolis, 2005. Disponível em:<<http://sistemabu.udesc.br/pergamumweb/vinculos/000000/000000000000/0000009D.pdf>>. Acesso em 15 jan. 2016.

OLIVEIRA, Marco Antonio. **Comportamento organizacional para gestão de pessoas: como agem as empresas e seus gestores**. São Paulo; Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Marlene de. Origens e evolução da ciência da informação. In: _____ (Org.). **Ciência da informação e biblioteconomia: novos conteúdos e espaços de atuação**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2011.

PIRES, Hugo Avelar Cardoso. **Relações de gênero e a profissão bibliotecária na contemporaneidade [manuscrito] : panorama nacional e os motivos da entrada masculina em curso majoritariamente feminino**. – 2016. 134 f. Orientadora: Lígia Maria Moreira Dumont. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Ciência da Informação. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUBDAE6MYV/disserta_ao_hugo_avelar.pdf?sequence=1> . Acesso em 17 nov. 2016.

QUADROS, Camilla do Rosário. **Análise da percepção dos estudantes do curso de Gestão em Recursos Humanos com relação ao estágio curricular não obrigatório**. 2012. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos) – Faculdade SENAC Porto Alegre. Porto Alegre, 2012. Disponível em:< <http://biblioteca.senacrs.com.br/imagens/000005/00000597.pdf>>. Acesso em: 15 jan 2016.

RICHARDSON, Roberto Jarry et al. **Pesquisa Social: métodos e práticas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

_____. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2008.

ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A.; WOLTER, Robert. **Fundamentos de gestão**. São Paulo. Saraiva. 2012.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 3. ed. – 8. reimpr., São Paulo: Atlas, 2013.

SANTOS, Jussara Pereira. **Formação do profissional da área da informação em tempos de mudança**. Coordenadoria de biblioteca e pesquisa. [2007?]. Disponível em:< http://cobip.pgr.mpf.mp.br/noticias/palestra_cbbd/P3_A2.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2017.

SANTOS, Plácida L. V Amorim da Costa. As novas tecnologias na formação do profissional da informação. In: VALENTIM, Marta Lígia (Coord.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis. 2002. p. 103-116.

SCHERMERHORN JR., John R.; HUNT, James G.; OSBORN, N. Richard. **Fundamentos de comportamento organizacional**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 1999.

SEMEGHINI, Maria Luiza Carpi; VALENTIM, Marta Lúgia Pomim. Direitos informacionais e o dilema ético profissional. In: OLIVEIRA, Maria Odaisa Espinheiro de; FERREIRA, Gloria Isabel Sattamini; LUNARDELLI, Rosane Suely Alvares (Org.). **Ética profissional na prática do bibliotecário**. Brasília, DF : Usina de Letras, 2011.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

TARGINO, Maria das Gracas A interdisciplinaridade da Ciência da Informação como área de pesquisa. **Inf. & Soc.:Est**, João Pessoa, v.5, n.1, p.12-17, jan./dez. 1995. Disponível em:<<http://www.ies.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/view/196>>. Acesso em: 14 nov. 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação. Departamento de Ciências da Informação. **Projeto pedagógico do curso de Biblioteconomia**. Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/fabico/Gra/biblioteconomia-1/projeto-pedagogico>>. Acesso em: 18 abr. 2014.

VALENTIM, Marta Lúgia. **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis. 2002.

WAGNER III, John A., Hollenbeck, Jonh R.. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2012.

APÊNDICE – A - Texto para abertura do questionário

Caros colegas,

Estou realizando esta pesquisa como requisito para conclusão do curso de Biblioteconomia, com o objetivo de analisar como os alunos do curso de Biblioteconomia veem seu estágio curricular obrigatório. Se você realizou estágio curricular obrigatório d primeiro semestre de 2013 ao primeiro semestre de 2014, gostaria de convidá-lo a participar da pesquisa, respondendo às questões em anexo. Se você tiver alguma dificuldade na interpretação das questões, por favor, me envie uma mensagem, neste mesmo endereço.

Obrigada por sua valiosa contribuição!

Silvani

APÊNDICE – B – Questionário

Este questionário tem como objetivo coletar informações acerca da visão dos alunos do curso de Biblioteconomia da UFRGS, quanto à atividade de Estágio Curricular Obrigatório, responda com a maior precisão possível e não deixe perguntas sem respostas.

Todas as informações fornecidas por você serão mantidas estritamente confidenciais, seu anonimato é garantido.

Qualquer dúvida poderá ser sanada através do e-mail: silfreitasbiblio@gmail.com

- 1)Qual sua idade? 18 a 24 anos
 25 a 34 anos
 35 a 44 anos
 45 a 54 anos
 55 a 64 anos
 65 e mais

- 2) Sexo: Masc. Fem.

- 3)Em que instituição você realizou seu estágio curricular obrigatório:
 Federal Estadual Municipal Privada

- 4)Tipo de unidade de informação:
 Biblioteca Universitária
 Biblioteca Especializada/ Centro de Documentação
 Biblioteca Pública
 Biblioteca Escolar
 Arquivos
 Outro: _____

- 5)Qual carga horária diária do seu estágio?
 Até 4 horas 5 horas 6 horas Mais de 6 horas diárias

- 6)Você considera que as atividades programadas em seu plano de atividades no estágio curricular obrigatório foram efetivamente desenvolvidas?
 Totalmente Em grande parte Pouco Não Não sei
Justifique:

7) Indique no quadro abaixo o grau de frequência com que você executou as atividades no estágio obrigatório:

Algumas atividades	Muito frequente	Frequentemente	Pouco frequente	Nunca	Não sei
Catálogo					
Indexação					
Preparo de material para circulação (etiquetas, carimbos)					
Análise de doações					
Atendimento no balcão de empréstimos					
Orientação aos usuários					
Serviço de referência					
Leitura de estantes					
Atividades culturais					
Normalização de documentos					
Processo de desenvolvimento de coleções					
Apoio na conservação e preservação de obras					
Elaboração de relatórios de gestão					
Auxílio na "Hora do conto"					
Participação em eventos					
Apoio no planejamento e/ou execução de projetos					

Outras atividades que gostaria de citar: _____

8) Baseado na sua experiência ao participar da atividade de estágio curricular obrigatório, responda as questões abaixo, assinalando os itens que melhor represente sua opinião:

a) Das contribuições que o estágio curricular obrigatório proporciona ao estudante, assinale seu grau de concordância conforme seu desempenho:

Contribuições estágio	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo totalmente	Não aplicável
Conhecimento do funcionamento da instituição					
Boa relação com equipes multidisciplinares					
Ampliação dos conhecimentos, habilidades e competências					
Articulação da teoria com a prática					
Vivência com a futura área de atuação					
Consciência de sua responsabilidade social					
Oportunidade de conhecer e/ou manusear equipamentos e materiais distintos					
Capacidade de perceber seus erros e limitações					
Percepção da importância do trabalho em equipe					
Responsabilidade na pontualidade e assiduidade					
Comprometimento no desempenho de suas atividades					
Demonstração de iniciativa e criatividade					

Outras contribuições que gostaria de citar: _____

b) Dos aspectos abaixo quais você destacaria, ter encontrado em seu estágio curricular obrigatório:

Aspectos	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo totalmente	Não aplicável
Realização de tarefas não relacionadas à profissão					
Falta de diálogo com o bibliotecário orientador					
Falta de interesse e envolvimento do bibliotecário orientador					
Relacionamento com os colegas do campo de estágio					
Orientador fechado às críticas e sugestões					
Sobrecarga de atividades					
Execução de atividades fora do plano de atividades					
Infraestrutura inadequada					
Falta de <i>feedback</i>					

Gostaria de destacar outros aspectos: _____

c) Como você avalia as afirmações abaixo sobre seu bibliotecário (a) orientador (a):

Afirmações	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo totalmente	Não aplicável
Responde suas dúvidas com clareza e objetividade					
Atende suas necessidades nas atividades com interesse, envolvimento e respeito					
Flexibilidade (aberto a sugestões)					
Demonstra conhecimento e habilidades no desempenho da orientação					
Motiva sua inclusão na equipe de trabalho					
Quando em situação de atrito, toma decisões de forma eficaz					
Fornecer <i>feedback</i>					
Procura cumprir a programação do plano de atividades					
Busca qualidade na realização das atividades					

Gostaria de fazer algum esclarecimento sobre a questão acima:

d) Ao final da experiência de seu estágio curricular obrigatório, quais aspectos abaixo você considera ter aprimorado e/ou desenvolvido durante sua atuação?

Aspectos	Totalmente	Em grande parte	Pouco	Não	Não sei
Visão crítica do conhecimento					
Maior integração como o mercado de trabalho (contatos)					
Aprimoramento de suas habilidades profissionais e pessoais					
Com competência para iniciar sua carreira na área da Biblioteconomia					
Flexibilidade e capacidade de adaptação					
Boa compreensão técnica					
Disposição para o trabalho em equipe					
Atuar coletivamente em equipes de trabalho					
Capacidade de trabalhar com ordem e organização					

Mais alguma que gostaria de citar: _____

9) Como você avalia seu desenvolvimento geral no estágio?

- () Muito satisfeito,
 () Satisfatório ,
 () Pouco satisfatório,
 () Insatisfeito,
 () Indiferente

Justifique: _____

10) Que alterações poderiam ser realizadas para que o estágio curricular obrigatório se tornasse ainda melhor e mais eficiente?

11) Comentários e sugestões quanto a esta pesquisa:

Muito obrigado por ter aceito responder a todas estas questões e, é claro, todos os seus comentários são bem-vindos. Suas respostas serão de grande colaboração na perspectiva de qualificar o processo de estágio obrigatório no curso de Biblioteconomia da UFRGS.

ANEXO – A – Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3º As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Art. 4º A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Art. 5º As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em

instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

§ 1º Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

I – identificar oportunidades de estágio;

II – ajustar suas condições de realização;

III – fazer o acompanhamento administrativo;

IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;

V – cadastrar os estudantes.

§ 2º É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3º Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

CAPÍTULO II

DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3º desta Lei.

CAPÍTULO III

DA PARTE CONCEDENTE

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em

seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

CAPÍTULO IV DO ESTAGIÁRIO

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Art. 18. A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições.

Art. 19. O art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

.....

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

.....

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.” (NR)

Art. 20. O art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Revogam-se as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

Brasília, 25 de setembro de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Fernando Haddad
André Peixoto Figueiredo Lima

Este texto não substitui o publicado no DOU de 26.9.2008