

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA**  
**CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**A IMPORTÂNCIA DA SUPERVISÃO NO ESTÁGIO PROFISSIONAL**

Autora: Jussara Ribas Paiva

Projeto técnico apresentado à  
Universidade Federal do Paraná para  
obtenção de título de Especialista em  
Administração de Pessoas – Ênfase no  
Setor Público.

Orientador: Prof. Joel Souza e Silva

**Curitiba**  
**2007**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por ter me dado condições de seguir adiante, à minha família pelo estímulo durante a jornada, ao Prof. Joel Souza e Silva, a ex estagiária do Grupo de Recursos Humanos da SETP, Nayra Reane Soares e especialmente à minha filha pelo incentivo na conclusão deste projeto.

## SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS .....	V
LISTA DE GRÁFICOS .....	VI
LISTA DE TABELAS .....	VII
APRESENTAÇÃO .....	VIII
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO .....	01
1. OBJETIVOS DO PROJETO .....	01
1.1 OBJETIVO GERAL .....	01
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	01
1.3 JUSTIFICATIVAS .....	02
1.4 METODOLOGIA .....	03
CAPÍTULO II – REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA .....	05
CAPÍTULO III – A SETP .....	09
3.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL .....	09
3.2 FORÇA DE TRABALHO SETP .....	14
3.3 COMO É FEITO O PROCESSO DE ESTÁGIO NA SETP .....	15
3.4 PESQUISA DA SITUAÇÃO ATUAL .....	17
CAPÍTULO IV – PROPOSTAS .....	25
4.1 MODELO CONCEITUAL .....	25
4.2 DESENVOLVIMENTO DO MODELO .....	26
4.3 PLANO DE IMPLANTAÇÃO .....	42
4.4 RESTRIÇÕES A PROPOSTA .....	43
CAPÍTULO V – CONCLUSÃO .....	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	45
ANEXO 1 .....	46
ANEXO 2 .....	49
ANEXO 3 .....	51

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Solicitação de Estágio.....	27
Figura 2 – Entrevista para Estágio.....	28
Figura 3 – Relatório de Supervisão de Estágio.....	29
Figura 4 – Relatório de Coordenação de Estágio.....	30
Figura 5 – Comunicação de Desligamento Antecipado do Contrato de Estágio....	31

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Força de Trabalho SETP.....	14
GRÁFICO 2 – Estagiários de Ensino Médio e Ensino Superior.....	15

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Quais os critérios utilizados para contratação dos estagiários.....	21
TABELA 2 – O acompanhamento do estágio é realizado pela Instituição de Ensino.....	22
TABELA 3 – Como é feito o acompanhamento do estágio.....	23

## APRESENTAÇÃO

Este trabalho apresenta um projeto de aplicação de estágio no serviço público estadual, desenvolvido para a Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social –SETP, tendo como finalidade aperfeiçoar a prática de Estágio, desenvolvendo rotinas e normas, através de um projeto que leve em consideração a legislação que rege a matéria.

As leis que regulamentam o estágio, apesar de serem conhecidas não estão sendo cumpridas, pelo menos não em todos os tipos de estágio, como no caso do estágio profissional. A Lei Federal nº 6494/77 alterada pelo decreto nº 87.497/82, em seu artigo 2º diz que o estágio curricular trata de atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e de trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto de pessoas jurídicas de direito público e privado, sob a responsabilidade e coordenação da instituição de ensino.

Considerando o estágio como um ato educativo, o mesmo decreto, no seu artigo 3º, garante simultaneamente o seu caráter pedagógico, quando aponto o estágio curricular, como procedimento didático-pedagógico, é atividade de competência da Instituição de Ensino a quem cabe a decisão sobre a matéria e, ainda, quando no § 2º do artigo 1º da Lei 8.859/94, regulamenta que “este somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário”.

Já a Lei de Diretrizes e base da Educação nº9394/96 no seu artigo 82, estabelece que os sistemas de ensino estabelecerão as normas para a realização de estágios acadêmicos regularmente matriculados no Ensino Médio ou Superior em sua jurisdição”. Sendo assim caberá as Instituições de Ensino garantir o caráter pedagógico dos estágios obrigatórios, ou não, através de suas avaliações e na medida em que as instituições públicas ou privadas oportunizem e atraiam campos de estágio, estes também deverão colaborar na concretização deste processo educativo. Em consonância com a LDB, a Lei 8859/94 que também

dispõe sobre estágio de estudantes, em seu § 3º do artigo 1º ressalva que “os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares”. O lógico e, além disso, em conformidade com as leis que regulamentam a matéria, a administração pública através da Central de Estágios do Governo do Paraná, deveria fazer com que o estágio realizado no âmbito do Poder Público, cumprisse o papel que lhe é de direito, não sendo apenas tratado como mão de obra barata e farta desenvolvendo atividades pertinentes a funcionários efetivos.

É grande o desafio a ser enfrentado e os esforços necessários para se implantar um sistema inovador de estágio, porém os resultados poderão contribuir imensamente para o bom desenvolvimento do trabalho da Secretaria além efetivamente ser instrumento de oportunidade para o estudante vivenciar na prática os conhecimentos teóricos adquiridos na escola, fazendo com que a relação Administração Pública/Estagiários fosse bem mais proveitosa para todos os envolvidos.

## Capítulo I - INTRODUÇÃO

A relação entre Educação e Trabalho vem sendo discutida e repensada por pesquisadores da área educacional na tentativa de superar o distanciamento entre a teoria e a prática. No Serviço Público Estadual, isto não é motivo de preocupação na grande maioria das vezes, uma vez que o quadro de funcionários efetivos é insuficiente para a demanda do trabalho, tornando-se prática comum em todas as Secretarias de Estado, a utilização inadequada do trabalho dos estagiários. Este fato é mais preocupante quando atinge estudantes de Ensino Superior, quando muitas vezes o seu trabalho esta totalmente dissociado de sua área de estudo, suprimindo apenas a falta de efetivos.

A prática do estágio representa um dos importantes mecanismos para o fortalecimento do ensino e da formação dos alunos enquanto profissionais e cidadãos, uma vez que é a inserção do aluno, ainda em formação, no mercado de trabalho.

Partindo da importância do estágio, da má utilização do estágio remunerado bem como da falta de acompanhamento por parte das Instituições de Ensino, dentro da Administração Pública , é que se faz necessária a elaboração do presente projeto.

### 1. OBJETIVOS DO PROJETO

#### 1.1 OBJETIVO GERAL

Aperfeiçoar o processo para o efetivo acompanhamento de estágios a nível de Ensino Superior na Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social.

#### 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar uma fusão e uma atualização simultânea de conhecimentos, tanto para os funcionários da SETP, como para os estagiários;

- Proporcionar aos estagiários o desenvolvimento de atividades profissionais inovadoras, condizentes com os objetivos da SETP;
- Orientar e Avaliar tecnicamente o desempenho dos estagiários, preparando-os para a inserção no mercado de trabalho;
- Estabelecer o efetivo acompanhamento dos estagiários tanto por parte das Instituições de Ensino como por parte da supervisão local, verificando a relação área de estudo com a atuação dentro da SETP;
- Oportunizar a convivência interdisciplinar através de trabalhos de interação grupal;

### 1.3 JUSTIFICATIVAS

A escolha da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social, para o desenvolvimento do presente projeto, deve-se ao fato de tratar-se de uma Pasta voltada para os problemas relacionados com o Trabalho, Emprego e Promoção Social como o próprio nome diz, devendo assim servir como modelo gerencial entre a relação Estágio e Trabalho.

O Estágio independentemente de ser curricular ou profissional, para os estudantes representa a oportunidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, além do contato com o universo profissional que irão enfrentar no futuro, o que contribui sobretudo para a formação do capital humano capacitado.

Para as Instituições de Ensino o retorno das informações trazidas pelos estagiários, propicia o aperfeiçoamento de programas escolares, currículos, métodos e técnicas, no sentido de se buscar a adequação do conhecimento das demandas, no caso as oriundas do Setor Público.

Para a SETP, a inserção de recursos humanos, ainda que em formação advindos do meio acadêmico, colabora na atualização de conhecimentos e técnicas, com resultados positivos sobre a produtividade e o ambiente de trabalho.

Além disso, antecipar o contato do aluno com o mercado de trabalho, especificamente no Setor Público, quando ainda recebe a influência direta das atividades escolares, pode ser considerado um fator inovador de desenvolvimento econômico e social.

A reflexão, discussão e propostas sobre o tema estágio, podem fornecer elementos para o seu aperfeiçoamento para então passar a ser utilizado como um verdadeiro e rico instrumento tanto para a Administração, como para o aluno.

Outra justificativa para o projeto é concluir o curso de Especialização de Administração de Pessoas com Ênfase no Setor Público, onde é exigida a aplicação prática de um trabalho desenvolvido.

#### 1.4 METODOLOGIA

Embora o estágio profissional favoreça na maior parte das vezes, a condição para os alunos se manterem no curso, pois lhes dá a oportunidade de terem algum subsídio financeiro deve possibilitar também conhecimentos sobre a prática profissional, já que o aluno está inserido no cotidiano do trabalho. Assim, os estágios profissionais deveriam atender as necessidades tanto econômicas quanto curriculares dos estagiários.

Feita uma revisão bibliográfica sobre o assunto, ficou evidente os objetivos principais do estágio, sua importância, e quais as formas corretas de atuação, destaque principal coube a importância da supervisão, tanto por parte das Instituições de Ensino, como por parte da Organização que ele estiver inserido. Tendo em vista que a mão de obra estagiária corresponde a uma parcela significativa da força de trabalho da SETP, principalmente a de nível superior, surgiu a idéia do presente projeto, o qual após avaliar as condições que se desenvolviam os estágios dentro da Secretaria, apontaria propostas no sentido de construir uma nova prática de estágio, adequada a realidade, mas também a Legislação pertinente e principalmente a teoria existente sobre o assunto.

Para colocar em evidência a experiência da aprendizagem do estagiário e o modo de supervisão foram realizadas pesquisas com os estagiários, supervisores locais e coordenadores do cursos (os três agentes envolvidos no processo), através de questionários próprios para cada um. A análise interpretativa trouxe uma reflexão sobre a concepção de supervisão, relação entre a teoria e a prática de cada estagiário, entre outros fatores.

Com base nos dados obtidos através das três pesquisas, bem como na experiência enquanto responsável pelo Grupo de Recursos Humanos Setorial (GRHS), visando aproximar a prática de estágio profissional dentro da SETP, o mais próximo possível do ideal, surgiu o resultado do projeto: A Importância da Supervisão no Estágio Profissional.

## Capítulo II – REVISÃO TEÓRICO – EMPÍRICA

Estágio é aprendizado prático, o que reforça o conceito de que o estagiário aprende teoria na escola, e exercita o conteúdo adquirido na organização, havendo nesse momento, complementação e troca, resultando em um processo dinâmico.

Colaborar no aprendizado das pessoas tornando-as mais críticas e proporcionar oportunidade de preencher um hiato entre o saber e o fazer , sistematizando os procedimentos levando-se em consideração um fator preponderante: a integração entre a organização e a escola, deve ser o objetivo maior da prática do estágio.

O aprendizado prático torna-se tão valioso quanto a própria teoria que é ministrada dentro de uma sala de aula. Daí a importância do estágio, o qual coloca o aluno em contato direto com sua área de estudo.

O mundo de hoje tem se apresentado repleto de mudanças as quais exigem transformações sociais cada vez mais rápidas, estas mudanças não dependem somente da incorporação de novas tecnologias, mas principalmente do elemento humano, neste sentido os estágios tanto curricular como profissional tornam-se ótimas modalidades de treinamento para aprimorar competências profissionais, deixando de serem vistos como uma simples formalidade a ser cumprida para a conclusão do curso, ou no segundo caso ,como forma de ganhar dinheiro pura e simplesmente.

Para FARIA (1997):

O ESTÁGIO REPRESENTA A POSSIBILIDADE DE QUALIFICAÇÃO POR PARTE DO ESTUDANTE, DESDE QUE SEJAM OBSERVADOS OS REQUISITOS BÁSICOS PARA EVITAR SUA TRANSFORMAÇÃO EM UMA ALTERNATIVA DE CONTRATAÇÃO DE FORÇA DE TRABALHO.(....) A ADOÇÃO DE UM PLANO DE ESTÁGIO, O ACOMPANHAMENTO REALIZADO PELOS PROFESSORES NO SENTIDO DE QUE SE ESTABELEÇA EFETIVAMENTE A RELAÇÃO PRÁTICA-TEORIA, A EXIGÊNCIA DE UMA SUPERVISÃO NO CAMPO DO ESTÁGIO QUE PERMITA UMA ORIENTAÇÃO ADEQUADA DA FORMAÇÃO PROPICIADA PELA EXPERIÊNCIA OFERECIDA, CONSTITUEM A CONDIÇÃO MÍNIMA A SER OBSERVADA.

A vinculação do ensino escolar ao trabalho e à prática, que é a definição de estágio curricular na Lei de Diretrizes e Bases, constitui um eficiente modelo de aprimoramento da formação de estudantes, permitindo uma passagem natural da escola para o mercado de trabalho.

Sabemos que o mercado procura por profissionais criativos, flexíveis, comprometidos e conscientes da competitividade no mundo globalizado, no qual o conhecimento é muito valorizado, porém o estágio não deve ser centrado unicamente no exercício de tarefas específicas da área de formação do aluno, mas sim acompanhado de um compromisso social que possa refletir a responsabilidade e a solidariedade necessárias ao exercício da cidadania.

A aproximação entre o estágio profissional com o conteúdo pedagógico dos diferentes cursos de graduação poderão representar para o aluno uma oportunidade única de verificar sobre o acerto de sua escolha profissional, apesar de não poder ser isoladamente, responsabilizado pela qualificação profissional do aluno.

O contato com a realidade de ensino, que deve estar expresso no projeto pedagógico de cada curso, deverá considerar a dimensão prática da formação profissional em que: “A prática deverá estar presente desde o início do curso e permear por toda a formação.” (Resolução CNE/CP nº1, de 2002, artigo 12, § 2º). Esta prescrição baseia-se no princípio de articulação dos componentes curriculares formativos, pautando-se na idéia de continuidade desta vivência ao longo do curso, com ênfase nos procedimentos de observação e reflexão, visando a atuação em situações contextualizadas, com registro destas observações realizadas e a resolução situações – problema. Esta deve ser planejada juntamente com o projeto pedagógico e deve acontecer desde o início do curso e se estender ao longo do seu processo, transcendendo a sala de aula para o conjunto do ambiente escolar e da própria educação escolar.

O estágio supervisionado é entendido como “(...) o momento de se efetivar, sob supervisão de um profissional experiente, um processo de ensino - aprendizagem que, tornar-se-á concreto e autônomo quando da profissionalização deste estagiário.”

(Parecer CNE/CP n.º 28/2001). Seu objetivo, portanto, é oferecer ao futuro profissional um “conhecimento real” em situação de trabalho.

De acordo com este Parecer, o estágio pode ser caracterizado como “tempo de aprendizagem, que supõem uma relação pedagógica entre alguém que já é um profissional reconhecido em um ambiente institucional de trabalho e um aluno estagiário.”

Entendo que o estágio supervisionado é fundamental para a formação do profissional e por meio da relação entre teoria e prática pode ser efetivado.

Acredita-se que há uma nova forma do homem se relacionar com o meio, com o conhecimento e a desenvolver capacidade de produzi-lo, pois “é preciso formar indivíduos completos dotados de conhecimento e habilidades mais amplos que profundos...” (TEDESCO, 1995, p.50), ou seja, percebe-se que não somente há uma mudança na base técnica da Sociedade, mas há também uma nova forma de aprender ampliando seu nível de conhecimento, abrindo-se assim, um novo caminho para uma nova forma de educação.

A luz desta reflexão percebe-se a importância de se repensar o papel e a função da Educação Superior, rever os princípios educacionais e sociais e pensar sua prática para as novas necessidades dos alunos que estão inseridos na sociedade do conhecimento, que exige um trabalhador criativo e que tenha os mais amplos conhecimentos para desempenhar seu trabalho.

Para Kenski (1996, p.28), as inovações tecnológicas estão invadindo o nosso cotidiano e a facilidade de acesso aos meios de comunicação e informação provocam mudanças pessoais e sociais que influenciam o modo de agir, pensar o relacionamento com o outro e com o meio em que vive, criando um homem com comportamentos e valores diferentes de sua cultura. Neste sentido, acredita-se que o papel da Educação Superior é importante para fazer ponte dos conhecimentos Científicos com o que se aprende na Sociedade.

Já Veiga; (2001, p.162) mostra a importância do preparo do profissional que atua nos meios educacionais, reavaliando sua formação, necessitando assim, da viabilização de formas educativas que os ajudem e os conduzam a romper aos apelos

da realidade, buscando construção de um projeto de uma prática educativa pensada na coletiva com interesses de concretizar ações conscientes que visem um ensino de qualidade, possibilitando a continuidade dos estudos nos diversos níveis.

A Educação é uma ciência social, e é preciso lembrar que um dos objetivos da Universidade é a formação profissional, mas este é apenas um de seus objetivos. Como afirma Filho (2004, p.43), "...sua finalidade precípua é a formação do homem, do cidadão. Deve o educador estar sempre voltado para os problemas da comunidade, apontando as melhores soluções, bem como, em virtude de tal necessidade, tratar de fazer reconhecida à Universidade como lugar de atividade e de formação da massa crítica."

Conforme Anastasiou (2002), a Universidade está encarregada de instrumentalização da cultura, e deve portanto, transformar o conhecimento. Concluindo,

A TEORIA EM SI [...] NÃO TRANSFORMA O MUNDO. PODE CONTRIBUIR PARA A SUA TRANSFORMAÇÃO, MAS PARA ISSO TEM QUE SAIR DE SI MESMA, E EM PRIMEIRO LUGAR, TEM QUE SER ASSIMILADA PELOS QUE VÃO OCASIONAR COM SEUS ATOS REAIS, EFETIVOS, TAL TRANSFORMAÇÃO. ENTRE A TEORIA E A ATIVIDADE PRÁTICA TRANSFORMADORA SE INSERE UM TRABALHO DE EDUCAÇÃO DAS CONSCIÊNCIAS, DE ORGANIZAÇÃO DOS MEIOS MATERIAIS E PLANOS CONCRETOS DE AÇÃO, TUDO ISSO COMO PASSAGEM INDISPENSÁVEL PARA DESENVOLVER AÇÕES REAIS E EFETIVAS. VÁSQUES (1997)

## **Capítulo III – A SECRETARIA DO TRABALHO, EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL**

### **3.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL**

A Secretaria do Trabalho, Emprego e Promoção Social – SETP, foi criada a partir da fusão das extintas Secretarias de Estado da Criança e Assuntos da Família – SECR da Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho – SERT, pela Lei nº 13.986, de 30 de dezembro de 2002, constitui-se em órgão de primeiro nível hierárquico da administração estadual, de natureza substantiva, nos termos da Lei nº 8.485, de 03 de junho de 1987, tendo por finalidade a formulação, coordenação e a articulação da política estadual de assistência social, efetivando os objetivos, princípios e diretrizes das Leis Federais nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, e nº 8.069, de 13 de julho de 1990, bem como a definição de diretrizes, a formulação a coordenação e a implantação de programas para a política do trabalho, emprego e renda no âmbito do Sistema Público de Emprego, nas áreas de: intermediação de mão-de-obra, operacionalização do seguro desemprego, qualificação social e profissional, geração de emprego e renda, relações de trabalho, saúde e segurança no trabalho, geração e divulgação de informações sobre o mercado de trabalho.

A SETP iniciou suas atividades num contexto econômico e social sem precedentes. Ao mesmo tempo em que a realidade se apresentava extremamente grave, em função da fome, da miséria, do desemprego e de outros efeitos da exclusão social, o momento era de grandes esperanças populares, depositadas nos governos federal e estadual, no sentido de oportunidades de trabalho, renda e melhores condições de vida para a população.

Dentro da estrutura político administrativa do Estado do Paraná, a SETP, pela sua natureza, está entre as maiores depositárias dessas esperanças populares, cabendo a ela o desenvolvimento de programas, projetos e atividades relativas ao trabalho, emprego e assistência social.

A estrutura organizacional básica da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social compreende:

#### I – Nível de Direção Superior

Secretário de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social

Conselho Estadual do Trabalho – CET

Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente – CEDCA

Conselho Estadual da Assistência Social – CEAS

Conselho Estadual dos Direitos do Idoso - CEDI

#### II – Nível de Atuação Descentralizada

Instituto de Ação Social do Paraná – IASP

#### III – Nível de Assessoramento

Gabinete do Secretário – GS

Assessoria Técnica – AT

#### IV – Nível de Gerência

Diretor Geral da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social –  
DG

Núcleo de Coordenação Estadual do Sistema Nacional de Emprego – CESINE

Núcleo de Coordenação Estadual da Assistência Social – NUCLEAS

Núcleo de Informática e Informações – NII

#### V- Nível de Atuação Instrumental

Grupo de Planejamento Setorial – GPS

Grupo Financeiro Setorial - GFS

Grupo Administrativo Setorial – GAS

Grupo de Recursos Humanos Setorial – GRHS

#### VI- Nível de Execução Programática

Coordenadoria de Seguro Desemprego – CSD

Coordenadoria de Intermediação de Mão de Obra – CIM

Coordenadoria de Qualificação Profissional – CQP

Coordenadoria de Geração de Emprego e Renda – CGE

Coordenadoria de Estudos, Pesquisas e Relações do Trabalho – CRT

Coordenadoria de Apoio à Gestão Municipal da Política de Assistência  
Social - CGM

Coordenadoria de Desenvolvimento Integrado da Política de Assistência Social – CDI  
Coordenadoria de Programas Especiais de Enfrentamento a Pobreza CEP

## VII- Nível de Atuação Regional

Escritórios Regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social

Ao Secretário de Estado compete, as responsabilidades fundamentais nos termos do art. 43 e as atribuições comuns a todos os Secretários de Estado , contidas no art. 45, da Lei nº 8.485, de 03 de junho de 1987;

O Conselho Estadual do Trabalho – CET instituído pelo decreto nº 4.268, de 22 de novembro de 1994 , constitui canal institucionalizado de caráter permanente e deliberativo, com finalidade de estabelecer diretrizes e prioridades para as políticas de trabalho, emprego e renda no Estado do Paraná;

O Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente- CEDCA, vem a ser órgão consultivo , deliberativo e controlador das ações de atendimento à infância e à juventude, nos termos da Lei nº 9.579, de 22 de março de 1991;

O Conselho Estadual de Assistência Social – CEAS é órgão colegiado de caráter permanente, criado pela Lei nº 11.362 de 12 de abril de 1996 que tem entre outras atribuições a aprovação da Política de Assistência Social em consonância com a Política Nacional de Assistência Social e com as diretrizes propostas pela Conferência Estadual de Assistência Social;

Ao Conselho Estadual dos Direitos do Idoso – CEDI como órgão colegiado de caráter consultivo, deliberar e controlar em favor da política de defesa dos direitos do idoso, foi criado pela Lei nº 11.863 de 23 de outubro de 1997;

Ao Diretor Geral da Secretaria compete as atividades fundamentais contidas na Lei nº 8.485, de 03 de junho de 1987, como promover a administração geral da Secretaria, por intermédio dos Grupos Setoriais e das unidades de execução programáticas, assegurar a integração das iniciativas das unidades subordinadas com os objetivos da Secretaria, a fim de evitar duplicidade e desperdício, facilitar o processo

decisório, através do fluxo constante de informações entre as diversas unidades, acompanhar, supervisionar e assessorar os escritórios regionais. Autorizar despesas no limite da legislação vigente, bem como assinar empenhos, ordens de pagamento, boletins de crédito, além de desempenhar outras atividades correlatas;

Ao Núcleo de Coordenação Estadual do Sistema Nacional de Emprego –CESINE compete a coordenação, acompanhamento e o controle das ações relacionadas às Políticas Públicas de trabalho, emprego e renda;

Ao Núcleo de Coordenação Estadual de Assistência Social – NUCLEAS compete a coordenação e o controle das ações relacionadas à Política Pública de Assistência Social no Estado do Paraná, considerando as interfaces com as demais políticas públicas setoriais;

Ao Núcleo de Informática e Informações –NII cabe a elaboração e acompanhamento do Plano de Ação de Informática e Informações da SERT, em conjunto com o comitê de usuários de informática da Secretaria, de suas entidades vinculadas e representantes da Companhia de Informática do Paraná –CELEPAR;

Aos Grupos Setoriais, cabem as atividades constantes dos artigos 39,40, 41 e 42, da Lei nº 8.485 de 03 de junho de 1987, e ainda as atribuições contidas nos regulamentos das Secretarias de Estado da Administração e da Previdência, Planejamento e Fazenda;

À Coordenadoria de Seguro Desemprego –CSD compete o planejamento, a normatização, a coordenação, a implantação o acompanhamento e a avaliação das atividades relacionadas ao Programa Nacional de Seguro-Desemprego, no âmbito da SETP, visando a otimização dos recursos e ao pagamento ao trabalhador;

A Coordenadoria de Intermediação de Mão de Obra – CIM cabe o planejamento, a normatização, a coordenação o desenvolvimento, a implantação o acompanhamento e a avaliação de atividades relacionadas a intermediação da força de trabalho, mediante a estruturação de mecanismos e de instrumentos que facilitem aos trabalhadores o acesso a postos de trabalho e aos empresários, a obtenção da força de trabalho necessária;

A Coordenadoria de Qualificação Profissional- CFQ compete o planejamento, a normatização, a implantação, a coordenação, o desenvolvimento, o acompanhamento e a avaliação da política de qualificação social e profissional do trabalhador, no âmbito do Sistema Público de Emprego;

A Coordenadoria de Geração de Emprego e Renda – CGE compete o planejamento, a normatização, a implantação, a coordenação, o desenvolvimento, o acompanhamento e a avaliação das atividades relacionadas com a política de geração de trabalho, emprego e renda, no âmbito do Sistema Público de Emprego;

A Coordenadoria de Estudos, Pesquisas e Relações do Trabalho - CRT compete o planejamento, a coordenação, o desenvolvimento, a implantação, o acompanhamento e a avaliação de atividades e assuntos concernentes às relações entre capital e trabalho;

A Coordenadoria de Apoio À Gestão Municipal da Política de Assistência Social – CGM cabe o planejamento, a coordenação e o desenvolvimento de ações que visem o fortalecimento de um sistema descentralizado e participativo da Política de Assistência Social, no Estado do Paraná, visando a gestão municipal ou regionalizada em consonância com as demais políticas públicas setoriais;

A Coordenadoria de Desenvolvimento Integrado da Política de Assistência Social - CDI compete o fortalecimento do sistema descentralizado e participativo da Política de Assistência Social, no Estado do Paraná, pelo estabelecimento de mecanismos de participação da sociedade organizada;

A Coordenadoria de Programas Especiais de Enfrentamento \_ CEP compete o planejamento, a coordenação, a implantação, o acompanhamento e a avaliação de programas, projetos e atividades de enfrentamento a fome, da miséria e da pobreza, tendo a segurança alimentar como um direito humano básico;

Aos Escritórios Regionais da Secretaria do Trabalho, Emprego e Promoção Social, como sendo unidades representativas da Pasta, implantadas nas cidades sede das regiões administrativas do Estado compete entre outras atividades, a supervisão e o acompanhamento no âmbito de sua jurisdição, da execução da programação da SETP relativa ao Sistema Público de Emprego e à Política de Assistência Social.

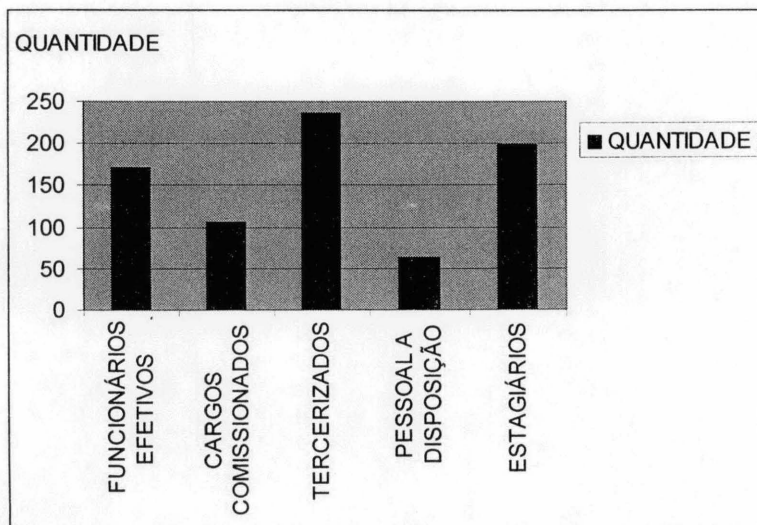
### 3.2 – FORÇA DE TRABALHO SETP

A SETP conta como força de trabalho para o desenvolvimento de suas atividades com funcionários efetivos, cargos comissionados, mão de obra terceirizada, pessoal à disposição e estagiários, assim distribuídos:

#### FORÇA DE TRABALHO SETP

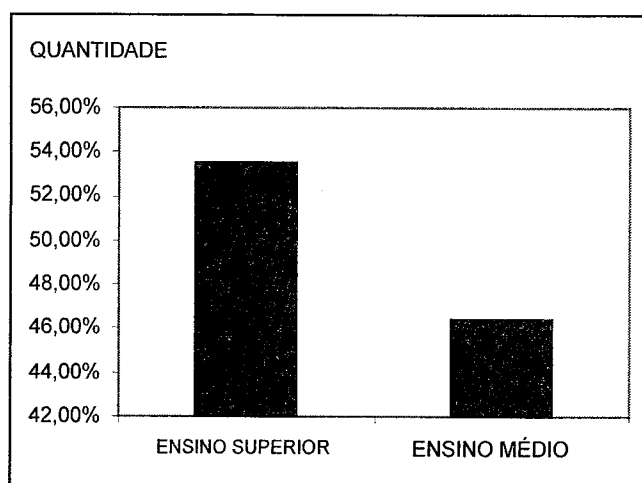
TIPO	TOTAL
FUNCIONÁRIOS EFETIVOS	172
CARGOS COMISSIONADOS	107
TERCERIZADOS	237
PESSOAL À DISPOSIÇÃO	64
ESTAGIÁRIOS	198
Total	778

GRÁFICO 1 – FORÇA DE TRABALHO SETP



Na SETP, o estágio profissional corresponde 25 % da força de trabalho. Destes 53.53% são de Ensino Superior, objeto do presente projeto.

GRÁFICO 2 –ESTAGIÁRIOS DE ENSINO MÉDIO E ENSINO SUPERIOR



### 3.3 COMO É FEITO O PROCESSO DE ESTÁGIO NA SETP

Na SETP como nos demais órgãos da Administração Direta e Autárquica do Estado do Paraná, não é feito um acompanhamento efetivo por parte das Instituições de Ensino aos alunos de Ensino Superior, enquanto estagiários profissionais. Entenda-se por acompanhamento efetivo, a verificação periódica por parte das referidas Instituições, no sentido de verificar se as atividades desenvolvidas no estágio estão de acordo com a área de estudo de cada aluno.

Por outro lado as chefias imediatas, na grande maioria, não priorizam a correlação atividades versus área de estudo, dando ênfase as atividades voltadas para a conclusão de trabalhos de interesse somente da Administração.

Na Administração Direta e Autárquica do Governo do Paraná o estágio é regulamentado pelo Decreto nº 3874 de 09/11/04. O número de vagas por órgão para

a atividade de estágio profissional é fixado através da resolução conjunta nº 002 de 21/09/05, cabendo a Secretaria 92 (noventa e duas) vagas para estágios de Ensino Médio e 106 (cento e seis) de nível de Ensino Superior, totalizando 198 (cento e noventa e oito) vagas,

As vagas destinadas para a Secretaria são distribuídas internamente em conjunto pela Diretoria Geral e Grupo de Recursos Humanos Setorial, levando-se em consideração a necessidade de cada setor.

O aluno interessado em estagiar na Administração Direta e Autárquica do Governo do Paraná, pode se inscrever através da Central de Estágio acessando [www4.pr.gov.br/gee](http://www4.pr.gov.br/gee) ou diretamente no GRHS da Secretaria. Cabe as chefias dos setores solicitarem, obedecendo as vagas estipuladas, substituições ou novas contratações. Estas solicitações são feitas diretamente ao GRHS o qual se encarrega de recrutar junto a Central de Estágios ou dentro do seu próprio cadastro. Feito o recrutamento os alunos são encaminhados para entrevista com a chefia interessada a qual caberá a decisão de escolher o aluno que melhor se enquadrar dentro da proposta. Após a seleção e de posse dos documentos entregues pelo estagiário: declaração de matrícula atualizada, número de conta bancária de qualquer agência do Banco do Brasil, além de cópia do RG e CPF, o GRHS emite o Termo de Compromisso de Estágio em três vias, as quais deverão ser assinadas respectivamente pela Unidade Concedente de estágio (GRHS/SETP), Supervisor da Concedente, Instituição de Ensino e Estagiário, efetivando assim a contratação propriamente dita. Após todas as vias estarem assinadas e distribuídas entre o estagiário, Instituição de Ensino e o GRHS, o estagiário então inicia suas atividades em sua respectiva unidade.

O Termo de Compromisso de Estágio tem duração de (seis) meses, podendo ser prorrogado por mais 06 (seis) meses, no limite máximo de 02 (dois) anos.

Dentro da Administração Pública o valor da Bolsa Auxílio é por hora trabalhada, sendo esse valor diferenciado para os alunos de Ensino Médio e Ensino Superior, além da Bolsa Auxílio os estagiários recebem o benefício de vale transporte.

A rescisão de contrato poderá ocorrer a qualquer momento , podendo a solicitação partir tanto da chefia como do estagiário, não existindo avaliação final por nenhuma das partes nem para o GRHS nem para a Instituição de Ensino, ficando dessa forma como se fosse uma obra inacabada onde não se ficou sabendo o resultado final. O tempo de Estágio dentro da Administração Pública Estadual no âmbito da Administração Direta e Autárquica não poderá ultrapassar a dois anos.

### 3.4 PESQUISA DA SITUAÇÃO ATUAL

Partindo-se do princípio de que estágio profissional deva ser uma atividade também pedagógica, na qual o aluno pode unir a teoria e a prática, além de que a força de trabalho da SETP tem uma parcela significativa de estagiários, torna-se importante um estudo mais detalhado desta categoria , o qual é o tema do presente projeto, com dados obtidos com pesquisa realizada na Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social.

Com o objetivo de identificar e analisar as contribuições da realização do estágio profissional para a formação de alunos a nível de Ensino Superior, bem como se este vem sendo acompanhado pelos responsáveis pela consolidação do estágio, deu-se início a pesquisa a partir de observações e conversas informais com os estagiários e os supervisores destes estagiários nas respectivas unidades de trabalho. Como amostra foram selecionados trinta e sete estagiários de Ensino Superior os quais atuavam no período da tarde e estavam distribuídos em quatorze unidades de trabalho, advinham de quatorze instituições de ensino e de doze cursos de ensino superior ,configurando assim o universo da pesquisa. Para a realização das pesquisas foram utilizados questionários específicos, para os estagiários – Anexo I, supervisores – Anexo II e coordenadores – Anexo III.

O início da pesquisa teve como base a identificação pelo Grupo de Recursos Humanos Setorial –GRHS, unidade responsável pela inserção do aluno na SETP, que os estagiários a nível de Ensino Superior não tinham o devido acompanhamento por parte das Instituições de Ensino, sendo necessária a revisão deste procedimento uma

vez que estagiário e supervisor não estavam entendendo esta prática como um meio possibilitador de transformações.

Neste contexto, realizamos visitas as unidades de trabalho nas quais estes estagiários estavam inseridos, o que possibilitou o contato com os dois agentes fundamentais na realização do estágio: estagiário e supervisor de estágio.

Dando seqüência, analisando as leis que regulamentam o estágio, foi direcionada a pesquisa para verificar a problemática central no Estágio Profissional, como sendo a falta de supervisão por parte das Instituições de Ensino. A interação com o grupo foi de suma importância para a formulação de questionários, os quais levantariam dados referentes a prática do estágio. As questões contempladas nos formulários tinham a finalidade de identificar como a prática do Estágio Profissional vinha sendo construída pelos três agentes envolvidos: estagiário, supervisor local e coordenador do curso.

Desta forma, identificando as principais atividades que vinham sendo desenvolvidas para posteriormente confrontar estes dados com a área de formação do aluno, verificando principalmente se os estagiários estavam tendo supervisão por parte das Instituições de Ensino, e em caso afirmativo de que forma isto acontecia.

Para a aplicação do questionário aos estagiários, foi realizado um encontro para a explicação do objetivo e importância do trabalho, solicitando que os alunos preenchessem de forma ética. Através de observações e de conversas firmadas pode-se concluir que os estagiários apresentavam-se indiferentes e apáticos em relação à pesquisa, não levantando questionamentos ou objeções. Continuando a pesquisa pretendendo coletar mais informações para a aplicação de questionários junto aos supervisores foram realizadas novas visitas as unidades de trabalho. Dos quatorze supervisores envolvidos na pesquisa um chamou mais atenção, além de ter recebido a idéia do trabalho com mais entusiasmo, demonstrou interesse que os estagiários sob sua supervisão não percam o direcionamento de sua formação.

Encerrando a aplicação dos questionários direcionados a esses dois importantes agentes, foram preenchidos 34 dos 37 formulários aplicados aos estagiários e 13 dos 14 aplicados junto aos supervisores de estágio.

Visto que já haviam sido identificadas as Instituições de Ensino e o curso de cada estagiário, foi iniciado o contato com as mesmas, objetivando a explicação do projeto e na seqüência a aplicação do questionário aos coordenadores de cada curso, teoricamente os responsáveis pela supervisão do estagiário em seu local de trabalho. Em sua maioria, os coordenadores alegando os mais diversos motivos, não puderam agendar nenhum horário. Desta forma, para obter o retorno das informações necessárias foi solicitada a colaboração dos próprios estagiários para levarem os questionários as suas respectivas Instituições para o devido preenchimento.

Considerando que não houve êxito com as Instituições de Ensino visto que, dos 15 coordenadores de curso apenas 9 retornaram o solicitado. Constatou-se que, embora sejam as Instituições de Ensino que deveriam em maior proporção preocuparem-se com a supervisão efetiva dos estágios de seus alunos, isto não aconteceu. Vindo reforçar a importância do presente projeto.

Com a aplicação dos questionários aplicados junto aos trinta e sete estagiários, foram identificados e caracterizados que onze destes estavam realizando o estágio como curricular, doze como profissional, oito responderam que eram ambos os objetivos e três não responderam a questão.

Tendo caracterizado estes estágios em uma das questões específicas e que estavam contempladas nos três diferentes questionários ( estagiário, supervisor e coordenador) perguntou-se como estes concebiam a função do estágio. Foi elencado três respostas possíveis e ainda abriu-se essa questão para que cada um pudesse discorrer uma definição que entendesse como relevante.

Uma das questões colocada partiu do princípio da utilização do estágio apenas como uma forma de complementar o ensino e a aprendizagem, entendida como imitação ou realização de atividades preestabelecidas, ou seja, no uso do estágio como mão-de-obra barata a fim de satisfazer o mercado de trabalho. esta questão foi escolhida por 6% dos estagiários , 8% dos supervisores e nenhum dos coordenadores das Instituições de Ensino optou por essa questão.

Na segunda questão, na qual foi considerado o estágio como atividade que proporcionava aprendizagem social, profissional e cultural através de situações reais de

vida e de trabalho vinculadas a área de formação, obteve-se em sua maioria, a escolha desta perfazendo 78% dos estagiários 92% dos supervisores e 67% dos coordenadores dos cursos nas Instituições de Ensino.

Igualmente se deu a terceira questão, a qual apontava o estágio como sendo uma oportunidade da colocação do estagiário como mera intermediação de mão-de-obra e como contribuição para que seja um instrumento de fraude dos direitos sociais. Mas, felizmente, não foi escolhida por nenhum dos agentes pesquisados. Na questão intitulada “outros”, foram feitas algumas descrições sobre o que cada um entendia como estágio, qual era sua função segundo seus critérios particulares. Algumas respostas foram as seguintes: “Praticar a teoria...”; “Aproximar o aluno à área de trabalho.”; “Proporcionar mudanças, visando a atividade profissional.”; “Complementação da formação profissional.”;

Entendendo que a educação assim como o trabalho, caracteriza-se como um processo de humanização e que, a partir da educação como prática historicamente estabelecida de inserção do indivíduo em um uma sociedade, deve esta estar continuamente relacionada ao mundo do trabalho Para tanto, essa inserção deve ocorrer de forma consciente e crítica pelos alunos.

Considerando que o estágio vem sendo apontado como uma das estratégias do mercado para “driblar” os encargos impostos pela legislação trabalhista, temos que esse, na medida em que está sendo utilizado de forma acrítica, emprega uma grande massa de estudantes sem o amparo devido e, em decorrência disto, vem perdendo o seu caráter pedagógico.

Neste sentido, pretendendo identificar se esta prática vinha sendo utilizada na SETP, perguntou-se aos supervisores destes estagiários quais os critérios que vinham sendo utilizados para a inserção de estudantes na unidade de trabalho:

TABELA 1 – Quais os critérios utilizados para contratação dos estagiários

Percentual	Critério
20%	Através da apresentação, postura, comunicação.
73%	A partir de um determinado curso, que proporcionará a utilização do conhecimento teórico, adquirido em sala de aula, o qual poderá ser colocado em prática no dia-a-dia.
0%	Por experiências profissionais anteriores.
7%	Outros

Os dados revelam que há uma preocupação e um interesse por parte da Secretaria em estar realizando esta prática de forma a permitir uma alternância entre a teoria e a prática.

É importante destacar que o estágio pode e deve ser incentivado durante os cursos de graduação para que o aluno trabalhe a transformação do pensamento em ação, porém esta prática deve sempre ser percebida como um processo educativo, o qual deve ser planejado, acompanhado e avaliado. Desta forma, através de uma questão específica dos questionário aplicados aos coordenadores de curso, pode-se constatar que 67% dos cursos elencados na pesquisa, possui o estágio previsto na grade curricular do curso, 22% não possui e 11% dos coordenadores não responderam esta questão.

Analisando estes percentuais percebeu-se que o estágio vem sendo utilizado como um componente pedagógico relevante no processo da formação universitária. Diante disso, e também da constatação de um grande número de estagiários realizando o estágio caracterizado como curricular e também profissional inseridos na SETP,

perguntou-se aos três agentes desta prática se estava sendo realizado o acompanhamento deste estágio pela Instituição de Ensino:

TABELA 2 – O acompanhamento do estágio é realizado pela Instituição de Ensino?

<b>Agentes Envolvidos</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>
Estagiários	44%	53%
Supervisores	62%	38%
Coordenadores	89%	11%

Ao analisar estes dados que foram obtidos pelos participantes de uma mesma atividade, é possível identificar que estes, quando confrontados, não condizem com uma mesma realidade, demonstrando ainda uma lacuna no que diz respeito a consideração do estágio como uma atividade pedagógica que precisa ser acompanhada e avaliada durante todo o processo.

Embora o acompanhamento do estágio ainda possa ser questionado, já que não são apresentados dados compatíveis, identificamos a existência de acompanhamento. Assim, através de uma questão, pediu-se que identificasse as formas de acompanhamento que vinham sendo realizadas:

TABELA 3 – Como é feito o acompanhamento do estágio.

<b>Estagiários</b>	<b>Supervisores</b>	<b>Coordenadores</b>	<b>Modo de Acompanhamento</b>
3%	7%	17%	Através de parecer escrito.
39%	47%	42%	Através de relatórios de estágio.
24%	20%	25%	Através de visitas do coordenador da Instituição de Ensino.
17%	13%	8%	Através de contato da Instituição de Ensino com a unidade concedente.
17%	13%	8%	Outros

Com base nos dados obtidos, os relatórios de estágio se constituem a forma mais abrangente de acompanhamento o que, de certa forma me faz questionar se esta maneira de acompanhamento vem sendo entendida como supervisão de fato pelos agentes envolvidos no processo, já que foram apresentadas diferenças significantes quando confrontados os dados se há o acompanhamento ou não do estágio.

Embora tenha surgido este questionamento, pode-se considerar que não há muita diferença nas formas de acompanhamento apontadas, mas se faz necessário dizer que é perceptível que a Instituição de Ensino e a Secretaria estão cada vez mais distantes, o que é um grande problema, pois cada vez mais o estágio vem sendo

utilizado como mão-de-obra barata e cada vez menos é garantido o caráter pedagógico desta atividade para o processo de formação profissional.

A intenção do presente projeto é que sejam priorizadas as informações obtidas pelas pesquisas junto aos estagiário, supervisores e coordenadores de cursos para implantar junto a SETP, novas práticas de estágio, oportunizando principalmente uma maior eficácia do acompanhamento dos estagiários, por parte das Instituições de Ensino garantindo assim, que seja cumprida a principal e mais importante finalidade do estágio.

## Capítulo IV - PROPOSTAS

### 4.1 MODELO CONCEITUAL

Os dados coletados tornaram possível analisar, a partir dos três agentes envolvidos no processo , a necessidade da reconstrução do processo de estágio na SETP, partindo desde o momento do cadastro do aluno junto ao GRHS até o momento de sua rescisão. Além disso foi detectada a necessidade de um efetivo acompanhamento do estágio, tanto pelo supervisor local como pelo coordenador do curso , os quais passariam a ter um papel de fundamental importância no desenvolvimento dessa atividade.

No processo de estágio profissional ou não, para que a relação ensino-aprendizagem seja eficaz é necessária a supervisão , enquanto trabalho do coordenador do curso e supervisor local, voltado para a orientação dessa atividade , mediante uma certa programação que vise o reconhecimento do elo entre os conhecimentos teóricos e a realidade prática.

Nesta atividade e com base na teoria , o coordenador do curso e o supervisor local devem assumir o papel de educadores, transmissores de conhecimentos, informações, facilitadores e principalmente de avaliadores.

O processo intitulado como supervisão refere-se ao desempenho de competências profissionais entre elas e talvez a mais importante no caso deste projeto, o de estabelecimento de critérios de avaliação. Na prática profissional, o supervisor e o coordenador do curso deve considerar a realidade de cada estagiário, buscando reorientar sua ação para atendê-la. Os pressupostos das competências determinadas ao supervisor e coordenador de curso se tornam reais à medida em que tem à sua frente o aluno, pois a concretização do processo ensino-aprendizagem se dá a partir da interação entre eles, e entre as situações existentes.

Nos estágios realizados na SETP isto não vem ocorrendo ou então estão acontecendo de maneira insatisfatória, o que justificou a elaboração do presente projeto e conseqüente proposta.

## 4.2 DESENVOLVIMENTO DO MODELO

A metodologia para a organização, desenvolvimento da proposta, foram cercadas de dúvidas tais como: de que forma acompanhar o processo de construção do conhecimento interligado com a prática no estágio profissional? Que mecanismos construir para dar conta de um acompanhamento sistemático do processo desenvolvido durante a permanência do estagiário na SETP? Como organizar o estágio para que se torne um momento de construção de aprendizado? Que avaliação desenvolver nesse processo? A partir dessa análise e no intuito de qualificar a prática do estágio profissional, está sendo proposto alguns procedimentos a serem seguidos, focando principalmente a supervisão desses estudantes tanto por parte dos coordenadores de curso como pelos supervisores locais.


O processo terá as seguintes etapas:

- a) Solicitação de Estágio
- b) Entrevista de Estágio
- c) Relatório de Supervisão de Estágio
- d) Relatório de Coordenação de Estágio
- e) Comunicação de Desligamento Antecipado

E finalmente foi desenvolvido o Manual do Estagiário que deve orientar o interessado no estágio em como proceder para obter o máximo aproveitamento.

SOLICITAÇÃO DE ESTÁGIO - Documento a ser preenchido pela chefia da unidade solicitante, o qual detalhará a necessidade do estágio. No campo referente aos requisitos complementares entenda-se por exemplo conhecimentos em informática, inglês. Quanto ao plano de estágio, as principais atividades desenvolvidas deverão ser preenchidas corretamente, tendo em vista sua importância, não só para a seleção como para o acompanhamento do estágio.

Figura 1



ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL

**SOLICITAÇÃO DE ESTÁGIO**

UNIDADE SOLICITANTE:	
CURSO SOLICITADO:	1º opção:
	2º opção:
	3º opção:
Período/Ano do Curso:	
Requisitos complementares	

---

**PLANO DE ESTÁGIO**

PRINCIPAIS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO ESTAGIÁRIO:

1.	
2.	
3.	
4.	

Identificação do Supervisor:

Nome:
Curso de Graduação:


HORÁRIO A SER CUMPRIDO: \_\_\_ : \_\_\_ as \_\_\_ : \_\_\_ horas

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_\_

\_\_\_\_\_  
ASS. DA CHEFIA

ENTREVISTA PARA ESTÁGIO – No momento do encaminhando do estagiário para ser entrevistado pela chefia solicitante, o GRHS encaminhará formulário de entrevista, no qual a chefia se posicionará sobre o resultado da entrevista, informando se o estagiário está apto ou não apto para vaga. Cabe ressaltar que o(s) motivo(s) deverá será preenchido obrigatoriamente.

Figura 2

  
ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SE FORMAL

**ENTREVISTA PARA ESTÁGIO**

NOME DO CANDIDATO:
CURSO:
UNIDADE:

\_\_\_\_\_  
GRHS

---

**RESULTADO DA ENTREVISTA**

APTO

NÃO APTO – MOTIVO: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_


\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_\_

\_\_\_\_\_  
ASS. DA CHEFIA

**Obs.:** O estagiário que estiver **apto**, deverá retornar ao GRHS para procedimentos necessários para a contratação.

RELATÓRIO DE SUPERVISÃO DE ESTÁGIO – Caberá ao supervisor do estagiário o preenchimento deste relatório , entregue pelo GRHS bimestralmente. Este relatório dará oportunidade ao supervisor de avaliar o estagiário quanto ao seu desempenho. No item 1 e 2 deverá ser levado em consideração somente aquelas atividades descritas na solicitação do estágio no item plano de estágio.

Figura 3



ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL

**Relatório de Supervisão de Estágio**

**I – Identificação do Supervisor de Estágio**

Nome:	
Cargo:	Curso de graduação:

**II – Identificação do Estagiário**

Nome:
Curso:
Instituição de Ensino:

**III – Avaliação do Estagiário**  
 Avalie o desempenho do estagiário utilizando a graduação proposta. Sugermos que o resultado da avaliação seja apresentado e discutido com o estagiário, visando melhor execução do Plano de Estágio.  
**S = Suficiente      B= Bom      E= Excelente**

	Conceito
1. Qualificação na execução das atividades integrantes do Plano de Estágio	
2. Conhecimento demonstrado no cumprimento do Plano de Estágio, tendo em vista seu grau de escolaridade	
3. Facilidade em compreender e executar instruções verbais e escritas	
4. Pontualidade no cumprimento dos dias e horários de estágio	
5. Responsabilidade pelas atribuições, materiais e equipamentos	

**IV – Comentários e Sugestões:**


Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Supervisor de Estágio

RELATÓRIO DE COORDENAÇÃO DE ESTÁGIO – O GRHS encaminhará bimestralmente, à Instituição de Ensino relatório a ser preenchido pela coordenação do curso. Através desse relatório o GRHS poderá avaliar se o estágio está cumprindo a finalidade a que se destina, tomando assim, se for o caso as providências cabíveis. O Campo III deverá ser preenchido com a máxima cautela para não induzir a falsos resultados e poderá avaliar se a coordenação realmente está sendo atuante.

Figura 4



ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL

**Relatório de Coordenação de Estágio**

**I – Identificação do Coordenador do Curso**

Nome:	
Cargo:	Curso de Graduação:

**II – Identificação do Estagiário**

Nome:	
Curso:	
Instituição de Ensino:	

**III – Resultados práticos do Estágio (Assinale com X):**

1. Atividades:	
<input type="checkbox"/>	Estão de acordo com o Plano de Estágio
<input type="checkbox"/>	Estão compatíveis com o curso do Estagiário
2. Conhecimentos Práticos:	
<input type="checkbox"/>	Favorecem a formação profissional do estagiário
<input type="checkbox"/>	Contribuem com a escolha profissional do estagiário
3. Responsabilidade e Sociabilidade	
<input type="checkbox"/>	Contribuem para o desenvolvimento do senso de responsabilidade do estagiário
<input type="checkbox"/>	Contribuem para a boa convivência e integração com outras pessoas

**IV – Comentários e Sugestões:**


Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Coordenador do Curso

COMUNICADO DE DESLIGAMENTO ANTECIPADO – Quando for solicitado o cancelamento do estágio tanto por parte da chefia imediata como por parte do estagiário , deverá ser preenchido o comunicado de desligamento o qual informará ao GRHS o motivo do desligamento, independentemente se foi a pedido do estagiário ou a pedido do setor.

Figura 5

  
ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL

**COMUNICAÇÃO DE DESLIGAMENTO ANTECIPADO  
DO CONTRATO DE ESTÁGIO**

ESTAGIÁRIO:
UNIDADE:

\_\_\_\_\_  
assinatura chefia com carimbo

\_\_\_\_\_

DESLIGAMENTO: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

( ) A pedido do estagiário

( ) A pedido do setor

( ) MOTIVO: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

De acordo:

\_\_\_\_\_  
GRHS/SETP

MANUAL DE ESTÁGIO - Objetivando orientar o estagiário sobre a organização da SETP, será entregue ao estagiário no momento de sua contratação, conforme o modelo a seguir, que foi desenvolvido como uma contribuição para a Secretaria ter no Estagiário um recurso valorizado e plenamente adequado as funções que irá exercer.



ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL

***M***ANUAL

***DO***

***E***STAGIÁRIO

**GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL – GRHS**



**ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL**

**Ao estagiário**

Começar é sempre bom, conhecer novas pessoas, ambientes, perspectivas, horizontes, sempre nos faz bem; às vezes as mudanças, em nossas vidas, são encaradas de forma negativa, pois, mudar significa adaptar-se a novas idéias, metodologias, vivências, porém, estar aberto a novas experiências nos faz, ao contrário do que muitos pensam, ficarmos fortes, pois nossa vida é uma constante aprendizagem e querer aprender é o primeiro passo para crescer, como empresa, como funcionário e como ser humano. Portanto, use sua criatividade, potencial e auto-estimulo, somente assim você poderá vivenciar as novas experiências como alguém competente e, assim enfrentar os desafios da vida e ser merecedor da felicidade.

**Conte sempre conosco.**

**GRHS/SETP**



ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL

***HISTÓRICO DA EMPRESA:***

A Secretaria do Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social – SETP, recém criada a partir da função das extintas Secretarias do Estado do Emprego e Relações do Trabalho – SERT e da Criança e Assuntos da Família – SECR, inicia suas atividades num contexto político, econômico e social sem precedentes. Ao mesmo tempo em que a realidade se apresenta extremamente grave, em função da fome, da miséria, do desemprego e dos outros efeitos da exclusão social, o momento é de grandes esperanças populares, depositadas nos governos estadual e federal, na expectativa de profundas mudanças no modelo de desenvolvimento econômico e social, que possibilite maior oferta de oportunidade de trabalho e renda, melhor distribuição de renda e melhores condições de vida para a população.

Dentro da estrutura político-administrativa do Estado do Paraná, a SETP, pela sua natureza, está entre as maiores depositárias dessas esperanças populares, pois cabe a ela o desenvolvimento de programas, projetos e atividades relativas ao trabalho, emprego e à assistência social.



ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL

## ADMINISTRAÇÃO ATUAL

NELSON GARCIA  
Secretário de Estado do trabalho, Emprego e Promoção Social.  
EMERSON JOSE NERONE  
Diretoria Geral  
FERNANDO VANUCHI PEPPE  
Chefia de Gabinete  
FABIO FERNANDES LEONARDO  
Assessoria Jurídica  
JOÃO NETO DO PRADO SOUZA  
Coordenadoria Estadual do Sistema Nacional do Emprego  
DENISE RATMANN ARRUDA COLIN  
Coordenadoria Estadual da Assistência Social  
FERNANDO SICURO  
Coordenadoria de Geração de Emprego e Renda  
ANGELA DE FÁTIMA GRANDE CARSTENS  
Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra  
SANDRO LUNARD NICOLADELI  
Coordenadoria de Formação Profissional  
LAÉRCIO FIGUEREDO DE SOUTO MAIOR  
Coordenadoria de Seguro-Desemprego  
ANTONIO BENEDITO SIQUEIRA  
Coordenadoria de Estudos, Pesquisas e Relações de Trabalho  
ZÉLIA DE OLIVEIRA PASSOS  
Coordenadoria de Programas Especiais de Enfrentamento da Pobreza  
SOLANGE FERREIRA  
Coordenadoria de Desenvolvimento Integrado  
MARIA LUCIA MASSUCHETO  
Secretaria Executiva dos Conselhos do Trabalho, Idoso e Assistência Social  
CELIA NELY PRADO  
Núcleo de Convênios, Contratos e Licitações  
JOEL RITTER FERREIRA  
Núcleo de Informática Informações  
JUSSARA MARIA CARNIERI RIBAS PAIVA  
Grupo de Recursos Humanos Setorial  
HELENA DE OLIVEIRA BORGES SALDANHA  
Grupo de Planejamento Setorial  
VILMAR JOSE DIAS  
Grupo Administrativo Setorial  
LUCIANE FARIAS  
Grupo Financeiro Setorial



ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL

## ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Oito Coordenadorias compõem a estrutura organizacional da SETP no âmbito da Sede e em nível de atuação programática. Atuando nas áreas do Trabalho e Assistência Social.

Coordenadoria de Qualificação Profissional – CQP;  
Coordenadoria de Seguro-Desemprego – CSD;  
Coordenadoria de Geração de Emprego e Renda – CGE;  
Coordenadoria de Estudos, Pesquisas e Relações de Trabalho – CRT;  
Coordenadoria de Programas Especiais de Enfrentamento da Pobreza – CEP;  
Coordenadoria de Apoio a Gestão Municipal de Assistência Social – CGM;  
Coordenadoria de Desenvolvimento Integrado – CDI;  
Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-obra – CIM.

Compete as equipes técnicas dos Escritórios regionais desenvolver o conjunto dos programas da SETP de acordo com sua incidência regional, articulando as parcerias necessárias e tomando as providências técnico-administrativas para a efetiva concretização das ações.

Para consolidar esse processo, a SETP, num esforço gigantesco que coloca em primeiro lugar no País, fomentou e implantou, na quase totalidade dos municípios paranaenses, os Conselhos Municipais do Trabalho, que definirão as prioridades localizadas e serão os catalizadores para o desenvolvimento integrado município / região.

As oito coordenadorias mencionadas, interagem e integram-se operacionalmente, definindo programas que se completam, tanto a nível de elaboração quanto nas respectivas operacionalizações. A interação, em nível regional, pela assessoria aos Escritórios Regionais e Agências do Sistema Público de Emprego; por reuniões macro-regionais ou gerais com as equipes técnicas regionais e equipe da sede da Secretaria.

Assim sendo, a Secretaria do Trabalho, Emprego e Promoção Social, como um todo, está voltada à execução dos programas ao Sistema Público de Emprego e Renda e Políticas de Assistência Social.

**A Coordenadoria de Qualificação Profissional (CQP)** é a unidade da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social responsável pela gestão PlanTeQ – Plano Territorial de Qualificação do Estado do Paraná, no âmbito do PNQ – Plano Nacional de Qualificação, financiado com recursos federais do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. A elaboração do Plano Territorial de Qualificação no Estado do Paraná, amparada pela Resolução 333/03 CODEFAT (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador), que institui o Plano Nacional de Qualificação no âmbito do



ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL

Seguro Desemprego, concebe a qualificação social e profissional voltada para inserção e atuação no mundo do trabalho.

**O Seguro Desemprego – (CSD))**

É um benefício temporário concedido ao trabalhador desempregado, dispensado involuntariamente (sem justa causa ou extinção da empresa, inclusive as demissões indiretas).

O Ministério do Trabalho e Emprego, o Sistema Nacional de Emprego, por intermédio das Agências do Trabalhador da Secretaria do Trabalho, Emprego e Promoção Social, apoiam os trabalhadores em busca de emprego, agindo de forma integrada na orientação, recolocação e qualificação profissional.

**A Coordenadoria de Geração de Emprego e Renda – (CGE)** é uma unidade programática da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social – SETP, responsável pelo planejamento, normalização, implantação, coordenação, desenvolvimento e acompanhamento dos programas e atividades relacionados com a política de geração de trabalho e renda, focados nos micro e pequenos empreendedores e trabalhadores autônomos, cooperados, associados ou autogestionados, oferecendo-lhes apoio ao crédito, assessoria técnica, capacitação técnico-gerencial e apoio à organização associativa.

**A Coordenadoria de Estudos, Pesquisas e Relações de Trabalho – (CRT)** é unidade programática da Secretaria de Estado, Emprego e Promoção Social (SETP). A CRT planeja, coordena, desenvolve, implanta e acompanha as políticas da SETP nas áreas de relações do trabalho, estudos, pesquisas e publicações relacionadas ao mundo do trabalho.

**Coordenadoria de Programas Especiais de Enfrentamento da Pobreza – (CEP)**

Compete o planejamento, a coordenação, a implantação, o desenvolvimento, o acompanhamento e a avaliação de programas, projetos e atividades de enfrentamento da fome, miséria e da pobreza, tendo segurança alimentar como direito humano básico.

**O Programa Leite para as Crianças do Paraná**, é destinado à diminuição da desnutrição, sendo prioritário o atendimento de crianças de 6 a 36 meses de idade, pertencentes a famílias com renda média per capita mensal inferior a meio salário mínimo, através da distribuição de leite fluido pasteurizado, com teor mínimo de gordura de 3% e enriquecido com Ferro e Vitaminas A e D.

O Programa também tem como princípio fomentar o desenvolvimento das cadeias locais e regionais do leite, a partir do poder de compra gerado diariamente para atender as demandas do programa, bem como pelas exigências de qualidade e articulação com investimentos na produção e beneficiamento do produto.



ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL

**A Coordenadoria de Intermediação de Mão-de-Obra – (CIM)** é atividade integrante do Sistema Público de Emprego, por meio da qual são aproximados os interesses dos trabalhadores e empresários, facilitando aos primeiros a colocação no mercado de trabalho e, ao segundo, a captação de mão-de-obra disponível. Os serviços de Intermediação de Mão-de-Obra são inteiramente gratuitos, e prestado, pelas 117 agências do Trabalhador em municípios paranaenses. Tem como objetivos possibilitar ao trabalhador a sua colocação ou recolocação no mercado de trabalho, visando a redução da tempo que permanece desempregado; Orientar os trabalhadores sobre o Programa de Educação Especial( treinamento e reciclagem); Fornecer informações sobre a oferta e demanda de mão-de-obra; Implementar o Programa Disque Pequenos Serviços; Orientar o trabalhador sobre a possibilidade de financiamento de atividades produtivas capazes de gerar auto - sustentação; Articular com órgãos afins o desenvolvimento dos Programas de Apoio à Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho e Pró-Egresso; Expandir os serviços de intermediação de mão-de-obra para o meio rural; Assegurar ao beneficiário do seguro - desemprego a rápida reinserção no mercado de trabalho; Conhecer o perfil da mão -de - obra disponível no mercado de trabalho local; Conhecer e implantar ações que contenham o fluxo migratório; Expandir o Programa do Disque Pequenos Serviços. Se destina ao trabalhador pretendente ao ingresso ou reingresso no mercado de trabalho e ao empresariado. A SETP participa promovendo treinamento, fornecendo material operacional padronizado e de consumo específico, móveis e equipamentos necessários, orientação técnico e supervisão periódica, com o apoio financeiro do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

**Assistência Social no Paraná – (NUCLEAS)** a Assistência Social do Paraná busca o fortalecimento da família, elevando os índices de inclusão social e aumentando a qualidade de vida de seus destinatários. As ações de Assistência Social são desenvolvidas por meio de articulação entre a União, o Estado, os Municípios e a Sociedade Civil. Estimula a participação ativa das comunidades rurais e urbanas para a redução das desigualdades sociais, por meio de capacitação, qualificação e iniciação ao trabalho.

**A Coordenadoria de Desenvolvimento Integrado – (CDI)** estimula a participação ativa das comunidades rurais e urbanas para a redução das desigualdades sociais, por meio de capacitação, qualificação e iniciação ao trabalho.

**A Coordenadoria de Apoio à Gestão Municipal da Política de Assistência Social – (CGM)** compete o planejamento, a coordenação e o desenvolvimento de ações que visem ao fortalecimento de um sistema descentralizado e participativo da Política de Assistência Social, no Estado do Paraná, visando à gestão municipal ou regionalizada e com interfaces com as demais políticas públicas setoriais.



ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL

**A Diretoria Geral – (DG)** compete as responsabilidades fundamentais nos tempos do art.43 e as atribuições comuns contidas no art.47 da Lei nº8.485, de 03 de junho de 1987; promover a administração geral da Secretaria, por intermédio dos grupos setoriais e das unidades do nível de execução programática; propor a contratação de empresas de auditoria para verificação sistemática da coerência, forma e conteúdo das atividades da Secretaria; acompanhar , supervisionar e assessorar os Escritórios Regionais da Secretaria no desenvolvimento de suas ações; e desempenhar outras atividades correlatas.

**Núcleo de Coordenação Estadual do Sistema Nacional de Emprego – (CESINE)** visa a coordenação da instalação, da desativação, da estruturação e do gerenciamento da rede estadual de agências de emprego interligadas ao SINE, visando a integração das políticas de trabalho, emprego e renda da SETP a outras áreas de atuação governamental e de organizações da sociedade civil.

**Núcleo de Contratos, Convênios, Locações e Licitações – (NCL)** compete o acompanhamento dos contratos, convênios, locações e licitações, no que se refere à sua vigência, prestando informações aos interessados e providenciando , ainda, a publicação dos extratos correspondentes.

**Núcleo de Informática e Informação – (NII)** compete a elaboração do Plano de Ação de Informática e Informação da SERT, em conjunto com representantes do Comitê de Usuários de Informática da Secretaria, de suas entidades vinculadas e representantes da Companhia de Informática do Paraná – CELEPAR.

## GRUPOS SETORIAIS

**Grupo de Planejamento Setorial: (GPS);**

**Grupo Financeiro Setorial: (GFS);**

**Grupo de Recursos Humanos Setorial: (GRHS).**

Aos grupos setoriais cabem as atividades constantes dos artigos 39,40,41 e 42, respectivamente, da Lei nº 8.485 de 03 de junho de 1987, e ainda as atribuições contidas nos regulamentos das Secretarias de Estado do Planejamento e Coordenação Geral, da Fazenda e da Administração e da Previdência , respectivamente.

**Grupo de Recursos Humanos Setorial – (GRHS)** o grupo de Recursos Humanos Setorial funciona como uma extensão da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência (SEAP). Aqui na SETP, está vinculado a Diretoria Geral. Ao Grupo de Recursos Humanos Setorial compete, além de outras atribuições, constantes do artigo 42 da Lei nº 6.636 , as seguintes:



ESTADO DO PARANÁ  
SECRETARIA DE ESTADO DO TRABALHO,  
EMPREGO E PROMOÇÃO SOCIAL  
GRUPO DE RECURSOS HUMANOS SETORIAL

Prestar informações aos funcionários a respeito de seus interesses funcionais;  
Promover a perfeita integração entre a Secretaria de Estado da Administração e da Previdência e a Secretaria de Estado do Trabalho e Promoção Social – SETP;

Articular junto ao Departamento de Recursos Humanos da – SEAP para fins de elaboração de programas de treinamento e desenvolvimento de Recursos Humanos;

Orientar as unidades da Secretaria, em assuntos relativos aos servidores;

Participar na elaboração de trabalhos técnicos desenvolvidos pelo Departamento de Recursos Humanos de SEAP;

Manter e controlar os quadros de pessoal dos diversos regimentos jurídicos da Secretaria;

Controlar as disposições funcionais;

Controlar a movimentação de pessoal entre os diversos setores;

Emitir guias médicas a serem encaminhadas à DIMS ( Divisão de Medicina e Saúde), para concessão de licenças médicas de funcionários da SETP;

Prever mensalmente despesas com pessoal;

Fazer a manutenção da folha de pagamento ( implantar, alterar, excluir vencimentos, vantagens e devoluções) dos funcionários da SETP;

Fazer manutenção do histórico funcional e dados cadastrais dos funcionários da SETP;

Supervisionar e controlar a frequência;

Desempenhar outras atividades compatíveis com área de RH e determinadas pelas SETP ou SEAP.

Ao final de cada bimestre o GRHS, de posse dos relatórios de supervisão, coordenação e de acompanhamento terá condições de avaliar se as atividades desenvolvidas pelos estagiários, estão de acordo com as áreas de formação e se os estagiários estão tendo a devida supervisão tanto por parte das Instituições de Ensino como pela SETP. Nos casos em que isto não estiver ocorrendo, caberá ao GRHS propor o remanejamento para outra unidade ou até mesmo o desligamento do estagiário.

Além da implantação desses novos procedimentos visando um efetivo acompanhamento, poderá ainda a SETP cumprir o seu papel de orientação, proporcionando aos seus estagiários a possibilidade de contato com profissionais que atuam diretamente na área do Trabalho e na área Social, através de palestras com temas de interesse geral que ocorrerão mensalmente sempre na última sexta-feira do mês no horário das 17:00h com a participação de todos os estagiários.

#### 4.3 PLANO DE IMPLANTAÇÃO

Caberá ao GRHS a apresentação do projeto, ao Secretário de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social, bem como o Diretor Geral da Pasta, objetivando a autorização para proceder a implantação do mesmo no âmbito da SETP. Feito isso o seguinte passo será a conscientização, não só das chefias imediatas como dos supervisores locais e do quadro atual de estagiários, sobre a importância da supervisão do estágio profissional, objeto do presente projeto. Essa conscientização será feita de forma coletiva, onde os envolvidos serão convidados a participar de uma apresentação onde será demonstrado a diferença do modelo atual e do modelo ideal na condução do estágio.

As Instituições de Ensino por sua vez, também deverão tomar consciência da sua importância no contexto e para isso nas contratações e renovações de estágio dos próximos seis meses, um funcionário do GRHS entrará em contato pessoalmente com as instituições explicando a importância do efetivo acompanhamento dos estagiários. Ao fim dos primeiros seis meses esse contato

ocorrerá cada vez que surgir uma Instituição que ainda não tenha tido alunos estagiando na SETP.

O custo de implantação para a SETP é praticamente zero, uma vez que não depende de recursos financeiros, envolvendo somente a boa vontade dos participantes.

A implantação do Projeto obdecerá o seguinte cronograma:

<b>Atividade</b>	<b>JULHO 2007</b>	<b>A partir de AGOSTO 2007</b>
Apresentação do Projeto para Secretário de Estado e Diretor Geral da SETP	X	
Apresentação do Projeto para chefias, supervisores e estagiários.	X	
Apresentação do Projeto nas Instituições de Ensino com alunos estagiando na SETP	X	
Implantação do Projeto		X

#### 4.4 RESTRIÇÕES AS PROPOSTAS

Por parte da Administração Pública Estadual: a descontinuidade do projeto, face as constantes mudanças gerenciais;

Por parte das Instituições de Ensino: falta de condições para o efetivo acompanhamento de seus alunos, enquanto estagiários profissionais dentro da Administração Pública Estadual.

## Capítulo V– CONCLUSÃO

Entendendo que os estagiários profissionais de hoje serão os atores do desenvolvimento futuro, a SETP estará também cumprindo o seu papel social, através do seu processo de estágio preparando estudantes de forma a habilitá-los para o mercado de trabalho tornando-os agentes fundamentais para o processo de renovação da sociedade brasileira. Havendo integração entre as Instituições de Ensino e a SETP proporcionando uma participação efetiva de todos no processo de estágio, conscientizados da importância do estágio profissional com certeza não só os alunos serão beneficiados como também cada uma das partes envolvidas no processo.

A busca de soluções para os problemas vivenciados, entre eles o da falta de supervisão no estágio profissional, parece ser uma prática interminável. Elaborar um elenco de sugestões não uma das tarefas mais difíceis muitas delas são coerentes e fáceis de serem implementadas. Porque elas, então não são concretizadas? Talvez porque falte maior comprometimento das pessoas que estão frente ao processo. Muitas vezes observa-se que os agentes envolvidos recuam em suas propostas por não se sentirem apoiados na luta por um ideal. Além disso, a desinformação pode ser outro elemento que dificulta a implantação de novas idéias.

Conclui-se portanto, que o Estágio Profissional só alcançara um nível de qualidade satisfatória quando os seus responsáveis compreenderem a Tríade de Sustentação: Conhecimento, pois o estágio ensina a fazer; Comunicação, para que os alunos avaliem o que estão aprendendo e Comprometimento, integrando Instituições de Ensino, alunos e Organização (no caso do presente projeto a Secretaria do Trabalho, Emprego e Promoção Social).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANASTASIOU, Lea das graças Camargos. Construindo a docência no ensino superior: relação entre saberes pedagógicos e saberes científicos. In: Rosa, Dalva E. Gonçalves, et al. (Orgs) **Didáticas e práticas de ensino: interfaces com diferentes saberes e lugares formativos**. Rio de Janeiro: DP & A, 2002.

CHAUÍ, Marilena. Ideologia e Universidade. In: OLIVEIRA, Francisco de PAOLI, Maria Célia, et al. (Orgs). **Os sentidos da democracia: políticas do dissenso e hegemonia global**. Petrópolis: Vozes, 1999.

BUSATO, Zelir Salet. **Avaliação nas Práticas de Ensino e Estágios**. Porto Alegre: Mediação, 2005.

FILHO, Geraldo Inácio. **A monografia na universidade**. 7ª edição. Campinas: Papyrus, 2004.

FONSECA, M. Aula universitária e inovação. In CASTANHO, M. (Org). **Pedagogia universitária: a aula em foco**. 2ª edição. São Paulo: Papyrus, 2001, p. 161 –191.

KENSKI, Vani Moreira. O ensino e os recursos didáticos de uma sociedade cheia de tecnologias. In VEIGA, Ilma passos Alencastro (Orgs) **Didática: o ensino e suas relações**. 2ª edição. São Paulo: Papyrus, 1996, p. 127 – 147.

PACCHIONI, Margareth. **Estágio & Supervisão – uma reflexão sobre aprendizagem significativa**. Americana: Stiliano, 2000.

TEDESCO, Juan Carlos. **O novo pacto educativo**. São Paulo: Ática, 1995

## ANEXO 1 - Formulário de Coleta de Dados

### Questionário

Estagiários

1. Nome (opcional): \_\_\_\_\_

2. Instituição de ensino:

- |                                    |                                  |                                |                                     |
|------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Curitiba  | <input type="checkbox"/> FACEL   | <input type="checkbox"/> FAMEC | <input type="checkbox"/> FAPI       |
| <input type="checkbox"/> FIES      | <input type="checkbox"/> OPET    | <input type="checkbox"/> PUC   | <input type="checkbox"/> Santa Cruz |
| <input type="checkbox"/> SPEI      | <input type="checkbox"/> Tuiuti  | <input type="checkbox"/> UFPR  | <input type="checkbox"/> Uniandrade |
| <input type="checkbox"/> UniBrasil | <input type="checkbox"/> Unicenp |                                |                                     |

3. Curso

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Administração       | <input type="checkbox"/> Ciências Contábeis | <input type="checkbox"/> Ciências Econômicas |
| <input type="checkbox"/> Direito             | <input type="checkbox"/> Des. Industrial    | <input type="checkbox"/> Eng. Cartográfica   |
| <input type="checkbox"/> Letras              | <input type="checkbox"/> Marketing          | <input type="checkbox"/> Pedagogia           |
| <input type="checkbox"/> Rel. Internacionais | <input type="checkbox"/> Serviços Sociais   | <input type="checkbox"/> Sist. De Informação |

4. Ano/ Período:

- |  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1º ano/1º per | <input type="checkbox"/> 1º ano/2º per | <input type="checkbox"/> 2º ano/1º per | <input type="checkbox"/> 2º ano/2º per |
| <input type="checkbox"/> 3º ano/1º per | <input type="checkbox"/> 3º ano/2º per | <input type="checkbox"/> 4º ano/1º per | <input type="checkbox"/> 4º ano/2º per |

## 5. Unidade em que se realiza o estágio:

- |  |                                    |                              |                                |
|--|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ass. Jurídica | <input type="checkbox"/> Conselhos | <input type="checkbox"/> CDI | <input type="checkbox"/> CEP   |
| <input type="checkbox"/> CGE           | <input type="checkbox"/> CGM       | <input type="checkbox"/> CQP | <input type="checkbox"/> CRT   |
| <input type="checkbox"/> CSD           | <input type="checkbox"/> GFS       | <input type="checkbox"/> GPS | <input type="checkbox"/> GRHHS |
| <input type="checkbox"/> NII           | <input type="checkbox"/> NUCLEAS   |                              |                                |

## 6. Tempo de estágio na unidade:

- até 3 meses                       de 3 a 6 meses                       de 6 a 12 meses
- a partir de 12 meses

## 7. Principais atividades que desempenha na unidade:

---

---

---

## 8. Na sua opinião, qual a função do estágio?

O estágio deve proporcionar ao estudante, a complementação do ensino e da aprendizagem, através de um aprendizado na dimensão do saber tácito, ou seja, que se aprende pela imitação e pelo adestramento, afim de satisfazer o mercado de trabalho.

Considera-se estágio, as atividades que proporcionam ao estudante, aprendizagem social, profissional e cultural, pela participação em situações reais de vida e trabalho vinculado a sua área de formação.

Caracteriza-se estágio, a colocação do estudante como uma mera intermediação de mão-de-obra e como contribuição para que este seja um instrumento de fraude aos direitos sociais.

Outros. Qual? \_\_\_\_\_

---

---

---

**9. Seu estágio é:**

Estágio curricular     Estágio profissional     “Os dois”

**10. Há um acompanhamento do estágio por parte da Instituição de Ensino?**

Sim                       Não                       As vezes

**11. Se a resposta é sim, como é feito?**

- Através de parecer escrito.
- Através de relatórios de estágio.
- Através de visitas do coordenador da Instituição de Ensino.
- Através do contrato da Instituição de Ensino com a unidade concedente.
- Outros.

## ANEXO 2 – Formulário de Coleta de Dados

### QUESTIONÁRIO

Supervisores(as)

1. Nome (opcional): \_\_\_\_\_

2. Unidade de trabalho:

Ass. Jurídica     Conselhos     CDI     CEP

CGE     CGM     CQP     CRT

CSD     GFS     GPS     GRHHS

NII     NUCLEAS

3. Na sua opinião, qual a função do estágio?

O estágio deve proporcionar ao estudante, a complementação do ensino e da aprendizagem, através de um aprendizado na dimensão do saber tácito, ou seja, que se aprende pela imitação e pelo adestramento, afim de satisfazer o mercado de trabalho.

Considera-se estágio, as atividades que proporcionam ao estudante, aprendizagem social, profissional e cultural, pela participação em situações reais de vida e trabalho vinculado a sua área de formação.

Caracteriza-se estágio, a colocação do estudante como uma mera intermediação de mão-de-obra e como contribuição para que este seja um instrumento de fraude aos direitos sociais.

Outros. Qual \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Quais os critérios utilizados para a contratação dos estagiários?

Através da apresentação, postura, comunicação.

A partir de um determinado curso, que proporcionará a utilização do conhecimento teórico adquirido em sala de aula o qual poderá ser colocado em prática no dia-a-dia.

Por experiência profissionais anteriores.

Outros. Qual? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**5. É feito esse acompanhamento?**

Através de parecer escrito.

Através de relatórios de estágio.

Através de visitas do coordenador da instituição de ensino.

Através do contrato da instituição do ensino com a unidade concedente.

Outros.

## Questionário

Coordenadores(as)

1. Nome (opcional): \_\_\_\_\_

2. Instituição de ensino:

- |                                    |                                  |                                |                                     |
|------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Curitiba  | <input type="checkbox"/> FACEL   | <input type="checkbox"/> FAMEC | <input type="checkbox"/> FAPI       |
| <input type="checkbox"/> FIES      | <input type="checkbox"/> OPET    | <input type="checkbox"/> PUC   | <input type="checkbox"/> Santa Cruz |
| <input type="checkbox"/> SPEI      | <input type="checkbox"/> Tuiuti  | <input type="checkbox"/> UFPR  | <input type="checkbox"/> Uniandrade |
| <input type="checkbox"/> UniBrasil | <input type="checkbox"/> Unicenp |                                |                                     |

3. Curso

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Administração       | <input type="checkbox"/> Ciências Contábeis | <input type="checkbox"/> Ciências Econômicas |
| <input type="checkbox"/> Direito             | <input type="checkbox"/> Des. Industrial    | <input type="checkbox"/> Eng. Cartográfica   |
| <input type="checkbox"/> Letras              | <input type="checkbox"/> Marketing          | <input type="checkbox"/> Pedagogia           |
| <input type="checkbox"/> Rel. Internacionais | <input type="checkbox"/> Serviços Sociais   | <input type="checkbox"/> Sist. De Informação |

4. O estágio está previsto na grade curricular do curso?

- Sim                       Não

**5. É feito o acompanhamento do estágio pela Instituição de Ensino?**

Sim

Não

As vezes

**6. Como é feito esse acompanhamento?**

Através de parecer escrito.

Através de relatórios de estágio.

Através de visitas do coordenador da Instituição de Ensino.

Através do contrato da Instituição de Ensino com a unidade concedente.

Outros.

**7. Na sua opinião, qual a função do estágio?**

O estágio deve proporcionar ao estudante, a complementação do ensino e da aprendizagem, através de um aprendizado na dimensão do saber tácido, ou seja, que se aprende pela imitação e pelo adestramento, afim de satisfazer o mercado de trabalho.

Considera-se estágio, as atividades que proporcionam ao estudante, aprendizagem social, profissional e cultural, pela participação em situações reais de vida e trabalho vinculado a sua área de formação.

Caracteriza-se estágio, a colocação do estudante como uma mera intermediação de mão-de-obra e como contribuição para que este seja um instrumento de fraude aos direitos sociais.

Outros. Qual? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_