UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

BRUNA LEVANDOSKI MARTINS

A QUALIDADE DAS EXPERIÊNCIAS ADQUIRIDAS COM A PRÁTICA DE ESTÁGIOS NO CURSO DE TURISMO DA UFPR

CURITIBA

2019

BRUNA LEVANDOSKI MARTINS

A QUALIDADE DAS EXPERIÊNCIAS ADQUIRIDAS COM A PRÁTICA DE ESTÁGIOS NO CURSO DE TURISMO DA UFPR

Projeto de Planejamento e Gestão em Turismo apresentado no Curso de Turismo da Universidade Federal do Paraná – Setor de Ciências Humanas, como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Turismo.

Orientadora: Profª Drª Juliana Medaglia Silveira

CURITIBA

2019

Dedico este trabalho à minha mãe, Guiomar, e meus avós, Wanda e Francisco, que sonharam com a minha formação na UFPR, que são a minha base e que me apoiaram em tudo. Grata por todo o amor que me deram e pela educação que me ensinaram. Ao meu melhor amigo Victor, pela paciência durante esse trajeto e por não me deixar desistir.

E dedico à mim, por superar as dificuldades e ansiedades de uma formação superior, estou certa de que sou vencedora.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à Deus pela vida e pelas oportunidades que me concedeu. Sem Ele nada seria possível.

À minha orientadora Profª Draª Juliana Medaglia, cuja dedicação e paciência serviram como pilares de sustentação para a conclusão deste trabalho, e ao Profº Drº Carlos Eduardo Silveira, por não desistir de mim.

À Secretária da Coordenação de Turismo, Carla, pelas palavras de incentivo para que eu finalizasse a graduação e por toda a ajuda durante as pesquisas que realizei.

Agradeço à minha mãe, que batalhou muito para me oferecer uma educação de qualidade, e em diversas ocasiões se colocou em segundo plano para priorizar a mim. Aos meus avós, que sempre acreditaram no meu potencial e nunca negaram uma palavra de incentivo.

Ao meu amigo Victor, que foi compreensivo nos momentos em que permaneci distante e que a ansiedade e o nervosismo ficaram mais fortes.

Agradeço também aos professores incríveis do Curso de Turismo da UFPR que sempre serão lembrados, por todo o conhecimento ensinado e por toda a experiência compartilhada.

Alguns homens veem as coisas como são, e dizem ‘por quê?’ Eu sonho com as coisas que nunca foram e digo ‘por que não?'

George Bernard Shaw

RESUMO

Esta pesquisa objetiva conhecer a percepção dos discentes do curso de Turismo da Universidade Federal do Paraná, quanto à importância da prática do estágio não obrigatório e sua contribuição na formação do perfil profissional do turismólogo. Para alcançar o objetivo foi realizada uma pesquisa documental sobre as empresas que atualmente contratam estagiários e quais as áreas de atuação no mercado de trabalho, e também uma pesquisa de campo através da aplicação de questionários aos discentes sobre as percepções quanto às práticas da atividade, avaliações e acompanhamento e orientação. Após a obtenção dos resultados, realizou-se uma análise qualitativa e quantitativa que evidenciaram que o estágio praticado é uma experiência que contribui para a formação do perfil profissional e que a principal razão para a prática é a aquisição de experiência, conforme percepção dos discentes. Pode-se concluir que esta prática é indispensável para a formação acadêmica, e que deve ser acompanhada mais atentamente pelo curso, de forma a melhorar as experiências adquiridas.

Palavras-chave: Estágio não obrigatório, orientação, turismo, formação profissional.

ABSTRACT

This research aims to know the perception of students of the Tourism course of the Federal University of Paraná, regarding the importance of the practice of non-compulsory internship and its contribution in the formation of the professional profile of the turismologist. In order to reach the objective, a documentary research was carried out about the companies that currently hire interns and which are the areas of activity in the labor market, as well as a field research through the application of questionnaires to the students about the perceptions about the activity practices, evaluations. and follow-up and guidance. After obtaining the results, a qualitative and quantitative analysis was performed that showed that the practiced internship is an experience that contributes to the formation of the professional profile and that the main reason for the practice is the acquisition of experience, according to the students' perception. It can be concluded that this practice is indispensable for the academic formation, and that it should be followed more closely by the course, in order to improve the acquired experiences.

Keywords: Non-compulsory internship, orientation, tourism, vocational training.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – O PERFIL DO ESTAGIÁRIO DE TURISMO DA UFPR 41
FIGURA 2 – FLUXO GERAL DE ELABORAÇÃO DE DOCUMENTO.....56

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – TOTAL GERAL DE CONTRATOS 38
GRÁFICO 2 – MOTIVAÇÕES PARA A PRÁTICA DE ESTÁGIOS 42
GRÁFICO 3 – MEIOS DE ACESSO ÀS VAGAS 43
GRÁFICO 4 – ÁREAS DE ATUAÇÃO 44
GRÁFICO 5 – ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO ESTÁGIO 47
GRÁFICO 6 – AMBIENTE DE ESTÁGIO 47
GRÁFICO 7 – VISÃO DE MERCADO DE TRABALHO 48
GRÁFICO 8 – ASPECTOS DA PRÁTICA DE ESTÁGIOS 48

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – DISCIPLINAS RECOMENDADAS PARA O PRIMEIRO SEMESTRE ..34
TABELA 2 – DISCIPLINAS RECOMENDADAS PARA O SEGUNDO SEMESTRE..34
TABELA 3 – MÉDIA DE CONTRATOS ENTRE 2017 A 2019.....35
TABELA 4 – TOTAL GERAL DE CONTRATOS POR SEGMENTO 39
TABELA 5 – DURAÇÃO DOS ESTÁGIOS.....45
TABELA 6 – QUANTIDADE DE CONTRATOS POR ÁREA DE ATUAÇÃO 45
TABELA 7 – EMPRESAS QUE MAIS CONTRATAM.....46
TABELA 8 – MODELO AVALIAÇÃO DE ESTÁGIOS E RELATÓRIOS - ELOGIOS .49
TABELA 9 – MODELO AVALIAÇÃO DE ESTÁGIOS E RELATÓRIOS - CRÍTICAS 50
TABELA 10 – ORIENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE ESTÁGIOS 50
TABELA 11 – SUGESTÕES DE AVALIAÇÃO E ORIENTAÇÃO DE ESTÁGIOS 51
TABELA 12 – RENDIMENTO ACADÊMICO COM A PRÁTICA DE ESTÁGIOS.....51
TABELA 13 – PLANO EMPRESARIAL SURVEYMONKEY “EQUIPE AVANÇADO” 59
TABELA 14 – BENEFÍCIOS DA CRIAÇÃO DE NOVO MODELO DE AVALIAÇÃO..61

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 14
1.1 OBJETIVOS 15
1.2 PROBLEMA 16
1.3 PRESSUPOSTOS 16
1.4 ESTRUTURA 17
2 MARCO TEÓRICO 18
2.1 ESTÁGIO: DEFINIÇÃO, LEGISLAÇÃO E APLICAÇÃO NO TURISMO 18
2.1.1 Definição teórica de estágio 19
2.1.2 Legislação nos estágios: a prática regulamentada 20
2.1.3 Estágio e aplicação na profissão de turismo 21
2.1.4 A prática de estágios não obrigatórios no Curso de Turismo da UFPR 23
2.2 APRENDIZAGENS: APRENDIZAGEM NO TRABALHO, NOÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS 25
2.2.1 Aprendizagem no trabalho 26
2.2.2 Noção de competências 27
2.2.3 Aprendizagem e desenvolvimento de competências 29
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 31
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS 37
4.1 PESQUISA DOCUMENTAL: LEVANTAMENTO DOS CONTRATOS DE ESTÁGIO FIRMADOS PELO DETUR-UFPR 38
4.2 PESQUISA DE CAMPO: CARACTERIZAÇÃO DA PRÁTICA DE ESTÁGIOS SOB A ÓTICA DOS DISCENTES 39
4.2.1 O Perfil dos estagiários 40
4.2.2 Características do estágio 44
4.2.3 Experiências percebidas e avaliação dos estágios pelos discentes 46
5 PROJETO DE TURISMO 53
5.1 RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO CURRICULAR NÃO OBRIGATÓRIO DE TURISMO 53
5.2 CRIAÇÃO DO NOVO RELATÓRIO 55
5.2.1 Fluxo geral da criação de novo relatório 56
5.2.2 Descrição dos Recursos Humanos envolvidos em cada etapa 58
5.2.3 Custos do relatório 58

5.2.4 Retorno social do investimento 59
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 62
REFERÊNCIAS.....66
APÊNDICE 1 – FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS 71
APÊNDICE 2 – RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO.....75

1 INTRODUÇÃO

O estágio é um período muito importante na vida dos discentes pois, além de ser possível colocar em prática os fundamentos teóricos que são ensinados em sala de aula, é também uma forma de adquirir experiências profissionais relacionando-as ao cotidiano da Universidade. Belloni (1992, p. 73-4) salienta que “a universidade tem a função de gerar conhecimento que seja tanto voltado para o avanço da fronteira da ciência, da arte, da cultura, quanto para o encaminhamento da solução dos problemas atuais e prementes dos grupos sociais majoritários”. Também Paviani (1986) reforça que os conhecimentos proporcionados pela universidade devem servir para a solução dos problemas concretos que afligem o homem e a sociedade.

Nesta perspectiva, ressalta-se que a universidade mais do que habilitar estudantes para atuar como profissionais no mercado de trabalho deve formá-los homens, cidadãos e profissionais – homens pensantes – que busquem continuamente novos caminhos e que sejam capazes de influir sobre a realidade onde vão atuar, em uma perspectiva de mudança, a partir de uma visão crítica desta mesma realidade (FÁVERO, 1995).

Nessa visão e, considerando que a complexidade de uma formação gera mudanças, infere-se a importância de discutir as perspectivas frente ao Curso de Bacharelado em Turismo da Universidade Federal do Paraná, a partir de uma reflexão que permita um maior aprofundamento das atividades extracurriculares, a qual embasará rumos e valores do discente durante o curso e pós formação.

Segundo Trigo (1998, p. 178) “a formação profissional em turismo não está desvinculada da educação em geral, de suas novas faces, perspectivas e dificuldades”. Ansarah (2001) adverte que na educação universitária em turismo:

> Infelizmente não existe hoje a preocupação voltada para a consciência crítica dos alunos, tampouco para o desenvolvimento do pensamento crítico, mas sim do imediatismo profissional, da sua experiência prática tão requisitada pelo mercado de trabalho. (ANSARAH, 2001, p. 13)

Convém também salientar Trigo (2002, p. 21) quando discute os cursos de bacharelado em turismo e diz que “a academia não deve preparar profissionais apenas para o mercado, mas para a sociedade geral, trabalharmos com turismo em um país como o nosso, com altos índices de concentração de renda, violência,

ignorância e corrupção exigem conhecimentos acompanhados dos conceitos de ética, educação integral, sustentabilidade e cidadania".

Para tanto, é necessário contar com uma boa orientação profissional e psicológica dentro do curso que, além de auxiliar durante todo o percurso, também poderá ampliar o olhar do aluno para ultrapassar o senso comum, indicar alguns possíveis imprevistos que possam surgir e criar alternativas para solucionar os problemas.

> 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. (Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, p. 1)

Pode-se compreender assim, que a prática complementa a teoria e a torna mais significativa. Portanto, o estágio é uma forma de interação social indispensável para que o processo de ensino e aprendizagem seja efetivo, uma vez que os conhecimentos servem para a solução de problemas e, a partir do estágio, podem também impulsionar uma posterior investigação científica. Espera-se, assim, que o estagiário saia do contexto teórico/acadêmico e entre em contato com o mundo profissional, observando, registrando e coletando informações que irão auxiliá-lo a diagnosticar o problema central e desenvolver projetos ao longo do caminho.

O estágio, no que diz respeito ao desenvolvimento da carreira profissional, é uma etapa importante, que além de adquirir experiências, permite ao estudante adquirir conhecimento, outras competências antes não observadas ou não desenvolvidas, e uma relação prática da teoria vista em sala de aula. Além disso, o estágio impulsiona o início da carreira profissional no mercado de trabalho, possibilitando ao aluno um aprendizado mais utilitário dos campos de atuação da sua profissão.

1.1 OBJETIVOS

● Objetivo Geral

Elaborar um novo modelo de relatório de avaliação e orientação de estágios não obrigatórios praticados pelos discentes do Curso de Turismo da Universidade Federal do Paraná.

● Objetivos Específicos

Para atingir o objetivo geral proposto indica-se os seguintes objetivos específicos:

- Descrever as principais contribuições dos estágios para a formação profissional do turismólogo, do ponto de vista dos discentes;
- Identificar as empresas que mais contratam estagiários;
- Apresentar a atual situação dos estágios ofertados pela Universidade Federal do Paraná em Curitiba, e as perspectivas dos discentes quanto à oferta.

1.2 PROBLEMA

De que forma a experiência do estágio contribui para a formação do profissional de turismo formado pela UFPR?

1.3 PRESSUPOSTOS

Diante dos objetivos elaborados e do problema encontrado, é possível discutir os seguintes pressupostos:

- os estágios atualmente servem como alavanca profissional, e possuem plano de carreira desde o início das contratações;
- os alunos que buscam estágios o fazem, em primeiro lugar, visando a questão financeira;
- os estágios atualmente permitem a aplicação da teoria ensinada em sala de aula, durante o dia-a-dia de trabalho.

1.4 ESTRUTURA

No capítulo um são abordados os objetivos gerais e específicos, o problema e os pressupostos do projeto. No capítulo dois são abordados o marco teórico com as definições de estágio, legislação e aplicação no turismo e a aprendizagem e noção e desenvolvimento de competências. No capítulo três são abordados os procedimentos metodológicos. No capítulo quatro são abordadas as considerações finais. Por fim, no capítulo cinco são abordadas as referências bibliográficas.

2 MARCO TEÓRICO

A fundamentação teórica é um fator relevante ao que se refere ao desenvolvimento da pesquisa. Para que se analise de maneira mais profunda a temática delimitada, algumas proposições relacionadas à mesma foram elencadas, sendo as quais: definição, legislação e aplicação do estágio no turismo e aprendizagem no trabalho, noção e desenvolvimento de competências, sendo abordado também a questão regulamentar do estágio no âmbito do Curso de Turismo da Universidade Federal do Paraná (UFPR), e a relação com a aquisição de experiências.

2.1 ESTÁGIO: DEFINIÇÃO, LEGISLAÇÃO E APLICAÇÃO NO TURISMO

No cenário atual do mercado de trabalho, o estágio é uma prática muito comum no mundo acadêmico e nas diversas empresas espalhadas pelo mundo. Abordar este assunto tornou-se uma ação recorrente nos últimos anos, principalmente para os estudantes, que visam a sua colocação profissional para poder desenvolver a carreira. Logo após a entrada no mundo acadêmico, fica mais evidente que muitos estudantes buscam, através do estágio, iniciar a sua jornada profissional para não somente ter as primeiras vivências da profissão, mas também para adquirir experiência, conteúdo, conhecimento, descobrir-se profissionalmente e se preparar da melhor forma possível para as demandas exigidas pelas empresas. Brinkhus (2008) complementa que o estágio é entendido como uma forma de expansão de conhecimentos, portanto, é bem visto pelas instituições de ensino, que o atribuem, em alguns cursos, como prática obrigatória nas grades curriculares de graduação.

Apesar desta prática ser amplamente compartilhada entre os acadêmicos e as entidades empregadoras, conforme demonstram Caires e Almeida (2000), são poucos os estudos e as evidências empíricas que permitem corroborá-lo, sendo comuns os questionamentos em relação ao sentido dos estágios na formação dos alunos.

De acordo com Sofia (*apud* CUSTÓDIO; CARRÃO, 2012), no ano de 2009 a economia começou a mostrar sinais de crescimento após a crise de 2008, gerando

maior procura por mão de obra qualificada. No entanto, houve aproximadamente 1,7 bilhões de vagas não preenchidas por falta de profissionais qualificados, em consequência da falta de conhecimento técnico e de experiência. Assim, em razão desse obstáculo, as empresas foram em busca de alternativas, como a contratação de estagiários, uma vez que são talentos a desenvolver e podem se tornar mão de obra qualificada, gerando benefícios para as duas partes envolvidas.

2.1.1 Definição Teórica de Estágio

Brinkhus (2008) definiu os estágios como atividades de aprendizagens social, profissional e cultural, proporcionadas pela participação em situações reais de vida e de trabalho, que serão realizadas na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado. Estas atividades devem ser vinculadas às áreas do curso do estudante, regularmente matriculado e frequente no ensino superior.

Custódio e Carrão (2012) afirmam ainda que a prática de estágio é uma atividade complementar aos estudos e uma alternativa de aprendizagem e qualificação profissional, sendo a aprendizagem um processo de crescimento contínuo como parte do desenvolvimento da vida, feita de forma individual por meio de reorganização e reconstrução de experiência.

Para Halasi (2002 *apud* BARROS; LIMONGI-FRANÇA, 2004), o estágio, quando é adequadamente desenvolvido, orientado e avaliado, cria e aprimora benefícios tangíveis e intangíveis para o aluno: melhora a qualificação acadêmica, evidencia e aprimora qualidades pessoais, estimula a transição da adolescência à vida adulta, facilita a transição da vida acadêmica à profissional, provoca o exercício de educação vocacional, rompe a dicotomia entre o saber e o fazer, rompe o cordão umbilical com a instituição de ensino e oportuniza uma insubstituível experiência de vida.

Nessa linha, Rocha e Piccinini (2012), destacam que os estágios foram criados em décadas anteriores pelas instituições de ensino como um meio de complementação da formação e acesso ao mercado de trabalho. Eles ainda dizem que, atualmente, os estágios confirmam seu dever de ‘inserção profissional organizada’, pois estão estruturados na convergência entre o sistema educativo e

produtivo, no qual a universidade já incorpora aspectos de aprendizado prático à formação. Além disso, o estágio é o momento para testar na prática, em áreas específicas da profissão, o que são de maior interesse do estudante e que o mesmo aprende em sala de aula.

Para concluir, os estágios, segundo as definições acima expostas, são meios de diversificar experiências, um período de teste e confirmação das suas expectativas profissionais.

2.1.2 Legislação nos estágios: a prática regulamentada

Custódio e Carrão (2012) comentam que a primeira citação formal sobre estágio aconteceu em 1972 em um evento que envolveu docentes de práticas pedagógicas. Após cinco anos, em 1997, o estágio foi regulamentado pela Lei nº 6.494. Com o intuito de dar maior atenção a essa prática, no ano de 2008 foi aprovada a Nova Lei do Estágio, o projeto de nº 11.788, que possui modificações e complementos em relação à de 1977.

Desde 2008 o estágio é regido pela Lei nº 11.788, que, conforme o seu art. 1º, o define como “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo dos educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação”. O estágio é uma das formas de entrada de futuros profissionais nas organizações, porém a atividade de estágio não cria vínculo empregatício, podendo ser rescindido antes do término do contrato tanto pela empresa quanto pelo estagiário ou instituição de ensino, quando forem identificadas irregularidades nas condições de estágio, conforme o art. 3º da Lei supracitada. As principais mudanças entre as Leis de 1997 e a de 2008 foram em relação à carga horária, que passou a ficar limitada a seis horas diárias e trinta semanais para o nível superior. Houve, também, restrição à prática do estágio, que deve conter atividades específicas da área de estudo do aluno, tendo como período máximo de realização dois anos.

O estágio também pode ser definido como obrigatório ou não obrigatório, sendo que o primeiro é definido no projeto do curso, cuja carga horária é pré-requisito para a formação do aluno e obtenção do diploma. O segundo é opcional, acrescentado na carga horária complementar, porém obrigatória, como crédito do

curso. No Brasil, os estágios que mais crescem são os não obrigatórios, visto que a maior parte dos estudantes encontra as oportunidades via agentes de integração, que assumem a responsabilidade de intermediadores das vagas, conforme Rocha e Piccinini (2012). A atividade de estágio também poderá ser, ou não, remunerada, sendo que para atividades remuneradas a realização do estágio torna-se, além de uma fonte de conhecimento, uma fonte de renda para os estudantes. Ao ler o atual Projeto Pedagógico do Curso de Turismo da Universidade Federal do Paraná (UFPR), é possível constatar que a experiência de estágio é de caráter obrigatório e também não obrigatório para a conclusão do curso, ou seja, devem ser praticadas as duas formas de estágio (UFPR, 2014).

2.1.3 Estágio e aplicação na profissão de turismo

A profissão de turismólogo é regida pela Lei nº 12.591, de 18 de janeiro de 2012, embora já existissem, antes disso, cursos de turismo sendo ofertados. Entretanto, como tal profissão não é regulamentada, mas sim apenas reconhecida, profissionais de qualquer área podem atuar em empresas de qualquer porte e natureza. Conforme Ribeiro (2004, p. 20):

> A competência individual é entendida neste estudo como a capacidade da pessoa em transformar os seus conhecimentos, suas habilidades, e atitudes em resultados práticos favoráveis ao seu desempenho e posição no mercado de trabalho. Entende-se, que é fundamental a reunião destes três fatores para que o indivíduo se consolide como um profissional competente frente às diversas realidades impostas. Ou seja, não basta apenas ter o conhecimento, mas precisa-se saber como aplicá-lo; ou ainda, não basta saber aplicá-lo, se não se houver a atitude certa diante de situações imprevisíveis. Enfim, é o somatório destas condições que permitirá ao indivíduo se estabelecer como um indivíduo competente.

Complementando o exposto, Nisembaum (2000), Brandão e Guimarães (1999) definem que ter competência significa possuir características fundamentais que são relacionadas a uma performance superior numa tarefa ou situação, e envolvem conhecimentos, habilidades e atitudes que permitem a um profissional um excelente desempenho em diversas circunstâncias de trabalho. A realidade dos profissionais que atuam no setor turístico não difere da situação geral apresentada, mesmo não sendo uma profissão regulamentada.

O estágio, conforme também consta na Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, artigo 1º § incisos 1º § 2º faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando; 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. Para Murari e Helal (2009), o estágio é um mecanismo capaz de oportunizar a aproximação e o entrosamento entre empresa, escola, aluno e sociedade e a prática social, ajudando no atendimento das necessidades da educação e da demanda por profissionais competentes.

Assim, diante das necessidades relacionadas à formação do turismólogo, a prática de estágio é um dos caminhos para complementar o conhecimento durante a graduação e auxiliar no desenvolvimento profissional, pois há a possibilidade de unir a teoria aprendida no meio acadêmico com a prática no mercado de trabalho. Conforme Roesch (1996 *apud* MESQUITA; FRANÇA, 2011), o conhecimento é algo que é construído e o aluno, ao estar inserido nas organizações, levantando situações problemáticas, propondo sistemas, avaliando planos e programas, testando modelos e instrumentos, está auxiliando na construção do seu conhecimento pela chance de aprofundá-lo na sua área de interesse. O estagiário tem maior vantagem competitiva no mercado de trabalho aumentando sua bagagem curricular e consequentemente abrindo a mente para novas ideias.

Outro fator importante, conforme mencionado por Rocha e Piccinini (2012), é que a passagem da universidade para o mercado de trabalho é parte integrante de um processo maior: a entrada na vida adulta. Existem diversos caminhos para a inserção no mercado de trabalho, e o estágio acaba sendo o limite entre a universidade e o mundo produtivo, sendo que muitas vezes é visto como via de acesso que possibilita o ingresso e a efetivação nas organizações. No lado profissional, acaba sendo a estreia do aluno no mercado de trabalho, pois é por meio do estágio que se pode ensaiar a atuação futura, tendo a oportunidade de aplicar na prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula e desenvolver seus talentos, permitindo contato direto com as necessidades reais do próprio mercado. Quando o aluno está atuando profissionalmente, acaba, de forma interessante, em sala de aula, enriquecendo seu aprendizado e o seu aproveitamento, em razão da possibilidade de visualizar na prática os conteúdos ensinados em sala de aula. É no

estágio, também, que o aluno deve perceber a utilidade do que aprendeu e buscar eliminar as falhas existentes (MESQUITA; FRANÇA, 2011).

Segundo Roesch (1996 *apud* MESQUITA; FRANÇA, 2011), muitos alunos se queixam que as organizações colocam os estagiários para exercer atividades repetitivas, sem oportunidade de aprender um trabalho ligado à profissão, ou de conhecer outras atividades, aproveitando o estagiário como uma maneira de obter mão de obra barata. Porém, o autor comenta que qualquer experiência de trabalho é válida, mesmo que a atividade a ser desenvolvida não seja exclusivamente da área de atuação do estudante, pois essa experiência o ensina a como se relacionar com colegas, superiores, clientes e como funciona uma organização.

Murari e Helal (2009) comentam, em seu estudo acerca do porte das organizações, que empresas de médio e grande porte exigem uma série de requisitos, mas que na prática o estagiário fica limitado a executar certas atividades predeterminadas. Comentam, ainda, que já nas micro e pequenas empresas o aluno tem a possibilidade de aprender, crescer e ser ouvido, o que proporciona um aprendizado mais produtivo, pois este tem a possibilidade de ter uma visão global dos processos.

A oportunidade de estágio é importante para os jovens, também, pela necessidade de colocar no currículo a experiência prática vivida, pois esta é muito valorizada no mercado de trabalho e, muitas vezes, difícil de ser adquirida, pois em diversos casos, não se contrata se não tem experiência. Assim, os estudantes procuram no estágio a maneira de romper esse círculo (BARROS; LIMONGI-FRANÇA, 2004).

2.1.4 A prática de estágios não obrigatórios no Curso de Turismo da UFPR

Os estágios não obrigatórios são atos educativos escolares supervisionados e fazem parte da estrutura curricular de cada curso, além de propiciar ao aluno a experiência acadêmico profissional na perspectiva da indissociabilidade da teoria e prática (IN 01/12-CEPE, UFPR). É a prática das teorias ensinadas em sala de aula, e promovem o desenvolvimento da interdisciplinaridade e a vivência profissional em um ambiente de trabalho na comunidade. Ainda, a prática de estágios deve ser

acompanhada de orientação de um professor do curso e de um supervisor qualificado na parte concedente.

No Curso de Turismo da UFPR, os estágios são regidos através de regulamento próprio, com base no Projeto Pedagógico do Curso, em conformidade com as diretrizes curriculares - Resolução CNE/CES 13/2006, Lei Nº 11.788/2008, Resolução Nº 70/04-CEPE, Resolução Nº 46/10-CEPE e Instruções Normativas decorrentes. Conforme consta no artigo 2º do Regulamento:

> O estágio conceituado como elemento curricular de caráter formador e como um ato educativo supervisionado previsto para o Curso de Turismo, deve estar em consonância com a definição do perfil do profissional egresso, bem como com os objetivos para a sua formação propostos no Projeto Pedagógico do Curso. (Art. 2º - Regulamento de Estágio Obrigatório e Não Obrigatório do Curso de Turismo).

A supervisão de estágios é considerada atividade de ensino, constando nos planos departamentais e dos planos individuais dos professores envolvidos. As orientações por parte do professor devem ser feitas sempre de forma indireta, de acordo com o artigo 8º § 4º da Resolução nº 46/10-CEPE: acompanhamento feito via relatórios, reuniões e visitas ocasionais ao campo de estágio, durante as quais se processarão contatos e reuniões com o profissional responsável. Ainda, a orientação dos estágios é parte integrante da dinâmica do processo de acompanhamento, controle e avaliação institucional extensível a todo o processo de ensino, e que deve prover informações e dados para a realimentação dos currículos dos respectivos cursos, tendo por enfoque a busca de mecanismos e meios de aprimorar a qualidade do ensino ofertado pela UFPR.

> Entende-se por orientação a assessoria dada ao aluno no decorrer da sua prática profissional por docentes da UFPR, de forma a proporcionar aos estagiários o pleno desempenho de ações, princípios e valores inerentes à realidade da profissão em que se processa a vivência prática. (Art. 6º - resolução 46/10-CEPE, UFPR).

A avaliação dos estagiários deve ser feita pelo professor orientador, de forma sistemática e contínua, com a colaboração dos profissionais supervisores do campo de estágio, com os resultados de autoavaliação dos alunos e também, quando for o caso, com as opiniões dos membros da comunidade envolvidos no processo. O aluno estagiário será avaliado de acordo com as normas (Regulamento de Estágio) elaboradas pelos professores orientadores, aprovadas pelas plenárias

departamentais e homologadas pelos colegiados de curso, tendo-se sempre presentes as normas vigentes na UFPR.

Sendo assim, cada departamento é responsável pela organização administrativa, por meio do Colegiados de Curso, e a Coordenação Geral dos Estágios (CGE) apoia somente em nível institucional. O colegiado é quem aprova regulamentação específica, elabora comissões orientadoras e supervisiona a execução, e a CGE apenas padroniza os procedimentos conforme a resolução.

Assim, há uma normatização das orientações e avaliações de estágios, e cada departamento tem a responsabilidade administrativa de organização das ações, através de regulamentações específicas e formas de orientação e avaliação de desempenho. Tanto a CGE como os colegiados de curso tem o dever de zelar pelo estagiário, para impedir que os mesmos sejam utilizados como mão de obra qualificada de baixa remuneração por parte das entidades concedentes de estágio.

2.2 APRENDIZAGENS: APRENDIZAGEM NO TRABALHO, NOÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Quando se fala em estágio, logo se pensa na questão de aprendizagem dos estagiários, sendo este o maior motivo de os estudantes procurarem tal contrato de trabalho. Como já citado anteriormente, as organizações enfrentam condições de incerteza, ambientes de mudança e intensa competição. Sendo assim, seu pessoal deve ter capacidade de aprender e de desenvolver novos conhecimentos. Fleury e Oliveira Júnior (2002) acrescentam que o recurso mais valioso de uma empresa, em um cenário de mudança e crescente complexidade, são as pessoas, e que todo esse processo de aprendizagem constante e criação de novos conhecimentos inicia pelo nível individual, ou seja, nos indivíduos que fazem e compõem a organização.

O conhecimento desempenha um papel central e estratégico nos processos econômicos, e os investimentos nos ativos intangíveis crescem mais rápido do que os investimentos nos ativos físicos ou tangíveis. Países, empresas, pessoas com mais conhecimento são mais bem-sucedidos, produtivos e reconhecidos. (FLEURY; OLIVEIRA Jr., 2002, p. 134).

Segundo Terra (2000 *apud* ANTONELLO, 2006), a aprendizagem é um processo de mudança, pois torna o indivíduo melhor preparado para executar a demanda de atividades e contribuir com sua organização.

2.2.1 Aprendizagem no trabalho

A aprendizagem humana pode se dar de várias maneiras e, nas organizações, há situações que geram aprendizagem por meio de ações informais e formais. Entre as formais estão o treinamento, o desenvolvimento e a educação. Treinamento é entendido como um processo sistemático, intencionalmente conduzido pela organização, visando à mudança de comportamentos pela experiência, com o objetivo de contribuir na obtenção de objetivos organizacionais. O desenvolvimento é a aprendizagem voltada para o crescimento individual, é conceito mais global, sem relação direta com um trabalho específico. Educação é a ação de educar ou ser educado, é o conhecimento e o desenvolvimento como resultado de um processo educacional por meio de métodos de ensino (VARGAS; ABBAD, 2006).

As empresas se organizam por cargos, nos quais cada um ocupa o seu posto e possui seu papel a desempenhar. Porém, diante da demanda de trabalho e suas adversidades, os profissionais necessitam ocupar papéis além dos supostamente determinados por seus cargos, pois não há como as situações serem cem por cento previsíveis. Espera-se que haja uma interrelação entre os papéis que cada pessoa executa, acarretando a vantagem competitiva da organização, por meio das experiências com colegas, estímulo à aprendizagem, busca de inovação e/ou otimização dos processos e rotinas, enriquecendo, assim, os cargos e agregando valor ao trabalho (COELHO Jr.; MOURÃO, 2011), implicando na aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHAs).

A aprendizagem de natureza informal é quando não há sistematização e ocorre de maneira espontânea e natural. Uma vez que estamos inseridos em um ambiente, a aprendizagem é um processo natural em razão da inserção, da troca de experiências e do relacionamento como um todo. A aprendizagem é um processo único, pessoal, gradativo, cumulativo e constante, considerando que há a possibilidade de se aprender o tempo todo (COELHO Jr.; MOURÃO, 2011).

Desta forma, é possível perceber que o processo de aprendizagem está diretamente ligado às noções de competências que, em alguns casos, podem ser percebidas somente durante ou após o processo concluído, através da aquisição de experiências.

2.2.2 Noção de competências

A gestão é a ação de gerir, organizar, administrar, planejar e liderar uma organização e as pessoas pertencentes a ela, com o objetivo de crescimento da organização e do pessoal envolvido. Gerir pessoas não é uma tarefa trivial, portanto, buscando o crescimento individual surge a noção de competência, que no senso comum significa a junção de habilidade, atitude e conhecimento de uma pessoa para executar alguma tarefa. Segundo o dicionário Aurélio de língua portuguesa, competência denota capacidade, suficiência fundada em aptidão, atribuições, perseverança aos que pretendem vencer mutuamente e direito ou faculdade legal de julgar.

Segundo Moura *et al.* (2009), o termo competência provém da palavra latina *competens*, que significa ‘o que vai com’, ‘o que é adequado’, e tem sido utilizada como ferramenta efetiva no meio empresarial desde o começo dos anos 1980. Cada vez mais é vista como elemento essencial nas organizações por sentirem a necessidade da busca de desempenho no sentido mais amplo. Nos princípios do taylorismo-fordismo, um cargo era composto por um conjunto de tarefas específicas. Entretanto, trabalhar com um conjunto fechado e definido de atividades não atende as demandas atuais do mundo globalizado. Assim, com o passar dos anos e em razão das mudanças vividas, a ideia de competências que anteriormente era totalmente relacionada à qualificação profissional, passou a ter outras definições.

Conforme exposto, para McClelland (1973 *apud* FLEURY MTL, FLEURY A, 2001), a competência é causa do desempenho superior resultante da realização de uma tarefa ou de determinada situação. A competência não é estado ou conhecimento adquirido, ela necessita de uma ação para existir. Deixando nítida a diferença entre aptidão, habilidade e conhecimento: aptidão é o talento natural do indivíduo que deve ser aprimorado; habilidade é a demonstração de um talento particular na prática; e conhecimento é o que cada um precisa saber para executar

uma tarefa (MIRABILE, 1997). Já a competência, de acordo com Le Boterf (1995 apud MOURA et al., 2009, p.78), “é a capacidade de integrar diversos conhecimentos heterogêneos para incluí-los na realização das atividades”.

Antonello (2010) adota a ideia de que a competência possibilita a ação e/ou a resolução de problemas profissionais de maneira satisfatória, dentro de um contexto particular, ao mobilizar diversas capacidades de modo integrado. Ser competente é responder, de maneira produtiva, às necessidades cotidianas. Observando esse tipo de necessidades, Zarifian (1999 *apud* FLEURY, FLEURY, 2001) expõe três tipos de mudanças principais no ambiente de trabalho que justificam o modelo de gestão por competência nas empresas:

> A noção de incidente, algo que não está previsto, não programado, vindo a desestruturar o processo normal da produção, ultrapassando a capacidade rotineira de contornar a situação, mostrando que a competência não pode estar contida em tarefas pré-definidas;
> Comunicação: comunicar ocasiona a compreensão do outro e de si mesmo, tendo uma visão global da empresa e, assim, entrar em acordo sobre objetivos organizacionais e partilhar normas comuns de gestão;
> Serviço: a percepção de serviço, de atender um cliente externo ou interno da organização, deve ser central e estar presente em todas as funções, e para que seja possível é imprescindível a comunicação. Zarifian (1999, p. 111 *apud* FLEURY MTL, FLEURY A, 2001, p. 19)

Depois de analisar os fatores que envolvem o ambiente no mundo do trabalho, a noção de competência é apresentada, em síntese

> A noção de competência aparece assim associada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica. Do lado da organização, as competências devem agregar valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo. (FLEURY, FLEURY, 2001, p. 187)

O indivíduo apenas agregará valor social e econômico se estiver articulado com estes verbos expostos, que podem ser detalhados propondo algumas definições, inspirados na obra de Le Boterf (1995 *apud* FLEURY MTL, FLEURY A, 2001, p. 181) como:

> Saber agir: saber o que e por que faz, saber julgar, escolher, decidir;
> Saber mobilizar recursos: criar sinergia e mobilizar recursos e competências; Saber comunicar: compreender, trabalhar, transmitir informações e conhecimentos;
> Saber aprender: trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais, saber desenvolver-se;

> Saber engajar-se e comprometer-se: saber empreender, assumir riscos, comprometer-se;
> Saber assumir responsabilidades: ser responsável, assumindo os riscos e consequências de suas ações e sendo por isso reconhecido;
> Ter visão estratégica: conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.

Para o profissional ser bem-sucedido na sua carreira, precisa deter o conhecimento, colocá-lo em prática e ter atitude para fazer as coisas acontecerem. Hoje, analisando a realidade, é muito mais válido um profissional que saiba integrar e articular seu conhecimento.

2.2.3 Aprendizagem e desenvolvimento de competências

Antonello (2005) fez um estudo em que identificou as contribuições das formas de aprendizagem formal e informal por meio de práticas de trabalho e o seu impacto no desenvolvimento de competências gerenciais dos indivíduos que fizeram parte do estudo. A autora identificou 12 tipos gerais de formas de aprendizagem. São elas:

> 1) Experiência anterior e transferência extraprofissional; 2) Experienciar; 3) Reflexão; 4) Autoanálise; 5) Observação; 6) Feedback; 7) Mudança de perspectiva; 8) Mentoria e Tutoria; 9) Interação e colaboração; 10) Cursos: Treinamentos; 11) informal; 12) Aprendizagem pela articulação entre a teoria e a prática. (ANTONELLO, 2005, p. 40)

Para Antonello (2010), as competências são desenvolvidas a partir de seis aspectos: a) conexão existente entre a competência e a ação, dado que a competência não existe sozinha, o uso dela é feito para executar uma determinada atividade ou resolver um problema; b) contextualidade, porque a competência está vinculada a uma situação profissional e corresponde a um contexto; c) categorias construtivas de competência, pois esta é construída pela mobilização de recursos de competências: conhecimentos, habilidades e atitudes; d) competência adiciona valor às atividades da organização e valor social ao indivíduo, a nível organizacional em termos de desempenho e a nível individual na forma de autorrealização, sentimento e experiência pessoal de ser competente; e) interação e rede de trabalho, já que as competências se desenvolvem por interação entre as pessoas no ambiente de trabalho de maneira formal ou informal. Considera-se a noção de construção de

competência incluindo a interação do indivíduo com seu grupo profissional, e com grupos sociais a que ele pertence, e a acessibilidade a banco de dados, livros, manuais, etc.; e f) as práticas do trabalho: o desenvolvimento de competência abrange mudança na estrutura e no significado de práticas de trabalho, na apropriação do saber em ações, nas quais o conhecimento é produzido e, ao mesmo tempo, incorporado às atitudes, reveladas por meio de ações e práticas do trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para Ferreira (1983, p. 984) pesquisar é um verbo transitivo direto que significa buscar com diligência, inquirir, indagar, informar-se acerca de, investigar, ou simplesmente, fazer pesquisa. Porém, para que uma pesquisa tenha qualidade e possa ser considerada científica, são necessários procedimentos e técnicas adequadas para a obtenção de dados que sejam relevantes ao conhecimento e compreensão acerca do que está sendo pesquisado. De acordo com Marinho (2003), é preciso que:

> ...se adote uma metodologia meticulosa, compreendendo uma série de etapas encadeadas segundo uma sequência rigorosamente lógica, com certa rigidez quanto a seleção da amostra, e um controle sistemático no que se refere à validade interna e externa na técnica operacional do trabalho. (MARINHO, 2003, p. 18)

A escolha do método a ser utilizado na elaboração desta pesquisa é de grande valor para a sustentação do trabalho. De acordo com Lakatos e Marconi (2001, p. 83), “o método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo - conhecimentos válidos e verdadeiros -, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”. Com o propósito de entender o papel do estágio na formação do profissional de turismo pela Universidade Federal do Paraná, o trabalho é de caráter exploratório-descritivo (GIL, 2008):

> A pesquisa exploratória “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições.” (GIL, 2008. p. 41) e a pesquisa descritiva “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis [...] estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc.”. (GIL, 2008. p.42).

Para o desenvolvimento de toda pesquisa é indispensável à utilização de instrumentos de pesquisa. De acordo com Lakatos e Marconi (2001) a organização dos instrumentos de investigação não é fácil, necessita de tempo, mas é uma etapa importante do planejamento de pesquisa.

Assim, para a estruturação da pesquisa, foi considerado todo discente do Curso de Turismo da UFPR que tenha participado de, ao menos, um estágio remunerado e não obrigatório, até a realização da pesquisa, tendo em vista que o objetivo proposto pelo projeto. O método empregado na pesquisa foi o levantamento e dados, que segundo Kotler & Armstrong (1999), o mais adequado para coleta de informações descritivas. As informações necessárias para o desenvolvimento deste trabalho foram obtidas através da coleta de dados primários e secundários. Conforme definido por Mattar (1996, p. 48):

> Dados primários: são aqueles que não foram antes coletados, estando ainda em posse dos pesquisados, e que são coletados com o propósito de atender às necessidades específicas da pesquisa em andamento. As fontes básicas de dados primários são: pesquisado (sic), pessoas que tenham informações sobre o pesquisado e situações similares. (...) Dados secundários: são aqueles que já foram coletados, tabulados, ordenados e, às vezes, até analisados e que estão catalogados à disposição dos interessados. As fontes básicas de dados secundários são: a própria empresa, publicações, governos, instituições não governamentais e serviços padronizados de informações de marketing.

A pesquisa foi conduzida com total colaboração da Coordenação do Curso de Turismo da UFPR, que disponibilizou os dados secundários da pesquisa, visando a melhoria da prática de estágios pelos discentes, caracterizando uma pesquisa-ação, segundo Gil (1991). Já os dados primários foram coletados por meio de aplicação de questionário (apêndice 1), que segundo Malhotra (2001, p. 281):

> Questionário é uma técnica estruturada para coleta de dados que consiste em uma série de perguntas (que podem ser escritas ou verbais) que um entrevistado deve responder. Compreende três objetivos específicos: traduzir a informação desejada em um conjunto de questões específicas que o entrevistado tenha condições de responder; incentivar o entrevistado a se inteirar no assunto e procurar minimizar o erro na resposta.

Além disso, no processo de coleta de dados foi utilizada uma abordagem direta com os entrevistados. Uma abordagem direta não é disfarçada, sendo revelado aos respondentes o verdadeiro objetivo do projeto. Conforme ressaltado por Malhotra (2001, p. 156), a abordagem direta é um tipo de pesquisa qualitativa em que os objetivos do projeto ou são revelados ao respondente, ou são óbvios pela própria natureza da pesquisa.

Assim, o questionário foi construído, primeiramente, para identificar o perfil do discente e estagiário do Curso de Turismo da UFPR, com questões fechadas de múltipla escolha. Para definição das características dos estágios optou-se por utilizar questões de múltipla escolha e questões abertas para informar dados em relação aos contratos de estágios dos discentes. Por fim, para identificar as experiências, foram utilizadas questões de múltipla escolha e questões abertas para informar dados em relação às percepções dos discentes quanto às práticas de estágios, orientação e aquisição de experiência. A aplicação dos questionários pela pesquisadora junto aos discentes do Curso de Turismo do DETUR / UFPR, se deu duas formas: presencialmente, bem como, disponibilizado online, através da página do *Facebook* do Curso de Turismo e também de e-mail de divulgação da coordenação do Curso de Turismo. É interessante ressaltar que a maioria dos pesquisados recebeu muito bem o 'convite' para participar da pesquisa, demonstrando interesse no assunto e nos resultados da pesquisa.

Na Etapa I de pesquisa, a análise dos dados secundários fornecidos pelo Curso de Turismo da UFPR, foi centrada em identificar quantos estágios foram ofertados entre 2017 e 2019, dividindo os contratos por segmento da atividade turística. Já a análise dos dados primários, considerada Etapa II, consistiu em verificar quais as empresas de Curitiba que mais ofertaram vagas, além dos resultados da prática do estágio sob o ponto de vista do discente, considerando a qualidade da experiência para o aprendizado e formação. Também buscou-se obter um perfil dos alunos do Curso de Turismo da UFPR no âmbito dos estágios, suas expectativas e nível de conhecimentos acumulados. A população de alunos compreendeu o total de estudantes do Curso de Turismo com matrícula ativa, bem como alunos egressos, excluindo os alunos matriculados no primeiro ano do curso de 2019, que apesar de permitido pelo Regulamento de Estágio Obrigatório e Não Obrigatório do Curso de Turismo da UFPR, optou-se por não ser utilizado com base o artigo 3º do regulamento:

> Art. 3º O objetivo das duas modalidades de estágio previstas no Art. 1º é de viabilizar ao aluno o aprimoramento técnico-científico na formação de Turismo, mediante a análise e a solução de problemas concretos em condições reais de trabalho, por intermédio de situações relacionadas a natureza e especificidade do curso e da aplicação dos conhecimentos teóricos e práticos adquiridos nas diversas disciplinas previstas no Projeto Pedagógico do Curso (UFPR, 2016).

Entende-se que, ao cursar o primeiro ano da graduação, o discente não possui o conhecimento necessário para realizar a análise e solução de problemas descritos acima, uma vez que não teve acesso às disciplinas que abrangem as principais áreas de atuação presentes no mercado de trabalho. É possível corroborar esta constatação através da Periodização Recomendada do Curso de Turismo da UFPR, publicado através da Portaria 054/2016 de 19 de abril de 2016, a qual aprovou o ajuste curricular do Curso de Turismo aplicável à Resolução 88/14 – CEPE:

TABELA 01 – DISCIPLINAS RECOMENDADAS PARA O PRIMEIRO SEMESTRE

1º SEMESTRE									
CÓD.	**Disciplina**	**CHT**	**CHS**	**PD**	**LB**	**CP**	**ES**	**OR**	**PRE-REQ**
HTT238	Teoria e Técnica do Turismo	75	5	4	-	1	-	-	-
HTT239	Métodos e Técnicas de Pesquisa em Turismo	75	5	4	-	1	-	-	-
HTT240	Aspectos da Administração Aplicados ao Turismo	75	5	4	-	1	-	-	-
HTT241	Aspectos Sociológicos do Turismo	75	5	4	-	1	-	-	-
HH118	História do Brasil e Memória ou disciplinas dos departamentos de Administração, Antropologia, Arquitetura e Urbanismo, Comunicação Social, Contabilidade, Estatística, Filosofia, Geografia, História, Artes, Ciência Política, Sociologia e Letras.	60	4	4	-	-	-	-	-

FONTE: Sintetizado pela autora a partir da Periodização Recomendada do Curso de Turismo da UFPR (Anexo I).

TABELA 02 – DISCIPLINAS RECOMENDADAS PARA O SEGUNDO SEMESTRE

2º SEMESTRE									
CÓD.	**Disciplina**	**CHT**	**CHS**	**PD**	**LB**	**CP**	**ES**	**OR**	**PRE-REQ**
HTT242	Planejamento e Organização do Turismo	75	5	4	-	1	-	-	HTT238
HTT243	Aspectos Econômicos do Turismo	75	5	4	-	1	-	-	HTT238
HTT244	Aspectos Geográficos do Turismo	75	5	4	-	1	-	-	HTT238
HTT245	Aspectos Psicológicos do Turismo	75	5	4	-	1	-	-	HTT238
HH119	Tópicos Especiais de História e Cultura ou disciplinas dos departamentos de Administração, Antropologia, Arquitetura e Urbanismo, Comunicação Social, Contabilidade, Estatística, Filosofia, Geografia, História, Artes, Ciência Política, Sociologia e Letras.	60	4	4	-	-	-	-	-

FONTE: Sintetizado pela autora a partir da Periodização Recomendada do Curso de Turismo da UFPR (Anexo I).

A aplicação do questionário ocorreu em parte nos meses agosto a outubro de 2017, posteriormente agosto de 2018 e, por fim, em agosto e setembro de 2019.

A escolha pela UFPR como local de estudo deu-se por três motivos: (i) foi a instituição pioneira na instalação de um curso de graduação em Turismo no Estado do Paraná e um dos primeiros nas universidades públicas do Brasil; (ii) é a única instituição de Educação Superior no Estado do Paraná a continuar ofertando regularmente o curso; (iii) a autora faz parte do corpo discente.

A opção de limitar a pesquisa aos anos de 2017 e 2019 foi tomada em função de questões pessoais que obrigaram a pesquisadora a interromper suas atividades na universidade. Porém, ao mesmo tempo, avaliou-se ser enriquecedor para os resultados da pesquisa obter dados de discentes de diferentes épocas; considerando o intuito de identificar o perfil do estagiário, suas motivações e os principais resultados dos estágios realizados, na formação em turismo da UFPR.

Além disso, há uma grande importância em considerar que a opinião dos egressos fosse embasada por um intervalo de tempo entre a graduação e a experiência profissional – no caso, de dois anos, ou seja, que houvesse algum tempo/oportunidade para que os egressos refletissem sobre suas impressões relativas ao processo de graduação - e, por consequência, ao estágio – confrontando-as com algum tempo de experiência profissional.

Para definição do tamanho da amostra, utilizou-se como base a quantidade de alunos matriculados atualmente, num total de 188 discentes, mais a média da quantidade de contratos assinados durante o período da pesquisa, disponibilizados pela Coordenação de Turismo da UFPR:

TABELA 3 – MÉDIA DE CONTRATOS ENTRE 2017 A 2019

TOTAL GERAL DE CONTRATOS ASSINADOS DURANTE OS ANOS DE 2017 A 2019	**346**
MÉDIA DE CONTRATOS POR SEMESTRE	**57,667**

FONTE: A autora.

Utilizou-se dos cálculos estatísticos com nível de confiança 90% -> Z=1,645, margem de erro = 10% e proporção = 50% como regra geral, pois não há nenhuma informação sobre o valor que se espera encontrar. Segue o cálculo abaixo:

QUADRO 1: CÁLCULO DO TAMANHO DA AMOSTRA

$n = \frac{N.Z^2.p.(1-p)}{(N-1).e^2+Z^2.p.(1-p)}$	$n = \frac{188.(1,645)^2.0,5(1-0,5)}{(188-1).(0,1)^2+(1,645)^2.0,5.(1-0,5)}$	$n = \frac{127,1832}{2,546506}$	$n \cong 50$

Fonte: Cálculo do tamanho da amostra BUSSAB, W. O.; MORETTIN, P. A. – Estatística Básica. São Paulo, 1988.

Com base na análise, a amostra do estudo é significativa, pois foram obtidos 57 questionários válidos, sendo 57 > 50.

A partir dos procedimentos metodológicos e dos instrumentos de aplicação delimitados para a realização dessa pesquisa, no próximo tópico são apresentados os resultados obtidos, com o foco na compreensão da importância do estágio para a formação profissional do aluno do Curso de Turismo da Universidade Federal do Paraná, na visão dos discentes-estagiários.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo é abordada a análise dos resultados da pesquisa, juntamente com a discussão dos mesmos. Esses resultados foram utilizados como base na proposição do Projeto de Turismo, discutido no próximo capítulo. Primeiramente, é realizada uma análise dos resultados obtidos acerca das empresas concedentes de estágios a partir dos dados do Departamento de Turismo, seguida pela caracterização do objeto de estudo - a realização de estágios não obrigatórios de alunos do curso de turismo da UFPR.

A finalidade de uma pesquisa segundo Sampieri *et al* (2006, p. 5) "[...] é responder perguntas que o pesquisador faz a respeito do seu objeto de estudo". Para isso, o pesquisador recorre a procedimentos metodológicos que o auxiliarão na busca de respostas aos seus questionamentos sobre o objeto pesquisado. O objeto de estudo desta pesquisa é o estágio no curso de Turismo da Universidade Federal do Paraná, apresentando como problema a seguinte pergunta de partida: de que forma a experiência do estágio contribui para a formação do profissional de turismo formado pela UFPR?

Para tal análise, como poderá ser notado, o principal método utilizado foi o qualitativo. As respostas obtidas foram analisadas, interpretadas e transcritas, de modo a responder a todas as questões nas ferramentas de pesquisa utilizadas.

Para uma melhor visualização dos dados obtidos durante a pesquisa, utilizaram-se tabelas, que contém as informações extraídas da aplicação de questionário e levantamento de dados citados anteriormente. Essas informações foram resumidas de modo que a visualização e a leitura das mesmas não se tornassem maçantes, ou seja, extrai-se a ideia central das respostas obtidas durante a aplicação da metodologia.

Por fim, cruzando todos os dados obtidos por meio das ferramentas citadas, realizou-se algumas considerações conclusivas, apresentando, como defende Dencker (1998), informações claras, coesas e objetivas, que ressaltam os inconvenientes e as vantagens da pesquisa realizada, sendo que estas fundamentaram o projeto em turismo a ser discutido posteriormente.

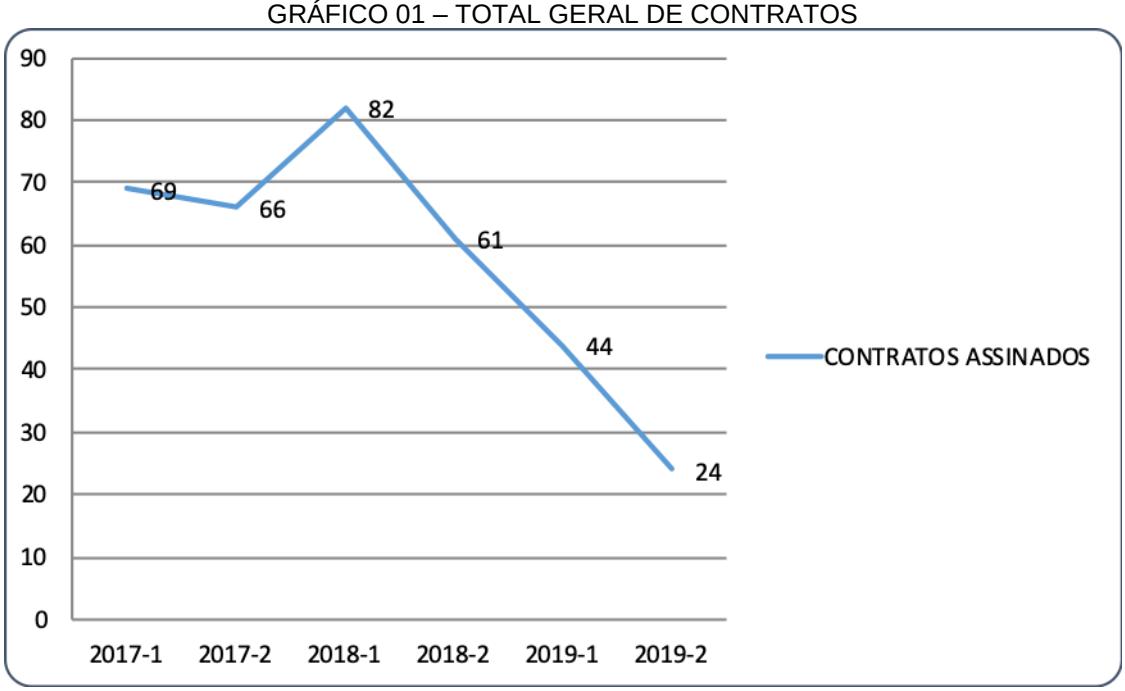
Uma vez definido o objeto, o local de pesquisa, delimitado o seu período e os sujeitos os procedimentos metodológicos utilizados foram: (i) análise de

documentos disponíveis; (ii) elaboração de instrumentos de coleta de dados e (iii) ida a campo.

4.1 PESQUISA DOCUMENTAL: LEVANTAMENTO DOS CONTRATOS DE ESTÁGIO FIRMADOS PELO DETUR-UFPR

Esse levantamento se deu com o intuito de atingir o objetivo específico relativo à conhecer as empresas que fornecem estágios para os discentes do Curso de Turismo da UFPR. Em uma primeira análise quantitativa em relação aos contratos assinados pelos discentes do Curso de Turismo da UFPR, verificados no período de 2017 a 2019, apresentam-se 346 contratos conforme o gráfico abaixo, resumindo as quantidades por semestre e, posteriormente, o desmembramento por período.

GRÁFICO 01 – TOTAL GERAL DE CONTRATOS



FONTE: a autora.

É possível observar no gráfico que houve uma diminuição no número de contratos assinados a partir do segundo semestre de 2018. Segundo o Ministério da Fazenda e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2019), a visão geral da conjuntura econômica brasileira atual, os indicadores econômicos que refletem o comportamento da economia do país em relação ao nível de atividade econômica,

inflação, emprego e renda, juros e crédito, política fiscal, setor externo, entre outros, são fatores importantes para ser considerados para esta diminuição, mas que não serão abordados de forma significativa, uma vez que não pertencem o problema central desta pesquisa.

Com relação às áreas de atuação, os contratos assinados no período de 2017 a 2019, são:

TABELA 04 – TOTAL GERAL DE CONTRATOS POR SEGMENTO

SEGMENTO/ANO	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2
EVENTOS	4	4	5	0	2	2
TRANSPORTES	7	9	7	14	3	1
AGENCIAMENTO	19	14	28	22	18	11
POLÍTICAS PÚBLICAS	28	26	34	22	12	8
MEIOS DE HOSPEDAGEM	9	12	5	2	5	2
ALIMENTOS E BEBIDAS	0	0	0	0	1	0
OUTRAS ÁREAS NÃO ESPECIFICADAS	2	1	1	1	0	0
TOTAL GERAL DE CONTRATOS	69	66	82	61	44	24

FONTE: a autora.

A partir dos contratos assinados entre o período de 2017 a 2019, é possível perceber que a maioria dos estágios são realizados na área de planejamento e políticas públicas, seguido da área de agenciamento e, posteriormente, meios de hospedagem. Comparando os resultados obtidos através do levantamento de dados da Coordenação do Curso de Turismo com os questionários respondidos pelos discentes, que serão apresentado no próximo subtópico, esta informação pode ser corroborada, reafirmando que, dentre as áreas de atuação, as mesmas se repetem.

4.2 PESQUISA DE CAMPO: CARACTERIZAÇÃO DA PRÁTICA DE ESTÁGIOS SOB A ÓTICA DOS DISCENTES

Atualmente, o Curso de Turismo da UFPR contém 188 alunos matriculados, independente da carga horária já realizada e da periodização (DTUR, 2019). A pesquisa iniciou-se pela definição do perfil do estagiário do Curso de Turismo da UFPR. Foram obtidos 60 questionários sendo 45 questionários *on-line* e 15 questionários presenciais, respondidos entre os anos de 2017 e 2019, considerando

as respostas dos alunos a partir do segundo ano da graduação e egressos, conforme mencionado nos procedimentos metodológicos. Devido a isso, foram desconsiderados 3 questionários, por serem estudantes do primeiro ano da graduação. Sendo assim, obteve-se um total de 57 questionários válidos.

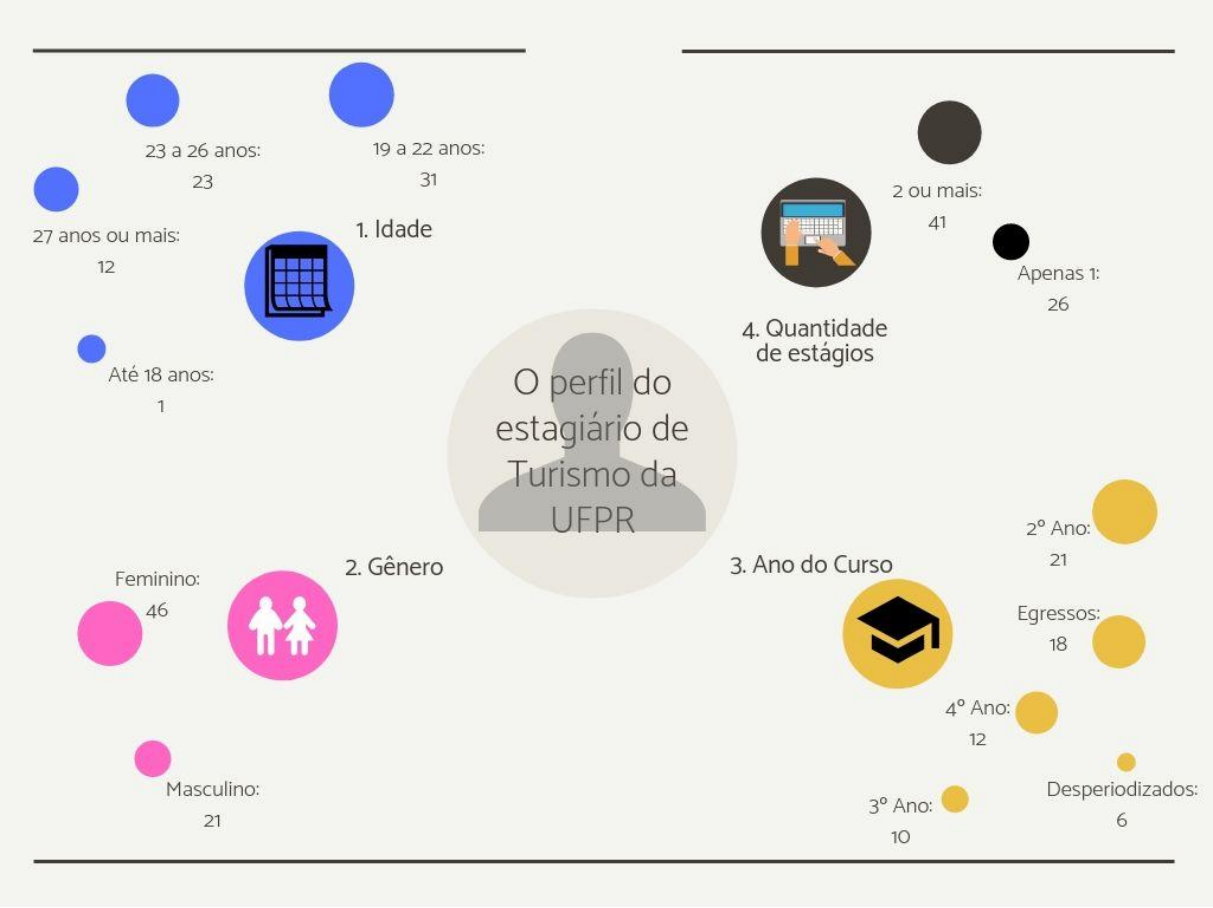
Não foi possível conhecer a quantidade exata de alunos que possuem a experiência do estágio desenvolvido nas organizações durante o período pesquisado, pois a UFPR não dispõe dessa informação mapeada, apenas dispõe da quantidade de contratos assinados por semestre, o que não garante ser de alunos diferentes, podendo conter aditivos contratuais e mais de um contrato de um mesmo discente.

4.2.1 O Perfil dos estagiários

Conforme apresentado no início desse capítulo, os resultados são detalhados a seguir.

A primeira questão diz respeito ao perfil quantitativo do discente-estagiário.

FIGURA 01: O PERFIL DO ESTAGIÁRIO DE TURISMO DA UFPR



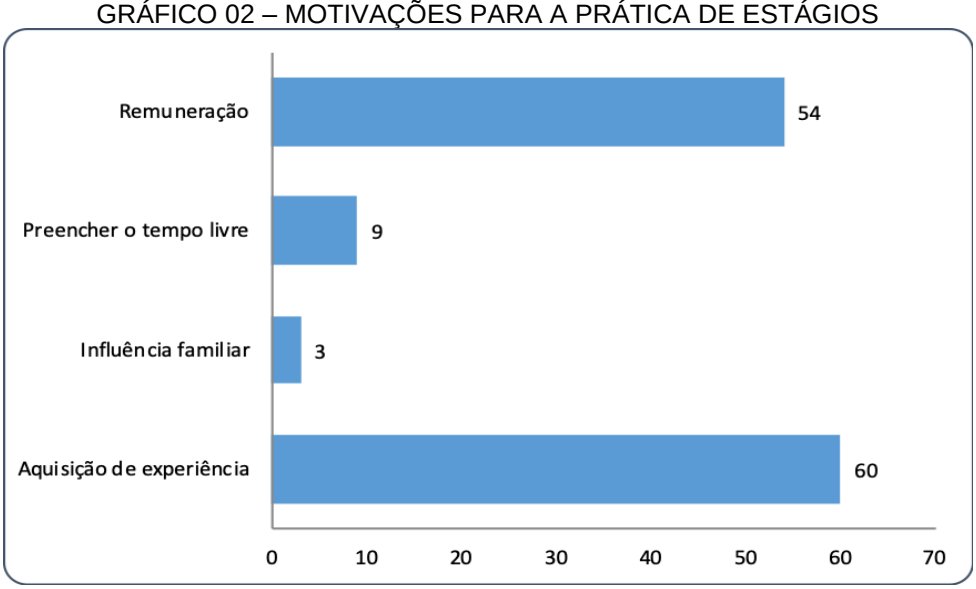
FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora.

Conclui-se que mais da metade dos estudantes que tem a prática de estágios é do gênero feminino, possui entre 19 e 22 anos, seguidos dos que apresentam de 23 a 26 anos. Portanto, os estudantes em estágio não obrigatório podem ser considerados maioria jovem iniciando a vida profissional na área de turismo.

Em relação ao período no curso, durante a ocasião da pesquisa, os discentes encontravam-se, em sua maioria, no segundo ano da graduação. Porém, é interessante ressaltar que, do total pesquisado, 12 estavam cursando o quarto e último ano da graduação e são, portanto, prováveis formandos, sujeitos a procura de uma função no mercado de trabalho a curto prazo. Além disso, 18 pesquisados já haviam saído da universidade e, devido ao maior tempo de curso, podem ter mais experiências passadas com estágios e também como turismólogos formados e futuros contratantes/supervisores.

Já com relação à quantidade de estágios praticados, a maioria dos discentes teve dois ou mais estágios diferentes, em áreas de atuação semelhantes ou não, indicando que a prática de mais de um estágio durante o período da graduação é importante para uma maior aquisição de experiências.

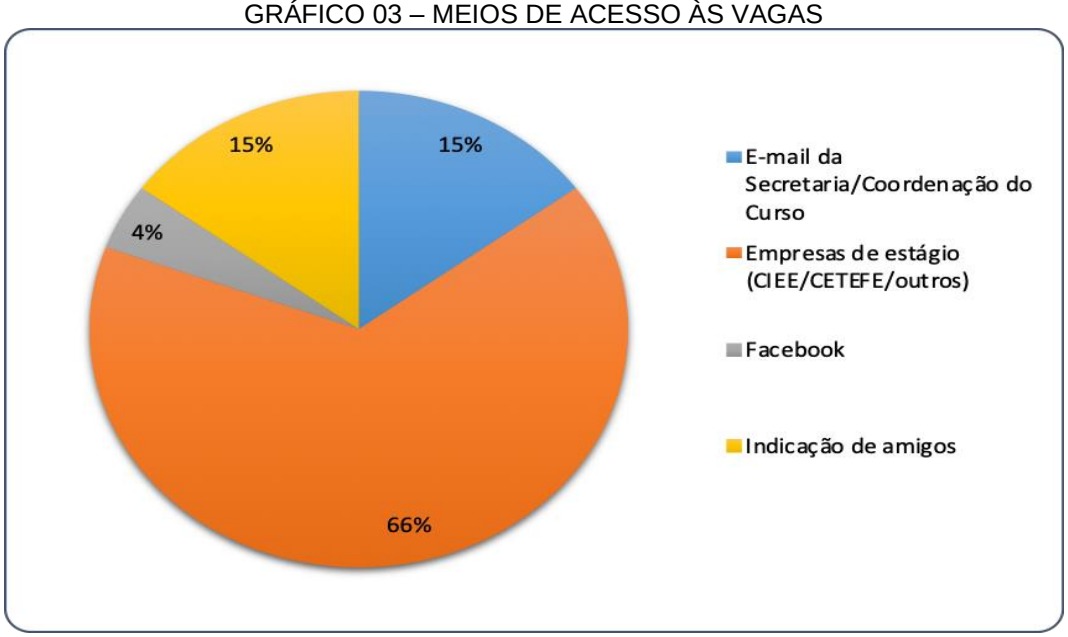
GRÁFICO 02 – MOTIVAÇÕES PARA A PRÁTICA DE ESTÁGIOS



FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora.

Quanto à motivação que leva os discentes à prática do estágio, a maioria indica a aquisição de experiência, uma vez que o estágio serve como precursor de entrada em uma determinada área e permite que o discente adquira conhecimentos na mesma, envolvendo teoria e prática. Outra resposta com apontamento significativo foi a remuneração, fazendo do estágio uma opção de renda para aqueles que não conseguiram um emprego com carteira assinada, por exemplo.

GRÁFICO 03 – MEIOS DE ACESSO ÀS VAGAS



FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora.

Questionados sobre os meios de divulgação mais utilizados para localizar as vagas de estágios, 66% responderam que o fazem via empresas de estágio, formalmente conhecidas como agentes de integração. Tal predominância mostra a importância desses agentes de integração para a prática dos estágios, que são órgãos terceirizados e especializados nessa introdução de estudantes ao mercado de trabalho. Nesse ponto vale destacar que por serem empresas especializadas, o respeito às leis de estágio e o cumprimento das mesmas podem ser mais bem executados. Segundo a Associação Brasileira de Estágios (ABRES), o papel de um agente de integração consiste em:

> Promover a interlocução entre o estagiário, a instituição de ensino e a empresa cliente, auxiliando na comunicação entre todas as partes. É o papel fundamental de um agente de integração. Assim, representam o caminho mais eficiente para selecionar candidatos, por possuírem acesso a todas as universidades, escolas e instituições de um modo geral, facilitando na melhor triagem de perfis e garantindo a segurança jurídica aos contratantes. (ABRES, não p.).

Também conforme o artigo 5º § 1º da Lei nº 11.788/2008:

> 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. (Lei n° 11.788/2008)

Ainda, os estudantes cadastrados nos agentes de integração geralmente são pessoas interessadas e com disposição para ingressar no mercado, buscando oportunidades para adquirir conhecimentos práticos nas organizações.

4.2.2 Características do estágio

Esse grupo de questões foi construído com o intuito de entender os estágios vivenciados pelos alunos de Turismo da UFPR e suas características técnicas.

GRÁFICO 04 – ÁREAS DE ATUAÇÃO

FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora.

Com relação às áreas de atuação, é possível identificar e reafirmar, em conjunto com a pesquisa documental realizada no subcapítulo anterior, que a maioria dos estágios concentra-se nas áreas de agenciamento, planejamento e políticas públicas e meios de hospedagem, conforme apresentado no gráfico 04.

TABELA 05 – DURAÇÃO DOS ESTÁGIOS

Duração dos estágios (em meses)	
1 a 6 meses	64
7 a 12 meses	41
13 a 18 meses	9
19 meses ou mais	8
TOTAL	122

FONTE: dados da pesquisa, elaborado pela autora.

Referente à duração dos estágios, a situação apresentada é a seguinte: dos 122 estágios mencionados na pesquisa, realizados pelos 57 estudantes, 64 tiveram duração igual ou inferior a 6 meses. Considerando que normalmente um contrato inicial de estágio possui duração de 12 meses, podendo ser prorrogado por mais 12 meses e, considerando também que conforme o Manual de Estágios da UFPR (UFPR, 2019) o relatório de estágios deve ser preenchido a cada 6 meses e ao final das atividades de estágio, é possível ponderar que, provavelmente 52,45% dos estágios não tiveram avaliação de relatórios de estágio pelo orientador do curso durante a sua execução, só na finalização. Assim, não foi possível identificar eventuais problemas ao longo do contrato, que poderiam ser solucionadas sem a rescisão do mesmo, seja por parte do discente ou por parte da empresa concedente.

Já dos estágios que tiveram duração de 7 até 12 meses, foi possível identificar um total de 41 contratos. Somente 17 contratos tiveram duração superior a 12 meses. Ainda, é possível definir, com base nos dados acima apresentados, que a média de duração dos estágios não obrigatórios no Curso de Turismo da UFPR é de 7,746 meses.

Com relação às empresas concedentes de estágios, por área de atuação, as os contratos assinados no período pesquisado foram:

TABELA 6 – QUANTIDADE DE CONTRATOS POR ÁREA DE ATUAÇÃO

SEGMENTO	QUANTIDADE
EVENTOS	6
TRANSPORTES	7
AGENCIAMENTO	38
MEIOS DE HOSPEDAGEM	25
PLANEJAMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS	40
OUTRAS ÁREAS NÃO ESPECIFICADAS	6
TOTAL DE CONTRATOS NO PERÍODO	122

FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora.

Já as empresas que mais contrataram estagiários no período pesquisado, por área de atuação, foram:

TABELA 7 – EMPRESAS QUE MAIS CONTRATAM

ÁREA DE ATUAÇÃO	QUANTIDADE DE CONTRATOS	EMPRESAS CONCEDENTES
EVENTOS	4	It4cio
TRANSPORTES	6	Infraero
AGENCIAMENTO	3	BB Tur
	3	BWT Operadora
	3	MGM Operadora
MEIOS DE HOSPEDAGEM	11	Hotel Quality
	4	Slaviero Palace
PLANEJAMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS	22	Instituto Municipal de Turismo/PIT
	10	Paraná Turismo
OUTRAS ÁREAS NÃO ESPECIFICADAS	2	Pátio Batel

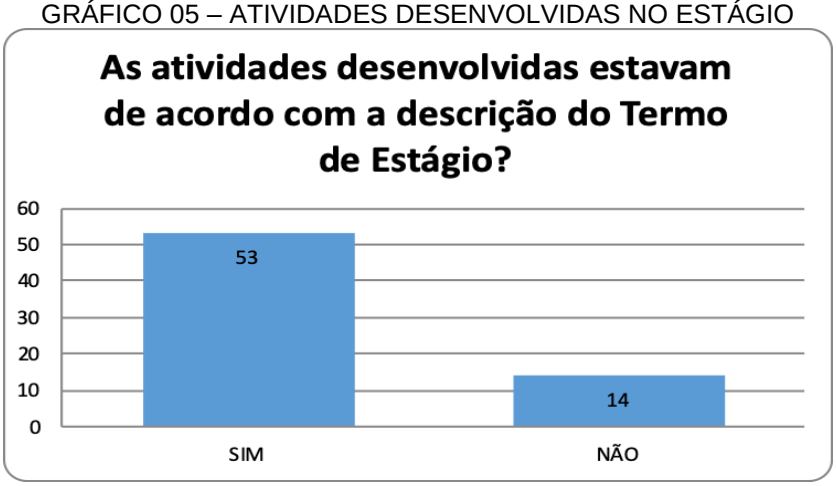
FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora.

É possível comprovar, através das respostas obtidas nos questionários, em comparação com os resultados obtidos da pesquisa documental cedida pela Coordenação do Curso de Turismo da UFPR, que as áreas que mais contratam estagiários são: políticas públicas, agenciamento e meios de hospedagem.

4.2.3 Experiências percebidas e avaliação dos estágios pelos discentes

A primeira pergunta desse bloco indagava os graduandos se as atividades desenvolvidas nos estágios estavam de acordo com a descrição feita no Termo de Compromisso de Estágio.

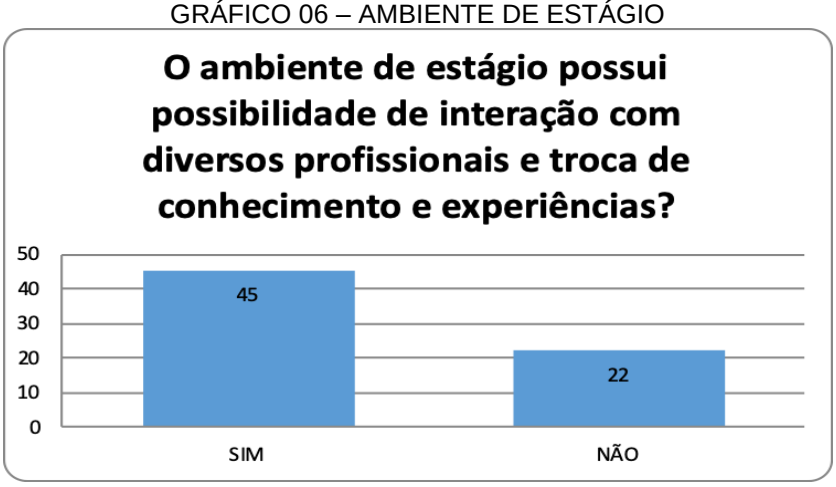
GRÁFICO 05 – ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO ESTÁGIO



FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora.

A resposta de 79% dos participantes foi positiva. Com relação ao ambiente de trabalho, a possibilidade de interação com outros profissionais e possibilidade de troca de conhecimento, 67% dos participantes responderam que há, conforme gráfico 06, abaixo.

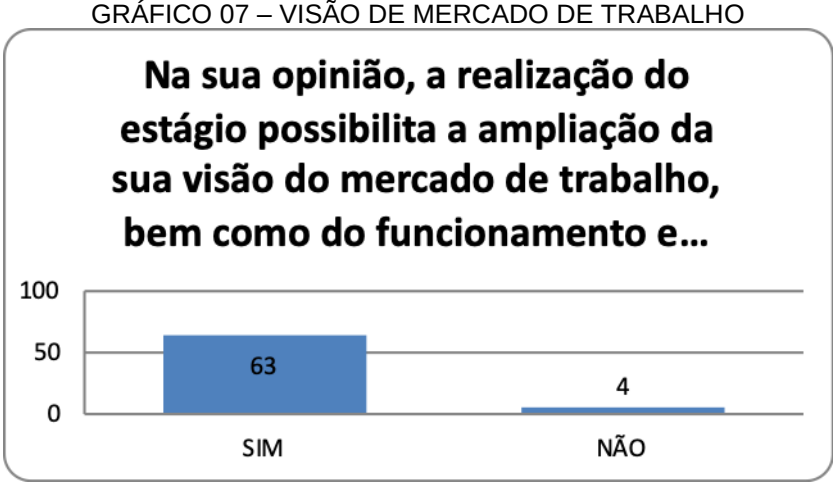
GRÁFICO 06 – AMBIENTE DE ESTÁGIO



FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora.

Por fim, com relação à possibilidade de ampliação da visão do mercado de trabalho, bem como do funcionamento e estrutura das empresas por meio da prática dos estágios, a grande maioria, 94%, concordam que a atividade possibilita estas experiências.

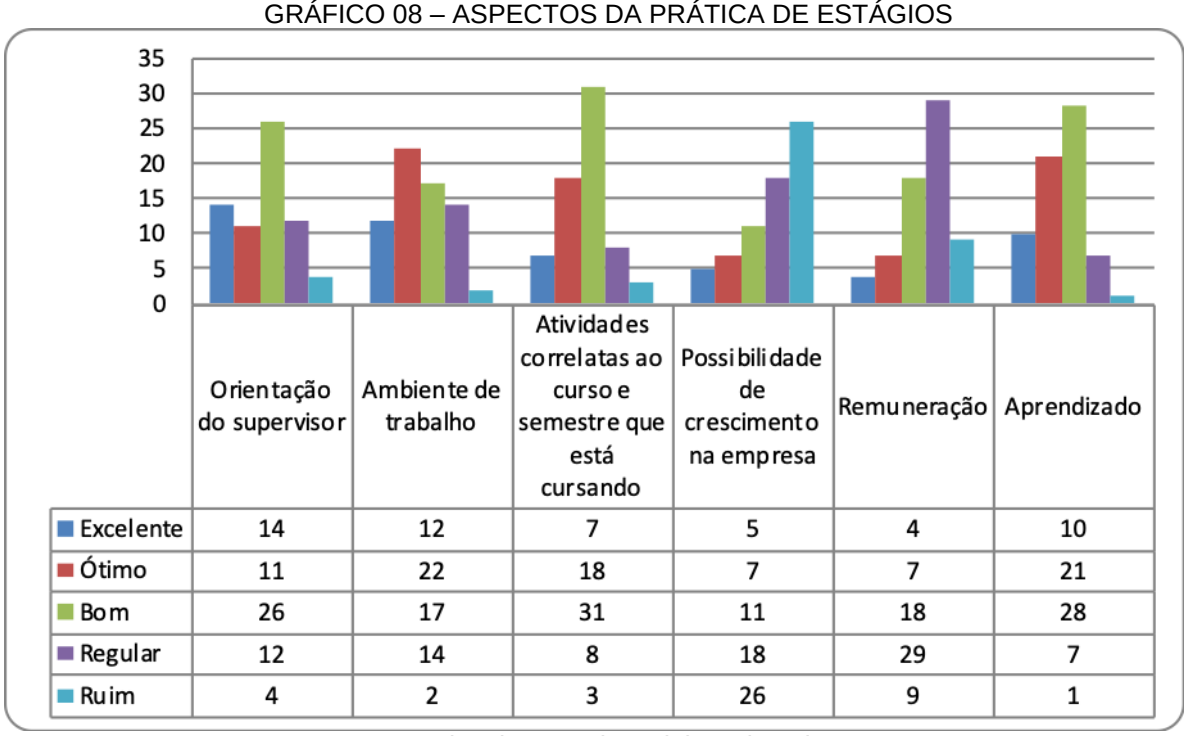
GRÁFICO 07 – VISÃO DE MERCADO DE TRABALHO



FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora.

Para que se tenha uma visão mais ampla em relação aos aspectos do processo de execução e vivência dos estágios, foi solicitado aos entrevistados que avaliassem diversos aspectos, a fim de contribuir para um melhor entendimento e uma abordagem mais sistêmica.

GRÁFICO 08 – ASPECTOS DA PRÁTICA DE ESTÁGIOS



	Orientação do supervisor	Ambiente de trabalho	Atividades correlatas ao curso e semestre que está cursando	Possibilidade de crescimento na empresa	Remuneração	Aprendizado
Excelente	14	12	7	5	4	10
Ótimo	11	22	18	7	7	21
Bom	26	17	31	11	18	28
Regular	12	14	8	18	29	7
Ruim	4	2	3	26	9	1

FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora.

A maior parte dos aspectos foi avaliada, de uma forma geral, como boa, sendo o aprendizado e o desenvolvimento das atividades em concordância com as teorias aprendidas em sala de aula os aspectos melhor avaliados, corroborando com

a qualidade que se espera do curso de graduação da universidade pública. Em contrapartida, a remuneração e a possibilidade de crescimento na empresa foram altamente indicadas como não satisfatórias, fato esse que indica que algumas empresas optam pela contratação de estagiários apenas como mão de obra qualificada de baixo custo.

Além das questões técnicas já demonstradas, foi pedido aos entrevistados que opinassem a respeito do atual modelo de avaliação de estágios por parte da UFPR e a respeito dos relatórios. Também foi perguntado aos entrevistados se houve alteração no rendimento acadêmico após o início de estágio, solicitando a justificativa da resposta e sendo uma opção para considerações finais, para que pudessem indicar algum outro aspecto que não foi abordado no questionário.

TABELA 08 – MODELO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIOS E RELATÓRIOS - ELOGIOS

ELOGIOS
Um pouco burocrático, mas atende ao essencial.
Os relatórios são necessários para ver o que o aluno aprendeu no tempo de estágio.
Sobre os relatórios acredito que seja bom e creio que a universidade deve manter esse modelo.
Válido para avaliar o estágio de um modo geral.

FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora

Questionados sobre os modelos de relatórios e a eficácia da avaliação dos estágios, os discentes foram, em sua maioria, críticos ao atual processo. Os discentes acreditam que os relatórios de estágio existentes, fornecidos pela própria Universidade ou por agentes de integração, são eficazes no que diz respeito ao cumprimento de quesitos legais. Entre as respostas, os discentes avaliaram positivamente os modelos de relatórios de avaliação em um modo geral, com algumas burocracias que julgam ser necessárias, e ainda informam que os relatórios são necessários para ver o que o aluno aprendeu no tempo de estágio.

Porém, ao mesmo tempo em que os discentes concordam com a necessidade das avaliações e do preenchimento de relatórios de estágio, a maioria das avaliações são negativas, e focam, sobretudo, na ineficácia da avaliação como forma de ter um acompanhamento real do estágio.

TABELA 09 – MODELO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIOS E RELATÓRIOS - CRÍTICAS

CRÍTICAS AOS MODELOS DE FORMULÁRIOS DE RELATÓRIO DE ESTÁGIO
Não são eficazes pois não geram um acompanhamento real do estágio do aluno
Alguns itens dos relatórios/avaliações não se encaixam com a realidade do nosso curso e das experiências que possuímos em nossos estágios
Falta muita informação nos relatórios e as avaliações parecem que não fazem diferença no caso de ser uma crítica a empresa
Amplo demais. Compartilhar relatório de experiência ruim com a empresa me deixou desconfortável
Uma burocracia confusa que resulta em uma avaliação genérica para todos os alunos
As avaliações são necessárias, porém não acredito que tenha alguma fiscalização por parte da UFPR em cima das empresas e estágios
Não representam em sua totalidade a realidade de um estágio
Formal demais, apenas para cumprir o que determina a universidade
Faltam informações do estágio na prática, perguntas muito genéricas
Bom, porém muitas informações que servem apenas para a central de estágios, não avaliam a prática em si
Ineficaz, pois não é utilizado para avaliar e sim somente para cumprir uma exigência da universidade

FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora

Tal predominância nas respostas evidencia que o modelo atual de relatório não supre as necessidades de informação para avaliação, uma vez que não possui campos de perguntas e/ou avaliações mais específicas, tanto na prática efetiva do estágio, quanto na área de atuação do discente em relação ao curso.

Adicionalmente, alguns discentes ainda mencionaram que há falhas na orientação por parte dos professores, e que também influencia na prática dos estágios e na convivência com o supervisor e demais funcionários da empresa concedente, conforme dados da tabela 10 abaixo:

TABELA 10 – ORIENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE ESTÁGIOS

CRÍTICAS À FORMA DE ORIENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE ESTÁGIOS
Acredito que falta acompanhamento mais recorrente dos professores, seria preciso verificar a rotina de estágio durantes os meses e não apenas a cada 6 meses.
Os orientadores não tem contato conosco durante o período de estágio e os relatórios as vezes não condizem com a realidade
Os relatórios são complexos e a avaliação deveria ter mais acompanhamento dos professores
Falta acompanhamento do curso durante o período de estágio
Os supervisores não participam realmente das atividades desempenhadas e os relatórios são superficiais
Não vejo um acompanhamento efetivo no que diz respeito à prática e aprendizado

FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora

Tais respostas indicam que, se se bem orientado, o estágio pode agregar mais valor. Pode-se indicar que tanto para a empresa, que ganha por utilizar-se dos

serviços de alguém que pretende trabalhar naquela área específica e que vê na Universidade um interesse em manter uma boa relação, enquanto parte fundamental do processo de formação do discente, quanto para o estagiário, que amplia conhecimento, ganha experiência e já se insere no mercado de trabalho.

Na busca por compreender a avaliação do estágio, foi apresentada uma questão referente à sugestões de melhoria no processo.

TABELA 11 – SUGESTÕES DE AVALIAÇÃO E ORIENTAÇÃO DE ESTÁGIOS

SUGESTÕES DE AVALIAÇÃO E ORIENTAÇÃO DE ESTÁGIOS
Poderia ser diferente de acordo com a área do estágio, correlacionando com as disciplinas. Dessa forma o aluno poderia indicar melhorias nas disciplinas de acordo com a sua experiência
Poderia ser mais simples em alguns pontos e mais complexo em relação a avaliação do aprendizado
Acredito que as duas formas são bem limitadas, por seguirem um modelo onde grande parte das perguntas são objetivas e em relação aos relatórios depende muito do que o orientador vai avaliar e pede pra ter
Acho que ao longo do processo poderia ter mais acompanhamento com relação a contribuição teórica e prática do estágio para a academia e vice-versa
Acho que poderia ter algo mais relacionado à prática profissional do aluno mesmo, como por exemplo no que o estágio contribuiu pessoal e profissionalmente para o crescimento do aluno

FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora

Finalizando a questão abordada, alguns discentes puderam sugerir novas práticas, tanto de relatórios de avaliação quanto de orientações de estágios. É válido destacar aqui estas sugestões, uma vez que vieram diretamente do maior interessado, no caso o discente.

TABELA 12 – RENDIMENTO ACADÊMICO COM A PRÁTICA DE ESTÁGIOS

Quanto ao rendimento acadêmico com a prática de estágios	
Pontos positivos	**Pontos negativos**
A vivência possibilita mais facilidade no entendimento de alguns conteúdos teóricos	Desempenho acadêmico diminuiu um pouco durante os estágios, pois o tempo para realizar as atividades reduziu
O conhecimento na prática com os estágios contribuíram para as questões profissionais do futuro	Acredito que o estágio não interfere na vida acadêmica pois o que aprendemos no dia a dia de trabalho não é ensinado na faculdade
Considero que aprendi bastante coisa e foi um grande complemento curricular	Alguns estágios não são flexíveis com os horários da faculdade
O estágio aplica a teoria na prática. O curso só é de fato aproveitando quando acompanhado da prática	Em relação aos horários de estágio, eu acabava rendendo um pouco menos em algumas disciplinas
Comecei a ver na prática como as áreas do turismo funcionam e, muitas vezes durante a aula, é possível estabelecer relações com o que o professor está trabalhando em sala	Teve uma queda pois levava muito tempo pra pouco incentivo

Meu rendimento melhorou muito. Principalmente a capacidade de assimilar os conhecimentos. É muito gratificante aprender um conteúdo e saber aplicá-lo na prática	Algumas vezes negativamente por conta das atividades desenvolvidas
Com certeza o conhecimento adquirido aumentou as participações em certos debates e aulas	Aumento do desgaste físico e psicológico
O estágio motiva, amplia o conhecimento e assim há melhora na graduação	Estágios durante o final de semana tiram mais tempo de estudos
Aprendi muito na prática o que ouvi na sala de aula e com leitura de livros e artigos	Dependendo do horário do estágio, prejudica a ida à UFPR e tempo para estudos/trabalho

FONTE: Dados da pesquisa, elaborado pela autora

Já em relação às alterações no rendimento acadêmico após o início de estágio, os discentes foram mais equilibrados, pois ao mesmo tempo em que concordaram que a prática de estágios influencia de uma maneira positiva, possibilitando uma aquisição de experiências com as práticas das atividades em complemento à teoria ensinada em sala de aula; pontuaram que o tempo para dedicação aos estudos e atividades acadêmicas diminuiu, influenciando no resultado de notas e trabalhos.

Finalizando os resultados apresentados, foram apontados que os estágios em geral necessitam de melhor acompanhamento e monitoramento do que é realizado pelo estagiário. Os discentes indicam que precisam de uma orientação mais frequente por parte da Universidade, afim de melhorar a relação prática do estágio com a parte concedente e sanar eventuais problemas que possam ocorrer ao longo do contrato. E por fim, é consenso de que a realização do estágio oferece melhores chances de preparação para o mercado de trabalho e facilita o crescimento profissional, bem como é um complemento imprescindível da teoria ensinada em sala de aula.

5 PROJETO DE TURISMO

O presente capítulo apresenta o Projeto de Turismo a ser proposto. Com a obrigatoriedade de horas complementares exigidas pelo currículo do curso, já mencionados anteriormente, e com a isenção de impostos como incentivo para que empresas contratem em regime de estágio, alguns empregadores oferecem vagas de estágio, mas na verdade estão interessados em contratar mão de obra qualificada com baixa remuneração e sem vínculos empregatícios a fim de diminuir despesas com pagamentos e impostos. Muitas empresas contratam estagiários e os fazem exercer uma função que não possui qualquer relação com a área do curso do estudante, ou com a proposta do estágio, que é proporcionar ensino e capacitação profissional. Em muitos casos o estágio é utilizado como uma forma de fraudar as obrigações trabalhistas (PINHEIRO, 2008).

Ainda, é comum o fato de muitas empresas concedentes exigirem como critério de seleção uma experiência curricular aos candidatos, o que acaba se tornando um ciclo vicioso, uma vez que o discente que não possuir experiência muitas vezes não consegue o estágio e sem o estágio não consegue a experiência necessária.

Sendo assim, entende-se que a única forma de tentar reverter as desvantagens das situações descritas e melhorar os pontos encontrados na pesquisa, é agindo na parte do estágio relacionada ao Departamento de Turismo da Universidade Federal do Paraná (DETUR / UFPR). Nesse contexto, visando valorizar a experiência do estágio junto aos discentes do DETUR, propõem-se a criação, dentro do Comitê de Orientação de Estágios (COE) do Curso de Turismo da UFPR, de um modelo de orientação e avaliação de estágios interno, com melhorias na orientação e avaliação da prática de estágios na área de turismo em Curitiba e região Metropolitana.

5.1 RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO CURRICULAR NÃO OBRIGATÓRIO DE TURISMO

O projeto consiste na criação de um novo modelo de relatório e avaliação de estágio curricular não obrigatório, regido pela Comissão Orientadora de Estágios

dentro do Departamento de Turismo da Universidade Federal do Paraná, independente dos relatórios já existentes, que por sua vez são regidos por normas gerais da Universidade. Este novo modelo visa a aproximação dos professores orientadores com os estagiários, para que as atividades realizadas pelos discentes possam ser acompanhadas de uma maneira mais aprofundada. Sendo assim, serão direcionados aos professores que compõe a COE e aos discentes que praticam a atividade de estágios.

As reuniões de orientação de estágio serão realizadas nas dependências do Departamento de Turismo da UFPR, a cada três meses, nos gabinetes de cada professor, pois já há uma convivência entre alunos e professores diariamente, o que facilita a comunicação. A entrega dos relatórios, será realizada via ferramenta de coleta de dados, pois não há a necessidade de realizar a entrega de documentos físicos em um momento em que é tão discutido a questão da sustentabilidade e economia em geral. Ainda, com essa sistematização, espera-se contribuir para que os professores orientadores possam dispor dos dados para análises mais aprofundadas, que possibilitem a criação de um banco de dados de estágios, facilitando, assim, o desenvolvimento das atividades pré-profissionais, além de permitir uma reflexão crítica sobre a condução das mesmas.

No momento da assinatura do termo de compromisso, será agendada uma data, três meses após o início das atividades de estágio, para que o discente apresente o relatório de atividades. Os relatórios, após entregues, serão encaminhados aos professores orientadores para análise, e estes agendarão uma reunião com os discentes para um *feedback*. Quanto à coordenação do Curso, caberá organizar, distribuir e armazenar os dados dos relatórios, com o objetivo de criar um banco de dados com as informações coletadas.

O estágio curricular não obrigatório se apresentou, nos resultados da pesquisa, como uma importante ferramenta para a construção da identidade profissional, a qual é constantemente desenvolvida através da ação. Local de integração entre o espaço de formação institucional e o campo de atuação profissional, o estágio foi definido e vivenciado como espaço para vincular a teoria e a prática. Ainda, os discentes necessitam de uma orientação mais próxima, uma vez que, atualmente, os primeiros relatórios de estágio são entregues somente após seis meses após o início das atividades. Levando em consideração a média do tempo de

duração dos estágios e a quantidade de contratos que possuem menos de seis meses de duração, apresentados no capítulo anterior, faz-se necessária uma readequação da orientação e avaliação das atividades de estágio, uma vez que, conforme o Regulamento de Estágio Obrigatório e Não Obrigatório do Curso de Turismo da UFPR, art 2º:

> O estágio conceituado como elemento curricular de caráter formador e como um ato educativo supervisionado previsto para o Curso de Turismo, deve estar em consonância com a definição do perfil do profissional egresso, bem como com os objetivos para a sua formação propostos no Projeto Pedagógico do Curso. (TURISMO UFPR, 2017, p. 1).

Neste cenário, conforme os resultados apresentados, tanto discentes como egressos concordam, conforme análises apresentadas no capítulo 4, que há uma necessidade maior em acompanhar os estágios não obrigatórios, que são as atividades práticas mais realizadas pelos discentes durante o período da graduação, e que possuem uma oferta vasta, porém nem sempre de boa qualidade.

Por fim, estima-se que o custo para esse projeto seja de R$ 68,00 mensais, devido aos custos para aquisição e manutenção de um sistema de gerenciamento de dados online.

5.2 CRIAÇÃO DO NOVO RELATÓRIO

O desenvolvimento de um novo relatório de avaliação de atividades de estágio não obrigatório será realizado com o intuito de aproximar os professores orientadores com os estagiários, para que as atividades realizadas pelos discentes possam ser acompanhadas de uma maneira mais aprofundada, para que possam ser avaliadas as práticas de estágio de uma maneira mais objetiva, visando a qualidade desta atividade.

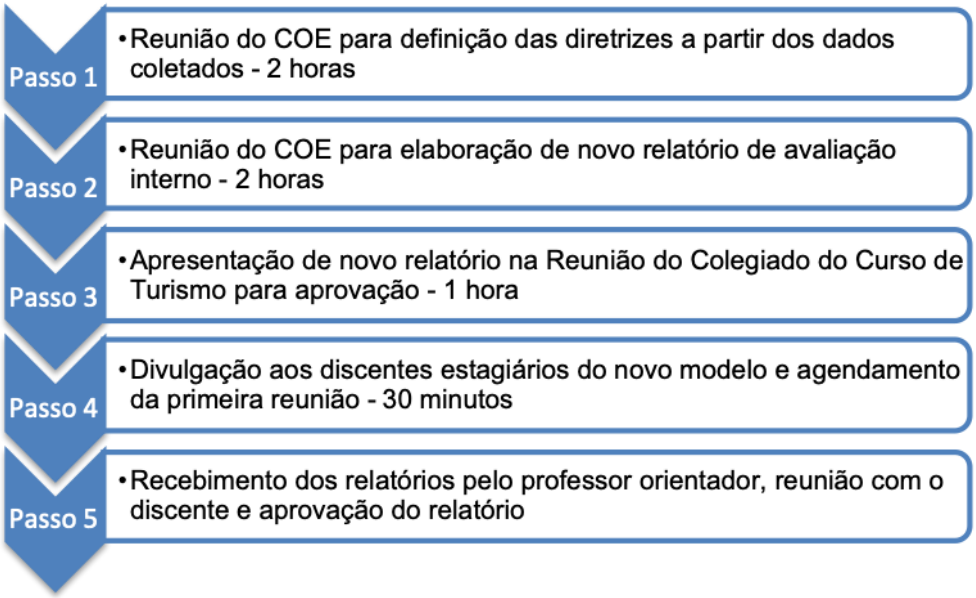
O mesmo será realizado a partir de algumas etapas, que serão caracterizadas posteriormente. O objetivo principal consiste em reunir a Comissão Orientadora de Estágios de Turismo da UFPR para elaboração de um novo modelo de relatório, a partir dos dados apresentados no capítulo anterior. Outra demanda importante, considerando o aproveitamento dos dados obtidos, é contratação de um sistema de gerenciamento de dados online, que servirá como ferramenta de coleta de dados e como gerenciador de dados.

Após o início das atividades, a secretaria do Curso ficará responsável por receber estes dados e direcionar ao professor orientador responsável. Para uma melhor visão deste novo modelo de relatório, segue descrição mais aprofundada.

5.2.1 Fluxo geral da criação de novo relatório

Para criação deste novo relatório, como salientado no tópico anterior, faz-se necessária a reunião do COE de Turismo da UFPR, para trabalhar através dos resultados obtidos no capítulo 4, afim de construir um novo documento de avaliação de estágios. Assim, poderá haver um aumento da qualidade das atividades de estágio, desenvolvidas pelos discentes. Abaixo segue o fluxo geral da criação deste novo relatório. Cabe destacar a importância da participação de todos os membros do COE, uma vez que são os responsáveis pela orientação de cada discente, facilitando assim a elaboração do documento.

FIGURA 02 – FLUXO GERAL DE ELABORAÇÃO DE DOCUMENTO



FONTE: A autora.

Primeiramente, o COE realizará uma reunião para definição das diretrizes a serem tomadas, a partir dos dados obtidos com a aplicação do questionário constante no Apêndice 1, cujos resultados foram discutidos no capítulo 4. Nesta etapa, além de se analisar todos os dados oriundos da mesma, o COE deverá

analisar se é possível manter um mesmo relatório para todas as áreas de atuação dos estágios. Em caso de resposta positiva, dar-se-á nova reunião para elaboração do novo relatório.

Nesta segunda reunião o COE ficará responsável, a partir das diretrizes elaboradas, pela criação de um novo relatório de avaliação de estágios de Turismo da UFPR. Esta fase consiste em utilizar os dados obtidos para, efetivamente, colocá-los em um novo documento, capaz de avaliar de forma mais concisa os estágios praticados atualmente. Após a elaboração do documento, este passará por avaliação e aprovação do Colegiado do Curso para, por fim, ser efetivado e colocado em prática.

Os relatórios serão divulgados aos estagiários no momento da assinatura do contrato, pelo próprio professor orientador. Este terá o dever de orientar o discente quanto ao prazo para preenchimento, de acordo com a data de início do estágio constante no contrato. Além disso, far-se-á uma primeira reunião neste mesmo momento, para instruir o estagiário quanto às práticas, apresentar brevemente o Regulamento Interno de Estágios não Obrigatórios, e sanar possíveis dúvidas.

Por fim, o discente, no prazo estipulado no primeiro encontro com o orientador, fará a avaliação do estágio de forma online, através de link disponibilizado para este fim. A Coordenação do Curso de Turismo da UFPR receberá esta avaliação e encaminhará ao professor orientador responsável indicado no relatório. Este fará a análise das respostas e, com o parecer, agendará reunião com o discente para apresentar o parecer parcial, sendo este positivo ou negativo. Em caso negativo, serão discutidos os pontos a melhorar, a maneira que podem ser trabalhados, e quais as dificuldades vivenciadas durante o período. O orientador devolverá à Coordenação do Curso o parecer parcial, para inclusão no relatório. A secretaria ficará responsável pelo arquivamento das informações e criação de um banco de dados, capaz de reunir estas informações para possíveis pesquisas ou trabalhos acerca do assunto.

Após todo esse processo, o discente estará apto a praticar os estágios de maneira mais clara, com orientação e acompanhamento mais próximos ao que consta no regulamento de estágios, sendo possível assim, aprimorar cada vez mais a prática desta atividade tão importante para a formação profissional dos acadêmicos.

5.2.2 Descrição dos Recursos Humanos envolvidos em cada etapa:

Para a realização desta nova versão de modelo de avaliação de estágios não obrigatórios, será necessária a participação de todos os professores que compõe o COE do Curso de Turismo. Estes serão responsáveis, conforme consta no Capítulo IV, art. 6º, página 2 do Regulamento de Estágios de Turismo da UFPR por:

> Art. 6º A COE do Colegiado de Turismo será composta pelos professores lotados no Departamento de Turismo, com a seguinte competência:
>
> I. Definir os critérios mínimos exigidos para o aceite de estágios não obrigatórios e os realizados no exterior, em conformidade com a Instrução Normativa Nº 01/12-CEPE e a Instrução Normativa Nº 02/12-CEPE, respectivamente.
>
> II. Planejar, controlar e avaliar os estágios não obrigatórios realizados, mantendo o fluxo de informações relativas ao acompanhamento e desenvolvimento dos estágios em processo, bem como assegurar a socialização de informações junto à Coordenação do Curso.
>
> III. Analisar a documentação e a solicitação do estágio frente à natureza do Curso de Turismo e às normas emanadas do presente Regulamento.
>
> IV. Convocar reuniões com os professores orientadores e alunos estagiários sempre que se fizer necessário, visando a qualidade do acompanhamento e soluções de problemas ou conflitos.
>
> V. Socializar sistematicamente as normas institucionais e orientações contidas no presente Regulamento junto ao corpo discente. (TURISMO UFPR, p. 2).

A partir do momento em que se iniciar o uso dos novos relatórios, também será necessária a participação da Secretaria da Coordenação do Curso, que ficará responsável por distribuir os relatórios aos professores responsáveis, bem como arquivar e controlar a criação e alimentação de um banco de dados, no qual serão armazenadas as informações.

5.2.3 Custos do relatório

Os valores para criação, utilização e manutenção do sistema de gerenciamento de dados online custará R$ 68,00 por mês. Foi considerada a utilização do plano empresarial “Equipe avançado” da plataforma *Survey Monkey*, que apresentou as melhores propostas de funcionalidades para o que se deseja com

a criação deste novo modelo de relatório. Trata-se de uma plataforma online que ajuda as empresas a coletar e compartilhar dados e colaborar (sempre com toda a segurança) para obter *insights* realmente impactantes (SurveyMonkey, n/p.). O plano sugerido permite que a Coordenação do Curso de Turismo, como administrador da plataforma, seja capaz de:

TABELA 13 – PLANO EMPRESARIAL SURVEYMONKEY "EQUIPE AVANÇADO"

	PLANO EQUIPE AVANÇADO
1	Compartilhamento de questionários com controle completo sobre quem pode visualizá-los e editá-los
2	Todos os comentários em um só lugar
3	Os membros da equipe podem analisar, filtrar e exportar resultados
4	Possibilidade de notificar outras pessoas quanto ao recebimento de novas respostas
5	Biblioteca de recursos compartilhados para questionários de marca
6	Adicionar e reatribuir contas a qualquer momento
7	Integrações gratuitas com os aplicativos de colaboração mais usados
8	Questionários, perguntas e respostas ilimitadas
9	Suporte rápido 24 horas por email
10	Testes com feedback personalizado
11	Logotipo, cores e URL do questionário personalizados
12	Lógica de ramificação de pergunta e página
13	Exportações de dados completas (CSV, PDF, PPT, SPSS, XLS)
14	Aceitar pagamentos
15	Recursos avançados de análise de dados
16	SurveyMonkey Industry Benchmarks
17	Questionários multilíngues

FONTE: SurveyMonkey – planos e preços 2019

5.2.4 Retorno social do investimento

O Retorno Social de Investimento – RSI apresentado a seguir, foi utilizado neste projeto para cumprir a solicitação de avaliação do retorno do investimento que consta no modelo de Projeto de Pesquisa de Graduação em Turismo. Apesar disso, se tem a consciência de que retorno de investimento não é a questão principal desse projeto, mas sim a questão da formação profissional dos discentes, a

aquisição de experiências e a orientação necessária para se construir a carreira profissional de uma forma mais concreta.

O Retorno Social do Investimento é uma estrutura para mensurar e contabilizar este conceito de valor muito mais amplo (CHARITIES AID FOUNDATION, 2012, p. 7). Esta estrutura busca melhorar o bem-estar ao incorporar custos e benefícios sociais, ambientais e econômicos em ações que podem ajudar fundações, Organizações Não-Governamentais, empresas sem fins lucrativos, agentes públicos, companhias e demais empresas a terem uma compreensão mais profunda do impacto dos seus programas. Neste cenário, será utilizado o Retorno Social de Investimento de previsão, que prevê quanto valor social e benefícios serão criado caso as alternativas alcancem os resultados esperados.

Tabela 13 – BENEFÍCIOS DA CRIAÇÃO DE NOVO MODELO DE AVALIAÇÃO

BENEFÍCIOS DA CRIAÇÃO DE NOVO RELATÓRIO E MODELO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIOS NÃO OBRIGATÓRIOS		
CURSO DE TURISMO	COE	ESTAGIÁRIOS
Os benefícios para o Curso de Turismo são: investir em um novo modelo de avaliação de estágios não obrigatórios que seja capaz de obter maior eficácia nas avaliações das práticas. Uma vez que as empresas concedentes são parceiras do curso, deve-se ter uma maior clareza do que está sendo ofertado efetivamente para os alunos e o quão importante essa oferta se faz na formação acadêmica dos discentes.	Os benefícios para o COE são: conhecer, de maneira mais profunda, todos os aspectos relacionados à prática dos estágios, as situações e as emoções decorrentes dos mesmos para os discentes, e também treinar e capacitar, no âmbito acadêmico, os mesmos para gerenciar as emoções e as experiências adquiridas nos estágios, para que possam levar estas experiências para a formação profissional.	Os benefícios para os estagiários são: um acompanhamento com mais atenção por parte da universidade, a fim de que o estagiário possa concluir a atividade com maior qualidade, pois faz parte de sua formação acadêmica e profissional. Também será possível conhecer de maneira mais profunda todos os aspectos relacionados à atividade de estágios, as situações e as emoções decorrentes do mesmo, além da melhora do treinamento para gerenciar as emoções e experiências adquiridas.

FONTE: A autora.

Nesta tabela encontram-se os benefícios oriundos da aplicação do novo modelo de relatório e avaliação de estágios não obrigatórios conforme o apêndice 2. Dentro da tabela contemplam-se os pontos que serão impactados com a realização continua da avaliação aqui proposta, melhorando consideravelmente a atividade desenvolvida pelos discentes. Cabe salientar no próximo tópico as considerações finais sobre o projeto como um todo, abordando os resultados da pesquisa de modo geral, suas dificuldades e sugestões para estudos futuros.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do objetivo geral desta pesquisa, que consistiu em revisar os procedimentos de avaliação e orientação de estágios não obrigatórios adotados pelo Curso de Turismo da Universidade Federal do Paraná e praticados pelos discentes, em um aspecto geral, a prática dos estágios possui um impacto positivo na vida dos discentes, pois possibilita ganhos de experiência, conhecimento prático, amplia *network* e auxilia na inserção no mercado de trabalho.

O estágio, no que diz respeito ao desenvolvimento da carreira profissional, é uma etapa importante, que além de adquirir experiências, permite ao estudante adquirir conhecimento, outras competências antes não observadas ou não desenvolvidas, e uma relação prática da teoria vista em sala de aula. A importância da Universidade na formação vai além de apenas graduar o discente, mas também de orientá-lo e ensiná-lo pensar para que busquem continuamente novos caminhos e que sejam capazes de influir sobre a realidade onde vão atuar.

Sendo assim, esta pesquisa conclui-se como satisfatória, atingindo os objetivos propostos. As principais contribuições dos estágios para a formação profissional do turismólogo, do ponto de vista dos discentes foram descritas através dos dados obtidos através da aplicação de questionário, apresentados na tabela 12. Os discentes acreditam que a prática de estágios é essencial para a formação profissional, pois complementam os conhecimentos teóricos aprendidos em sala de aula. Também foram identificadas as empresas que mais contratam estagiários, através da pesquisa documental realizada com os contratos obtidos na Coordenação do Curso de Turismo da UFPR e corroborados com as respostas dos discentes. É importante ressaltar que, apesar dos estágios estarem distribuídos entre várias áreas de atuação no mercado de trabalho, há uma repetição entre as empresas que contratam os discentes, não havendo assim uma grande variedade de locais de atuação. Também foi identificada a atual situação dos estágios ofertados pela Universidade Federal do Paraná em Curitiba, e as perspectivas dos discentes quanto à oferta, conforme descritos no item 4.3.2 desta pesquisa. 79% dos participantes responderam que as atividades desenvolvidas estão de acordo com a descrição do termo de estágio, e 94% concordam que a prática da atividade de estágio possibilita a aquisição de experiências. Por fim, para revisar os

procedimentos de avaliação e orientação de estágios não obrigatórios adotados pelo Curso de Turismo da Universidade Federal do Paraná e praticados pelos discentes, foram utilizadas as respostas dos participantes constantes nas tabelas 08, 09, 10 e 11 desta pesquisa. Conforme já mencionado, as rápidas mudanças pelas quais passam a economia e o mercado de trabalho exigem cada vez mais aprimoramento e aquisição de experiência. Os orientadores educacionais, coordenadores de cursos, cada vez mais devem adquirir conhecimento e familiaridade com determinadas questões do cotidiano do mercado de trabalho profissional que vão além do senso comum, da tradição firmada numa área de formação profissional de nível superior.

Para que se tivesse uma maior profundidade na referida pesquisa, formularam-se hipóteses para uma melhor visualização tanto dos pressupostos quanto do objetivo, para que, desse modo, seja possa ser possível verificar se os pressupostos foram confirmadas ou não com a realização da pesquisa em questão.

As hipóteses a ser analisadas são: os estágios atualmente servem como alavanca profissional, e possuem plano de carreira desde o início das contratações; os estágios atualmente permitem a aplicação da teoria ensinada em sala de aula, durante o dia-a-dia de trabalho; e os alunos que buscam estágios o fazem, em primeiro lugar, visando a questão financeira. Estas hipóteses estão relacionadas pois tratam diretamente da prática da atividade de estágios pelos discentes. Com a pesquisa realizada, percebe-se que os estágios são o início da carreira profissional dos discentes, e que os mesmos buscam a atividade como uma forma de aquisição de experiência e possibilidade de ganhar espaço dentro do mercado de trabalho. Porém, apesar disso, a remuneração e a possibilidade de crescimento na empresa foram altamente indicadas como não satisfatórias, fato esse que indica que algumas empresas optam pela contratação de estagiários apenas como mão de obra qualificada de baixo custo. Sendo assim, a primeira hipótese apresentada pode ser parcialmente confirmada, uma vez que apesar da prática de estágios possibilitar a aquisição de experiências, ainda não é satisfatória com relação a inserção do discente no mercado de trabalho através de crescimento profissional. A segunda hipótese é confirmada através das respostas dos discentes, pois todos concordam que a prática de estágios é imprescindível para a formação profissional, e que possibilita a interação entre a teoria e prática. Já a terceira hipótese é parcialmente confirmada. Apesar dos discentes não concordarem com a remuneração ofertada

pelas empresas, os mesmos o fazem sim por questões financeiras, fazendo do estágio uma opção de renda para aqueles que não conseguiram um emprego com carteira assinada, por exemplo. Porém a motivação que os leva à prática do estágio é a aquisição de experiência, uma vez que o estágio serve como precursor de entrada em uma determinada área e permite que o discente adquira conhecimentos na mesma, envolvendo teoria e prática. Sendo assim, o problema da pesquisa apresentado é respondido através das hipóteses confirmadas, relacionando-as aos objetivos alcançados com a pesquisa.

Dentro de tudo que foi abordado até o presente momento, o projeto proposto nesta pesquisa possibilita a aproximação dos professores orientadores com os estagiários, para que as atividades realizadas pelos discentes possam ser acompanhadas de uma maneira mais aprofundada. O estágio curricular não obrigatório se apresentou, nos resultados da pesquisa, como uma importante ferramenta para a construção da identidade profissional, a qual é constantemente desenvolvida através da ação. Local de integração entre o espaço de formação institucional e o campo de atuação profissional, o estágio foi definido e vivenciado como espaço para vincular a teoria e a prática e, principalmente, para aquisição de experiências. O projeto se baseia na criação de um novo relatório de avaliação de estágios por parte do discente, através da utilização de um questionário online gerido por um sistema online de dados, o SurveyMonkey, e do acompanhamento e orientação do professor a cada três meses, para que possa ser avaliado de uma maneira mais próxima como está a oferta de estágios na área. Com a aplicação recorrente desse relatório de avaliação e da orientação dos professores, será possível conhecer, de maneira mais profunda, todos os aspectos relacionados à prática dos estágios, as situações e as emoções decorrentes dos mesmos para os discentes, e também treinar e capacitar, no âmbito acadêmico, os mesmos para gerenciar as emoções e as experiências adquiridas nos estágios, para que possam levar estas experiências para a formação profissional, além de possibilitar ao discente concluir a atividade com maior qualidade, pois faz parte de sua formação acadêmica e profissional.

Visto isso, vale ressaltar que durante a realização dessa pesquisa, pode-se perceber que a utilização de um relatório de avaliação mais direcionado à prática da atividade de estágios e, mais especificamente para a área do turismo, é de extrema

relevância para o desenvolvimento, e consequentemente para o crescimento profissional dos discentes. Ainda, possibilita integrar outras áreas de estudo que possam contribuir para a melhoria contínua tanto dos modelos de avaliação de estágios não obrigatórios, quanto das formas de orientação e de acompanhamento da oferta na cidade de Curitiba e Região Metropolitana. Nesta perspectiva, cada ferramenta descrita neste estudo foi de extrema relevância para os resultados alcançados e para a formatação do produto aqui proposto.

Dentro dessa perspectiva, é imprescindível que novas abordagens e até mesmo que novas ferramentas sejam utilizadas, para que desse modo, possa-se entender de maneira mais ampla todos os vieses presentes. Ainda com relação ao que pode ser observado com a realização da pesquisa, pode-se afirmar que a mesma suscitou um grande interesse por parte dos participantes da mesma, devido, principalmente ao interesse nos resultados obtidos, que são de grande importância para os discentes.

Também vale ressaltar as dificuldades referentes a realização da pesquisa, sobretudo devido a escassez de projetos que visam a prática de estágios e a aquisição de experiências. A maioria das pesquisas encontradas trabalham amplamente com as competências profissionais e aquisição de conhecimentos, mas não colocam em prática de maneira efetiva, o que dificulta a formatação de uma metodologia.

Neste âmbito, cabe ressaltar que é de extrema relevância estudos que abordem essa temática futuramente, pois os resultados alcançados por esta pesquisa apresentam indicações servem como análise para um melhor entendimento da formação superior dos discentes, sobretudo para a formação de um profissional para um setor tão específico, como o Turismo, e chamam a atenção para a relação teoria/prática.

REFERÊNCIAS

ANSARAH, Marília Gomes dos Reis. **Teoria Geral do Turismo**. In.: ANSARAH, Marília Gomes dos Reis (org.). Turismo: como aprender, como ensinar. São Paulo: SENAC, 2001.

ANTONELLO, Claudia Simone. **Aprendizagem na ação revisitada e sua relação com a noção de competência.** Comport. Organ.Gest. [online]. 2006, vol.12, n. 2, pp. 199-220.

BARROS, Marina Foresti; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Estagiário de Administração nas Organizações Brasileiras: um estudo comparativo entre a visão do aluno e das empresas.** Anais do SEMEAD, 7. São Paulo: FEA/USP.

BELLONI, Isaura. **Função da Universidade: notas para reflexão**. In: BRANDÃO, Zaia et. al. Universidade e Educação. Campinas, SP: Papirus: Cedes; São Paulo: Ande: Anped, 1992.(Coletânia C.B.E.).

BISSOLI, Maria Angela Marques Ambrizi. **Estágio em turismo e hotelaria**. São Paulo: Aleph, 2002.

BIANCHI, Anna Cecilia de Moraes; ALVARENGA, Marina; BIANCHI, Roberto. **Orientação para estágio em turismo**. São Paulo: Cengage, 2002.

BRANDÃO, Hugo P.; GUIMARÃES, Tomás A. **Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo?** Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 1, p. 8-15, 2001.

BRASIL, Casa Civil. Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/>. Acessado em Mar. 2017.

BRASIL, Casa Civil. Lei nº 12.591, de 18 de janeiro de 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12591.htm>. Acesso em Mar. 2017.

BRASIL, Ministério do Trabalho. CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, Lei 6.494/77, Decreto 87.497/82. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D87497.htm>. Acesso em Mar. 2017.

BRASIL, Ministério do Trabalho. CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em Mar. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Turismo. 2002.

BRINKHUS, Nicole. **Análise da influência da nova lei dos estágios, em relação à atual prática, na experiência profissional dos estagiários da Unisinos**. São Leopoldo: Unisinos, 2008. Trabalho de conclusão de curso.

CAIRES, Susana; ALMEIDA, Leandro S. **Os estágios na formação dos estudantes do ensino superior: tópicos para um debate em aberto**. Revista Portuguesa de Educação, Braga, Portugal, v. 13, n. 2, p. 219-241, 2000.

CAMILLIS, P. K.; ANTONELLO, C. S. **Um estudo sobre os processos de aprendizagem dos trabalhadores que não exercem função gerencial**. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 4-44, mar./abr. 2010.

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

CNE – Câmara de Educação Básica. Departamento de Educação Profissional. Legislação básica sobre o estágio. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/res1.pdf . Acessado em: Mar. 2017.

CUSTÓDIO, Thais Vanessa; CARRÃO, Ana Maria Romano. **Os impactos do estágio na formação do administrador.** Piracicaba, p.1-18, 2012.

FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. **Universidade e Estágio Curricular: subsídios para discussão.** In.: ALVES, Nilda (Org.). Formação de Professores: pensar e fazer. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1995. (Questões da Nossa Época – Vol. 1)

FERREIRA, A. B. H. **Pequeno dicionário brasileiro da língua portuguesa.** Rio de Janeiro, Civilização Brasileira S.A., 1983.

FLEURY M. T. L.; FLEURY A. **Construindo o Conceito de Competência.** RAC, Edição Especial, p. 1983-196, 2001.

FLEURY, Maria T. L.; OLIVEIRA Jr., Moacir de M. **Aprendizagem e Gestão do Conhecimento.** In: FISHER, André Luiz. As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FREIRE, Paulo. Pedagogia **da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1991.

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

GODOY, Arilda Schimidt. **Estudo de Caso Qualitativo**. In: GODOI, Cristiane Kleinubing; DE MELO, Rodrigo Bandeira; SILVA, Anielson Barbosa (Org). Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.

HALLAL, D.; MULLER, D.; GARCIA, T.; RAMOS. M. **Universidade: A Concepção do Curso de Bacharelado em Turismo Da UFPel e o Estágio Curricular.** XIV Colóquio Internacional De Gestão Universitária – CIGU. Florianópolis/SC, 2014.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia Científica**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

KOTLER, Philip; ARMSTRONG, Gary. **Princípios de Marketing.** 7. ed. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e Científicos Editora, 1999.

MALHOTRA, Naresch. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARINHO, E. M. *et al*. **O texto científico: diretrizes para elaboração e apresentação.** 3. ed. Salvador: Quarteto, 2003.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MESQUITA, Sheila Mendonça; FRANÇA, Sergio Luiz Braga. **A importância do estágio supervisionado na inserção de Alunos de Graduação no mercado de Trabalho.** VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Uberlândia, p. 1-16, 2011.

MURARI, Juliana de Melo Franco; HELAL, Diogo Henrique. **O estágio e a formação de competências profissionais em estudantes de administração**. Revista Gestão e Planejamento Salvador, V. 10, N°.2, p. 262-280, jul./dez., 2009.

NISEMBAUM, Hugo. **A competência essencial**. São Paulo: Infinito, 2000.

PARANÁ, Secretaria de Estado da Educação. Portal Educacional do Estado do Paraná. Disponível em: <www.diaadiaeducacao.pr.gov.br>. Acessado em: Mar. 2017.

PAVIANI, Jayme. **Problemas de Filosofia da Educação**. 3. ed. Caxias do Sul, EDUCS, 1986.

ROCHA, S.; PICCININI, C. **Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de Administração no Brasil.** São Paulo, v. 13, n. 2, p. 44-75, 2012.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2009.

SOUZA, V. L. P.; AMORIM, T. N. G.; SILVA, L. B. **O estágio: ferramenta fundamental para a inserção no mercado de trabalho?** RACE, Unoesc, v. 10, n. 2, p. 269-294, jul./dez. 2011

TACHIZAWA, Takeshy; MENDES, Gildádio. **Como fazer monografia na prática**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

TRIGO, Luis Gonzaga Godoi. **A Sociedade Pós-Industrial e o Profissional em Turismo**. Campinas: Papirus, 1998.

TRIGO, Luis Gonzaga Godoi. **Importância dos Cursos de Turismo**. Brasilturis Jornal. 2ª quinzena de Setembro de 2002. p. 20-21.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Projeto Pedagógico do Curso de Turismo. Curitiba, 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ (UFPR). Instrução Normativa nº 01/12-CEPE. Curitiba, 2013.

VIANA, D.; CAMARGO, L. **O Estágio Curricular como Desenvolvimento Profissional na Perspectiva dos Alunos de Hotelaria.** Turismo em Análise, Vol. 23, n. 2, p. 333-354. Agosto 2012.

APÊNDICE 1 – FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS

A importância do Estágio para a Formação profissional do aluno do Curso de Turismo da UFPR

Este questionário tem por objetivo registrar o desempenho do estagiário em referência à sua situação dentro da empresa que trabalha/trabalhou. Responda com a máxima sinceridade, pois suas respostas são de grande importância para o desenvolvimento do TCC e para um melhor entendimento da atual prática de estágios do Curso de Turismo.

*Obrigatório

1. **1. Qual a sua idade?** *

Marcar apenas uma oval.

- ( ) até 18 anos
- ( ) 19 a 22 anos
- ( ) 23 a 26 anos
- ( ) 27 anos ou mais

2. **2. Gênero?** *

Marcar apenas uma oval.

- ( ) Feminino
- ( ) Masculino

3. **3. Qual ano do curso está atualmente?** *

Marcar apenas uma oval.

- ( ) 1º Ano
- ( ) 2º Ano
- ( ) 3º Ano
- ( ) 4º Ano
- ( ) Desperiodizado, porém com matrícula ativa
- ( ) Egresso

4. **4. Quantos estágios você já fez?** *

Marcar apenas uma oval.

- ( ) Apenas 1
- ( ) 2 ou mais

5. **5. Em qual/quais áreas? Em caso de 2 estágios ou mais, selecionar todas as áreas em que atuou.** *

Marque todas que se aplicam.

- [ ] Alimentos e bebidas
- [ ] Meios de hospedagem
- [ ] Agenciamento
- [ ] Transportes
- [ ] Eventos
- [ ] Lazer e recreação
- [ ] Planejamento e políticas públicas

6. **6. Em qual/quais empresas? Listar todas as empresas em que já estagiou, em caso de 2 ou mais.** *

_____

_____

_____

_____

_____

7. **7. Quanto tempo ficou na empresa? Listar o tempo de estágio em todas as empresas em que já estagiou, em caso de 2 ou mais. (Caso esteja estagiando no momento, inserir a data de início)** *

_____

_____

_____

_____

_____

8. **8. As atividades que você desenvolve/desenvolveu, estão /estavam de acordo com a descrição do Termo de Estágio?** *

Marcar apenas uma oval.

- ( ) Sim
- ( ) Não

9. **9. O ambiente de estágio que você faz/fez, tem/tinha possibilidade de interação com diversos profissionais e troca de conhecimento e experiências?** *

Marcar apenas uma oval.

- ( ) Sim
- ( ) Não

10. **10. Na sua opinião, a realização do estágio possibilita a ampliação da sua visão do mercado de trabalho, bem como do funcionamento e estrutura das empresas?** *

Marcar apenas uma oval.

- ( ) Sim
- ( ) Não

11. **11. Com relação ao estágio na prática:** *

Marque todas que se aplicam.

	Excelente	Ótimo	Bom	Regular	Ruim
Orientação do supervisor	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Ambiente de trabalho	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Desenvolvimento de atividades correlatas ao curso/semestre que está cursando	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Possibilidade de crescimento na empresa	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Remuneração	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Aprendizado	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

12. **12. Qual/quais itens abaixo levaram você a praticar a atividade de estágio?** *

Marque todas que se aplicam.

- [ ] Remuneração
- [ ] Aquisição de experiência
- [ ] Preencher o tempo livre
- [ ] Influência familiar

13. **13. Qual meio de divulgação de vagas você julga ser mais importante?** *

Marcar apenas uma oval.

- ( ) Empresas de estágio (CIEE/CETEFE/outros)
- ( ) Facebook
- ( ) E-mail da Secretaria/Coordenação do Curso
- ( ) Indicação de amigos

14. **14. Qual a sua opinião sobre o atual modelo de avaliação de estágios por parte da UFPR? E sobre os relatórios?** *

15. **15. Você percebe/percebeu diferenças no seu rendimento acadêmico após o início do estágio? Foram positivas ou negativas? Justifique.** *

APÊNDICE 2 – RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO

Relatório de avaliação de estágio

* 1. Identificação do estagiário/empresa concedente/orientador

Nome completo	
GRR	
E-mail	
Telefone	
Nome da empresa	
Nome do supervisor direto	
Telefone da empresa	
E-mail	
Nome do professor orientador	

* 2. Descreva as atividades desenvolvidas no estágio até o momento

* 3. As atividades desenvolvidas estão de acordo com o plano de atividades e o contrato e são compatíveis com o curso?

- ◯ Sim
- ◯ Não
- ◯ Em partes (justificar no campo abaixo)

* 4. As atividades desenvolvidas permitem que sejam aplicados os conhecimentos teóricos e práticos obtidos no curso? De que forma?

* 5. Com relação a aquisição de experiência

	Nunca	Raramente	As vezes	Frequentemente	Sempre
Há evolução na aquisição de novos conhecimentos	○	○	○	○	○
Tenho percebido minhas potencialidades e limitações	○	○	○	○	○
Tenho orientação de um supervisor qualificado para a área de atuação	○	○	○	○	○
As atividades desenvolvidas por mim são importantes e auxiliam a empresa	○	○	○	○	○

* 6. Com relação às instalações físicas em condições de estágio da empresa

	Não	Sim
As instalações físicas são adequadas e proporcionam um bom local de trabalho?	○	○
Existem medidas de prevenção contra eventuais riscos e acidentes?	○	○
Ao receber a designação das atividades, há explicação e informações sobre os métodos e processos necessários à execução das mesmas?	○	○
Há um bom relacionamento entre a equipe de trabalho e demais colegas?	○	○
As atividades desenvolvidas estão de acordo com sua condição de estagiário?	○	○

* 7. Com relação ao desenvolvimento acadêmico

	Não	Sim
As atividades contribuem para o desenvolvimento acadêmico?	○	○
As experiências práticas propiciam desenvolvimento profissional abrangendo a contextualização curricular do curso?	○	○
As atividades desenvolvidas na empresa estão interligadas com os conhecimentos construídos no decorrer do curso?	○	○

* 8. Quais disciplinas que você estuda/estudou se relacionam com o estágio?

* 9. Quais as principais dificuldades encontradas no estágio não obrigatório? Como foram solucionadas?

* 10. Fazendo uma autoavaliação, o seu atual estágio contribui de que forma para sua formação profissional e como experiência de trabalho e vida?