

# Empresa quer parceria para competir

*Siemens abre portas para estagiários como forma de suprir demanda por qualidade*

CARLOS FERNANDO DAMBERG

**P**reocupada com a formação profissional de jovens universitários e com o objetivo de buscar atender à necessidade de manter profissionais qualificados em seu quadro de pessoal, a Siemens oferecia desde 1975 um programa específico de treinamento para alunos dos cursos de administração de empresas e áreas afins.

Em 1985, esse programa foi totalmente reformulado, visando principalmente acompanhar a evolução da empresa e do mercado. O estágio, denominado a partir desta época Programa de Formação Universidade—Empresa, foi estendido também aos universitários do curso de engenharia.

A empresa seleciona anualmente de 30 a 40 estudantes para participar, durante 22 meses, de um estágio rotativo que permite ao participante, concomitante com os dois últimos anos da universidade, vivenciar o ambiente empresarial como um todo, identificando suas áreas de maior interesse para, assim, orientar seu futuro profissional. No decorrer do estágio de 22 meses são oferecidos também cursos complementares aos estudantes, como gerenciamento de projetos, trabalho em equipe e jogos empresariais, assim como um curso de alemão nos últimos 11 meses.

Entre as vantagens do programa destacam-se a oportunidade de antecipar ao estudante o contato com o mercado de trabalho; a possibilidade de administrar, ainda durante o período letivo, o conflito entre a teoria e a prática; e a contribuição para o custeio dos próprios estudos com a bolsa de estágio.

Além desses benefícios propiciados aos estudantes, outro fator muito importante merece ser considerado para demonstrar a importância do estágio: a limitação das universidades de atenderem às necessidades das empresas no que diz respeito ao desenvolvimento profissional. Por mais dinâmico e atual que seja o currículo escolar, ainda assim, propiciará sempre uma formação mais genérica, diferente da especificidade que o mercado de trabalho exige.

Tomemos como exemplo o segmento “eletrônico”, que tem inúmeras subdivisões. Citemos dois ramos desse segmento: o de equipamentos eletrônicos e a produção de componentes. Embora muito diferentes, os ramos desse segmento não são tratados como a devida particularidade, já que se abrimos a área de componentes teremos novas subdivisões, como por exemplo os componentes passivos e os semicondutores.

**Troca de experiência** — A partir do momento em que os alu-

nos vivenciam a realidade do mercado têm a oportunidade de trocar experiências com os professores, transferindo-lhes a dinâmica do desenvolvimento tecnológico, melhorando, conseqüentemente, a qualidade do ensino. Uma boa formação é a base para um desenvolvimento sustentado. Somente uma forte parceria entre universidade e empresa proporcionará a qualificação adequada para competitividade do País, onde os investimentos na educação ainda são insuficientes em relação à demanda.

Participaram do Programa de Formação Universidade—Empresa, desde 1985, mais de 500 estudantes provenientes de todo o território nacional. Uma parcela significativa desses estudantes optou por desenvolver sua carreira na empresa, ocupando hoje postos de

gerentes ou especialistas nas diversas unidades de negócios do grupo Siemens, no Brasil e no Exterior. A nossa empresa oferece produtos, soluções e serviços de alta tecnologia, em diferentes áreas de negócios no campo eletroeletrônico. E o programa suprirá a nossa demanda tanto qualitativa quanto quantitativa dos próximos anos, ou seja, hoje estamos projetando a nossa necessidade no mínimo para o ano 2001.

**C**URRÍCULO  
ESCOLAR SE  
LIMITA A  
GENERALIDADES

■ Carlos Fernando Damberg é diretor de Recursos Humanos da Siemens S.A.