

A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO PARA A CONSTRUÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL E NA FORMAÇÃO DE ADMINISTRADORES¹

Vânia Denise Bueno do Amaral²

Juliano Correa Daleaste³

Marivane Menuncin Viêra⁴

RESUMO

Buscando a continuação do conhecimento adquirido em sala de aula, o estágio torna-se uma ferramenta de conhecimento para os futuros administradores, o saber nunca é demais e o mercado exige a cada dia que o profissional esteja preparado para assumir responsabilidades e tomar decisões que levem a empresa a obter além do lucro, essencial para a sua sobrevivência, um status de organização sustentável e a frente de seu tempo. Desta forma o presente estudo busca um aprofundamento da importância do estágio para esta formação voltada ao mercado de trabalho competitivo, onde todos têm o seu espaço, mas apenas aqueles que detiverem o conhecimento teórico e o prático se mantêm aptos para liderar e deslumbrar o sucesso de ser um profissional preparado para as diversas situações impostas no seu dia a dia. Para tanto, se realizou um estudo de caso no intuito de identificar a importância do estágio para a construção do perfil profissional e na formação de administradores, com uma amostra de 34 estudantes/estagiários da UCEFF, através de questionário enviado pelo *google docs* e uma entrevista semi estruturada com gestores de empresas os quais possuem estagiários em seu quadro funcional. Verificou-se que no decorrer da graduação, os alunos tem a necessidade de um aprofundamento maior no mercado de trabalho. Observou-se por meio de uma pesquisa qualitativa que o estágio está sendo uma porta de entrada para o mercado de trabalho, principalmente para aqueles que não possuem experiência, tanto os questionários como as entrevistas foram elaborados de forma específica para atender ao público alvo, foi identificado que as organizações e os estagiários tem os mesmos interesses, buscam tornar o estágio algo definitivo, agregando valor nos processos, criando profissionais aptos a gerir as empresas e que tenham conhecimento prático na área onde atuam com visão mercadológica.

Palavras-chave: Administrador. Estágio. Mercado de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

A graduação ou o nível superior com o passar dos anos deixou de ser a única exigência para uma carreira profissional, o mercado busca experiências voltadas às diversas áreas, a qual se pode adquirir através do estágio, o mercado busca profissionais que apresentem qualidades e competências desenvolvidas através da experiência com as áreas da empresa, no entanto estudantes em formação afirmam que a prática é diferente da teoria.

¹ Pré requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração da UCEFF 2017/2.

² Acadêmica do curso de Administração da UCEFF. E-mail: tabaldi014@gmail.com.

³ Mestre em Administração, docente da UCEFF. E-mail: daleaste@hotmail.com.

⁴ Docente da UCEFF. E-mail: marivane@uceff.edu.br.

Para Pimenta e Lima (2004) o estágio é a parte prática dos cursos de formação de profissionais e que em sua grade curricular, dão ênfase a um aglomerado de disciplinas isoladas entre si, sem articular a teoria e a prática, como saberes que se complementam.

Já, para a Agência Brasileira de Estágios (2017), é o período de aprendizado na empresa aplicando na prática os conhecimentos adquiridos na escola complementando o ensino e a aprendizagem, assim como a formação profissional, a integração, e o aperfeiçoamento técnico, cultural e científico.

Segundo ABRE (2017) a taxa de desemprego entre a população que está entrando no mercado de trabalho de 18 a 24 anos, foi de 24,1% no primeiro trimestre de 2016, com isso também caiu à renda daqueles que estão no mercado, isto é um reflexo também do número cada vez maior de jovens que procuram instituições de ensino superior buscando uma colocação melhor, com salário compatível com a função e uma independência maior.

Entre os cursos mais procurados está o de administração conforme o censo do Conselho Federal de Administração publicado no início de 2016, isso leva as empresas a terem maior exigência com os profissionais que serão inseridos em seu quadro funcional.

O objetivo do estágio supervisionado é proporcionar ao aluno a oportunidade de aplicar seus conhecimentos acadêmicos em situações da prática profissional, criando a possibilidade do exercício de suas habilidades. Espera-se que, com isso, o aluno tenha a opção de incorporar atitudes práticas e adquirir uma visão crítica de sua área de atuação profissional (OLIVEIRA; CUNHA, 2006).

Através do estágio podem-se desenvolver competências, o que segundo Ropé e Tanguy (2004), a competência profissional está voltada para o indivíduo, que deve ter a consciência do que sabe fazer e do que não sabe fazer. Os diplomas secundários e superiores já não bastam àqueles que os detêm, pois estes devem demonstrar evolutivamente que podem mobilizar seus saberes em diferentes situações. O contexto social e os atores nele envolvidos devem ser sempre observados.

Diante de situações vivenciadas por acadêmicos do curso de administração e, suas limitações enquanto educando chega-se a questão problema: **Qual a importância do estágio para a construção do perfil profissional para o mercado de trabalho?** Os objetivos visam conduzir a pesquisa a uma análise da relação entre a educação teórica nos cursos de graduação em administração com a prática do mercado de trabalho, analisando as expectativas dos

estagiários quanto ao mercado de trabalho, assim como suas dificuldades para colocar em prática o que aprendem na faculdade.

Este estudo se justifica pela importância do estágio para a formação e desenvolvimento dos futuros administradores, já que o mercado busca a cada dia pessoas qualificadas e que tenham diferenciais competitivos, agregando valor para a empresa. Assim como a importância do estágio como uma ferramenta de inserção ao mercado de trabalho, onde os estagiários adquirem conhecimento prático e competências próprias para o seu crescimento profissional e pessoal.

O conhecimento adquirido pelo estagiário pode ser um importante instrumento para as instituições de ensino ampliarem os conteúdos ministrados nas salas de aula e ter um foco ainda maior no mercado de trabalho, levando os acadêmicos a uma realidade cada vez mais próxima das organizações, deve-se lembrar de que o estágio deve ser uma continuação do conhecimento, aplicando a teoria na sua vivência efetiva dentro da organização e este levando a um interesse ainda maior no que diz respeito a sua área de atuação. Mesmo com todo o aporte teórico o aluno-estagiário só consegue reproduzir o conhecimento em situações reais do dia-a-dia, (NEVES, 2002).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A partir deste tópico será abordando a importância da administração dentro das organizações, assim como o papel do administrador frente aos propósitos organizacionais. Buscando explorar o mercado de trabalho, as definições de estágio e estagiário, bem como os diversos contribuintes para o processo de aprendizado dentro das organizações. A fundamentação traz um aprofundamento dos temas que serão propostos no decorrer do estudo.

2.1 ADMINISTRAÇÃO

A Administração vem ganhando destaque nas organizações busca envolver todos os setores da empresa, o lucro é necessário, mas já não é o principal objetivo, procura tirar das pessoas por meio de liderança o melhor, fazer acontecer por intermédio de terceiros. Suas funções se estendem em saber planejar, organizar, executar e controlar, cada uma das funções com o objetivo de tomar as melhores decisões e aplicar os recursos de forma a obter a melhor

utilização deles. Para Perel (1997, p. 84) “A palavra administração significa gerir, conferir, ministrar”.

A administração é um fenômeno universal no mundo moderno. Cada organização e cada empresa requerem a tomada de decisões, a coordenação de múltiplas atividades, condução de pessoas, avaliação do desempenho dirigido a objetivos previamente determinados, obtenção e alocação de recursos etc. Numerosas atividades administrativas desempenhadas por vários administradores, orientadas para áreas e problemas específicos, precisam ser realizadas e coordenadas em cada organização ou empresa. Por essa razão, profissionais quando promovidos em suas empresas, ao nível de supervisor, gerente ou diretor, precisam se transformar em administradores. A partir daí, precisam aprender a administrar e adquirir novos conhecimentos e posturas que suas especialidades não lhes ensinaram em momento algum. Daí o caráter eminentemente universal da administração. (CHIAVENATO, 2003, p. 10)

Maximiano (2015) divide a administração em cinco processos: planejamento, organização, liderança, execução e controle, para o autor planejamento é o processo de fazer análise e tomar decisões ou ainda o processo de transformação dos dados de entrada em habilidades gerenciais. Faria (1992) afirma que os objetivos de uma organização são definidos no processo de planejamento e através dele que os gestores podem traçar os rumos da organização.

[...] administrar é planejar, organizar, executar e controlar. Segundo essa definição administração é um processo de tomar decisões agrupadas em quatro categorias, chamadas funções. Essa é a definição da escola do processo administrativo, ou enfoque funcional da administração, que define não apenas o processo administrativo, mas também o próprio papel dos gerentes, em termo dessas quatro funções (ou processo), (MAXIMIANO, 2015, p.101-102).

Segundo Azevedo (1992), as principais causas de insucesso nas empresas brasileiras são devido à falta de habilidade administrativa, financeira, mercadológica ou tecnológica do empreendedor, além da instabilidade econômica do mercado.

2.1.1 Mercado de Trabalho

Santos (2011) afirma que nos campos científico e tecnológico o crescimento da informação duplica a cada 4 anos”, é pensando nestas mudanças que o estudante em nível superior tem a necessidade de estar preparado para os desafios que surgem ao longo da sua formação, um deles é conseguir a experiência nos diversos setores de uma empresa.

O confronto com o mercado de trabalho assume formas particulares que marcam a identidade profissional dos jovens, diferentemente de outras épocas. Antigamente não existia a expressão inserção profissional, porque a passagem do sistema educativo para o sistema emprego ocorria de maneira “natural”, representava apenas uma etapa do desenvolvimento na vida de uma pessoa (ALVES, 2006).

Para Fleury (2004), um dos possíveis obstáculos à conquista do primeiro emprego entre jovens é a preferência dos empresários em geral por trabalhadores adultos que possuam experiência de trabalho mais sedimentada que os jovens.

Em uma época de complexidade, mudanças e incertezas como a que atravessamos, a Administração tornou-se uma das mais importantes áreas da atividade humana. Vivemos em uma civilização na qual o esforço cooperativo do homem é a base fundamental da sociedade. E a tarefa básica da administração é a de fazer as coisas por meio das pessoas de maneira eficiente e eficaz. (CHIAVENATO, 2003, p.5).

Roesch (1996) diz que uma das formas, amplamente difundida, para aproximar a teoria da prática consiste na realização de estágio. Este tipo de atividade torna-se indispensável em cursos de caráter aplicado, como no caso da Administração, onde o acadêmico participa e interage com o ambiente diário das organizações.

Assinala que o exercício do trabalho humano vai incorporando ao trabalhador atributos que o qualificam como tal, contribuindo para a constituição do seu eu. O trabalho é, então, um elemento importante da identidade, visto que é por meio do fazer profissional, em um contínuo dinâmico, que a identidade vai se constituindo, dialeticamente. (CIAMPA, 1998).

2.1.2 O Estágio

Pode-se defini-lo como uma ferramenta de inserção no mercado de trabalho, pois abre os caminhos para que o estudante possa entrar nas empresas e esmiuçar a teoria que é aplicada nas universidades.

Segundo a Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008 Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. De acordo com esta lei, em seu artigo 1º inciso 2º define como: [...] estágio visa ao

aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (LEI N^o 11.788, 2008. p. 1).

Para Bissoli (2002, p.15), “o estágio é um procedimento didático-pedagógico cuja atividade é de competência da instituição de ensino, a quem cabe à decisão sobre o conteúdo teórico, e de pessoas jurídicas de direito público ou privado, cujo papel está restrito à oferta de vagas, contribuindo no processo educativo no que se refere ao aprendizado prático”.

O papel das teorias é iluminar e oferecer instrumentos e esquemas para análise e investigação que permitem questionar as práticas institucionalizadas e as ações dos sujeitos e, ao mesmo tempo, colocar elas próprias em questionamento, uma vez que as teorias são explicáveis sempre provisórias da realidade (PIMENTA; LIMA, 2004, p. 43).

A trajetória do conhecimento prático está indispensavelmente vinculada ao cumprimento do estágio porque ele proporciona o aprendizado de competências próprias da atividade profissional, a contextualização curricular e o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (MARTINEZ, 2011).

A aquisição do conhecimento através do estágio é enfatizada por Demo (2004), como a maneira mais promissora de construir conhecimento, sendo denominada pelo mesmo de “teorização das práticas”. Nesta linha de pensamento, o estágio surge como o elemento que permite a participação do estudante em situações reais de vida do seu futuro profissional.

Conclui-se que “o estágio é a atividade teórica de conhecimento, fundamentação, diálogo e intervenção na realidade, ou seja, é no contexto da sala de aula, da escola, do sistema de ensino e da sociedade que a práxis se dá” (PIMENTA; LIMA, 2004, p.45).

Cassar (2009, p.258) “considera estagiário o estudante que, sem vínculo de emprego presta serviço a uma pessoa jurídica, que lhe oferece um procedimento didático-profissional, que envolve atividades sociais, profissionais e culturais, através da participação em situações reais da vida e de trabalho”.

Segundo a lei n^o 11.788 de 2005 para que o estudante possa ser um estagiário deverá estar cursando curso superior, de educação profissional, ensino médio, educação especial, ensino fundamental (anos finais) na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, sendo requisitos além da matrícula e frequência regular, termo de compromisso entre estudante-escola-instituição e a compatibilidade entre as atividades do estágio e as previstas na grade curricular do curso, o período de estágio não poderá exceder dois anos na mesma

empresa, a carga horária deve ser compatível com as atividades escolares para que o estudante possa manter-se no mercado de trabalho e continuar a sua formação acadêmica. A jornada diária assim como a carga horária é definida pelo grau de escolaridade do estudante não podendo ultrapassar 6 horas diárias e 30 semanais.

2.1.3 A Empresa

Toda e qualquer empresa pública ou privada pode ter em seu quadro de pessoal estagiários, assim como profissionais liberais com registro em sua classe, desde que cumpra com a regra de proporcionalidade e ainda propicie aos mesmos condições de trabalho, ferramentas e aprendizado contínuo. Pode-se dizer que o estágio supervisionado é o primeiro passo para a inserção no trabalho profissional. Em função disto considera-se este momento como transitório na busca pelo novo papel a ser assumido (MONTEIRO; NUNES, 2008).

Há organizações que duvidam da contribuição do aluno, mas que ainda aceitam o estagiário como parte da função social da empresa. O problema é que adotar essa atitude nem sempre implica permitir acesso de fato ao estagiário, é um processo em que se aceitam as visitas do estagiário, mas restringem-se as informações. (ROESCH, 1996, p.24).

Com isso é importante analisar as práticas de estágio proporcionam uma prévia daquilo que é esperado em relação ao desempenho profissional. Convém enfatizar que as atividades de estágio deverão ser reprogramadas e reorientadas de acordo com os resultados teórico-práticos gradualmente revelados pelo aluno, até que os responsáveis pelo estágio curricular possam considerá-lo concluído, resguardando, como padrão de qualidade, os domínios indispensáveis ao exercício da profissão (FRAUCHES, 2008. p. 58).

A empresa não é obrigada a contratar estagiário, no entanto “quando assim o faz, deve ter em mente que o estágio tem como objetivo proporcionar aprendizado prático para ao estudante, o que caracteriza, na prática, o seu engajamento na preparação deste para o mercado de trabalho. Neste sentido, não há como confundir o estagiário com o empregado” (CNE, 2003, p. 16).

2.1.4 As instituições de ensino.

No processo de aprendizado e de integração entre a empresa e o estagiário, a instituição de ensino precisa estar acompanhando a evolução da relação existente e ainda criar um elo de respeito mútuo nunca se esquecendo da lei que dá aporte legal a esta prática.

A IES é um espaço social que tem como função específica possibilitar aos educandos a apropriação de conhecimentos científicos, filosóficos, matemáticos etc., sistematizados ao longo da história da humanidade, bem como estimular a produção de um novo saber que possa ajudar na luta por mudanças nas injustas relações sociais presentes em nossa sociedade. Por isso, faz-se necessária a compreensão dos problemas que permeiam e envolvem a prática docente hoje, com a intenção de superá-los. A IES só se torna democrática na medida em que colabora para a formação de sujeitos críticos e conscientes, voltados para a transformação social, (ANDRADE; AMBONI, 2004, p. 128).

Segundo a Lei nº 11.788 são obrigações das instituições celebrar termo de compromisso com o estudante indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso; avaliar as instalações da parte concedente do estágio; indicar professor orientador, exigir do estagiário a apresentação periódica, em prazo não superior a seis meses de relatório das atividades, do qual deverá constar visto do orientador da instituição de ensino e do supervisor da parte concedente; zelar pelo cumprimento do Termo de Compromisso; comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização das avaliações escolares ou acadêmicas. (Lei 11.788 de 2005).

Com isso é importante analisar que as práticas de estágio proporcionam uma prévia daquilo que é esperado em relação ao desempenho profissional. Convém enfatizar que as atividades de estágio deverão ser reprogramadas e reorientadas de acordo com os resultados teórico-práticos gradualmente revelados pelo aluno, até que os responsáveis pelo estágio curricular possam considera-lo concluídos, resguardando, como padrão de qualidade os domínios indispensáveis ao exercício da profissão (FRAUCHES, 2008, p.58).

2.1.5 Agentes de integração

Segundo o Instituto Euvaldo Lodi (IEL,2013) os agentes de integração são entidades públicas ou privadas, contratadas pelas instituições de ensino e/ou pelas partes concedentes de estágio, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado que visam,

principalmente, a auxiliar no processo de aperfeiçoamento do estágio, contribuindo na busca de espaço no mercado de trabalho, aproximando, instituições, partes concedentes e estudantes.

Os agentes de integração conseguem unir as instituições de ensino ao mercado de trabalho, possibilitando o estágio aos estudantes em processo de construção de conhecimento, para que possam desenvolverem as habilidades que muitas vezes só é possível através das práticas dentro das organizações, mensurar o quanto alunos em formação sofrem por não possuir experiência nem sempre é possível, a teoria tem um papel de abrir a mente, mas apenas a prática possibilita uma inserção e a continuação do aprendizado cada vez mais próximo das organizações.

3.2 DEFINIÇÕES DE COMPETÊNCIAS.

Dutra (2004, p.22) aponta que o conceito de competências apareceu pela primeira vez nos anos 80 e início dos anos 90 nas empresas do setor moveleiro, onde foi observado quando as organizações tomavam decisões sobre as pessoas em função do seu valor para o meio, sendo desenvolvida para dar suporte á qualificação profissional. Para o autor competência pode ser definida pela capacidade de um indivíduo em executar uma determinada tarefa, sendo circunstancial, pois depende de sua história, de sua vontade, do ambiente organizacional percebido e das características específicas das situações em que a tarefa será executada.

Apesar de competência não ser um conceito recente, o que se percebe atualmente é a sua re (conceituação) e re (valorização) não só na academia, mas também nas organizações (SANT'ANNA, 2008). Já na concepção de Zarifian (2001), a competência profissional é uma responsabilidade do indivíduo em demonstrar que é capaz de trabalhar de forma cooperada, sendo criativo, tendo iniciativa e resolvendo problemas, sempre querendo aprender com as situações reais. Dessa forma progride e é reconhecido profissionalmente.

A avaliação dessa competência individual é feita, no entanto, em relação ao conjunto de tarefas do cargo ou posição ocupada pela pessoa. Nesta linha, “a gestão por competências é apenas um rótulo mais moderno para administrar uma realidade organizacional ainda fundada nos princípios do taylorismo-fordismo” (FLEURY ; FLEURY, 2004, p. 27).

A partir da contribuição de Frauches (2008), o bacharel em administração deve estar capacitado a compreender um conjunto de questões que possibilitam sua formação. Estas

questões são essenciais e estão relacionadas ao entendimento científico - social, econômico, de produção e demais aspectos relacionados ao macro e microambiente.

Segundo Ropé e Tanguy (2004), a competência profissional está voltada para o indivíduo, que deve ter a consciência do que sabe fazer e do que não sabe fazer. Os diplomas secundários e superiores já não bastam aqueles que os detêm, pois estes devem demonstrar evolutivamente que podem mobilizar seus saberes em diferentes situações.

Cada organização dentro de suas necessidades conceitua competência de forma distinta. Tendo o indivíduo o livre arbítrio de decidir o que deseja absorver no mercado de trabalho. Paiva (2007) destaca que a competência profissional é aquela em que o profissional mobiliza um conjunto de saberes diferenciados e que geram resultados sendo reconhecidos individual (pessoal), coletiva (profissional) e socialmente (comunitário). Esses saberes formam as competências intelectual, técnico-funcional, comportamental, ética e política, entendendo que “ a competência profissional é uma metarreunião de maneira singular e produtiva de competências compostas por saberes variados”

De acordo com Carvalho (2017) o atual administrador deverá ter conhecimento do seu verdadeiro papel, os conhecimentos que lhe serão necessários e quais habilidades lhe serão exigidas, para conseguir se sobressair num ambiente acelerado e de mudanças. Drucker (2002) afirma que os administradores de hoje e os novos que virão que vão assumir posições administrativas precisam aprofundar seus conhecimentos em administração. É preciso assumir a função séria, responsável e produtiva que é o administrador.

3.2.1 Contribuições do estágio para os acadêmicos

As pessoas sempre detiveram conhecimento, adquirido através de informações e das experiências. O que as organizações estão descobrindo agora, são maneiras de transformar e gerir esse conhecimento existente para alavancar vantagens competitivas e gerar novos conhecimentos, auxiliadas ou não pelas novas tecnologias (DAVENPORT E PRUSAK; 1998 p. 104).

Ao desenvolverem um currículo formal com conteúdos e atividades de estágio distanciadas da realidade das escolas, numa perspectiva burocrática e cartorial que não dá conta de captar as contradições presentes na prática social de educar, pouco tem contribuído para gerar uma nova identidade profissional. (PIMENTA, 1997 p.16).

De acordo com Ogilvie (2004), o estágio supervisionado como prática passa a fomentar uma estrutura de conhecimento dinâmico, sustentada pelos objetivos descritos em um projeto de ensino, desencadeando um modelo educacional adaptado ao segmento da educação superior no Brasil.

Para Fleury (2000), competência é saber ouvir de maneira responsável, implica em mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo. Saber agir de maneira responsável significa que o indivíduo deve entregar-se completamente para a empresa, ou seja, comprometer-se com seus objetivos.

3 METODOLOGIA

O artigo se desenvolveu através do método indutivo, pois busca inferir uma verdade geral ou universal, chegando a uma conclusão para o tema proposto no que diz respeito à importância do estágio para acadêmicos dos cursos de Administração. Segundo Marconi e Lakatos (2008) indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas. Tendo como principal objetivo levar a conclusão cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se baseiam.

A pesquisa é exploratória onde as variáveis podem ser substituídas por objetivos, que irão direcionar o trabalho, segundo Gil (2010), seu planejamento é mais flexível, pois faz uso de vários instrumentos de coleta dos dados.

O delineamento de pesquisa se dá através de um estudo de caso. Para Gil (2010), estudo de caso é um estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.

A pesquisa será realizada em três ambientes distintos, primeiramente um questionário elaborado disponibilizado através do *google docs* este direcionado aos estudantes da UCEFF Faculdades que estão no momento fazendo estágio, para colaborar com a pesquisa será aplicada uma entrevista semiestruturada com dois gestores de empresas na cidade de Chapecó- SC , buscando alcançar um maior entendimento será direcionada uma entrevista para o agentes de integração CIEE.

O questionário é um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa.

“Para tanto, requer esforço intelectual anterior de planejamento, com base na conceituação do problema de pesquisa e do plano da pesquisa e algumas entrevistas exploratórias preliminares”, Marconi e Lakatos (2008).

A entrevista foi realizada com base em um roteiro semi estruturado, elaborado pela acadêmica, com o auxílio do orientador buscando coletar as informações necessárias, está voltada aos gestores de empresas em diferentes segmentos na cidade de Chapecó-SC.

Segundo Barbetta (2005, p. 35) população é o conjunto de elementos que formam o universo de nosso estudo e que queremos abranger no nosso estudo. São os elementos para os quais desejamos que as conclusões oriundas da pesquisa fossem válidas.

A população ou universo é composta por elementos distintos que contêm certo número de características comuns, o que neste caso são também os estagiários na área da administração e para complementar o agente de integração CIEE. Para Marconi e Lakatos (2008) amostra é um subconjunto da população, uma parcela, conveniente selecionada do universo a ser estudada.

A amostra foi não probabilística, por conveniência que segundo Marconi e Lakatos (2008) é uma forma aleatória de seleção. Como técnica de análise e interpretação de dados foi utilizada a qualitativa que pode ser entendida como “aquela que procura entender um fenômeno específico em profundidade [...] trabalha com descrições, comparações e interpretações”.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A partir deste tópico será analisado o questionário adaptado do estudo de Trevisan (2001), enviado aos acadêmicos que estão inseridos como estagiários em empresas de Chapecó-SC, estudantes da UCEFF Faculdades, juntamente com as respostas dadas nas entrevistas com gestores de empresas. Desta forma foi possível obter informações referentes à importância do estágio na formação de Administradores sendo estes dados representados por gráficos, no total o questionário foi encaminhado para 50 acadêmicos através de e-mail, dos quais apenas 29 responderam tendo um percentual de 58% de respondentes. Já a entrevista foi efetuada com dois gestores em setores distintos do mercado de trabalho sendo indústria e construção civil, na análise abaixo serão intitulados como Empresa A e Empresa B.

Colaborando com a análise serão expostas informações coletadas com o gestor do CIEE-Chaçecó através de uma entrevista *in loco*.

Tabela 01: Faixa etária dos estagiários

Idade	%
21 á 24 anos	41,2 %
25 á 30 anos	29,4%
Mais de 30 anos	29,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A Tabela 1 traz para o estudo a faixa etária dos estagiários observar se que a maioria possui idade entre 21 e 24 anos com um total de 41,2%, em seguida vem a faixa etária dos 25 á 30 com o mesmo percentual daqueles que tem mais de 30 anos, 29,4%, indicando que a idade dos acadêmicos é proporcional a inserção deles no mercado de trabalho, pois segundo o IBGE (2016), a grande maioria de jovens economicamente ativo tem a faixa de idade entre os 21 e 24 anos e para o CIEE os jovens que procuram estágio tem idade entre 16 e 24 anos.

As áreas mais procuradas segundo o CIEE é Administração, Ciências Contábeis, Pedagogia, Ensino Médio, Direito, Técnico em Enfermagem / Enfermagem, Gestão RH e Gestão Comercial, as funções exercidas por eles nas organizações são atendimento ao público, atividades burocráticas e de apoio.

Tanto as empresas como os estudantes veem o período como uma continuação da sala de aula, apesar das empresas relatarem que os estudantes não possuem experiência com os processos, apenas a teoria aplicada, mesmo assim a taxa de efetivação nas empresas chega a 70%, para ambos há uma restrição, de um lado a falta de confiança em estudantes que não são responsáveis por suas atitudes, falta de comprometimento, assiduidade e de outro dificuldade para se adaptar a hierarquia, falta de treinamento, espaço restrito para apresentar suas ideias e o pouco salário pago.

Tabela 02: Se identificou com a área da Administração

Sim	88,2%
Não	11,8%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Do total de respondentes apenas 88,2% afirmaram que se identificaram com a área da administração a qual estão em formação, em contrapartida 11,8% dizem não se identificar com a profissão de administradores, o que nos leva a crer que devam repensar a área

pretendida para a formação profissional visto que para os gestores estes quando perguntados se conseguem identificar nos estagiários perfil de administrador, afirmaram que sim, que encontram neles traços bem claros de líderes, gestores, economistas, gerenciadores de conflitos, e muitas outras qualidades/competências necessárias a profissão.

Tabela 03: Ramo de atividade da empresa

Comércio	35,3%
Consultoria	11,8%
Construção Civil	11,8%
Indústria	11,8%
Outros	29,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Posteriormente ao serem questionados sobre o ramo da empresa a grande maioria efetiva seu estágio no comércio com 35,3%, indústria, construção civil e consultoria somam cada uma 11,8%, e outros 29,4%, este último não há como mensurar o ramo de atividade.

Tabela 04: Quanto tempo durou o estágio

Ainda está estagiando	5,8%
Menos de 6 meses	47,1%
Entre 6 e 12 meses	35,3%
Entre 19 e 24 meses	5,9%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Um dado interessante apresentado é o fato de que a grande maioria teve seu estágio por tempo inferior a 6 meses com 47,1%, entre seis e doze meses 35,3%. As demais opções apresentam o resultado de 5,9%, o estágio não pode ultrapassar 24 meses na mesma empresa conforme determina a lei nº 11.788.

Tabela 05: Razão ou motivo para fazer o estágio

De receber a bolsa auxílio	17,6%
De aperfeiçoar a formação profissional	70,7%
Outros	11,8%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na Tabela 5, o motivo ao qual o acadêmico busca o estágio onde a maioria dos respondentes com 70,7% diz que a intenção é aperfeiçoar a formação profissional, seguido de 17,6% de outros não caracterizando a reposta e de 11,8% acredita que o estágio enriquece o currículo para a colocação profissional e a oportunidade de uma futura efetivação na empresa.

Tabela 06: Indicaria o estágio para outros estudantes

Sim	94,1%
Não	5,9%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Quando questionados se indicariam o estágio para outros estudantes 94,1% dizem que indicariam o estágio como uma forma de inserção no mercado de trabalho, mais ainda 5,9% dizem que não levando em consideração que nem todos os acadêmicos conseguem se adaptar a área, hierarquia e atividades desenvolvidas no decorrer do estágio.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do estudo pode-se averiguar que o estágio é uma ferramenta de aprendizado, assim como uma oportunidade de se lançar ao mercado de trabalho, a busca por profissionais capacitados está cada vez maior e se na graduação se aprende a teoria é na prática que se desenvolve o perfil de um grande administrador.

Para as empresas, é a chance de capacitar e moldar o profissional da forma com que ela deseja, para o estudante desenvolver suas habilidades, e tomar ações que resultem em melhorias para a organização, todavia para as instituições de ensino um leque de possibilidades para construir seu plano de ensino voltado ao mercado de trabalho.

Podemos constatar com veemência que 64,7% dos estudantes conseguiram se efetivar na empresa, e que na empresa A sua taxa de efetivação é de 70% e na empresa B é de 50% possivelmente deve-se a dedicação de ambas as partes para trazerem o conhecimento e também o retorno para a organização.

Fica perceptível através da pesquisa que o salário não é o que mais atrai os estudantes para o estágio, pois em sua maioria não ultrapassa o salário mínimo vigente no país. Mensurar a importância do estágio para a formação do perfil dos Administradores não é fácil, visto que cada um tem seu propósito, para uns é apenas um período de aprendizado, contado como disciplina obrigatória na faculdade, para outros a primeira chance de mostrar o que sabe, relacionando a teoria e a prática, isso por si só agrega valor, pois o esforço é reconhecido, e o resultado é recompensado.

Aqueles que conseguem se efetivar na empresa se sentem valorizados e entendem que isso se dá pelo seu esforço próprio, segundo as empresas é o no decorrer do estágio que elas deslumbram as qualidades de um bom líder, de um gestor e de um administrador, estes

precisam focar na organização, pois este é o principal foco, empresa que não gera lucro, não precisa existir.

O diploma já não garante o melhor emprego ou salário, apenas o status de bacharel em administração, percebe-se que a melhor colocação dentro das organizações está relacionada à grande experiência mercadológica onde os gestores trazem uma bagagem de experiências para contribuir com a organização, vindo geralmente de um currículo vasto de conhecimento.

O estágio aproxima o estudante das organizações e as organizações às instituições de ensino, a os agentes de integração formando um círculo de interesses, onde ambos buscam formar profissionais capacitados para o mercado se cada um conseguir retirar destes período algo que forme opiniões, capacidades, ética no trabalho é porque a semente foi plantada e o ciclo se fechou, não se pode fazer julgamentos quando o estudante não se sente inserido na organização, ou quando a empresa não dispõem de tempo para treiná-los pois todos tem o que aprender e ensinar.

Este tema deve ser aprofundado, pois encontrei limitações para ele, dificuldades de encontrar empresas que disponibilizassem gestores para responderem a entrevista assim como muitos estudantes não responderam ao questionário e ainda agentes de integração que não deram retorno sobre a entrevista.

A experiência vivida no estágio me trouxe como acadêmica o início de minha vida profissional, foi através dele que me efetivei na empresa e mais pude demonstrar aos gestores que tenho capacidade de ser uma administradora, uma gestora, uma líder encontrando e desenvolvendo minhas habilidades, em proporções que nem eu conhecia, não aprendi no decorrer do curso a fazer fechamento de folha de pagamento na prática, mas vejo que todas as dificuldades podem e devem ser utilizadas pelas instituições de ensino para que possam incluir em suas grades curriculares, ou em cursos de extensão para os estudantes, vi e vivi momentos onde fui chamada de burra por não saber fazer uma nota fiscal, ou atender um cliente e tudo isso se aprende no dia a dia, no mercado de trabalho.

Viver o estágio com responsabilidade é o mínimo que nós estudantes podemos fazer, e as empresas abrirem seu quadro funcional e apresentar aos estudantes suas ferramentas de trabalho, um telefone pode se tornar um desafio, mas nada pode ser tão prazeroso como ver o crescimento e o desenvolvimento efetivo de um estudante se tornando um profissional.

REFERÊNCIAS

ABRE, Agência Brasileira de Estágios. **Estágio**. Disponível em: <http://www.portalabre.com.br>. Acesso em: 24 de Mar de 2017.

ALVES-MAZZOTTI, A.J. **Usos e abusos dos estudos de caso**. Cad. Pesq. v.36, n.129, p. 637-651, 2006.

ANDRADE, R.O. B. de; AMBONI, N. **Gestão de cursos de administração**. São Paulo: Prentice-Hall, 2004.

AZEVEDO, J. H. **Como Iniciar uma Empresa de Sucesso**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.

AZEVEDO, J. H. **Como Iniciar uma Empresa de Sucesso**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.

BISSOLI, M. A.. **Estágio em Turismo e Hotelaria**. . São Paulo; Aleph, 2002.

CARVALHO, A. **O novo perfil do Administrador**. Disponível em: www.administradores.com.br. Acesso em: 20 de Abr. 2017.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 3º ed. Niterói: Impetus, 2009.

CFA. O Administrador do Futuro se faz Presente. **Revista Brasileira de Administração, set/out**. 2008.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CIAMPA, A.C. Identidade humana como metamorfose: a questão da família e do trabalho e a crise de sentido no mundo moderno. **Interações**. São Marcos. V. III, n.6.p 87-101, 1998.

CNE. Câmara de Educação Básica. Departamento de Educação Profissional, 2003.

Legislação básica sobre estágio. Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/res1.pdf>. Acesso em: 20.Mai de 2017

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial**: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DEMO, P. **Pesquisa e construção de conhecimento**: metodologia científica no caminho de Habermas. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro 2004.

DRUCKER, P. F. **Práticas da Administração de empresas**. São Paulo: Pioneira, 2002.

DUTRA, J. S. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

FARIA, J. H. de. **Tecnologia e processo de trabalho**. Curitiba: Editora da UFPR, 1992.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**. 3°. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FLEURY, M. T.. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências**. Campus. São Paulo. 2000.

FRAUCHES, Celso da Costa. Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação. 1 ed. Brasília: Abmes, 2008.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1º edição. São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO EUVALDO LODI. **Lei de Estágio: tudo o que você precisa saber/Instituto Euvaldo Lodi**- Brasília, 2013. 73 p.: II

— LEI n.º 11.788 de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: mar. 2017.

MARCONI, M.A; LAKATOS, E.M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINEZ, L.. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MONTEIRO, N. R. O. NUNES, M. L. T. **Supervisor de psicologia clinica: um professor idealizado?** Psico - USF, vol. 13, n. 2, pp. 287-296, 2008.

OGILVIE, S. "**Guilds, eficiência e capital social: a evidência do alemão proto-indústria**," História Economic Review. Maio de 2004, vol. 57 Issue2, pp. 286-333.

OLIVEIRA, E.S.G.; CUNHA, V.L. O estágio Supervisionado na formação continuada docente à distância: desafios a vencer e Construção de novas subjetividades. **Revista de Educação a Distância**. Ano V, n. 14, 2006. Disponível em <http://www.um.es/ead/red/14/>. Acesso em: Abr, 2017.

PAIVA, K.C.M. **Gestão de Competência e a Profissão Docente: um estudo em universidades no Estado de Minas Gerais**, Tese, Administração, UFMG, 2007.

PEREL, V. L.; **Teoria e técnicas de administração**. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

PIMENTA, S. G; L. M. S. L. **Estágio e Docência**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2004/2008.

PRIMEIRO EMPREGO: saiba o que fazer para conquistá-lo. Disponível em:<http://diariodonordeste.verdesmares.com.br/cadernos/empregos/primeiro-emprego-saiba-o-que-fazer-para-conquista-lo-1.1560882>. Acesso em: **Mai, 2017.**

ROESCH, S. M.A. **Projetos de estágio no curso de Administração:** guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalhos de conclusão de curso. São Paulo: Atlas, 1996.

ROPÉ, F.; TANGUY, L. (ORG). **Saberes e Competências.** Campinas, SP: Papyrus, 2004.

SANT'ANNA, A.S. O movimento em torno da Competência sob uma perspectiva crítica. In: HELEL, D.H; GARCIA, F.C; HONÓRIO, L.C. **Gestão de Pessoas e Competência.** Curitiba, PR: Juruá Editora, 2008, 239-253.

SANTOS, A.P. dos, and CERQUEIRA E. A. "**Ensino Superior: trajetória histórica e políticas recentes.**" (2011).

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência:** por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.