

ÁREA: 3 EPCDA Ensino, pesquisa e capacitação docente em
Administração

**A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO NA FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS
DE ADMINISTRAÇÃO:** Estudo de Caso em uma Concessionária
Pública no Piauí.

RESUMO

A passagem da universidade para o mercado de trabalho é motivo de muita expectativa entre os acadêmicos nos cursos de graduação em administração. Nessa passagem, o estágio acaba sendo um elo entre a universidade e o mercado de trabalho. A presença do estágio nas grades curriculares dos cursos de graduação em administração enfatiza o fato de ele contribuir de alguma forma para a formação dos futuros profissionais. Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo compreender a importância do estágio na formação de profissionais de administração. Trata-se de um estudo de caso desenvolvido em uma Concessionária Pública no Piauí, que contempla uma pesquisa documental e bibliográfica e quanto à consecução dos objetivos, uma pesquisa quantitativa e descritiva com análise estatística dos dados. A pesquisa revelou os meios sobre qual são tomadas as decisões da empresa sobre o estágio, assim, as informações obtidas neste período poderão servir de estudo e base para continuidade aos estudos que envolvem a formação profissional e o estágio no curso de Administração.

PALAVRAS- CHAVE: Estágio. Formação profissional. Administração.

ABSTRACT

The transition from the university to the job market is reason for much expectation among academics in undergraduate courses in business administration. In this passage, the internship ends up being a link between the university and the job market. The presence of the internship in the curriculum of undergraduate courses in administration emphasizes the fact that it contributes in some way to the training of future professionals. In this sense, the present study aims to understand the importance of the internship in the training of management professionals. This is a case study developed in a Public Concessionaire in Piauí, which contemplates a documentary and bibliographic research and as for the achievement of the objectives, a quantitative and descriptive research with statistical analysis of the data. The research revealed the means on which the company's decisions on the internship are taken, thus, the information obtained in this period may serve as a study and basis for continuing studies involving professional training and the internship in the Administration course.

KEYWORDS: Internship. Professional qualification. Administration.

1 INTRODUÇÃO

A exigência da formação acadêmica tornou-se cada vez mais importante atualmente. A capacitação, certificação e conhecimento são os objetivos comuns das pessoas que pretendem se inserir no mercado de trabalho.

No Brasil, a partir da década de 1990, houve um expressivo aumento na quantidade de jovens que chegam ao ensino superior, crescendo também a demanda por postos de trabalho qualificados. Enquanto a formação se amplia, percebe-se uma redução da oferta de trabalho formal e o aumento dos contratos flexíveis, evidenciando uma discrepância entre as estruturas educacional e ocupacional (HASENBALG, 2003).

Na graduação em Administração os acadêmicos detêm a oportunidade de ter a aprendizagem formal, porém, o mundo contemporâneo exige que os profissionais tenham competências para lidar com as contingências encontradas no dia a dia de toda organização. Deste modo, a passagem da universidade para o mercado de trabalho é motivo de muita expectativa entre os acadêmicos nos cursos de graduação em administração. Nessa passagem, em vista das incertezas e complexidades, o estágio supervisionado acaba sendo um elo entre a universidade e o mercado de trabalho.

O estágio é uma prática oficialmente presente em diversos cursos superiores, inclusive nos cursos de graduação em Administração no Brasil desde 1977. A obrigatoriedade está presente na legislação que originou a prática de estágio, enfatizando sua contribuição nessa fase acadêmica preparatória para a vida profissional. A presença do estágio nas grades curriculares dos cursos de administração enfatiza o fato dele contribuir de alguma forma para a formação dos futuros profissionais.

O presente trabalho tem como objetivo compreender a importância do estágio na formação de profissionais de administração. Trata-se de um estudo de caso com os estagiários de administração em uma Concessionária Pública no Piauí. A amostragem utiliza o método quantitativo com abordagem descritiva. Foi ainda necessária para a elaboração deste trabalho, a utilização de técnicas de pesquisa bibliográfica, documental além do uso de questionários na pesquisa de campo.

2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

As mudanças ocorridas em consequência da globalização e a competição por colocação no mercado de trabalho têm sido discutidas há vários anos. Embora, o assunto não seja novo, a preocupação com o futuro e a qualificação profissional continua sendo tema de grande relevância.

De acordo com Demo (2007, p.68), “[...] profissional não é aquele que apenas executa sua profissão, mas, sobretudo quem sabe pensar e repensar sua profissão”. Demo (2007) também discorre sobre algumas expectativas de um profissional moderno, tais como a preocupação com a busca de novos saberes e informações, aplicação no cotidiano profissional o aprendizado adquirido por meio de teorias e estudos, à formação superior e à necessidade de as pessoas estudarem de maneira contínua.

Desse modo, atribui-se à formação profissional não apenas a garantia do exercício de um trabalho eficiente, mas o comprometimento em sua formação integral, proporcionada pela capacitação em conhecimentos básicos da qualificação

requerida, desenvolvimento de competências, incluindo atitudes, valores éticos e hábitos, aos quais serão somadas, por certo, as habilidades específicas ao desempenho da função visada.

Essa percepção da formação profissional encontra respaldo no dicionário enciclopédico de *La formación profesional*, publicado em 1986 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), onde também é enfatizada a integração gradual e contínua de habilidades técnicas, conhecimentos gerais e especializados, hábitos, atitudes e valores éticos desenvolvidos em junção com as distintas formas de educação. Do mesmo modo, a compreensão da formação profissional no campo da educação permanente, de forma a estimular o indivíduo, a partir de uma preparação básica, a complementar tais conteúdos durante toda a vida.

A concepção de formação profissional é reiterada no documento Políticas e Estratégias de Ação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC):

[...] deve-se assegurar o caráter científico e educativo da formação profissional, a unidade da teoria com a prática e do concreto com o abstrato, o trabalho consciente e criativo do indivíduo, o acesso à qualificação para as diversas camadas sociais, considerando as particularidades e diversidades das pessoas e contribuindo, deste modo, para o desenvolvimento das organizações e da sociedade. (SENAC, 1992 p. 8)

Deste modo, se reforça a importância da base de conhecimentos com uma diversidade de instrumentos e processos técnicos, desenvolvido ao longo da vida para uma formação que pretende estar em sintonia com as transformações na sociedade e na organização do trabalho.

Murari e Helal (2009) afirmam que, no Brasil, durante o período fordista-taylorista, especificamente no período industrial, houve uma ênfase na formação educacional voltada para a ocupação de postos de trabalho. Nessa época, foram criados cursos para atender a essa demanda do mercado produtivo, culminando no surgimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em 1942 e o SENAC em 1946. O modelo da educação profissional era marcado pela ênfase nas qualificações técnico-operacionais.

O próprio sistema educacional brasileiro até 1960 era centralizado e o modelo era seguido por todos os estados e municípios. Com a aprovação da primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), em 1961, os órgãos estaduais e municipais ganharam mais autonomia, diminuindo a centralização do Ministério da Educação e Cultura (MEC).

Após as mudanças ocorridas com o esgotamento do fordismo, a partir da década de 1970, o modelo da formação flexível trouxe alterações na educação profissional: “a qualificação passou, assim, a depender menos de um saber-fazer técnico e mais da atitude, da comunicação e de traços de personalidade do trabalhador” (HELAL, LINS, OLIVEIRA, 2008, p. 277).

O posicionamento do MEC sobre competência profissional pode ser compreendido como um processo que vincule a educação ao trabalho. Em decorrência disso, no âmbito educacional, a IES deve atribuir atenção especial aos planos pedagógicos e aos planos de desenvolvimento dos cursos, os quais devem prever atividades práticas como complementação à aprendizagem. Conforme Murari e Helal (2009) a interação entre a universidade e as organizações deve atender à relação ensino-aprendizagem, de forma a possibilitar uma formação conceitual, técnica, prática e real. Isso implica a adoção de ações pedagógicas que favoreçam o

desenvolvimento do desempenho profissional dos alunos. Uma delas é o incentivo à prática do estágio.

2.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA ADMINISTRAÇÃO

Atualmente, a profissão do Administrador se difundiu no Brasil. Segundo Santos (2013), a profissão sofreu influências ao longo do tempo, como da igreja, de economistas, de filósofos, de engenheiros, da organização militar, de empresários e de outras profissões, que vem moldando e contribuindo para a formação de profissionais de Administração.

Em 1941, a primeira escola de Administração denominada Escola Superior de Administração de Negócios (ESAN) que teve como inspiração o modelo do curso da *Graduate School of Business Administration* da Universidade de Harvard e tinha o objetivo de atender ao processo de transformação tecnológico e industrialização. É importante mencionar a Fundação Getúlio Vargas (FGV) que surgiu com finalidade de preparar profissionais capacitados para administração pública e privada do país, tornando-se referência pelos seus avanços em pesquisa e informação.

Em 1952, foi criada a Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, da (EBAPE/FGV) para dar suporte à Administração Pública do país. Dois anos depois, é relevante mencionar que foi criada a Escola Brasileira de Administração de Empresas de São Paulo (EAESP), vinculada à FGV, surgindo o primeiro currículo especializado em Administração, com o objetivo de formar especialistas em técnicas modernas de Administração. Este currículo foi uma referência para os outros cursos que surgiram no país.

A partir da década de 1960, começa a surgir os primeiros cursos de pós-graduação sendo a FGV a primeira a ministradas áreas de Economia, Administração Pública e de Empresas.

Após essa fase, em que se mantinham os olhos nos setores econômicos e político, a partir de 1964, as novas Escolas de Administração começaram a focar em seus currículos um espaço maior voltado para a iniciativa privada. (SANTOS, 2012).

Em 9 de setembro de 1965 foi regularizada a profissão de Administrador, com a promulgação da Lei nº 4.769 e regulamento aprovado pelo Decreto nº 61.934, de 22 de dezembro de 1967. A Lei nº 4.769 que em seu artigo 2º estabelece as atividades que são privativas da profissão do Administrador.

Com objetivo de garantir o cumprimento destas, e de outras determinações contidas na lei, tornou-se indispensável à criação de órgãos de classe que tivessem este objetivo, deste modo, em seus parágrafos 6º, 7º e 8º, a Lei 4.769 institui e define as funções do Conselho Federal de Administração (CFA) e os Conselhos Regionais de Administração (CRA's), constituindo em seu conjunto uma Autarquia Federal, dotada de personalidade jurídica de direito público, com autonomia técnica, administrativa e financeira, com o principal objetivo de cumprir e fazer cumprir a legislação que regulamenta a profissão de Administrador.

Ao longo do tempo, papel destes órgãos sofreu modificações com a incorporação de novas e crescentes responsabilidades. Segundo Almeida (2006), o aumento da oferta de cursos de graduação em Administração no país fez com que o CFA tivesse um papel fundamental junto ao MEC no que se refere às discussões a respeito das DCN do curso.

Para Almeida (2006) ampliou-se assim o foco de atuação do Conselho que, em conformidade com as novas tendências educacionais existentes no País, passou a objetivar não somente a garantia das áreas de atuação do bacharel, como definido

na lei original, como também, assumiu a responsabilidade de opinar na definição de conteúdos, habilidades e competências necessárias para o exercício da profissão, levando em conta as áreas de conhecimento específicas descritas anteriormente.

A profissão de Administrador conta ainda com seu Código de Ética Profissional do Administrador (CEPA), constituído pelo CFA como forma de regular a conduta moral e profissional e indicar normas que devem inspirar o exercício das atividades profissionais.

Após a avaliação e o implante de diversas propostas intermediárias, em 2005, foi assinada a Resolução nº 4, do CNE/CSE (2005) que teve em seu objetivo principal instituir as novas diretrizes curriculares para os cursos de Administração. Uma das maiores contribuições desta resolução está contida em seu artigo 4º que define as competências e habilidades que são necessárias à formação do bacharel em Administração.

Almeida (2006) considera que as habilidades e competências citadas no dispositivo legal, são de caráter amplo e complexo e, este fato associado ao grande número de áreas específicas de atuação do administrador faz com que este profissional necessite desenvolver um perfil generalista e que contemple diversas áreas afins, como forma de facilitar sua inserção no mercado de trabalho. Como estas habilidades e competências são apresentadas como essenciais no exercício profissional, devem ser desenvolvidas e avaliadas de forma prática na realização do estágio, a fim de garantir que o egresso esteja qualificado a atender às expectativas das diferentes organizações, em relação ao bacharel em Administração.

A expansão do curso de Administração no Brasil é expressiva a partir da segunda metade da década de 1990, atingindo em 2018 a 3ª posição em número de matrículas entre os cursos de graduação do Brasil, conforme INEP/MEC (2018).

Segundo o Censo de 2010 do CFA, o Piauí dispõe de 27 IES com funcionamento de cursos de administração, sendo 24 privadas e 03 públicas, com 16 destas na Capital do Piauí. Foram formadas 78 turmas de administração, sendo 14 delas o interior e 64 na Capital.

Os números apontam que a demanda para os cursos de administração está em pleno crescimento e cresce em igual sentido a procura por profissionais de administração.

2.2 ESTÁGIO

No processo de ensino, o estágio vem como um importante mecanismo para a vivência adquirida e práxis das práticas encontradas na academia, formando profissionais proativos. Segundo Drucker (1992, p.67) “na sociedade do conhecimento, o acesso às oportunidades para carreiras e para o progresso profissional está ficando limitado às pessoas com escolaridade superior, qualificadas para trabalhar com conhecimentos”.

O conhecimento adquirido senso comum e o conhecimento científico formam um profissional preparado para o mercado de trabalho, pois o progresso profissional está cada vez mais limitado, precisando assim de profissionais completos, aqueles que aliam todo o conhecimento teórico a prática profissional, o estágio surge como uma ótima oportunidade, sendo obrigatório ou não ele tem a função de proporcionar o aprendizado profissional, servir como elemento motivador ao estudo, facilitar a transição da vida estudantil para a vida diária.

O estágio é conceituado por diversos autores em diferentes áreas do saber, os principais autores que abordam esses conceitos chegam sempre à conclusão que

o estágio é de fundamental importância, para a formação da estrutura cognitiva do discente frente a tudo aquilo que o mesmo aprendeu na academia e agora tem que por em prática.

Existem dois tipos de estágios atualmente, os estágios curriculares e os extracurriculares. O estágio curricular tem como característica a obrigatoriedade à conclusão de cursos de graduação. Para a sua realização, é necessário ser firmado um Termo de Compromisso entre a universidade, a empresa e o aluno.

Para Roech (2005) “o estágio curricular não é simplesmente uma experiência prática vivida pelo aluno, mas uma oportunidade para refletir, sistematizar e testar conhecimentos teóricos e instrumentos discutidos durante o curso de graduação”.

Já o estágio extracurricular é procurado de maneira voluntária pelo acadêmico, não representando créditos a serem integralizados para conclusão do curso, porém agregando aprendizagem e experiência.

Para Rocha-Pinto (2006) uma das principais finalidades do estágio em empresas é garantir o primeiro contato dos discentes com o mundo do trabalho, além de ser um meio de suporte ao início de suas carreiras para aumentar suas oportunidades de empregabilidade e experiência.

Segundo Oliveira (2009 p.05) “tem-se no estágio um agente de integração que proporciona ao estudante instrumentos que facilitem sua passagem do ambiente escolar para o mundo do trabalho”.

Essa definição predominante nos livros que abordam o tema e que valoriza o aspecto formativo dos estágios é referendada pela Lei. Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 que em seu Art. 1º define:

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.

Para Oliveira (2009) “acaba sendo um compromisso que os discentes ou estagiários tem com a instituição de ensino e a empresa”.

Roech (2005) destaca que muitos alunos aproveitam a oportunidades de estágio durante o curso na intenção de aprimorarem os conhecimentos adquiridos teoricamente. Em contrapartida, alguns alunos consideram que as experiências que são adquiridas através do período de estágio são insatisfatórias. Isso é decorrente do fato de as empresas contratarem estagiários para a realização de atividades repetitivas e rotineiras. Roech (2005) ainda ressalta que alguns observadores contra argumentam que o estágio não deixa de ser válido, pois, ainda que não seja na área profissional que o discente queira atuar, o estágio o ensina a se relacionar melhor com colegas, superiores, clientes e entender como funciona uma organização.

Segundo Medeiros (2006) o estágio supervisionado possibilita que o acadêmico, mesmo antes da conclusão do curso, conheça o seu atual perfil e, na medida em que os resultados do estágio forem sendo verificados, interpretados e avaliados, reconheça a necessidade de aprimoramento da aprendizagem, possibilitando, assim, uma nova orientação teórico-prática, que lhe garantirá o exercício profissional para atender as demandas das instituições sociais.

Diante disso, o papel do estágio, em termos de importância para a formação do administrador, torna-se essencial para que este profissional adquira o conhecimento além do prescrito, não se reduzindo a executar tarefas preestabelecidas.

Os cursos de Administração em nível superior no Brasil incluem o estágio curricular supervisionado. Em decorrência da última reformulação do currículo proporcionado pelo MEC houve um aumento de 120 horas para a prática profissional, que passa agora a constituir 300 horas/aula de um total de 3000 horas/aula do curso (CFE, 1993). Segundo Roech (2005) “o aumento de horas dedicadas ao estágio prático é um ponto positivo para o curso, uma vez que vai propiciar ao aluno maior oportunidade de consolidar a aprendizagem acadêmica”.

A obrigatoriedade presente na legislação que originou a prática de estágio enfatiza sua contribuição nessa fase acadêmica preparatória para a vida profissional. A presença do estágio nas grades curriculares dos cursos de administração enfatiza o fato dele contribuir de alguma forma para a formação dos futuros profissionais.

Roech (2005) acredita que o estágio curricular, independentemente de ser obrigatório no curso de administração, é uma chance para aprofundar conhecimentos e habilidades em área de interesse do acadêmico.

De acordo com pesquisa realizada pela ABRES (2012), o maior número de vagas de estágio oferecidas no Brasil são para acadêmicos de Administração um total de 16,8% com relação aos outros cursos.

Em vista do crescimento acelerado dos cursos de Administração, a tendência dos futuros administradores é de alguma forma, tentar se destacar frente ao grande número de concorrentes para a inserção no mercado de trabalho. Assim, as experiências adquiridas no estágio podem ser um diferencial competitivo frente ao grande número de acadêmicos de Administração e a oportunidade de agregar valor a sua formação profissional.

3 MATERIAL E MÉTODOS

O presente estudo foi realizado em uma Concessionária Pública do Piauí e tem como principal objetivo demonstrar a importância do estágio na formação de profissionais de Administração. O Programa de Estágio da Concessionária Pública do Piauí é regido por um contrato em conjunto com uma entidade integradora, no caso, o CIEE (Centro de Integração Escola Empresa). O programa tem como objetivo preparar os estagiários para o mercado de trabalho, propiciando o seu desenvolvimento pessoal e profissional por meio da complementação do ensino e da aprendizagem em termos de treinamento prático, aperfeiçoamento técnico, cultural, científico e de relacionamento humano.

A Concessionária somente disponibiliza vagas para alunos de instituições de ensino conveniadas, localizadas no Estado do Piauí e que estejam cursando o nível técnico profissionalizante e/ou nível superior. As regras gerais do programa estágio estão estabelecidas conforme a Lei Nº 11.788/2008, no qual, o prazo de contrato é de no mínimo 6 meses para todos os estagiários podendo ser prorrogado por igual período. A carga horária é definida em 20 horas semanais nos turnos matutino ou vespertino.

O universo da pesquisa compreende os estagiários das diversas áreas do conhecimento, vinculados a Concessionária Pública do Piauí e cujos contratos de estágio estavam vigentes até dezembro de 2019. A amostra foi selecionada de forma intencional, correspondendo apenas aos 12 acadêmicos do curso de Administração de diversas universidades, que representa 31% do universo pesquisado, por serem estes estudantes, o foco do presente do estudo.

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário destinado aos estagiários de Administração, composto por três partes. A primeira composta por seis questões fechadas é referente ao perfil dos acadêmicos, pela qual foi possível obter dados sobre sexo, faixa etária, período em curso, setor atuante da empresa e o motivo que levou ao estágio. A segunda parte do questionário também é fechada e contém três blocos de perguntas com seis variáveis cada um no qual estão dispostas cinco alternativas, conforme a escala de *Linkert*.

O questionário foi aplicado nos dias 29 e 30 de novembro de 2019. Este foi aplicado pessoalmente pelo pesquisador na empresa no fim do horário de expediente, respondido e devolvido pelos estagiários. As perguntas contidas no questionário podem ser observadas no decorrer da análise e interpretação de dados.

Através dos dados coletados, foi possível realizar uma análise comparativa entre os dados coletados e analisados envolvendo o problema em questão visando à possibilidade de formar um juízo de valor, e conseqüentemente, promover a emissão e permitir a construção de conclusões.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Ao analisar a importância do estágio para a formação profissional de Administração, avaliou-se, inicialmente, o perfil dos participantes, e em seguida sua opinião, que foi verificado em relação à temática apresentada conforme dados apresentados.

A elaboração de dados foi realizada com base na tabulação e levantamento percentual destes, adotando-se o método matemático-estatístico. Este procedimento permitiu a disposição dos dados coletados em tabelas e gráficos, aos quais se farão referência no decorrer da análise que se segue.

Do questionário aplicado, referente ao perfil da amostra, temos as seguintes informações: 60% dos estagiários são do sexo feminino e 40% do sexo masculino, 75% dos sujeitos da pesquisa estão em uma faixa etária de 18 a 23 anos, seguido dos que estão entre 24 a 29 anos, que representam 17% e apenas 8% acima de 30 anos, e por último sobre o período em que os estagiários estavam cursando, 58% da amostra estavam no 8º período e 42% estavam no 7º período.

Quanto ao setor da empresa que os acadêmicos exercem suas atividades. A maioria está na diretoria comercial, trabalhando diretamente com o atendimento ao consumidor, correspondendo a 50%. A diretoria de assuntos regulatórios e a diretoria de operações correspondem a 8% cada uma. E a diretoria de gestão representa 33% da amostra, que são aqueles que atuam junto ao administrativo. Nenhum estagiário atua na diretoria financeira por se tratar de um setor que é destinado aos acadêmicos de ciências contábeis e ciências econômicas.

Foi perguntando se o estagiário executa suas atividades no setor de seu interesse. De acordo com as respostas, 60%, afirmam estar no setor de interesse profissional, e, 40% não executam no setor de interesse profissional.

Roeh (2005) ressalta que o estágio não deixa de ser válido, pois, ainda que não seja na área profissional que o discente queira atuar, o estágio o ensina a se relacionar melhor com colegas, superiores, clientes e entender como funciona uma organização.

O estágio é o momento de experimentar áreas diferentes, caso ainda o acadêmico não tenha decidido o seu foco profissional. Estagiar é a chance de sair do mundo acadêmico com noções práticas da sua área de formação.

Sobre o motivo que levou o acadêmico a procurar o atual estágio, 67% disseram que a experiência foi o principal motivo. Em seguida, o estágio obrigatório com 17% e as horas extracurriculares com 8%. Nenhum estagiário respondeu que a remuneração foi o motivo da busca pelo estágio, pois isso é tomado apenas como um complemento.

Para Rocha-Pinto (2006) uma das principais finalidades do estágio em empresas é garantir o primeiro contato dos discentes com o mundo do trabalho, além de ser um meio de suporte ao início de suas carreiras para aumentar suas oportunidades de empregabilidade e experiência.

A segunda parte do questionário fechado foi baseada na escala de Linkert e levantou as informações acerca da perspectiva que os acadêmicos tinham com relação aos seus respectivos estágios. Foram respondidas três questões contendo seis variáveis, com cinco alternativas, cada uma. Neste entendimento, as questões tinham as seguintes alternativas: Discordo totalmente (DT), Discordo parcialmente (DP), Não sei ou não se aplica (NS), Concordo parcialmente (CP), Concordo totalmente (CT).

Neste sentido, apresenta-se a seguir a tabela referente a questão do estágio como oportunidade de aprendizagem, evidencia-se neste item pesquisado variáveis das respostas dos estagiários de acordo com as alternativas acima mencionadas.

Tabela 1: O estágio como oportunidade de aprendizagem

| VARIÁVEIS | DT | DP | NS | CP | CT | TOTAL |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| Permite a aplicação prática dos conhecimentos teóricos aprendidos durante o curso. | 0% | 33% | 8% | 42% | 17% | 100% |
| Proporciona oportunidade de solucionar problemas reais da empresa. | 25% | 33% | 0% | 42% | 0% | 100% |
| Proporciona a oportunidade de conhecer a estrutura da empresa de forma sistêmica. | 33% | 8% | 17% | 42% | 0% | 100% |
| Proporciona a visão de uma parte específica da empresa. | 0% | 8% | 0% | 50% | 42% | 100% |
| Permite aprofundar sua área de interesse. | 50% | 0% | 17% | 8% | 25% | 100% |
| Aprofunda conhecimentos sobre todas as áreas da Administração da empresa. | 25% | 0% | 17% | 42% | 17% | 100% |

Fonte: Pesquisa direta, 2019.

Analisando a tabela 1, nota-se que 42% dos entrevistados concordam parcialmente que o estágio, como oportunidade de aprendizagem, permite a aplicação prática dos conhecimentos teóricos aprendidos durante o curso. Observa-se ainda que 33% discordaram parcialmente. Segundo Roech (2005), muitos alunos aproveitam oportunidades de estágio durante o curso na intenção de aprimorarem os conhecimentos adquiridos teoricamente.

Nota-se também que, da amostra pesquisada, 42% concordam parcialmente com a variável que diz que o estágio, como uma aprendizagem, proporciona oportunidade de solucionar problemas reais da empresa e 33% discordaram parcialmente.

Com relação a variável que menciona o estágio como uma oportunidade de conhecer a estrutura da empresa de forma sistêmica 42% concordaram parcialmente e 33% discordaram totalmente.

Em contrapartida, na variável que o estágio proporciona a visão de uma parte específica da empresa, 50% concordaram parcialmente e 42% concordaram totalmente.

A variável que questiona se o estágio, como oportunidade de aprendizagem, permite aprofundar a área de interesse, 50% discordaram totalmente e 25% discordaram totalmente.

Já na variável que menciona que o estágio aprofunda conhecimentos sobre todas as áreas da administração da empresa, 42% concordaram parcialmente.

A tabela 2 corresponde ao questionamento feito aos acadêmicos de quais eram os objetivos do estágio.

Tabela 2: Os objetivos do estágio

| VARIÁVEIS | DT | DP | NS | CP | CT | TOTAL |
|--|-----|-----|----|-----|-----|-------|
| Observar e avaliar as práticas gerenciais realizadas na empresa. | 0% | 8% | 8% | 17% | 67% | 100% |
| Uma forma de inserção no mercado de trabalho. | 8% | 0% | 8% | 17% | 67% | 100% |
| Ajudar a empresa a atingir os seus objetivos de crescimento e desenvolvimento. | 0% | 8% | 8% | 67% | 17% | 100% |
| Atender preferencialmente aos interesses do aluno em formação. | 42% | 25% | 0% | 33% | 0% | 100% |
| Possibilitar prática de conhecimentos adquiridos no curso de administração | 0% | 17% | 0% | 33% | 50% | 100% |
| Permitir adquirir experiências úteis para seu futuro exercício profissional. | 0% | 0% | 8% | 8% | 83% | 100% |

Fonte: Pesquisa direta, 2019.

A variável da tabela 2 que afirma que o objetivo do estágio é observar e avaliar as práticas gerenciais realizadas na empresa foi respondida e 67% concordaram totalmente.

Observa-se também que, 67% concordaram totalmente com a variável que afirma que o objetivo do estágio é uma forma de inserção no mercado de trabalho.

Já em outra variável em que menciona que objetivo do estágio é ajudar a empresa a atingir os seus objetivos de crescimento e desenvolvimento, 67% concordaram parcialmente.

Da amostra, 42% responderam que discordam totalmente e 25% discordaram parcialmente que o objetivo do estágio é atender preferencialmente aos interesses do aluno em formação.

Com relação a variável onde o objetivo do estágio é possibilitar a prática de conhecimentos adquiridos no curso de administração, 50% concordaram totalmente.

Em contrapartida, 83% concordaram totalmente que o objetivo do estágio é permitir adquirir experiências úteis para seu futuro exercício profissional.

Tabela 3: Avaliação do estágio para a formação profissional administrador

| VARIÁVEIS | DT | DP | NS | CP | CT | TOTAL |
|---|-----|-----|----|-----|-----|-------|
| O estágio desenvolve competências, habilidades e atitudes empreendedoras. | 17% | 17% | 0% | 42% | 25% | 100% |
| Uma oportunidade de troca de experiências com outros profissionais | 0% | 8% | 0% | 8% | 83% | 100% |
| Uma oportunidade de se deparar com situações reais na empresa e exercer o processo de tomada de decisões. | 8% | 8% | 0% | 33% | 50% | 100% |
| Uma forma de desenvolver a ética profissional. | 0% | 0% | 0% | 17% | 83% | 100% |
| O conhecimento adquirido no estágio é irrelevante para sua formação profissional. | 83% | 0% | 0% | 8% | 8% | 100% |
| Proporcionar oportunidade para ajudar a definir sua carreira (ajuda a confirmar ou repensar a escolha profissional) | 0% | 8% | 0% | 33% | 58% | 100% |

Fonte: Pesquisa direta, 2019.

De acordo com a tabela 3, foi possível analisar as informações obtidas com a questão como os acadêmicos avaliam o estágio para a formação profissional do administrador.

Na avaliação dos acadêmicos, 42% concordaram parcialmente e 25% concordaram totalmente que o estágio desenvolve competências, habilidades e atitudes empreendedoras para o profissional do administrador.

Com relação a variável que afirma o estágio ser uma oportunidade de troca de experiências com outros profissionais, 83% concordaram totalmente.

Os acadêmicos também avaliaram se o estágio era uma oportunidade de se deparar com situações reais na empresa e exercer o processo de tomada de decisões e 50% concordaram totalmente e 33% concordaram parcialmente.

Do total da amostra, 83% concordaram totalmente que o estágio é uma forma de desenvolver a ética profissional.

Na variável que afirma que o conhecimento adquirido no estágio é irrelevante para a formação profissional, 83% dos acadêmicos discordaram totalmente.

No entanto, 58% concordaram totalmente que o estágio proporciona oportunidade para ajudar a definir sua carreira, confirmando ou repensando a escolha profissional.

A terceira parte do questionário foi aberta e levantou as informações sobre a perspectiva dos acadêmicos, em relação ao que poderia ser feito em nível de instituição (Universidade e Empresa) para que o estágio acadêmico alcance seu propósito de preparar o estagiário para a vida profissional.

A percepção existente em todos os entrevistados é que deveria haver mais interação entre as instituições, de modo que a instituição de ensino possa monitorar as atividades de estágio mais de perto e a organização proporcione ao acadêmico uma experiência mais válida profissionalmente.

Que as instituições de ensino pudessem interagir mais com a empresa e mostrar para o acadêmico a importância do estágio para a carreira profissional. (estagiário A, 2014)

Deveria haver entre as instituições um acompanhamento maior nas atividades exercidas pelo estagiário. (estagiário B, 2014)

Também foi possível observar que, através das respostas obtidas, grande parte dos entrevistados gostaria de poder escolher o setor de atuação dentro da

organização. Além disso, os acadêmicos também pedem que a IES, não a empresa, definam corretamente as tarefas que serão executadas.

Deve ser feito o controle e monitoramento das atividades de estágio e atribuir funções determinadas para execução das atividades não deixando apenas a critério da empresa. (estagiário C, 2014)

Além de um maior acompanhamento de ambas as instituições, deveria haver maior liberdade de especificar pelo estagiário na área que ele realmente tenha interesse de atuar na empresa. (estagiário D, 2014)

Outra questão levantado pelos estagiários foi que a instituição de ensino poderia planejar melhor o período de estágio para que os acadêmicos pudessem conhecer um maior número de setores, o que seria uma experiência mais válida, colocando em prática grande parte dos conhecimentos aprendidos na teoria.

Da instituição de ensino um planejamento maior em seu período de estágio, onde possa lhe dar a oportunidade de conhecer o máximo de setores possíveis na organização e que a empresa não veja o estagiário como mão de obra de baixo custo. (estagiário E, 2014)

Além disso, os acadêmicos salientaram a importância da organização utilizar a prática do estágio como um fator diferencial de competitividade e não apenas como fonte de mão de obra de custos reduzidos.

De modo geral, pode-se observar que no questionário aberto o principal ponto levantado pelos estagiários é que deveria haver mais acompanhamento das IES e mais flexibilidade com a escolha dos setores por parte da Concessionária Pública no Piauí.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa visa responder a problemática que consiste em saber se o estágio pode ser utilizado como ferramenta na formação profissional do administrador, por meio do objetivo proposto, que demonstrou que o estágio é de fundamental importância para a formação profissional do discente.

Do mesmo modo, destaca-se que os resultados do estudo mostraram que: os pesquisados veem o estágio como oportunidade de aprendizagem; que um dos objetivos do estágio é observar e avaliar as práticas gerenciais realizadas na empresa e uma forma de inserção no mercado de trabalho; e que os acadêmicos avaliam o estágio para a formação profissional do administrador como uma oportunidade de troca de experiências com outros profissionais e uma forma de desenvolver a ética profissional.

A pesquisa revelou ainda, características de carência de acompanhamento, orientação e apoio por parte da instituição de ensino e também alguns desconfortos com relação à escolha da área de atuação e das atividades desenvolvidas na organização.

A análise dos resultados da pesquisa desenvolvida e atendendo ao objetivo geral, é possível concluir que, de uma forma geral, a prática do estágio contribui de forma significativa para o desenvolvimento profissional dos futuros administradores pesquisados, podendo sim ser utilizada pelas instituições de ensino como uma importante ferramenta, favorecendo a vivência da realidade empresarial, numa relação mútua de ganha - ganha para todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D.R.; LAGEMANN, L.; SOUSA, S. V. A. **A importância do estágio supervisionado para a formação do Administrador**. In: Anais do 30º EnANPAD. 2006.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS. Disponível em: <<http://www.abres.org.br>>. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. Decreto nº. 61.934, de 22 de dezembro de 1967 – Dispõe sobre a regulamentação da profissão de Administrador e a constituição do Conselho Federal de Administração, de acordo com a Lei nº. 4.769, de 09/09/65, e dá outras providências. Diário Oficial: Brasília, 1967.

_____. Decreto 66.546 de 19 de maio de 1970. Institui a coordenação do projeto integração, destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Diário Oficial: Brasília, 1970.

BRASIL JÚNIOR. **Relatório Nacional Censo e Identidade 2011**. Disponível em: <<http://www.brasiljunior.org.br>>. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965**. Dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União. 1965.

_____. **Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis ns. 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, 2008.

BRASIL. MEC, PORTAL. **Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica**. Brasília. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br>>. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. MEC/ CNE/ CSE. **Resolução nº 2, de 04 de outubro 1993**. Fixa os mínimos de conteúdo de duração do curso de graduação em Administração. Brasília: Diário Oficial da União, 1993.

_____. **Resolução nº 1, de 2 de fevereiro de 2004**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 2004.

_____. **Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 2005.

DEMO, P. **Educar pela pesquisa**. 8. ed. Campinas: Autores Associados, 2007.

DRUCKER, Peter F. **Administrando para o futuro: os anos 90 e a virada do século.** São Paulo: Pioneira, 1992.

DURHAM, E. **Educação superior, pública e privada.** In: SCHWARTMAN, Simon & BROCK, Colin. Os desafios da educação no Brasil. Rio de Janeiro. Nova Fronteira. 2005.

FONSECA, Celso Suckow. **História do Ensino Industrial no Brasil.** Rio de Janeiro: SENAI/DN/DPEA, 1986.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HASENBALG, C. **A transição da escola ao mercado de trabalho.** Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.

HELAL, D. H.; LINS, S. A.G.; OLIVEIRA, R.R. **A Institucionalização do Modelo de Competência: o caso SENAC/PE.** In: HELAL, D. H.; GARCIA, F. C.; HONÓRIO, L. C. Gestão de Pessoas e Competência: Teoria e Pesquisa. Curitiba: Juruá Editora, 2008.

INEP. **Resumo técnico: senso da educação superior 2012.** Disponível em: <<http://www.inep.gov.br/>> Acesso em: 30 abr. 2014.

KANITZ, Stephen. A era da Administração. **Revista Veja.** 2005

MANUAL DO ADMINISTRADOR. Disponível em: <<http://www2.cfa.org.br/administrador>> Acesso em 30 abr. 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Estágio e relação de emprego.** São Paulo: Atlas, 2010

MATOS, Franco de. **A empresa júnior no Brasil e no mundo: o conceito, o funcionamento, a história e as tendências do movimento empresa júnior.** São Paulo: Martin Claret, 1997.

MEDEIROS, C. R. de O. **A Contribuição do Estágio Supervisionado para a Formação de Competências do Administrador.** In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO FEA-USP, 9., 2006, São Paulo. *Anais...* São Paulo: [s.n.t.]

MORETO NETO, Luís. Et al. (Org.). **Empresa júnior: espaço de aprendizagem**. Florianópolis: Pallotti, 2004.

MURARI, Juliana de Melo Franco; HELAL, Diogo Henrique. **O estágio e a formação de competências profissionais em estudantes de Administração**. Salvador: Revista Gestão e Planejamento, 2009.

NÚCLEO BRASILEIRO DE ESTÁGIOS. Disponível em: <<http://www.nube.com.br>> Acesso em 28 mar. 2010.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Estágio, trabalho temporário e trabalho de tempo parcial**. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, tgi, tcc, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (Uruguai). **Dicionário enciclopédico de La formación profesional**. Montevideo: 1986.

ROCHA-PINTO, S. R. da. **Capacitação profissional do administrador: uma investigação sobre as habilidades requeridas e a formação universitária adquirida**. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 30, 2006, Salvador. Anais... Salvador: ANPAD, 2006.

ROECH, Silva Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão de curso, dissertações e estudo de caso**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

SANTOS, Majucyara Vasconcelos. **Formação e mercado de trabalho do administrador egresso do Instituto Camillo Filho**. Trabalho de Iniciação Científica ICF. Teresina, 2013

SENAC. DN. **Políticas e estratégias de ação do Senac**. Rio de Janeiro, 1992.

SENAC. **A nova concepção de formação profissional do Senac**. Boletim Técnico do Senac. Rio de Janeiro: Senac/DN, 1995.