

FACULDADE SANTO ANTÔNIO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

DISCIPLINA ESTÁGIO SUPERVISIONADO II

ESTUDO DE CASO
(SECRETARIA DE ESPORTE E QUALIDADE DE VIDA)

CARLA PERES

CAÇAPAVA

2023

1. Introdução

Os profissionais com grande preparo são cada vez mais procurados, uma vez que possuem uma flexibilidade em relação à sua capacidade de atuação, além de competências que não se limitam à visão profissional e acabam entrando no contexto social, sendo essas competências grandes diferenciais e muitas vezes até mais importantes e decisivas para as organizações do que a própria qualificação do indivíduo. Com essas mudanças e a ideia de renovação e melhor preparo dos estudantes, conceitos importantes de competência acabam por se tornar presente nos debates e no desenvolvimento de posicionamento, sendo competência profundamente apontada através de duas escolas, a americana e a francesa. A americana tem uma aproximação que relaciona a competência com a ideia de ser um conjunto que agrega conhecimentos, habilidades e atitudes para que a pessoa realize bem as atividades do seu cargo, assim sendo uma escola que se baseia na formação profissional e na qualificação, enquanto a escola francesa acredita que as competências são relacionadas não às qualificações de certo cargo, mas sim ao indivíduo, assim elas acabam sendo demonstradas na prática. A competência funcional de acordo com Salinas é ligada ao aprendizado do indivíduo na organização, sendo a maneira como estes devem aprender sobre processos específicos, compreender como colher e utilizar informações assim como motivar e orientar os empregados e também como aproveitar adequadamente as competências profissionais de outros indivíduos e demais recursos da organização.

A competência profissional, que é o foco deste estudo e como o estágio desenvolve esta, é baseada nos conhecimentos que o indivíduo possui devido à suas relações sociais, ou seja, a capacidade que esse indivíduo adquiriu através de suas relações, para tomar a iniciativa, demonstrar uma postura de cooperação no trabalho, assim como resolver os problemas que surgem e conseguir aprender com as situações reais vividas no ambiente. A competência profissional pode ser explicada também com a ideia de que a competência profissional gera uma responsabilidade na maneira de agir, que traga valor social para o indivíduo que age e um valor econômico para a sua organização. Por último, a competência organizacional, é basicamente a percepção sobre a estratégia competitiva, a noção da sua funcionalidade, assim sendo, esta competência está ligada ao entendimento que um dos principais fatores da competitividade de uma organização são seus recursos internos. «A competência profissional é uma metarreunião de maneira singular e produtiva de competências compostas por saberes variados», o que se resume nas competências particulares de cada indivíduo, vindas de seus conhecimentos, quando bem trabalhadas e agrupadas, se tornam competências centrais para a competência profissional daquele ser.

Seguindo essa percepção do assunto, esta pesquisa tende a questionar e compreender como é a relação da realização do estágio com o desenvolvimento de competências dos estudantes do curso de Administração, e a importância desta experiência para eles. Esse estudo se deu através de pesquisa documental, e a realização de uma pesquisa de campo, com natureza descritiva-explicativa, com um foco em uma visão qualitativa. A escolha dos dados coletados se baseou na qualidade, e os dados consultados foram, leis e portarias, planos de estágio e demais documentos menos específicos sobre o estágio, enquanto a pesquisa de campo foram entrevistas com roteiros semiestruturados, sendo aplicadas aos grupos de interesse para o estudo – alunos de graduação Administração que

não realizaram estágio, alunos de graduação de Administração que realizaram ou realizam estágio e administradores formados que realizaram estágio durante sua graduação.

1.2. Objetivos

Analisar como a realização do estágio afeta na formação dos estudantes do curso de Administração, e a importância que o estágio tem nessa formação do administrador. Analisar dados para descrever como é percebida a relação do estágio e a formação adequada e com diferencial dos administradores por parte das organizações. Analisar informações para compreender como os alunos em graduação e os já formados percebem o relacionamento da realização do estágio com a sua formação.

1.3. Contexto

A pesquisa se passa na Secretaria de Esportes e Qualidade de Vida (SEQV) fica localizada dentro do Centro da Juventude Fuad Cury (CEJUV). A SEQV é dividida em 13 departamentos sendo: Gabinete, Secretaria Adjunta, Assessoria Administrativa, Departamento de Programas para a Juventude, Alto Rendimento, Assessoria Atleta Cidadão, Assessoria Cidade em Movimento, Assessoria de Imprensa, Divisão de Atividades Esportivas e Comunitárias (DAEC), Departamento de Esporte e Lazer (DEL), Divisão de Recreação e Lazer (DRL), Gestão de Contratos e Convênios e Divisão de Torneios e Competições (DTC). A SEQV, é um direito de todo cidadão ter em sua cidade. Logo, ela oferece para o público diversos programas para se obter uma qualidade de vida boa através do esporte, lazer e diversão.

2. Trabalhos relacionados

Foi percebido uma relação entre o estágio e algumas matérias, sendo elas Comunicação Organizacional, Comportamento e Desenvolvimento Organizacional (CDO), Diversidade Humana, Sistema de Informações, Processos e Qualidade, Empreendedorismo, Gerenciamento Estratégico de Custos (GEC) e Inovação e Startups.

Pode relacionar com a Comunicação Organizacional, a comunicação entre os departamentos e a passagem de informações entre eles que ocorre de cima para baixo. Com o CDO pode relacionar as relações interpessoais e a forma de trabalho individual e em equipe. Com a Diversidade Humana é percebido as diferentes pessoas que trabalham aqui, diferenças como idade, cor, religião, naturalidade, sexo, habilidades, formação, opinião e personalidade. Sistemas de informações são percebidos pelos sistemas que usamos como GED, SIPEX, ADMC Web, ADMC Desktop etc. Processos e Qualidade são percebidos em cada tarefa que executamos onde cada uma tem seu processo e sua forma de fazer e regras para seguir. O Empreendedorismo podemos notar ao chamar diferentes pessoas para participar de nossos programas e ao solucionar diferentes problemas de forma a inovar. O GEC podemos notar ao ter que pedir orçamentos para não passar do nosso próprio orçamento sem perder a qualidade e ao fazer levantamento de gastos mensais para fazermos cortes. A Inovação e Startups é notável quando temos que resolver problemas que necessitam de alguém de fora, e nisso temos que pensar “o que vai ser melhor para os munícipes?” e muitas vezes temos que pegar algo novo no mercado.

3. Design do estudo de caso

3.1. Metodologia

A produção deste trabalho se deu através de uma listagem, cruzamento do material documental e bibliográfico, seguido de uma crítica, sendo esse processo aplicado para a definição dos conceitos apresentados, para análise dos dados secundários e primários, tal como na conclusão da pesquisa.

3.2. Tipificação e descrição

É importante que exista uma seleção de modalidade que se adeque ao objeto da pesquisa (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). O objetivo geral deste trabalho é realizar uma análise sobre o desenvolvimento profissional, focado nas competências, para um grupo de estudantes e ex-alunos do curso de Administração da Universidade de Brasília. Para alcançar tal objetivo, a realização se deu através de pesquisa documental e de campo, com natureza descritiva-explicativa, a fim de analisar e descrever o estágio em seus diversos aspectos e sua importância na formação de administradores. De acordo com a abordagem utilizada, essa pesquisa é de caráter qualitativo e descritiva, pois, apresenta características de um fenômeno ou grupo selecionado, e gera correlações. A pesquisa qualitativa desenvolve o significado das ações humanas e seus relacionamentos, criando e se baseando em um foco do objeto de estudo, que não é perceptível através dos meios matemáticos (GOLDENBERG, 2001; MINAYO, 2002).

A unidade de análise deste estudo são as competências profissionais e o impacto gerado pelo estágio na formação de estudantes de Administração, enquanto a unidade de observação é uma parte dos envolvidos nesse processo de realização do estágio: os alunos (que realizam/realizaram estágio ou que nunca realizaram) e administradores (que realizaram estágio durante a graduação).

Unidade de observação e descrição:

- Estudantes (com estágio): Estudantes ativos e regularmente matriculados no curso de Administração que realizam ou realizaram estágio durante seu período de graduação.
- Estudantes (sem estágio): Estudantes ativos e regularmente matriculados no curso de Administração que não realizaram estágio durante seu período de graduação.
- Administradores: Ex-alunos que realizaram estágio durante seu período de graduação.

Foi utilizada uma amostragem não probabilística, com a finalidade de que com a escolha intencional dos grupos, uma vez que o interesse não está na quantidade de componentes, mas sim na opinião do grupo.

Para a amostra, foi decidido cada grupo, com a crença de que estes seriam boas formas de promover uma análise e desenvolver certo conhecimento sobre o tema.

As unidades de observação foram:

- a) 4 estudantes (com estágio);
- b) 4 estudantes (sem estágio);
- c) 6 administradores.

Ao todo, foram realizadas 14 entrevistas através de dois roteiros semiestruturados (Apêndice A, B e C), que variavam de acordo com a unidade de observação a qual o indivíduo fazia parte. Os roteiros se diferenciavam através de adaptação para os Estudantes (com estágio), Estudantes (sem estágio) e para os Administradores.

3.3. Instrumentos de pesquisa

Devido ao estilo deste trabalho, que possui caráter qualitativo, o mais adequado para uma melhor compreensão é o uso da observação e da entrevista.

Como instrumentos de pesquisa do trabalho, foram usados:

- Pesquisa documental: foi realizada uma pesquisa documental, para compreender conceitos, definir objetos de interesse e facilitar o entendimento das relações entre os aspectos que afetam e compõe o ambiente estudado;
- Entrevista: foi aplicada entrevista com os estudantes que realizam/realizaram estágio, com os estudantes que nunca realizaram estágio e com os administradores graduados na UnB, utilizando roteiro semiestruturado para coleta de informações e avaliação da percepção sobre a importância do estágio na formação;
- Observação: a observação se deu durante a realização das entrevistas, na tentativa de agregar uma percepção sobre o comportamento e a postura dos entrevistados quanto às perguntas.

3.4. Técnica de coleta

A coleta de dados se deu através da realização da pesquisa documental, a aplicação de entrevistas e a observação.

Primeiramente, os dados secundários foram levantados, ou seja, foram levantadas as informações já existentes sobre o assunto, normalmente derivadas de outros estudos e disponibilizadas.

A coleta dos dados primários aconteceu com a aplicação das entrevistas, com base em dois roteiros semelhantes e adaptados para cada público (Apêndice A, B e C), onde após a coleta das informações, mesmo com alguns questionamentos diferentes, seria possível realizar a comparação e a complementação das informações de cada grupo individual e coletivamente.

As entrevistas tiveram como objetivo, compreender como cada grupo enxergava a realização do estágio, a sua importância e o seu valor para a formação de um administrador. O direcionamento das perguntas realizadas se deu baseado no modelo teórico de Paiva e Melo (2008), onde as categorias são: intelectual, funcional, comportamental, política e ética.

A realização das entrevistas se deu com a visita aos informantes, após o agendamento de horário e definição de local. O processo de observação se deu principalmente durante a aplicação das entrevistas, mas também gerou anotações durante a transcrição para a análise de conteúdo do material coletado.

3.5. Tratamento e análise de dados

Para este trabalho, foi realizada a análise de conteúdo como técnica de análise de dados. Para Bardin (2011), análise de conteúdo pode ser definida como “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção dessas mensagens”.

O material coletado foi devidamente explorado, sendo essa etapa efetuada através de fases, onde as entrevistas foram transcritas, editadas e revisadas, os artigos foram selecionados em uma escala de importância e relacionamento com a temática específica deste trabalho. Após esse processo, foi realizada uma separação em categorias para facilitar a criação de relacionamento entre os resultados, tornando as inferências mais acertadas.

As inferências surgem com a triangulação das informações, após o tratamento e a análise dos dados, uma vez que com a triangulação é possível utilizar e complementar as diversas fontes de conteúdo, sendo possível que o mesmo objeto de estudo seja observado por diferentes perspectivas que variam em momento, indivíduo e localidade (VERGARA, 2008, p. 258). Após a obtenção de todo esse conjunto de informações, as inferências podem ser feitas, sendo focadas principalmente na percepção dos atores desta pesquisa e nas relações que estes possuem com o processo de estágio. As inferências surgem do estudo destes atores individual e coletivamente, tornando possível a observação de convergências e divergências nas falas.

4. Resultados

4.1. Pesquisa documental: dados secundários

Nesta etapa, foi desenvolvida uma análise documental referente ao estágio e à competência. Os aspectos encontrados e que estão relacionados com este trabalho são:

- Planejamento (planos, projetos e leis sobre o objetivo e diretrizes do estágio)
- Desenvolvimento do aluno de Administração (habilidades e competências)
- Aplicação e interesses da prática do estágio

Para a coleta das informações necessárias na confecção da pesquisa documental, foram utilizadas ferramentas de busca de artigos em português e em inglês, direcionadas por palavras-chave e termos: estágio, formação acadêmica, experiência, atividade complementar, competência, Administração, inserção no mercado de trabalho, atividades diferenciais e atividades práticas.

4.2. Pesquisa de campo: dados primários

A realização da análise das entrevistas semiestruturadas se deu para realização de uma análise, compreendendo três diferentes grupos entre os atores: alunos em graduação que nunca realizaram estágio, alunos em graduação que realizaram/realizam estágio, e ex-alunos formados em Administração que realizaram estágio durante sua graduação.

Para o primeiro grupo (alunos em graduação que nunca realizaram estágio), foram analisadas 13 páginas de transcrição de entrevistas, referentes aos 4 informantes. Nesse

grupo, os respondentes cursam entre o 3º e o 5º período de Administração, estão na faixa etária entre 18 e 20 anos.

A escolha pelo curso de Administração era algo planejado para todos do grupo, cada um prestando apenas um processo seletivo e conseguindo ingressar na faculdade. No que se refere à mudança no comportamento, novamente esse grupo se divide, dando a entender que acreditam que o amadurecimento durante o período da graduação promove essa mudança, assim como qualquer atividade prática em ambiente organizacional, não necessariamente o estágio, também promove uma mudança no comportamento. O grupo como um todo concordou com a importância da ética para a realização de qualquer atividade, mas sendo ainda mais importante para o administrador, pois ele muitas vezes é gestor e responsável por outros recursos e pessoas. Os estudantes deste grupo também afirmaram desconhecer algum órgão na universidade que faça essa ponte, sendo que um dos discentes desse grupo afirmou que havia tentado procurar por estágio, mas não encontrou um serviço claro da Universidade, apenas parcerias. Quanto a diferenciação entre qualificação e competência, todo o grupo afirma que existe diferença, com a ideia principalmente de que qualificação tem mais relação com algo passível de ser adquirido através de compra e requisitos, como um curso ou um treinamento, enquanto as competências são características da pessoa, algo que evolui com o desenvolvimento do indivíduo. A aptidão para esse grupo, foi resumida com as ideias de « ter uma visão geral do que se passa no ambiente », ter noção da funcionalidade ou conseguir administrar os recursos. Para o grupo dos alunos, que durante sua graduação realizaram ou realizam estágio, foram analisadas 16 páginas de transcrição, correspondentes às 4 entrevistas aplicadas. Nesse grupo, os estudantes estão entre o 3 e o 7 semestres do curso de Administração, com idades que flutuam entre 19 e 22 anos.

Para este grupo, a escolha se deu parecida com o primeiro, com exceção de um aluno, que primeiramente cursou Economia, e voltar a prestar vestibular, se transferindo para a Administração. Todos os respondentes desse grupo parecem estar contentes e decididos sobre a escolha do curso. Em comparação com o primeiro grupo, parece que a criação de uma network afeta o interesse desses estudantes em relação as demais oportunidades que a universidade proporciona. Com a experiência oriunda da realização de estágio, gradativamente se tornou perceptível para esse grupo, a importância que o estágio tem.

O grupo 2, apresentou peculiaridades na resposta sobre a prática das atividades no estágio, uma vez que para um dos informantes, o estágio acaba por promover atividades que não são interessantes, e são bem manuais, enquanto outros dois acreditam que o estágio traz para o aluno, atividades importantes que apresentam a organização e introduzem os indivíduos no ambiente e rotina de trabalho, enquanto o último disse que percebeu uma mudança entre as organizações em que estagiou, sendo que a primeira tinha uma preocupação com a qualidade e o objetivo do estágio, e isso era refletido nas atividades, enquanto a sua última experiência de estágio acabou ofertando um « ambiente sem graça, com atividades não intelectuais », sendo um contrário da sua primeira experiência. Todos os alunos desse grupo afirmaram que as relações com seus gestores e demais superiores eram tranquilas. A mudança comportamental para os respondentes desse grupo se deu durante a graduação, sendo o estágio um catalisador para que ela viesse a ocorrer mais rapidamente. Inclusive, para um dos alunos deste grupo, a mudança

se tornou 48 uma necessidade, por conta da evolução que este teve na organização em um pequeno prazo, refletindo no modo em que ele deveria agir para ocupar esses cargos mais acima.

A ética é um aspecto importante, e que como no grupo 1, também é bem claro para o grupo 2. Como em complemento à fala do aluno do grupo 1, neste grupo foi comentado que a ética não deve ser apenas no ambiente profissional ou acadêmico, mas sim em toda a vida do administrador. O grupo reclama da falta de uma matéria, mesmo que exista um ideal de ética nas organizações, pois « com a presença de uma aula dessa na universidade, eu acho que debates e conscientizações teriam mais efeito nos indivíduos separadamente». O grupo afirma que a orientação ou acompanhamento profissional por parte da Instituição de Ensino, simplesmente não existe, e que qualquer preparo para o futuro profissional não tem ligação com o ambiente acadêmico, e por sua vez acaba tendo que ocorrer fora dos limites da universidade, sendo um prejuízo para os estudantes, « principalmente os que estão perto de formar e não possuem um plano. ». Nesse grupo, a ideia de competente acaba divergindo, sendo possível ver 3 posicionamentos. Todos no grupo basicamente concordam que a diferença entre qualificação e competência é a mesma que foi apresentada pelo grupo 1, com o adendo de que qualificação é mais geral, e que competência passa por um processo de desenvolvimento e se torna natural no indivíduo. O grupo discordou quanto a ter conseguido agregar valor na organização como estagiário, pois um acredita que agregou nos processos que foram renovados e inovados e tiveram sua influência, enquanto outros dois afirmam que não existiu liberdade o suficiente para qualquer palpite ou mudança na organização, enquanto o último acredita que o valor agregado é momentâneo e que a organização acaba fazendo uma fachada e retorna ao processo antigo, não adotando o novo. Para este grupo, o perfil do profissional do século foi algo próximo e que as respostas geraram uma complementação entre si, criando uma ideia de um administrador que tenha uma posição mais empreendedora, que busque novidades e atualizações baseadas nas mudanças do mercado, que tenha conhecimento e embasamento e que mantenha o foco no lucro para a organização.

Para o grupo dos ex-alunos, graduados em Administração, a análise foi realizada em 21 páginas, relacionadas às 6 entrevistas aplicadas para este grupo. Este grupo é composto por administradores que se formaram no período entre 2012 e 2016. Interessante comentar que neste grupo, todos tiveram contato profissional prévio que se relacionava com o curso, ou tiveram influência de familiares formados em Administração. Para todo este terceiro grupo, o estágio tem uma imensa importância, sendo os principais pontos apontados a possibilidade de conhecer novas áreas, o entendimento de necessidades para trabalhar e o preparo para o ambiente profissional. O terceiro grupo respondeu quanto à realização das atividades no estágio, algo próximo à motivação para a escolha do curso, sendo comentado que as atividades eram preparatórias para realizar as atividades de administrador. Para este grupo, a realização do estágio proporcionou diversos aprendizados, sendo que os mais importantes estavam no funcionamento da empresa, na aquisição de conhecimentos profissionais, na aproximação com diversas áreas de possível atuação e principalmente com o relacionamento com outras pessoas ao realizar um trabalho. O grupo 3 afirmou que houve mudança comportamental sim, do início ao final do curso, mas apontaram causas e mudanças diferentes. Quanto à ética, o grupo 3 teve um posicionamento muito parecido, até mesmo nos termos utilizados, que relacionaram a necessidade de que o

administrador seja ético, uma vez que «A ética não é um diferencial », e deve ser extrapolado nos diversos cenários em que o indivíduo está incluso. « é através da ética que as pessoas agem corretamente, e se ela fosse presente, não veríamos todas essas crises envolvendo administradores tanto particular quanto públicos.». Acerca do que é ser um estagiário competente, o grupo 3, se direcionou para uma ideia de esforço e vontade de aprender, mesmo quando não é a área de preferência. O estagiário competente deve ser alguém que busca aprendizado e « que está ali para fazer o melhor, e não apenas cumprir um papel, ele deve estar disposto a fazer o máximo possível pela empresa.». O grupo 3, quando questionado sobre o possível valor agregado na organização enquanto estagiário teve dois tipos diferentes, sendo que dois indivíduos responderam que não perceberam que agregaram valor, principalmente pelo perfil mais fechado que a empresa tinha, enquanto os outros 4 afirmaram que influenciaram de alguma maneira, agregaram certo valor, seja « conversando com amigos e mudando algumas ideias ou pensamentos », ou nos processos de trabalho onde « encontrava uma maneira mais fácil de fazer e as pessoas se interessavam e repetiam do jeito que eu fazia.».

Em linhas gerais, os três grupos informantes parecem ter uma linha de evolução no pensamento, muito condizente as ideias do curso de Administração e do mercado de trabalho. Todos demonstram querer buscar evoluir e se tornar indivíduos qualificados e competentes no meio profissional. Os interesses são próximos, de praticar a Administração após a formatura, com continuidade nos estudos, mas não ingresso no meio acadêmico.

Sobre o desenvolvimento de competências, fica mais explícito para o terceiro grupo, que já tem uma visão pela experiência desse assunto, enquanto para os outros, é mais complicado por não ter tido esse contato, ou não perceber claramente se houve um desenvolvimento, e se esse foi adequado. Isso talvez venha da ideia de que o estágio tenha um fluxo de trabalho diário que muitas vezes limita o tempo com tarefas, e não possibilita que o estudante venha a desempenhar e ter contato com outras funções e possibilidades para se desenvolver na organização.

4.3. Análise comparativa

Quando analisados os resultados obtidos, percebe-se divergências no que tange o entendimento sobre competências, assim como maneiras de desenvolver as diferentes competências que existem. Nota-se também que as organizações, mesmo que com mudanças nos últimos tempos e novos interesses, na atual realidade, ainda é muito focada nas competências profissionais, de foco na descrição dos cargos e remuneração (HIRATA, 2001). Como resultado disso, o entendimento apresentado por Paiva (2007) das competências profissional que visualizam a meritocracia, o indivíduo com variados saberes e a busca pelo sucesso social, acabam ficando um pouco de lado.

Ainda como conclusão, percebe-se que existe um conflito no que diz respeito à maneira como o estágio é observado pelos atores, sendo que o estagiário e a Instituição de Ensino tendem a ter um posicionamento construtivista (escola francesa), que busca o desenvolvimento e a aprendizagem, enquanto as organizações mesmo com as mudanças possuem um perfil com um lado comportamentalista (escola americana), onde existe o interesse pelo desempenho dos indivíduos.

O estágio por sua vez, após a comparação dos dados primários e secundários, claramente tem um dever construtivista, e cada vez tem se aproximado mais desse ideal, sendo assim uma atividade complementar com interesse em capacitar os estudantes com o desenvolvimento de competências que extrapolem a ideia técnico-funcional, e estimulem o intelecto do indivíduo, assim como o papel social e demais competências profissionais.

O estágio, em resultado do entendimento oriundo dos dados secundários e das considerações dos dados primários analisados, é um mecanismo que possui uma aproximação com a percepção de criar um vínculo entre o trabalho e a educação, buscando um resultado social, como apresentado por Fleury e Fleury (2001). Desta mesma forma, as organizações utilizam desta ferramenta a favor dos seus interesses, o que é perceptível nas entrevistas, onde cada informante apresenta suas atividades no estágio e que variam, como: resolver problemas da organização, ser adaptável e flexível, escolher procedimentos que gerem melhores resultados e que atendam interesses comuns, desenvolver posicionamento criativo, compreender e integrar o funcionamento da organização e se capacitar para administrar estrategicamente a empresa.

5. Conclusão e trabalhos futuros

Com o mundo passando por diversas mudanças, sejam essas nos campos tecnológico, ambiental ou nas organizações, a necessidade de profissionais adaptáveis, capacitados e funcionais é cada vez mais clara. O desenvolvimento de profissionais, durante mesmo a sua graduação no ensino superior, começa nas competências, que devido as mudanças começam a ser mais importantes e decisivas do que as próprias qualificações. Com tal cenário explicitado, este trabalho buscou analisar como a formação e o desenvolvimento dos estudantes de Administração seriam afetados com a realização do estágio.

Em síntese, se percebeu que as normas se preocupam na formação do estudante e de suas competências, uma vez que tentam relacionar o trabalho produtivo proposto pelo estágio com a educação e os conhecimentos adquiridos no ambiente acadêmico, desta maneira, produzindo um indivíduo com visão crítica e uma postura proativa.

Mas para tanto, e para que o estágio seja efetivo, se faz necessário que o estudante, ao realizar o estágio perceba a necessidade importância de sua participação e de sua postura, onde ele é responsável ativo em sua construção pessoal e de sua história.

A prática do estágio é então uma maneira de complementar o aspecto acadêmico do estudante, promovendo também os aspectos profissionais, culturais e sociais de cada indivíduo. Para tanto, a aprendizagem proposta pelas Instituições de Ensino para o estágio, precisa estar de acordo com as ideias construtivistas (Escola Francesa).

Na visão das organizações que recebem esses alunos para realizarem estágio, é necessário que o estagiário esteja disposto a aprender e que seja capaz de aprender. Essa etapa de aprendizado é bem definida, já que a maioria das organizações tenta desenvolver em seus estagiários uma formação que diz respeito à postura e ao comportamento.

O fenômeno estudado estágio, é escasso no que diz respeito à estudos científicos no país, o que acaba se tornando uma limitação para este trabalho. Em relação a isso, não é possível que os resultados aqui alcançados venham a ser generalizados, já que este é um estudo de caso. Como sugestão, a produção de novos, o aprofundamento nos temas aqui

tratados de maneira mais superficial, e o acompanhamento das atividades complementares e do estágio de outros locais e de outros cursos.

Em conclusão, volta-se a afirmação inicial deste trabalho: Como o estágio afeta a formação de administradores e qual sua importância?

Em conclusão a este trabalho, o estágio se mostra como uma experiência de suma importância para os diversos processos de formação de um estudante de Administração. Contudo, aspectos relacionados ao comportamento ou à capacitação técnica e funcional devem ser debatidos, já que estes são temas que afetam o desenvolvimento e a percepção do estudante, e se faz necessário que haja uma reflexão quanto ao seu impacto em problemáticas das organizações e do meio social, para que ações sejam tomadas.

O estágio se faz uma excelente ferramenta de aprendizado no que tange conhecimentos profissionais, prática organizacional, capacidade de adaptação/mudança e a autonomia do profissional. O estágio se faz um caminho interessante e de grande valor para as Instituições de Ensino na tarefa de unir o conhecimento acadêmico ao mundo real, com o objetivo de preparar e inserir os estudantes no tão competitivo mercado.

6. Referencias

ALMEIDA, Denise Ribeiro de; LAGEMANN, Letícia; SOUSA, Silvio Vanderlei Araujo. A importância do estágio supervisionado para a formação do Administrador. In: Anais do 30º Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Salvador, BA, 2006.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. 2011. São Paulo: Edições 70.

DESAULNIERS, Julieta Beatriz Ramos. Formação, competência e cidadania. Educação e Sociedade, Campinas, ano XVIII, nº60, dez.1997.

FERRETI, Celso João; SILVA JUNIOR, João dos. Educação Profissional numa Sociedade sem Empregos. Cadernos de Pesquisa, nº 109, mar. 2000. p. 43-66

FESTINALI, Rosane Calgaro; CANOPF, Liliane; BERTUOL, Ornella. Inquietações sobre o Estágio Supervisionado e a Formação do Administrador. In: Anais do 31º Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Rio de Janeiro, 2007.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. Construindo o conceito de competência. RAC– Revista de Administração Contemporânea. Edição especial, 2001.

FLEURY, Maria Tereza Leme. A gestão de competência e a estratégia organizacional. In: ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; et al. As pessoas na organização. 2ª ed. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOLDENBERG, Miriam. A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. São Paulo: Editora Record, 2001.

LIMA, Juvêncio Braga de; CARVALHO, Flaviana Andrade de Pádua. Estágio Supervisionado em Administração: confrontos e expectativas. In: EnEO, 2000.

LOPES, Paulo da Costa. Reflexões Sobre as Bases da Formação do Administrador Profissional no Ensino de Graduação. In: Anais do 26º Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Salvador, BA, 2002.

7. Apêndices

Apêndice A – Roteiro de Entrevista para Estudantes (com estágio)

1. Poderia se apresentar, enfatizando quanto à esta Instituição de Ensino?
2. Por que você optou pelo curso de Administração?
 - Existe no seu curso a previsão de alguma prática?
 - a) Se sim, qual(is) e como elas ocorrem?
3. O que você pensa sobre o Estágio?
4. Você realiza ou já realizou estágio?
 - a) Em qual empresa?
 - b) Foi diretamente com a Universidade ou via de algum agente de integração?
 - c) Quanto tempo durou?
 - d) Quais eram as suas atividades?
 - e) Você era supervisionado por alguém?
 - f) Você sentia-se feliz, satisfeito na empresa?
 - g) Como era seu relacionamento com seu gestor? E colegas?
 - h) Em algum momento você se sentiu pressionado por alguém? Poderia dizer como foi que se comportou?
 - i) Qual foi o maior aprendizado nesta empresa?
 - j) Você aplicou algum conhecimento teórico da Universidade na empresa?
5. Você considera ter agregado algum valor para a empresa? Qual(is)?
6. O que significa ‘ser um estagiário competente’?
7. Você está satisfeito com o curso que escolheu?
8. Quais são as facilidades que você encontrou nesta profissão?
9. E quais são as dificuldades que você já vivenciou nesta profissão?
10. O que é ser um bom profissional?
 - a) Como você desenvolve estas características no dia a dia?
11. Existe um código de ética da sua profissão?
 - a) Há previsão da disciplina de ética na matriz curricular do curso?
12. Você percebeu alguma mudança comportamental sua durante o curso?
 - a) Existe algum programa de acompanhamento psicopedagógico na sua IES?

- b) Existe algum programa de postura profissional e orientação para a carreira nas sua IES?
13. A sua IES possui algum órgão que operacionaliza a questão do Estágio?
- a) Você já recorreu a este serviço?
 - b) Como ocorre esta interação com o aluno?
 - c) Existem convênios com organizações que possibilitem a oferta de estágios?
 - d) Os alunos ao realizarem um estágio possuem um plano de atividades. Você de fato, realizou as atividades previstas em seu contrato?
14. Para você, existe diferença entre qualificação e competência? O que você entende por cada uma?
15. Ao final de seu curso você deverá estar apta para? E competente para?
16. Como você imagina o profissional do século atual? Quais são as características que ele deve possuir e como ele deve ser, agir e pensar?
17. Você se sente preparado para ser este profissional do século atual?

Apêndice B – Roteiro de Entrevista para Estudantes (sem estágio)

1. Poderia se apresentar, enfatizando quanto à esta Instituição de Ensino?
2. Por que você optou pelo curso de Administração? Existe no seu curso a previsão de alguma prática?
 - a) Se sim, qual(is) e como elas ocorrem?
3. O que você pensa sobre o Estágio?
7. Você está satisfeito com o curso que escolheu?
8. Quais são as facilidades que você encontrou nesta profissão?
9. E quais são as dificuldades que você já vivenciou nesta profissão?
10. O que é ser um bom profissional? a) Como você desenvolve estas características no dia a dia?
11. Existe um código de ética da sua profissão? a) Há previsão da disciplina de ética na matriz curricular do curso?
12. Você percebeu alguma mudança comportamental sua durante o curso?
 - a) Existe algum programa de acompanhamento psicopedagógico na sua IES?
 - b) Existe algum programa de postura profissional e orientação para a carreira nas sua IES?
13. A sua IES possui algum órgão que operacionaliza a questão do Estágio?

- a) Você já recorreu a este serviço?
 - b) Como ocorre esta interação com o aluno?
 - c) Existem convênios com organizações que possibilitem a oferta de estágios?
14. Para você, existe diferença entre qualificação e competência? O que você entende por cada uma?
15. Ao final de seu curso você deverá estar apta para? E competente para?
16. Como você imagina o profissional do século atual? Quais são as características que ele deve possuir e como ele deve ser, agir e pensar?
17. Você se sente preparado para ser este profissional do século atual?

Apêndice C – Roteiro de Entrevista para Administradores

1. Poderia se apresentar, enfatizando quanto à esta Instituição de Ensino?
2. Por que você optou pelo curso de Administração? Existia no seu curso a previsão de alguma prática?
 - a) Se sim, qual(is) e como elas ocorriam?
3. O que você pensa sobre o Estágio?
4. Você realiza ou já realizou estágio?
 - a) Em qual empresa?
 - b) Foi diretamente com a Universidade ou via de algum agente de integração?
 - c) Quanto tempo durou?
 - d) Quais eram as suas atividades?
 - e) Você era supervisionado por alguém? Essa pessoa tinha experiência na área ou possuía formação superior equivalente à área de seu curso?
 - f) Você sentia-se feliz, satisfeito na empresa?
 - g) Como era seu relacionamento com seu gestor? E colegas?
 - h) Em algum momento você se sentiu pressionado por alguém? Poderia dizer como foi que se comportou?
 - i) Qual foi o maior aprendizado nesta empresa?
 - j) Você aplicou algum conhecimento teórico da Universidade na empresa?
 - k) Você considera ter agregado algum valor para a empresa? Qual(is)?
5. No seu curso, o estágio não era obrigatório. O que você pensa disso?
6. O que significa ‘ser um estagiário competente’?

7. Você está satisfeito com o curso que escolheu?
8. Quais são as facilidades que você encontrou nesta profissão?
9. E quais são as dificuldades que você já vivenciou nesta profissão?
10. O que é ser um bom profissional? a) Como você desenvolve estas características no dia a dia?
11. Existe um código de ética da sua profissão? a) Havia previsão da disciplina de ética na matriz curricular do curso?
12. Você percebeu alguma mudança comportamental sua durante o curso e durante sua carreira?
 - a) Existia algum programa de acompanhamento psicopedagógico na sua IES?
 - b) Existia algum programa de postura profissional e orientação para a carreira nas sua IES?
13. A sua IES possuía algum órgão que operacionaliza a questão do Estágio?
 - a) Você recorreu a este serviço?
 - b) Como ocorreu esta interação com o aluno?
 - c) Existiam convênios com organizações que possibilitem a oferta de estágios?
 - d) Os alunos ao realizarem um estágio possuem um plano de atividades. Você de fato, realizou as atividades previstas em seu contrato?
14. Para você, existe diferença entre qualificação e competência? O que você entende por cada uma?
15. Ao final de seu curso você acreditava que deveria estar apto(a) para o que? E competente para o que?
16. Como você imagina o profissional do século atual? Quais são as características que ele deve possuir e como ele deve ser, agir e pensar?
17. Você se sente preparado para ser este profissional do século atual?