

**UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**MATHEUS FERREIRA DO CARMO**

**A PERCEÇÃO DA INFLUÊNCIA DO ESTÁGIO NA CONSTRUÇÃO DA CARREIRA  
DE UM ADMINISTRADOR.**

**PASSO FUNDO**  
**2015**

**MATHEUS FERREIRA DO CARMO**

**A PERCEPÇÃO DA INFLUÊNCIA DO ESTÁGIO NA CONSTRUÇÃO DA CARREIRA  
DE UM ADMINISTRADOR.**

Estágio Supervisionado apresentado ao Curso de Administração da Universidade de Passo Fundo, Campus Passo Fundo, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Ms. Olivo Tiago Giotto

Passo Fundo  
2015

**MATHEUS FERREIRA DO CARMO**

**A PERCEPÇÃO DA INFLUÊNCIA DO ESTÁGIO NA CONSTRUÇÃO DA CARREIRA  
DE UM ADMINISTRADOR.**

Estágio supervisionado aprovado em 27 de junho de 2015, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração no curso de Administração da Universidade de Passo Fundo, campus Passo Fundo, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Profa. Ms. Elisangela Nicoloso Brandli  
UPF

Prof. Ms. Nelson Germano Beck  
UPF

Prof. Ms. Olivo Tiago Giotto  
UPF - Orientador

PASSO FUNDO  
2015

## AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar ao meu melhor amigo Jesus Cristo que sempre me deu forças para continuar no caminho do bem.

Agradeço a minha mãe e ao meu irmão, minha base, meu porto seguro. Obrigado por sempre escutarem meus lamentos, por ajudarem nas minhas angústias e principalmente por toda a paciência e amor que vocês tem por mim.

Agradeço as minhas tias e tios, primos e primas que sempre me deram todo o apoio na minha vida, sempre me incentivando a estudar e me tornar um grande profissional.

Agradeço aos meus manos do Curso de Liderança Juvenil por estarem sempre presentes nos momentos mais especiais da minha vida.

Agradeço as minhas amigas do Instituto Estadual Cardeal Arcoverde que sempre irradiavam alegria e boas energias nos momentos em que mais precisei.

Agradeço a minha Vó Maria que já partiu, mas que sempre está me protegendo e me amando. Lá do céu eu sei que ela esta muito feliz com a minha conquista.

Agradeço aos meus colegas de graduação e aos meus professores, principalmente ao meu Professor Orientador que ajudou a conduzir a minha pesquisa.

## RESUMO

CARMO, Matheus Ferreira do. **A percepção da influência do estágio na construção da carreira de um Administrador**. Passo Fundo, 2015. 57 f. Estágio Supervisionado (Curso de Administração). UPF, 2015.

O mercado de trabalho exige adequações, comprometimento e principalmente que os profissionais desenvolvam e apliquem suas competências que foram adquiridas ao longo de suas vivências. Acadêmicos que estão a procura de uma oportunidade para se desenvolverem profissionalmente e complementarem a aprendizagem, optam por realizar o estágio, visto que o mesmo faz a integração do mercado de trabalho com as Instituições de Ensino. Falar do estágio atualmente é muito importante, pois os estagiários assumiram um papel de fundamental importância nas organizações brasileiras. Diante do exposto, a presente pesquisa irá analisar a influência do estágio na construção da carreira do futuro administrador. Para tal, desenvolveu-se um estudo de forma qualitativa classificado como exploratória, onde dez estagiários do curso de administração foram entrevistados. Ao final, verificou-se que os estagiários entendem o real significado do estágio que é aprender, mas a grande maioria não conhece a legislação que o regulamenta. Constatou-se que a avaliação do estágio por parte das organizações acontece de forma burocrática, por meio de sistemas e questionários e que em algumas empresas os gestores conversam com os estagiários sobre seus desempenhos nos estágios. Constatou-se também que as Instituições de Ensino não acompanham seus acadêmicos em seus estágios. Foi levantado também as competências que o administrador deve evidenciar no seu dia a dia.

**Palavras-chaves:** Estágio, Estagiário, Legislação, Competências.

## LISTA DE SIGLAS

CEPEAC - Centro de Pesquisas e Extensão em Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis.

CFA- Conselho Federal de Administração.

CIEE - Centro de integração empresa-escola.

CRA - Conselho Regional de Administração.

FEAC - Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis.

GIEST - Grupo Interdisciplinar de Estudos sobre o Trabalho; Estratégias Organizacionais.

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

PPC - Projeto Pedagógico do Curso.

PROPET - Projeto Parceria: Educação e Trabalho.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequena Empresa.

SEDAI-RS - Secretaria de Desenvolvimento e Assuntos Internacionais, do Governo do Estado do Rio Grande do Sul.

UPF – Universidade de Passo Fundo.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>1.1 Identificação e justificativas do problema</b> .....	<b>9</b>
<b>1.2 Objetivos</b> .....	<b>10</b>
1.2.1 <i>Objetivo Geral</i> .....	10
1.2.2 <i>Objetivos específicos</i> .....	10
<b>2 REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1 Estágio</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2 Estágio e sua classificação</b> .....	<b>14</b>
<b>2.3 Estagiário</b> .....	<b>14</b>
<b>2.4 Estagiário: Um futuro administrador</b> .....	<b>15</b>
<b>2.5 Legislação</b> .....	<b>15</b>
<b>2.6 Leis de Diretrizes e Bases para o curso de Administração</b> .....	<b>17</b>
<b>2.7 Perfil do administrador segundo o Conselho Federal de Administração</b> .....	<b>18</b>
<b>2.8 Perfil do administrador segundo o Conselho Regional de Administração/RS</b> .....	<b>19</b>
<b>2.9 Projeto Pedagógico de Curso – Administração – Universidade de Passo Fundo</b> .....	<b>19</b>
2.9.1 <i>História do Curso de Administração na Universidade de Passo Fundo</i> .....	20
2.9.2 <i>Objetivos do projeto pedagógico do curso de administração</i> .....	22
2.9.3 <i>Perfil do Profissional a formar</i> .....	22
2.9.4 <i>Matriz Curricular</i> .....	23
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>24</b>
<b>3.1 Delineamento da pesquisa</b> .....	<b>24</b>
<b>3.2 População</b> .....	<b>25</b>
<b>3.3 Plano de coleta de dados</b> .....	<b>26</b>
<b>3.4 Análise dos dados</b> .....	<b>26</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>28</b>
<b>4.1 Categorização dos respondentes</b> .....	<b>28</b>
<b>4.2 Categorias de análise</b> .....	<b>29</b>
4.2.1 <i>Legislação</i> .....	29
4.2.2 <i>Conhecimento</i> .....	32
4.2.3 <i>Competências</i> .....	36
4.2.4 <i>Estágio</i> .....	38
4.2.5 <i>Avaliação do estágio</i> .....	41
<b>4.3 Sugestões e recomendações</b> .....	<b>46</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>47</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>50</b>
<b>ANEXO A – REQUISITOS DO ART. 3º DA LEI 11.788</b> .....	<b>52</b>

<b>ANEXO B - RESOLUÇÃO N° 4° DO CNE/CSE (2005) .....</b>	<b>53</b>
<b>ANEXO C - CAPÍTULO IV, ARTIGO 43° DA LDB .....</b>	<b>54</b>
<b>ANEXO D - OBJETIVOS ESPECIFICOS DO PPC DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UPF.....</b>	<b>55</b>
<b>ANEXO E: MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO.....</b>	<b>56</b>
<b>55ANEXO F: ROTEIRO DE ENTREVISTA .....</b>	<b>57</b>

# 1 INTRODUÇÃO

Em pleno século XXI o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, exigindo de seus profissionais competências e responsabilidades para melhor gerir as organizações na qual fazem parte. Para conseguir construir carreiras bem sucedidas e se destacar profissionalmente é necessário que o indivíduo aproveite todas as oportunidades que o ambiente externo oferece. Os profissionais precisam estar preparados para as mudanças no ambiente social que afetam diretamente o mercado de trabalho.

Partindo destas ideias pode-se afirmar que a globalização é um fator muito importante que permite ao trabalhador se adaptar ao ambiente externo e para que este procure a melhoria contínua em seus processos no âmbito empresarial. As informações estão disponíveis para todos os que tem interesse em procurar, a tecnologia é uma forte aliada que facilita a procura, e uma ferramenta que auxilia na pesquisa de informações é a internet. Porém, é necessário filtrar todas estas informações para que o processo de globalização não se torne um empecilho nas mãos do futuro profissional em administração.

As organizações optam por profissionais com competências técnicas, habilidades e experiência. O estágio é um dos meios que se pode conseguir esses requisitos necessários para competir no mercado de trabalho, unindo a teoria com a prática. O estágio não é uma relação de emprego e conseqüentemente não se caracteriza como vínculo empregatício de qualquer natureza, mas para tanto deve sempre observar os seus requisitos legais para que não sejam devidos os encargos sociais, trabalhistas e previdenciários. Muitos jovens ao ingressarem nas

faculdades almejam estagiar em grandes empresas, pois a remuneração ajuda a pagar suas mensalidades.

Muitas empresas fazem um processo seletivo minucioso para selecionar seus estagiários, no qual são aplicadas provas extensas, com intuito de verificar o nível de conhecimento de cada candidato ao estágio, esse processo seletivo é necessário para verificar se o perfil dos acadêmicos se enquadra com o da organização.

O estagiário dentro de uma organização pode ser muito benéfico para as empresas, pois as mesmas podem ganhar vantagens competitivas usando suas ideias e seus talentos em prol da organização. As empresas podem direcionar e evidenciar habilidades no estudante que favoreçam a organização para que as suas rotinas administrativas sejam desempenhadas da melhor maneira possível, assim a empresa ganha e o estudante também.

Dentro deste contexto é importante apontar a influência do estágio na construção da carreira de um administrador, o que se torna um tema relevante devido o estágio assumir um importante papel na formação acadêmica.

## **1.1 Identificação e justificativas do problema de pesquisa**

É imprescindível ao futuro administrador(a) conhecer todas as suas vantagens para se destacar no mercado de trabalho, conhecer suas habilidades e suas competências, afinal uma empresa exige de seu colaborador um conjunto de capacidades para fazê-lo desempenhar sua função com alto rendimento e precisão, buscando sempre a eficiência. Guimarães (2009, p. 77) afirma que o administrador é considerado um líder, ou seja, ele comanda, coordena e controla equipes e setores. Assim, além de tomar decisões, ele delega tarefas, enfim, ao administrador cabe gerenciar um processo ou uma organização como um todo.

A partir do ano de 2008, acontece a criação da Lei 11.788, sancionada pelo então Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva que dispõe sobre o estágio, dando maior respaldo ao estagiário e regulamentando questões que antes não eram consideradas. Outro fator importante é que muitos acadêmicos tem suas primeiras experiências profissionais estagiando em organizações públicas ou privadas.

Com tudo isso há muitas análises a serem feitas a respeito da influência do estágio na construção da carreira de um administrador, tema muito interessante para a sociedade que percebe a importância que essa modalidade acrescenta na formação acadêmica dos estudantes do curso de administração e para as organizações que ganham investindo em estudantes que optam por estagiar para unir a teoria vivenciada em sala de aula com a prática nas empresas, por isso a questão que norteou este estudo é a seguinte: Qual é a percepção do acadêmico de administração sobre a experiência do estágio?

Nota-se a importância que este tema tem atualmente, visto que as empresas estão dispostas em contratar estagiários para completarem suas estruturas organizacionais por isso é necessário estar sempre estudando, pesquisando e acompanhando os acadêmicos que estão complementando suas formações acadêmicas em organizações.

## **1.2 Objetivos**

Para dar continuidade ao estudo sobre a influência do estágio na construção da carreira de um administrador, desenvolveu-se o objetivo geral e os específicos que serão apresentados a seguir.

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Compreender como a experiência de estágio pode influenciar na construção da carreira do futuro administrador.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- a) Apontar o nível de conhecimento dos estagiários sobre a legislação do estágio.
- b) Averiguar, a partir da percepção dos pesquisados, a existência de fatores importantes que o estágio contribui para a construção de suas carreiras.

- c) Identificar o papel do estágio na formação dos alunos do curso de administração.
- d) Identificar e analisar a percepção dos estudantes acerca das relações entre empresa e estagiário.
- e) Perceber como acontece a avaliação dos estágios dos acadêmicos do Curso de Administração.
- f) Apontar sugestões para melhorar a forma de realização dos estágios.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

Para compreender a contribuição do estágio na carreira de um futuro administrador, faz-se necessário apontar alguns aspectos teóricos que são essenciais para o bom entendimento deste trabalho de conclusão de curso, que visa facilitar o entendimento do leitor. É importante conhecer a opinião de diversos autores quanto aos assuntos abordados. Esta pesquisa apresenta conceitos básicos sobre estágio, estagiário e o perfil do administrador, temas esses que norteiam este estudo. A legislação do estágio e as Leis de Diretrizes e Bases da Educação também são aspectos teóricos que serão apontados nesta revisão.

### **2.1 Estágio**

A sociedade atual está cada vez mais competitiva exigindo profissionais capacitados que saibam lidar com diversas situações no mundo globalizado, para Lipovetsky (2004), a sociedade seria liberal, fanática pelo desempenho, caracterizada pelo movimento, pela fluidez e pela flexibilidade, e sua base está construída em três objetivos principais: o mercado, a eficiência técnica e o indivíduo. Para alcançar o sucesso nesta sociedade é necessário que o profissional esteja sempre atualizado visando sempre oportunidades no ambiente externo, partindo desta lógica, Bethlem (2009) diz que o ambiente externo exerce muita influência no desempenho da empresa.

Oliveira (2013) mostra que para o estudante se tornar um profissional bem sucedido e encontrar uma posição privilegiada no mercado de trabalho, ele pode contar com um recurso que

vem adquirindo muita importância, este recurso é o estágio, que faz a ligação entre o universo acadêmico com as práticas administrativas, ou seja, é nesta etapa que o acadêmico tem a oportunidade de por em prática em uma organização os conteúdos aprendidos na universidade.

Segundo a nova cartilha esclarecedora do estágio (Lei 11.788), mais precisamente o art. 3º evidencia que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observando os requisitos que estão disponível no anexo A. A instituição desta Lei em 2008 sancionada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva, possibilitou ao estagiário ficar respaldado contra a exploração de qualquer natureza por parte das organizações. O estágio de maneira nenhuma pode ser compreendido como o primeiro-emprego de uma pessoa, mas como uma função social em uma empresa ou organização que ele fará parte, que proporcionará ao estudante o desenvolvimento prático em sua área de estudo. Pode-se dizer que o estágio é um anexo da instituição de ensino onde o mesmo aprende a todos os momentos já que o estágio deve ser um ambiente de constante aprendizado.

Pereira (2013, p. 10) afirma que as empresas buscam a alternativa de contratação de estagiários, uma vez que são talentos a desenvolver e mão de obra qualificada, gerando benefícios para as duas partes envolvidas, organização e aluno. É no estágio que se aprende, molda o profissional do futuro, onde se adquire o espírito de liderança, habilidade de trabalhar em equipe, responsabilidades e maturidade. O estágio é uma porta que se abre àqueles que estão nas escolas e faculdades e não têm a oportunidade de pôr em prática as informações adquiridas nas academias. O senso comum afirma que país desenvolvido é país que investe em educação, por isso, é fundamental fortalecer cada vez mais esse elo entre universidade, escola e empresa.

Segundo Andrade (2005, p.2), o estágio é uma importante parte integradora do currículo, pois é o momento em que o acadêmico vai assumir pela primeira vez a sua identidade profissional, vai sentir na pele o compromisso com uma organização, vai ter que ter responsabilidade para executar o que lhe será proposto para fazer bem o que lhe compete.

## **2.2 Estágio e sua classificação**

O estágio, segundo o art. 2º da Nova Cartilha Esclarecedora sobre a Lei do Estágio, Lei 11.788, de 25 de Setembro de 2008, poderá ser obrigatório ou não obrigatório, desde que siga a determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

Estágio obrigatório é aquele que faz parte do curso, cuja carga horária é obrigatória para a aprovação e obtenção de diploma. Estágio não obrigatório é aquele em que o aluno faz opcionalmente, não faz parte do currículo, mas conta como atividades complementares desenvolvidas, pois para colar grau o acadêmico precisa fazer horas que complementam a grade curricular, por exemplo, na Universidade de Passo Fundo, para o curso de Administração, o total de horas para atividades complementares é de 210 segundo o projeto pedagógico do curso de administração da Universidade de Passo Fundo atualizado em 2011, isso permite afirmar que o aluno que estagia em organizações consegue atingir de maneira eficiente e educativa o total de horas complementares.

## **2.3 Estagiário**

As organizações buscam mão de obra qualificada, e atualmente, segundo Pereira (2013 p. 13) há vagas que não são preenchidas por falta de profissionais com conhecimento técnico e sem experiência, por esta razão as empresas buscaram a alternativa de contratação de estagiários, uma vez que são talentos a desenvolver e mão de obra qualificada, gerando benefícios para as duas partes envolvidas.

Melo (2010, p. 10) afirma que “ o que se deve buscar quando da contratação de um estagiário é a formação de um futuro profissional, inserindo-o no mercado de trabalho e oxigenando o quadro funcional da empresa”. Desta forma, entende-se que a empresa deve selecionar um profissional que tenha o perfil que ela procura para que o mesmo não crie dificuldades futuramente, para que ambas as partes sejam beneficiadas.

## **2.4 Estagiário: Um futuro administrador**

A profissão do administrador foi regulamentada no Brasil pela Lei nº 4769 (BRASIL, 1965), ou seja, a partir desta data, oficialmente o administrador passou a possuir uma legislação própria. Conforme a Resolução nº 4º do Conselho Nacional de Educação / Câmara de Educação Superior (2005) a Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as competências descritas no anexo B. E a partir destas competências descritas no anexo B compreende-se a complexidade e a relevância que o trabalho do administrador possui na sociedade, e para que ele realize todas estas competências conforme a resolução nº 4 é necessário que ele tenha uma oportunidade em uma empresa para mostrar essas características e o estágio é uma ótima oportunidade que o futuro profissional de administração tem para mostrar isso tudo.

Conforme Roesch ( 1996 apud MESQUITA; FRANÇA, 2011), o conhecimento é algo construído e o aluno, ao estar inserido nas organizações, levantando situações problemáticas, propondo sistemas, avaliando planos e programas testando modelos e instrumentos, está auxiliando na construção do seu conhecimento pela chance de aprofundá-lo na sua área de interesse. O Estagiário tem maior vantagem competitiva no mercado de trabalho aumentando sua bagagem curricular e conseqüentemente abrindo a mente para novas ideias.

## **2.5 Legislação**

Nascimento e Souza (2009, p. 8) mostram que a primeira lei a tratar do estágio no Brasil foi a de número 6.494, aprovada em sete de dezembro de 1977, a qual foi substituída em março de 1994 pela lei 8.859, que fez algumas mudanças e acabou sendo revogada através da medida provisória 2.164-41. Atualmente, as condições do estágio são regidas pela lei 11.788, sancionada pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva em 25 de setembro de 2008, com o objetivo de regulamentar esta modalidade no ambiente de negócios brasileiro. Abaixo

segue um quadro que relaciona as principais novidades da lei segundo o CIEE (Centro de integração empresa-escola) que é uma organização que atua na intermediação entre a empresa e a escola, ou seja, ela divulga as vagas disponíveis em empresas para os estudantes que tem interesse em preenchê-las.

<b>Perfil do candidato ao estágio:</b> jovens regularmente matriculados em instituições de ensino médio, educação superior, profissional e especial.	<b>Perfil do candidato ao estágio:</b> estudantes de ensino fundamental na modalidade profissional, e estrangeiros matriculados em instituições de ensino brasileiras e com visto de permanência válido.
	<b>Carga horária:</b> 6 horas diárias/30 horas semanais para alunos do ensino superior, educação profissional de nível médio e do ensino médio de formação geral.
	<b>Duração estágio:</b> Cai o tempo mínimo de um semestre letivo e instaura-se o máximo de dois anos na mesma empresa ou órgão público concedente.
<b>Instituições de Ensino:</b> determinação das condições para a contratação dos seus estudantes em programas de estágio.	<b>Instituições de Ensino:</b> passam a designar um professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, e a exigir do educando a apresentação periódica de um relatório de atividades.
<b>Perfil dos contratantes:</b> Pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.	<b>Perfil dos contratantes:</b> também podem contratar estagiários, todos os profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus conselhos de fiscalização profissional.
<b>Obrigatoriedades dos contratantes:</b> Formalizar o estágio com um termo de compromisso assinado pelas partes envolvidas. Adequar o programa de estágio às determinações das Instituições de Ensino.	<b>Obrigatoriedades dos contratantes:</b> Designar um supervisor para cada dez estagiários; enviar uma avaliação semestral do estagiário para a Instituição de Ensino correspondente e de um resumo das atividades ao próprio estagiário ao fim do seu treinamento.
<b>Proporção de estagiários de educação superior, profissional e especial:</b> Livre.	<b>Proporção de estagiários de nível médio de formação geral:</b> Varia de acordo com o porte das entidades concedentes: I – de 1 a 5 empregados: 1 estagiário; II – de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários; II – de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários; IV – acima de 25 empregados: até 20% de estagiários.

**Quadro 1: Comparativo entre a antiga Lei (nº6494/77) e a nova Lei do Estágio (nº 11.788/08)**

**Fonte:** CIEE, Centro de Integração Empresa Escola. *CIEE Esclarece Dúvidas Sobre a Nova Lei do Estágio*. Disponível em: <[http://www.ciee.org.br/portal/nova\\_lei\\_estagio.asp](http://www.ciee.org.br/portal/nova_lei_estagio.asp)>. Acesso em 05 de setembro de 2014.

A lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 é dividida em seis capítulos. O primeiro capítulo conta com seis artigos onde o primeiro traz a definição do estágio que é a seguinte:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalhos, 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 finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

O segundo capítulo traz as obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos e é formado pelos artigos sétimo e oitavo. O terceiro capítulo traz algumas obrigações da parte concedente do estágio e apresenta o artigo nono. O quarto capítulo mostra os direitos e deveres do estagiário e inicia com o décimo artigo e termina com o décimo quarto. O quinto capítulo que é o artigo décimo quinto trata da fiscalização, isso quer dizer, que o estágio vai ser fiscalizado para que ambas as partes envolvidas não saiam lesadas. Por fim o sexto capítulo traz as disposições gerais e conta com a base dos artigos décimo sexto até o vigésimo segundo.

## **2.6 Leis de Diretrizes e Bases para o curso de Administração**

As Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, em consonância com a LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), procuram garantir uma organização curricular articulada com o projeto político pedagógico, preservando-se a sua flexibilidade, para formar profissionais aptos a atuarem no mercado de trabalho contemporâneo, entendendo a graduação como etapa inicial da formação continuada.

Segundo a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, mais precisamente o capítulo IV, artigo 43º da LDB, a educação superior tem por finalidade um série de requisitos exposto no anexo C. Diante do exposto, pode-se observar que as instituições de ensino superior devem apoiar a prática do estágio, tendo em vista que o mesmo permite que as universidades colaborem

na formação de seus futuros profissionais. Ou seja, pode-se dizer que o estágio contempla todo o artigo 43º da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

## **2.7 Perfil do administrador segundo o Conselho Federal de Administração**

O Conselho Federal de Administração (CFA) realizou em 2011 uma pesquisa a nível nacional para identificar o perfil do administrador. A pesquisa foi feita em 3 fases, a primeira fase foram realizadas seis entrevistas em profundidade com quatro das seis maiores empresas brasileiras, a segunda fase foram feitas quinze reuniões de grupo em cinco estados da federação e a última fase que é a quantitativa, foram aplicados através do site do CFA duzentos e quarenta e cinco mil e quatrocentos e quarenta e quatro questionários para os administradores, coordenadores/professores e empresários/empregadores. E ao final vinte e um mil cento e dezessete questionários foram processados.

A pesquisa indicou que a maioria dos administradores é do sexo masculino, casado e com dependentes, tem idade média de 39,3 anos, é egresso de Universidades particulares, possui especialização em alguma área de Administração, trabalha em empresas de grande porte (serviços e indústria) e órgãos públicos, atua nas áreas de administração geral e finanças, possui carteira profissional assinada, possui renda média aproximada de 9,7 salários mínimos, ocupa cargos de gerência e é registrado no CRA (Conselho Regional de Administração).

A pesquisa revela também que a maioria dos administradores são oriundos de instituições de natureza privada e 47,20% dos Administradores informaram não dominar nenhum idioma estrangeiro, 42,34% disseram dominar o inglês. Entre os Administradores que dominam algum idioma estrangeiro, a maioria deles (35,75%) domina apenas um idioma, 14,28% dominam dois idiomas e, apenas, 2,30% dominam três ou mais idiomas. As grandes áreas funcionais (Administração Geral, Financeira, Vendas e Recursos Humanos) são as áreas da Administração que mais demandam mão de obra. O levantamento mostra que a maioria dos administradores ocupam cargos de gerência, analista, coordenação e técnico.

## **2.8 Perfil do administrador segundo o Conselho Regional de Administração/RS**

Para saber qual é o perfil do administrador morador do estado do Rio Grande do Sul o Conselho Regional de Administração (CRA) realizou uma pesquisa pela internet, mediante uma amostra retirada do universo de 16.041 Administradores com e-mail cadastrado no CRA-RS.

O perfil do administrador gaúcho indica que a maioria é do sexo masculino, porém a presença das mulheres como administradoras vem crescendo significativamente. A faixa etária dos profissionais está entre 25 a 36 anos, a renda dos administradores gaúchos é de até cinco salários mínimos. A pesquisa revela que 29,9% dos entrevistados mostram que o motivo da escolha do curso de administração é a compatibilidade com o projeto de vida enquanto 22,7 % escolheu o curso por vocação. As faculdades privadas estão cada vez mais sustentando e promovendo o crescimento da classe.

O administrador gaúcho está buscando cada vez mais se profissionalizar, pois 65 % dos entrevistados fazem ou já possuem especialização, ou seja, o profissional gaúcho está buscando cada vez mais melhorar a qualidade da profissão. O curso de pós-graduação que lidera a lista de mais procurado e realizado pelos administradores é o de administração de recursos humanos.

O Estudo feito pelo CRA-RS mostra também que os atributos mais procurados nos administradores são: Liderança, espírito de equipe, iniciativa, administração de conflitos, negociação, criatividade, espírito inovador, adaptabilidade, motivação pessoal, honestidade e assumir riscos, há outros, mas esses que foram citados são os principais segundo o estudo.

## **2.9 Projeto Pedagógico de Curso – Administração - Universidade de Passo Fundo**

O curso de Administração da UPF (Universidade de Passo Fundo) tem seu Projeto Pedagógico do Curso (PPC) atualizado em 04/05/2011. Nele está toda a estrutura pedagógica do curso, bem como a história do curso, o objetivo geral e os específicos do projeto, perfil do profissional a ser formado pela universidade e a matriz curricular que serão abordados a seguir.

### **2.9.1 História do Curso de Administração na Universidade de Passo Fundo**

A Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis (FEAC), foi autorizada a funcionar através do Decreto n.º 43.567 de 24 de maio de 1958. O reconhecimento do Curso de Ciências Políticas e Econômicas foi lavrado pelo Decreto n.º 357 de 14/12/1961. Pela Ata n.º 19 de 02 de junho de 1962, ficou determinada que a Faculdade de Ciências Políticas e Econômicas manteria os seguintes cursos: Ciências Econômicas, Ciências Contábeis, Administração Pública e Administração de Empresas. Os Cursos de Administração de Empresas e de Ciências Contábeis foram autorizados a funcionar em 11 de dezembro de 1968 e reconhecidos pelo Decreto n.º 72836, de 25 de setembro de 1973, passando a Faculdade a denominar-se Faculdade de Economia e Administração, fazendo parte da Fundação Universidade de Passo Fundo. Esse centro registrou grande movimento, tanto por parte dos acadêmicos, como por parte dos professores.

Atualmente, a Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis, em termos quantitativos é a maior Unidade Universitária da Instituição, em termos de número de estudantes. No campus da sede atua com três cursos regulares, sendo eles: Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas. O Curso de Administração é ofertado nos turnos da manhã e da noite.

A FEAC mantém atualmente cursos de Pós-Graduação lato sensu, destacando os cursos de Gestão Estratégica Empresarial, Gestão Estratégica de Marketing, Gestão de Recursos Humanos, Gestão Financeira, MBA em Logística e Gestão Empresarial, MBA Gestão de Agronegócio, MBA em Economia e Gestão Empresarial (Empresa Perdigão), Gestão em Cooperativas de crédito (UNICRED), Gestão e Controle da Administração Pública.

Atualmente o Curso de Administração funciona em todos os campi da UPF (Palmeira das Missões, Soledade, Lagoa Vermelha, Casca, Carazinho e Sarandi), visando atender a demanda da região na formação de profissionais de Administração. Em março de 2002 ocorreu também a reforma do estatuto da unidade. A mesma passou a denominar-se Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis porém permanecendo com os mesmos objetivos, ou seja implementar um estudo de alta qualidade de forma a preparar o acadêmico para o pleno desempenho de sua profissão.

A FEAC conta com vários projetos integradores que ajudam os alunos a por em prática seus conhecimentos e são eles: Centro de Pesquisas e Extensão em Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis (CEPEAC), GUEST - Grupo Interdisciplinar de Estudos sobre o Trabalho; Estratégias Organizacionais; Economia Aplicada; e Economia e Gestão do Agronegócio, Empresa de Consultoria Junior, formada por alunos e orientada por professores. O CEPEAC é responsável por cuidar das articulações das ações e coordenar as atividades de extensão, como por exemplo: Cursos de Extensão destinados aos acadêmicos e a comunidade regional; Organização de Semanas Acadêmicas e Ciclos de Debates, além de auxiliar em todas as atividades que se encaixem dentro do âmbito da extensão. O GUEST são grupos que são incentivados, motivados a pesquisa. E a empresa júnior que é formada por alunos e orientada por professores, executa pequenos projetos de consultoria e pesquisa em administração, especialmente mercadológica, para empresas locais e regionais.

Há também trabalhos feitos com parceria do SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequena Empresa) e SEDAI-RS (Secretaria de Desenvolvimento e Assuntos Internacionais, do Governo do Estado do Rio Grande do Sul). O projeto pedagógico do curso atualizado em maio de 2015 mostra que encontra-se em fase de implantação a Casa FEAC, que é uma iniciativa conjunta da FEAC com a Prefeitura Municipal de Passo Fundo, pela qual se objetiva prestar serviços de consultoria gratuita a micro e pequenas empresas.

O projeto pedagógico do curso enfatiza que a área da administração é uma das mais atingidas pelas mudanças no ambiente social, econômico e tecnológico. Continuamente, o administrador é submetido a novas formas de interação com as pessoas, a novos cenários econômicos e a mudanças ambientais, todas se refletindo no seu modo de agir. O curso está concebido em torno de três eixos fundamentais: a) visão estratégica, b) atitude empreendedora, c) postura de sustentabilidade. Tudo isso aliado à formação geral exigida para o administrador e às especificidades regionais. O curso tem como missão desenvolver, difundir e aplicar conhecimentos científicos e tecnológicos relacionados à Ciência da Administração, levando em conta as características do ambiente em que as organizações se inserem, através da formação humana, do desenvolvimento da consciência estratégica e empreendedora, comprometido com a transformação e sustentabilidade da sociedade.

### **2.9.2 Objetivos do projeto pedagógico do curso de administração**

Quanto ao objetivo geral do projeto, pode-se dizer que é o seguinte: “Formar profissionais que tenham visão estratégica, atitude empreendedora e postura de sustentabilidade, capacitados e aptos a compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas dos processos de gestão de empresas privadas, públicas e organizações não-governamentais, desde a concepção do empreendimento até sua sustentabilidade a longo prazo, capazes, ainda, de perceber a inserção no mundo cada vez mais globalizado e, ao mesmo tempo, de atender as especificidades locais.” Os objetivos específicos estão disponíveis no anexo D.

### **2.9.3 Perfil do Profissional a formar**

O perfil do profissional de Administração a ser formado pelo Curso baseia-se nas recomendações da Resolução CNE/CES 04/2005 e nas diretrizes que estabelecem o eixo pedagógico, bem como no regramento geral definido pelo Plano Pedagógico Institucional da UPF. Assim, tem-se como perfil desejado do egresso: Ser um profissional com visão estratégica, atitude empreendedora e postura de sustentabilidade, capaz de reconhecer e definir problemas na área da Administração, trabalhar com formulações quantitativas e qualitativas, interagir com grupos de trabalho, formular proposições, tomar decisões e introduzir modificações nos processos administrativos.

Ter sólida formação técnico-profissional, aliada a uma formação humanística, com consciência ética, autonomia, pro atividade e pensamento crítico. Ser um conciliador de interesses conflitantes entre os diversos atores sociais, dotado de habilidades de comunicação e negociação compatíveis com o exercício profissional. Possuir capacidade estratégica e gerencial de pensar e repensar o contexto geral das organizações e do ambiente, aliado às especificidades locais. Ter a postura de manter-se atualizado quanto as suas competências comportamentais e técnicas.

#### **2.9.4 Matriz Curricular**

A matriz curricular do curso de administração da Universidade Passo Fundo é composta por várias disciplinas conforme o anexo E. Estas formam o profissional e o tornam capazes de sair para o mercado de trabalho para buscar as melhores oportunidades. Além das disciplinas presenciais que formam o total de 2790 horas, é necessário que o acadêmico faça 210 horas complementares que estão divididas em cinco grupo de atuação: pesquisa; extensão científico-cultural; extensão comunitária e representação estudantil. cada aluno tem a possibilidade de escolher atividades mais adequadas a suas necessidades de formação complementar e/ou desenvolvê-las segundo suas próprias limitações pessoais ou de tempo. O aluno precisa também mostrar competência em uso de ferramentas básicas de informática e competência na leitura de textos em língua estrangeira (inglês ou espanhol).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A metodologia é essencial para o bom andamento de pesquisas e trabalhos acadêmicos, pois é ela quem vai responder ou investigar assuntos pertinentes a problemática. A metodologia é de extrema importância, pois são técnicas e procedimentos que fornecem os meios para transformar a visão da pesquisa em realidade (STRAUSS; CORBIN, 2009). O presente capítulo irá abordar técnicas para mostrar de que forma este trabalho foi conduzido.

#### **3.1 Delineamento da pesquisa.**

A presente pesquisa teve como objetivo compreender como a experiência de estágio pode ser um diferencial na construção da carreira do futuro administrador. A pesquisa será classificada como exploratória, conforme Severino (2009), a pesquisa exploratória busca levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando, assim, um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto.

Para atingir os objetivos específicos deste trabalho, foi utilizado o método estudo de caso qualitativo, pois a intenção é conhecer a partir dos entrevistados suas percepções em relação ao estágio e suas contribuições em suas vidas profissionais. O estudo de caso pode ser usado como método de pesquisa em muitas situações e contribui para o entendimento dos fenômenos individuais, grupais, organizacionais, sociais, políticos e relacionados. (YIN, 2010).

Minayo (1994, p. 22) Traz mais conteúdo e mostra de forma clara e precisa o que a pesquisa qualitativa trabalha, isto pode ser mostrado da seguinte maneira:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, crenças, valores, e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

### **3.2 População**

A população da presente pesquisa foi formada por acadêmicos do Curso de administração, integrantes do quarto até oitavo semestres que realizavam estágio em organizações públicas ou privadas, e que possuíam no mínimo um mês de experiência na área em que estagiavam, para que os mesmos conseguissem ter condições de discernir se houve contribuições esse período de estágio em suas vidas profissionais.

A amostra da presente pesquisa foi classificada como amostra não probabilística, segundo Diehl e Tatim (2004, p. 65) nesta divisão do processo de amostragem a forma de seleção pode ser feita de forma intencional, com o pesquisador se dirigindo a elementos típicos da população a ser estudada. Alguns órgãos que divulgam as vagas de estágios para os acadêmicos foram contatados para que os mesmos fornecessem uma lista com o contato de estagiários para participar da pesquisa, mas não houve interesse em fornecer o contato dos acadêmicos por parte destes órgãos, por isso o critério para a escolha dos entrevistados foi a conveniência, visando sempre a qualidade das entrevistas para a futura análise das mesmas. Cada entrevistado será representado pela letra E que será acompanhado por um número que indica a ordem da realização das entrevistas. E 1, significa entrevistado 1, ou seja, significa que foi o primeiro entrevistado. Optou-se por escolher esta forma de identificação dos respondentes para a melhor visualização e também para preservar a identidade dos pesquisados.

### **3.3 Plano de coleta de dados**

A técnica para coleta de dados utilizada nesta pesquisa foram entrevistas individuais, na qual tinha questões abertas previamente estabelecidas. Essas entrevistas foram aplicadas de forma igual para todos os dez estagiários que formaram a amostra da presente pesquisa. Vale ressaltar que as entrevistas foram gravadas e depois transcritas para a posterior análise. Bauer e Gaskell (2014) salientam que a entrevista gravada é muito vantajosa para o entrevistador, pois permite ao entrevistador concentrar-se somente no que é dito em vez de ficar fazendo anotações. O roteiro com as perguntas pode ser conferido no anexo F.

A realização das entrevistas aconteceu no mês de maio de 2014 mais precisamente na primeira quinzena do mês e tinha como objetivo saber realmente a opinião, a percepção do estagiário, pois como afirma OLIVEIRA, Marly (2008, p. 86) “ A entrevista é um excelente instrumento de pesquisa por permitir a interação entre pesquisador(a) e entrevistado(a) e a obtenção de descrições detalhadas sobre o que está pesquisando.”

### **3.4 Análise dos dados**

A unidade de análise foi cada estudante que faz estágio em alguma empresa, onde estes com suas opiniões construíram o desenvolvimento do presente trabalho. Segundo Yin (2010), cada indivíduo representa uma unidade primária de análise, e após a união das informações relevantes coletadas de todos os casos, tais dados formarão o estudo de casos múltiplos, podendo, por fim, fazer as conclusões.

Os dados obtidos por meio das entrevistas foram inteiramente transcritos para o word para poder iniciar a análise dos dados. Após a transcrição, foram categorizadas de acordo com as categorias de análise. As categorias de análise compreendem a Legislação, Conhecimento, competências, estágio e por último a avaliação do estágio. É importante que os estagiários conheçam a legislação que rege o estágio, é importante também que o estagiário saiba avaliar o conhecimento técnico adquirido no período de estágio bem como as suas competências e todas

essas variáveis serão abordadas no próximo capítulo. No próximo capítulo contém a análise das respostas dos acadêmicos referentes as questões pertinentes ao estágio, bem como, o motivo que levou-os a estagiar, como chegou até a área que estagia e como funciona a avaliação do estágio, tanto nas organizações como nas Instituições de ensino.

A técnica utilizada para apurar os dados apresentados por meio das entrevistas foi a análise de conteúdo que para Bardin, Laurence (pg. 33 2010), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações. Não se trata de um instrumento, mas de um leque de apetrechos; ou, com maior rigor, foi um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações.

## 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os dados obtidos por meio das entrevistas realizadas com os acadêmicos do Curso de Administração que realizam estágios não obrigatórios, visando responder os objetivos definidos neste trabalho de conclusão de curso e ir de acordo com a Revisão de Literatura já apresentada anteriormente.

### 4.1 Categorização dos respondentes

Os respondentes da presente pesquisa foram estagiários que cursavam o curso de administração a partir do quarto semestre que estagiavam em empresas públicas ou privadas. Os dez entrevistados tiveram seus nomes preservados e serão representados por um esquema de E1 até o E10.

<b>Entrevistado</b>	<b>Idade</b>	<b>Gênero</b>	<b>Semestre</b>	<b>Area da Administração que atua</b>	<b>Áreas dos estágios</b>
E 1	23 anos	F	8º	Administração Pública	Atendimento em Agência Bancária
E 2	22 anos	F	7º	Administração Pública	Administrativo em Empresa Pública.
E 3	21 anos	F	5º	Administração Pública	Administrativo em Empresa Pública
E 4	34 anos	F	4º	Administração Pública	Financeiro em Empresa Pública
E 5	26 anos	F	6º	Administração Pública	Gestão de Pessoas em Empresa Pública

E 6	24 anos	F	6º	Administração Pública	Marketing em Empresa Pública.
E 7	22 anos	F	6º	Administração Pública	Administrativo em Empresa Pública
E 8	33 anos	M	6º	Administração Pública	Administrativo em Empresa Pública
E 9	21 anos	F	6º	Administração Pública	Administrativo em Empresa Pública
E 10	20 anos	F	7º	Administração Pública	Administrativo em Empresa Pública

**Quadro 2: Perfil dos entrevistados.**

**Fonte:** Dados da pesquisa (2015).

## 4.2 Categorias de análise

Os dados encontrados por meio das entrevistas realizadas com os estagiários serão abordados, relacionados, comparados e discutidos para a melhor compreensão do assunto pelo qual norteia esta pesquisa e para que isso seja possível foi necessário desenvolver as categorias de análise que serão abordadas nas seções seguintes deste capítulo. As categorias de análise são: Legislação, Conhecimento, competências, estágio e por último a avaliação do estágio.

### 4.2.1 Legislação

No que se refere ao conhecimento da legislação, constatou-se que a maioria não tem muito conhecimento, ou seja, sabe o básico, aquilo que vive no dia a dia e outros nunca pesquisaram sobre as leis que regem o estágio. Três entrevistados não conhecem realmente as Leis, “*Eu não conheço a regulamentação do estágio*” (E 1), “*Ãh... Eu não conheço as Leis sobre o estágio.*” (E 5), “*Não tenho muita informação sobre isso, não.*” (E 10).

A grande maioria dos entrevistados, responderam que o conhecimento deles referentes a legislação é básico, muitos deles sabem pouco o que é lastimável, visto a importância que é conhecer as Leis para garantir a melhor forma de realização do estágio.

Conheço muito pouco, nunca me interessei em procurar, mas eu sei que, que tem algumas coisas que pode ou não pode dentro dela né que eu saiba. (E 3)

Eu acho que o estágio ele teve uns pontos bem positivos que foi mudado a questão das férias que o estagiário uma vez não tinha direito as férias e hoje tem né...(E4)

Sobre a legislação, tenho conhecimento apenas sobre algumas coisas, são elas: Jornada de trabalho, bolsa auxílio, jornada reduzida pela metade quando o estagiário estiver fazendo provas na faculdade, auxílio transporte e seguro contra acidentes pessoais...(E 6)

Sobre a Lei a gente tem algumas noções assim quando a gente faz o contrato néh ali e na faculdade também a gente tem uma matéria que fala sobre a legislação do estágio né.(E 7)

Bom, referente a Lei do estágio, eu conheço o básico né, até porque eu comecei o estágio no início de agosto do ano passado, então não to muito ainda interado...(E 8)

Não sei te falar assim em pontos certos, de repente não sei colocar, eu sei que a gente tem a vigência que podemos trabalhar até seis horas e aquela parte que temos direitos de a em dias de provas sair três horas antes...(E 9)

Apenas um entrevistado conhece as Leis que regem o estágio, pois a empresa lhe entregou a Legislação própria do estágio para que o mesmo conhecesse seus direitos e deveres.

Sim, eu já conheço as leis próprias do estágio. A Receita Federal me mostrou as leis do estágio como processo de aprendizagem, eu sei o limite também de anos que pode estagiar, limite de tempo, que é separado, o deficiente é um tipo de legislação que é até a formação o estágio pode fazer, eu esqueci o número da Lei, mas ela me foi informado. Esta é a primeira vez que eu estou obedecendo essas regras de estagio, então porque meus colegas me falaram algumas informações, ó, você é deficiente tem direito a ficar até a formação da faculdade, continuar normal. Se tem vontade fica se tu quer sair, você escolhe. (E 10)

Quando perguntados se havia pontos a serem melhorados na Legislação sobre o estágio na visão dos pesquisados, percebe-se que alguns estagiários caracterizam o estágio como um vínculo empregatício, percebe-se que estes entrevistados possuem uma visão equivocada sobre o estágio, a seguir segue o relato de dois entrevistados que complementam a afirmação:

[...] eu gostaria que fosse mais tempo sabe, porque por lei tu só pode ficar dois anos néh, que nem eu saio agora e eu não tenho como voltar, por mais que eu pegue uma outra promotória aqui eu não tenho como ficar mais dois anos, acho que isso talvez podia ser mudado, era uma coisa que eu queria, do começo do estágio até se formar, não só dois anos, eu acho pouco tempo sabe, porque o estágio assim, ajuda bastante, tu aprende muita coisa, que em dois anos é pouco tempo, sabe. (E 7)

Eu acho ãh, não permite com que o estagiário faça mais de seis horas num dia, legalizado no caso, e eu sou uma pessoa que como eu sou casada, tenho família, tenho casa, tenho tudo pra cuidar eu faço aqui o estágio seis horas e também faço um outro por fora de mais quatro horas em função de que porque os valores ficam mais baixos né, com as bolsas, então ou teria que ser legalizado um mínimo também pra salário de estágio a não ser que ele fosse voluntário é claro, ou que ele pudesse fazer mais horas de forma ãh, regulamentada. (E 9)

Acima o estagiário E 7, cita que gostaria de ficar por mais de dois anos estagiando na empresa, neste caso o acadêmico tem um ideia equivocada sobre o estágio. Segundo o capítulo IV mais precisamente o art. 11 da Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008, mostra que a duração do estágio, nas empresas, não poderá exceder dois anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência, isto porque o estágio deve ser encarado como uma oportunidade que o acadêmico tem de aprender e não como uma oportunidade de emprego, pois o estágio não cria vínculo empregatício. Se o acadêmico almeja continuar após os dois anos isso remete a ideia de criação de um vínculo empregatício. O E 9 informa que gostaria de estagiar mais horas por dia o que também não é permitido pela legislação segundo o capítulo IV , art. 10 que prevê a realização de seis horas diárias e 30 horas semanais, no caso dos estudantes de ensino superior.

As instituições de ensino desempenham um papel fundamental para a boa prática do estágio, pois cabe a elas orientar, acompanhar o estagiário na realização do seu estágio, mas houve um entrevistado que ao sugerir melhorias para a legislação relatou:

Na **minha** visão o aspecto que deveria ser melhorado, seria apenas a respeito das Instituições de Ensino, para que os estagiários tenham uma melhor supervisão, pois as Instituições realizam essa supervisão de maneira bem superficial e acredito no que diz respeito aos estagiários de nível superior e na área pública, deveriam nos dar maiores possibilidades no que se refere a realização de atividades. (E 6)

Houve também entrevistados que relataram estar contentes com a legislação, ou seja, concordam com tudo o que está registrado nela:

Eu acho que concordo com a legislação, concordo com tudo porque ãh, pelo horário que tu faz e pelo trabalho não ser tão evoluído assim acho até que o salário que gente recebe é bom é compatível com a função. (E 3)

Até o momento eu não tenho uma visão do que poderia ser melhorado. Ta tudo de acordo. (E 8)

Como foi constatado a maioria dos estagiários não detém o conhecimento sobre a legislação que regulamenta o estágio e os que afirmaram conhecer as Leis, conhecem pouco. Os estagiários mostraram algumas sugestões de melhorias nas Leis do estágio. Estas melhorias podem ser encaradas como vínculo empregatício, pois as sugestões eram pra estender o período de estágio, aumentar a carga horária o que está de desacordo com a atual legislação, isso altera o objetivo do estágio que é aprendizado. Outra melhoria apontada pelos entrevistados seria sobre as Instituições de Ensino acompanharem melhor a realização dos estágios de seus acadêmicos. E para concluir a parte da legislação, houve entrevistados que estão contentes com as Leis e que não destacam pontos a serem melhorados.

#### **4.2.2 Conhecimento**

O conhecimento é muito importante para o desenvolvimento das competências de qualquer profissional, principalmente para o estagiário, que deverá usar todo o seu conhecimento na empresa onde vai estagiar. De acordo com Melo (2010) é essencial que o acadêmico use todos os seus conhecimentos na organização onde o mesmo irá atuar. Para a melhor compreensão deste assunto será abordado o conhecimento na formação e o conhecimento técnico adquirido no estágio.

### a) Formação

Percebe-se nitidamente que o estágio contribuiu muito para o conhecimento dos acadêmicos e principalmente contribuiu para a formação dos mesmos, pois é na empresa onde se realiza o estágio que eles têm a oportunidade de por em prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula, e isso pode ser visto no relato de quatro acadêmicos:

Ah! A gente aprende muito, eu no caso que faço administração eu aprendo muito dentro da minha área néh, digamos, parte, eu já trabalhei na parte de cálculos de contábeis essas coisas, então a gente leva tudo pra dentro da aula, o que a gente aprende na teoria a gente coloca em prática lá.(E 3)

O estágio acho que ele é bem importante para a formação assim, porque muita coisa tu vê na teoria dentro da sala de aula assim no caderno, quando tu vai por na prática tu vê que a coisa é bem diferente sabe então acho que a prática é o que te dá realmente a, o valor do que tu tá aprendendo em sala de aula. Então tu podendo trabalhar na área ali e podendo aprender o que tu está fazendo na teoria e prática, nossa, isso não tem valor. (E 4)

[...] aprendi a colocar em prática aquilo que eu estava estudando no curso podendo aliar sempre a teoria com a prática, tive uma maior assimilação de matérias curriculares[...](E 6)

[...] tem coisas que a gente aprende na faculdade que tu consegue aplicar aqui sabe, na área administrativa tu consegue aplicar tudo, a prática tu consegue entender bem melhor a teoria sabe [...] (E 7)

Outro fator bem destacado pelos entrevistados foi a importância da relação, interação com os colegas de trabalho e a maioria afirmaram que esse foi um fator que também agregou conhecimento para a sua formação. É necessário que o administrador atualmente saiba gerenciar uma equipe, saiba trabalhar com pessoas e o estágio permite essa relação com pessoas. O que é benéfico para o estagiário que pode aprender com essas situações.

No trabalho também é muito boa a relação entre colegas, eles me ajudam a desenvolver aprender por exemplo as disciplinas que tem comércio exterior então tem muitas coisas iguais que eu acabo aprendendo também contabilidade, legislações, impostos, juros, ãh, compras, parcelamento, parcelamentos. Todas essas coisas acabo aprendendo junto com meus colegas. Eles conseguem se comunicar comigo, os colegas sabem o alfabeto em libras e alguns sinais.(E 2)

Eu cresci muito, foi um crescimento pessoal e profissional, amadureci muito fazendo estágio porque lá tu convive, se relaciona com os colegas[...] (E 5)

O Estágio contribuiu de forma muito significativa para o meu aprendizado tanto no campo profissional quanto no meu crescimento como pessoa. Aprendi regras de convivência, tive vários exemplos de como resolver conflitos[...] (E 6)  
foi incrível assim, pela convivência com pessoas diferentes, cresci muito, tanto pro meu pessoal, o quanto eu amadureci nesses dois anos aqui[...] (E 9)  
Ah! Muito, muito, estagiar aqui foi um crescimento tanto na minha vida pessoal como na minha vida pessoal. Foi um crescimento muito bom.(E 10)

Analisando os relatos percebe-se que o estágio agregou muito na vida dos acadêmicos. A grande maioria citou a importância de aliar a teoria adquirida em sala de aula com a prática vivenciada no dia a dia. Outro ponto importante a ser destacado é que as competências humanas foram bem desenvolvidas no período de estágio, pois a maior parte dos respondentes afirmaram que a interação com os colegas no estágio gerou também uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional muito grande, esse crescimento pode ser entendido como amadurecimento.

#### **b) Conhecimento técnico**

A maioria dos entrevistados relatou que o conhecimento técnico adquirido no período de estágio foi de grande valia e novamente foi levantada a questão que esse conhecimento só pode ser adquirido com a prática. Por isso vale ressaltar que é necessário aliar a teoria com a prática e é isso que sete entrevistados relatam:

O estágio é um ponto de partida pra gente começar a nossa carreira, nosso futuro néh, ali a gente aprende o básico pra colocar em pratica mais pra frente.(E 3)  
[...] tem coisas que você só vai agregar na prática mesmo, então não adianta as vezes tu passa seis ãh, quatro cinco anos fazendo uma graduação e tu chegar no final, ter um diploma e tu não saber aplicar isso na área. A prática é tudo na área administrativa néh, não tem como tu aprender só ficando em cima de livro e caderno néh. (E 4)  
[...] tive como aplicar e conviver com vários conhecimentos técnicos aplicados pela gestora dentro do meu setor.(E 6)  
Conhecimento técnico....O conhecimento é mais na prática assim né, tu aprende alguma coisa na teoria, mas ãh tem sempre uma pessoa que repassa uma alguma coisa pra ti néh, mas tu só aprende na prática mesmo[...] (E 7)

[...] a questão prática to considerando de grande valia.(E 8)

Técnico?.....Hum...Eu acho que é isso que eu te disse né,a gente acaba usando o teórico aliando a prática e ta, é ele num todo ta sendo de grande valia, acho que em qualquer empresa que tu faça, apesar daqui ser um setor publico assim mais burocrático acho que em qualquer empresa que tu venha a fazer soma demais assim, é bem isso é uma oportunidade de aliar o teórico com o prático. (E 9)

Outro apontamento que os entrevistados colocaram é que o conhecimento técnico não se obtém ele de maneira isolada, ou seja, é necessário que alguém lhe passe informações para que esse conhecimento possa ser desenvolvido em conjunto. Por isso percebe-se a importância de um bom gestor com um perfil de líder e que muitas vezes falta na maioria das empresas.

De fundamental importância, já que tive como aplicar e conviver com vários conhecimentos técnicos aplicados pela gestora dentro do meu setor.(E 6)

[...] Então mas é bom uma pessoa ta te orientando que nem a minha chefe, ela me orientou muito assim, ela me ajudou bastante, muita coisa que eu não sabia dai ela foi dizendo dai aos pouquinhos fui construindo assim sabe, fui fazendo um pouco do meu jeito, um pouco do jeito que ela falou pra poder funcionar néh a coisa pra poder fazer dar certo. (E 7)

To considerando ótimo assim, pelo conhecimento pelo que os os colegas servidores tão passando pra mim [...] (E 8)

Mais uma vez percebe-se a importância que o estágio tem no desenvolvimento das competências técnicas do futuro administrador. É importantíssimo o estagiário unir os conhecimentos obtidos em sala de aula com a prática dentro das empresas para que o conhecimento técnico possa se dar de maneira completa. Vale ressaltar que o conhecimento técnico é adquirido com a vivência com os colegas na organização, onde um ajuda o outro quando necessário. A interação entre colegas é benéfica para a troca de informações, experiências e práticas no ambiente de trabalho.

### 4.2.3 Competências

O estágio pode ser muito benéfico para a formação do administrador e é nesse momento que os estagiários têm a oportunidade de desenvolver suas competências nas empresas onde estão colaborando. A seguir será apresentado as competências que o administrador deve evidenciar no seu cotidiano, e será analisado se há liberdade para os estagiários desenvolverem suas competências nas organizações que estagiam e como foi a escolha da área que levaram os mesmos a estagiar.

#### a) Administrador

Segundo o projeto pedagógico do curso de administração o administrador deve ser um profissional que tenha uma habilidade de interagir com grupos de trabalho, ou seja, que tenha uma habilidade grande em trabalhar com pessoas, de gerenciar pessoas e isto vai de acordo com três entrevistados que relataram:

Ah, eu acho que o administrador tem que ter uma base bem, uma habilidade bem humana pra lidar assim, acho que é bem essencial hoje tu poder trabalhar com essa habilidade humana, falta bastante isso pelo que a gente vê nas organizações assim, eu acho que é importantíssimo saber liderar bem uma equipe hoje sabe [...] (E 4)

Ser capaz de gerenciar equipes, minimizando conflitos resumindo tem que ser um líder. (E 5)

Eu acho que em primeiro lugar a gente tem que ter sempre uma postura meio que imparcial em relação a todos que a gente convive já que a gente sempre vai sempre estar lidando com pessoas né, e um grupo de pessoas sempre vai ter uma divergência um conflito, então você tem que ser um pouco imparcial [...] (E 9)

O entrevistado E 2 afirma que o Administrador deve adquirir conhecimento, um conhecimento profundo em administração e o entrevistado E 6 em um momento de sua fala retrata que o administrador deve transmitir conhecimento, uma fala completa a outra o que mostra o quão importante é o conhecimento que o profissional da administração deve ter. É

preciso ter conhecimento para desenvolver as competências necessárias a serem usadas no ambiente empresarial.

#### **b) Liberdade no local de estágio para o desenvolvimento das competências**

Para que o estagiário possa colocar em prática as competências que foi desenvolvida ao longo da vida acadêmica e até mesmo dentro da empresa onde ele realiza seu estágio é necessário que a organização lhe de liberdade. E verifica-se que a totalidade dos entrevistados tem liberdade para desenvolver suas competências nas organizações onde estagiam, isso permite avaliar o quanto as empresas estão dispostas a investir nas competências de seus colaboradores e investindo nas competências de seus jovens talentos as organizações só tem a ganhar.

#### **c) Área da administração**

O estágio é uma oportunidade que os acadêmicos têm de atuar em sua área de preferência, ou seja, se o acadêmico prefere trabalhar com marketing ele tem uma probabilidade muito grande em estagiar na área do marketing. Dos dez entrevistados, quatro estão estagiando na área em que se identificam desde o início do curso de administração.

Eu sempre procurei essa oportunidade, e eu sempre deixava o meu currículo nas empresas e também em agências de estágios.(E 1)

É que eu gosto do que eu faço néh, nessa área tipo, é mais a parte voltada ao administrativo. É mais a parte da administração Pública. (E 3)

Eu já trabalhei na área de secretaria assim de auxiliar administrativo em algumas empresas, eu gosto bastante, cheguei aqui através do estágio néh, daí fui atrás dessa área porque gosto também néh. (E 4)

Eu cheguei até essa área porque eu gosto, sempre quis trabalhar com gestão de pessoas, na área de recursos humanos.(E 6)

#### 4.2.4 Estágio

Muitos acadêmicos escolhem estagiar em grandes empresas, estes acadêmicos tem seus motivos para estagiar. A seguir será analisado quais são os motivos que levaram os acadêmicos a estagiar, bem como eles ficaram sabendo da vaga que ocupam atualmente e se a experiência do estágio modificou suas percepções sobre a profissão do administrador.

##### a) Motivos

Para a maioria dos entrevistados, disseram que o real motivo que levou os mesmos a realizar o estágio nas organizações foi a oportunidade de aprender. Analisando estes relatos, pode-se perceber que os respondentes da presente pesquisa entendem o real intuito do estágio que sem sombra de dúvida é adquirir conhecimento, aprender com todas as situações no âmbito empresarial. Abaixo segue o relato dos acadêmicos que confirma a afirmação do início desta sessão sobre o motivo que levou-os a estagiar nas organizações:

O motivo foi de querer vivenciar a profissão e aprender para poder seguir uma carreira profissional. (E 1)

Meu objetivo é aprender, ter experiência de como fazer o que pode ou que não pode, as regras. Experiência do estágio é muito boa, esta me ajudando a aprendizagem, depois o futuro quando me contratarem eu já tenho uma experiência de trabalho pra experimentar.(E 2)

Aprendizado, eu vou ter mais hã... experiência pro futuro néh e também auxílio de, como eu falei antes, o que eu to fazendo aqui dentro depois eu vou colocar em prática lá fora.(E 3)

[...] eu achei que era necessário fazer um estágio pra poder voltar a agregar o que eu estava aprendendo na faculdade néh.(E 4)

[...] Procurei realizar o estágio porque eu queria ter um crescimento profissional, queria aprender novas tarefas, novas rotinas administrativas. (E 5)

Pelo aprendizado e o contato com pessoas. Acho que o convívio com pessoas diferentes das quais eu não tinha contato, com um ambiente diferente para trabalhar, faz com que o estagiário, tenha novas oportunidades e novas visões, além dele poder adquirir novos conhecimentos.(E 6)

Ãhh, conhecimento, conhecimento da gestão pública como funciona hoje ãh a forma de gestão em uma empresa pública. (E 8)

Os entrevistado E9 e o E 10 relataram que o lugar onde eles estagiam foi um fator que motivou eles a estagiarem, pois são organizações bem conceituadas e que só admitem concursados e estagiários então o processo seletivo para a entrada nestas organizações é concorrido. Em contra partida o respondente E 7 afirmou que o que fez ela estagiar foi a remuneração, ela considera o valor da bolsa do estágio atraente.

#### **b) Como ficou sabendo.**

Por meio das entrevistas verifica-se que as Instituições de Ensino estão interessadas na divulgação das vagas de estágios aos seus acadêmicos, para confirmar esta análise quatro entrevistados ficaram sabendo da vaga de estágio que ocupam atualmente pelo intermédio da faculdade uns ficaram sabendo pelo mural mesmo da faculdade como foi mencionado em uma entrevista “ *É foi pelo mural ali da faculdade mesmo.*” (E9) É interessante ressaltar que Universidade de Passo Fundo conta com o Projeto Parceria: Educação e Trabalho (PROPET) que tem o objetivo de oportunizar ao acadêmico a complementação da sua formação profissional através da integração com empresas ou instituições por meio de estágio curricular não obrigatório remunerado e o E 4 conseguiu sua vaga de estágio por intermédio do PROPET.

Em contra partida os acadêmicos E 3, E 5 e o E 6 souberam da suas respectivas vagas de estágio através do Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) que é um órgão que também faz a integração de estagiários ao mercado de trabalho.

Observa-se que as Instituições de Ensino estão engajadas na divulgação das oportunidades de estágio para seus acadêmicos, pois compreendem o papel importante que o estágio assume na vida dos acadêmicos. É bom saber que a Universidade de Passo Fundo conta com um programa de incentivo ao estágio não-obrigatório, esse programa deveria ganhar mais atenção por parte da Universidade. Outras instituições que ofertam vagas de estágio também foram citadas pelos entrevistados desta pesquisa.

### c) Experiência e Percepção

Quando perguntados se a experiência de estágio havia modificado a percepção dos respondentes sobre a profissão de administrador, oito dos dez entrevistados responderam que sim, que a experiência do estágio havia mudado suas percepções em relação a profissão. O relato do E 9 mostra que ele havia feito administração somente por fazer, mas que com o passar do tempo sua visão mudou:

Eu não sei te dizer se foi o estágio se mudou, ou foi bem essa, esse decorrer do amadurecimento ou até mesmo o andar da faculdade né. Mais que mudei a percepção da administração sim! Quando eu iniciei, eu iniciei a faculdade em função de ter a bolsa Prouni, então ah! Eu ganhei uma faculdade vou fazer. E até o terceiro semestre assim eu tava detestando, achando bastante inútil a profissão aí de um tempo pra cá não, eu comecei a ver o quão valorosa é já acredito que é uma base importantíssima independente se eu fosse seguir outra área eu acho que eu faria administração hoje, então mudou,...] (E 9)

Ao contrário dos oito entrevistados, o acadêmico E 6 disse que sua percepção não foi modificada com a realização do estágio, na sua fala é justificado *“Não, pois a minha visão já era focada nessa área da gestão de pessoas. Esse contato que tive com a área, só fez aumentar ainda mais, a minha vontade de ser uma gestora futuramente. Ambiente mais humano, que deve focar bem nas pessoas e não apenas no trabalho em si (mecanicista).”*

A grande maioria dos respondentes relataram que suas percepções sobre a profissão do administrador mudaram com a experiência do estágio, visto que muitos tiveram seu primeiro contato com a profissão por meio do estágio como mostra o relato *“...antes de estagiar aqui eu trabalhava em empregos normais, então eu não tinha uma visão de do que é trabalhar na parte administrativa...”*(E 10). Uma entrevistada afirmou que sua percepção não foi modificada, pois ela sempre soube as competências do administrador na área em que ela escolheu atuar no futuro.

#### **d) Primeiro contato com a empresa**

Os dez entrevistados expressam que suas recepções pelas empresas no início do estágio foram ótimas e destaca-se o depoimento de um estagiário que é deficiente auditivo que mostra como foi o seu acolhimento e da interação com os novos colegas “*Sempre foram muito abertos para mim, a relação é muito boa entre colegas, tem bastante interação, é muito legal trabalhar lá na receita federal, mas é um lugar muito sério, tem bastante exigências regras, mas a relação entre o pessoal é muito boa.*” (E 2). Esse depoimento deixa claro como é importante o acolhimento por parte da empresa na ambientação do novo estagiário e como é essencial a organização estar preparada para acolher seus colaboradores que possuem algum tipo de deficiência.

Quando um estudante começa a estagiar em uma empresa, a recepção deve ser feita de forma bem acolhedora para que o mesmo se sinta motivado a perseverar e a executar seu trabalho da melhor maneira possível. Felizmente as empresas tem recepcionado seus estagiários de forma bem tranquila baseando-se na presente pesquisa aplicada com os dez acadêmicos do Curso de Administração.

#### **4.2.5 Avaliação do estágio**

A avaliação do estágio é necessária para avaliar o desempenho do acadêmico na organização. Essa avaliação deve ser feita pela empresa, pelo órgão que faz a integração da Universidade com o Local de estágio e a Instituição de Ensino. Depois de realizada a avaliação é essencial que seja passada aos acadêmicos o resultado para que o mesmo reflita sobre o seu desempenho. A seguir será abordado como é feita a avaliação do estágio e se há o retorno pela empresa e como funciona a avaliação da Instituição de ensino superior, se na instituição tem uma pessoa que acompanha seus estagiários.

### a) Como é feita a avaliação do estágio

Analisando a questão da avaliação dos estágios percebe-se que ela ocorre de forma muito impessoal, através de papéis como mostra a fala do entrevistado E 10 “[...] *é tudo por papéis, por termos. De seis em seis meses é feito essa renovação.* Oito dos dez entrevistados relataram que suas avaliações ocorrem semestralmente e em forma de um questionário. Uma via desse questionário fica na Instituição de ensino e a outra via no órgão que realiza o acompanhamento do estágio.

No relato do entrevistado E 6 é possível verificar sua opinião em relação a avaliação do seu estágio “*A avaliação do meu estágio é feita pela Instituição de Ensino de forma superficial e por minha supervisora.*”

Apenas um entrevistado disse que sua avaliação é feita diariamente, pois segundo o mesmo, ele tem um contato diário com o seus chefes que permite essa troca de feedback constantemente. O entrevista E 4 fala:

Nós temos reuniões semanais aqui com a diretoria então assim eles, a gente sempre faz um feedback sabe, o que , o que a gente faz durante a semana assim. Eu tenho contato direto com e-mail com o Presidente o Vice ali, mas que assessora mais comigo é o secretário executivo da sociedade sabe a gente troca bastante e-mails, sempre que possível ele vem aqui, também a gente conversa, se tiver que mudar alguma coisa a gente senta. Assim ta bem bom tem como é que vou dizer, tem uma, reciprocidade do do feedback tanto deles quanto minha também néh, e isso ajuda bastante néh, não fica aquela coisa, ah, tem que esperar um mês pra saber como é que ta uma coisa pra poder mudar ou não néh, então essa coisa de ter o contato do dia a dia ajuda bastante néh. (E4)

Alguns estagiários demonstraram estar insatisfeitos com a forma de avaliação de seus estágios, principalmente em relação as instituições de ensino, pois não há o acompanhamento devido para o andamento do estágio. As avaliações geralmente ocorrem semestralmente e são feitas por questionários que são entregues na Instituição de ensino, e no órgão que faz a integração entre a Universidade e a empresa. Seria ótimo se todas as empresas conseguissem transmitir ao estagiário frequentemente a avaliação do estágio como é o caso do entrevistado E 4.

## b) Como é o retorno pela empresa

Após feita a avaliação do estágio é importante que a empresa repasse suas observações ao estagiário, caso haja necessidade de mudança o estagiário estará ciente no que ele está falhando assim saberá quais pontos precisa mudar. É importante o diálogo, ou seja, o orientador conversar com o estagiário sobre como está o seu andamento na organização. Quatro acadêmicos mostraram que esse contato direto com o supervisor acontece, isso pode ser visto nos trechos abaixo:

Sim, sempre tem a renovação e daí fica a minha supervisora sempre comenta o que foi bom o que foi ruim o que a gente pode melhorar e o que pode continuar.(E 3)

O Feedback é diário.(E 4)

É normal, se precisar mudar em algum aspecto a empresa me fala pra que eu possa melhorar, graças a Deus nunca precisei mudar sempre deu ótimo o retorno de meu estágio por parte deles.(E 5)

[...] a minha chefe geralmente ela fala bastante comigo sobre isso néh, se eu preciso melhorar em alguma coisa, daí ela diz olha vamos tentar olhar mais esse lado fazer diferente, tem que melhorar talvez ali, ãh, e se ta bom também, busca com elogios também néh e diz, não, ta bom assim, eles te dão um retorno, tu sempre sabe se tu ta desempenhando bem a tua atividade ou não[...] (E 7)

Mas em algumas empresas não há um contato direto entre o supervisor com o estagiário o que pode se prejudicial para o bom andamento do estágio na organização, pois se o acadêmico não tem a quem se reportar para levantar questionamentos, desabar sobre suas dificuldades no ambiente de estágio, complica o seu aprendizado e compromete a motivação do mesmo para a realização de suas tarefas. O relato abaixo mostra que é o sistema que interage com o estagiário e não um profissional:

Tem *feedback* sim, dentro do sistema do computador, os e-mails falam se gostou como é que eu fiz, o meu desempenho na avaliação, como é, postura, minha postura, relacionamento, como é que eu estou trabalhando, se eu tenho que ter mais atenção ou não na organização, se gostaram de mim então renova e continua.(E 2)

Em outros casos a avaliação é feita por notas e pelos questionários respondidos, ou seja, a avaliação é feita no papel, de forma burocrática.

[...]é só preenchido o questionário e eu devolvo para o órgão lá do meu estágio.(E 1)  
 [...] Já na empresa, o documento é respondido como se fosse em forma de questionário e assinados pela supervisora.(E 6)  
 É avaliado através de uma pontuação o coordenador ou o promotor coordenador ele avalia e me dá uma nota e essa minha nota que eu tirei foi excelente então no caso ela ta dentro dos critérios que o Ministério público impõe né, então considerando-se eu considero que há um retorno, isto.(E 8)  
 No caso só e feita essa média ali que soma até 32 pontos que é o máximo e se você já somou, oK, já renova o TCE dai é só levar na faculdade, nenhum outro tipo de retorno assim[...] (E 9)

É importantíssimo que as empresas avaliem seus estagiários de forma justa e correta e principalmente que repassem o resultado desta avaliação. As empresas repassando a avaliação ao seus estagiários elas estão contribuindo para o crescimento deste futuro profissional. A pesquisa revelou que as organizações estão avaliando seus estagiários, onde o supervisor tem a tarefa de conversar com os mesmos para informar como estão desempenhando suas funções no período de estágio. Porém, a pesquisa revelou que algumas empresas avaliam seus estagiários com questionários ou por sistemas informatizados que passam informações pertinentes ao período de estágio.

### **c) Como é feita pela Instituição de Ensino**

No que diz respeito a avaliação do estágio pelas Instituições de Ensino verifica-se que não há um acompanhamento do estágio junto aos acadêmicos. Toda a amostra desta pesquisa afirmou que não há avaliação do estágio, muito menos um acompanhamento. O entrevistado E 6 relata como funciona a avaliação do estágio:

A Instituição apenas assina o documento para renovação do estágio, nem lê muitas vezes a renovação, apenas coloca que está de acordo, não havendo assim, uma boa supervisão por parte da Instituição. O estágio no meu entendimento, ele requer uma supervisão melhor através da parte pedagógica, por ele ser determinante na formação profissional do estagiário [...] (E 6)

Segundo o capítulo II art. 7º da Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008 as Instituições de Ensino devem indicar um professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário, mas infelizmente, esse acompanhamento não está acontecendo como relatam cinco entrevistados:

Eu não falo, não tenho necessariamente uma pessoa, eu não, nem falo com ninguém, eu só deixo na central do aluno, uma semana depois eu retiro o questionário. (E 1)

Só lá na Receita Federal tem acompanhamento lá do grupo, aqui na UPF não tenho acompanhamento nenhum, Professor, funcionário, coordenador, nada.(E 2)

É eu só trago aqui e eles dão um ok, nunca tive um contato, tipo, nunca ninguém na Instituição me avaliou, me perguntou sobre o estágio, não, eu só trago aqui pra poder renovar o contrato mesmo. Eles dão o ok tipo é mais pra dizer que realmente eu estou estudando na instituição, mas sobre o meu estágio sobre como é que eu to indo nunca ninguém pediu. (E 3)

[...] E que eu me recorde não tem ninguém que eu mantenha contato.... Ah! Eu só entrego mesmo o formulário e depois de sete dias vou pegar. Não tem acompanhamento.(E 5)

Não tem, na universidade alguém que tu fale sobre o estágio na verdade não tem, e eu acho que nem a coordenação, quando tu manda fazer a renovação eles não sei se eles tem esse controle, sabe se esta estagiando ou não, não sei se a Instituição talvez da um retorno pra eles, mas eu como aluna não tenho ninguém que venha falar comigo sobre sobre o estágio, perguntar nada. No máximo passar a renovação eles assinam e pronto. Não tenho, a gente não tem um contato direto assim sabe, na verdade não tem nenhum feedback deles.(E 7)

Não mantenho contato com ninguém na Instituição, só de seis em seis meses eu levo o contrato pra eles assinarem que tão ciente que eu to fazendo estágio. Não teria assim um feedback.(E 9)

Infelizmente não há um acompanhamento efetivo por parte das instituições de ensino em relação ao estágio, o modo como está sendo realizado a avaliação dos estágios não é eficiente segundo os estagiários que responderam esta pesquisa. Outro ponto destacado com as entrevistas foi que as instituições de ensino não estão dispondo um professor que acompanhe os acadêmicos em seus estágios. É importante que a instituição de ensino acompanhe seus estagiários, pois afinal, na empresa o acadêmico está levando o nome da Instituição.

### 4.3 Sugestões e recomendações

Diante dos dados analisados percebe-se que algumas sugestões podem ser apontadas para melhorar a forma de realização dos estágios, bem como, recomendações para a melhor condução do mesmo. A pesquisa mostrou que a grande maioria dos estagiários não conhece a Legislação que rege o estágio, para conseguir resolver essa situação, sugere-se uma maneira que faça o acadêmico conhecer as Leis, essa sugestão seria as empresas apresentarem as Leis do estágio no momento da ambientação do novo estagiário. Apresentar a Legislação como é o caso de um entrevistado “*A Receita Federal me mostrou as leis do estágio como processo de aprendizagem*” (E 2).

Para resolver a questão do acompanhamento do estágio pelas instituições de ensino superior, sugere-se que um professor orientador faça uma reunião com todos os estagiários do curso de administração. Essa reunião abordaria tópicos pertinentes a boa realização do estágio, seria possível debater questionamentos que contribuíssem para a vivência dos estagiários. A reunião pode ser realizada no início de cada semestre. A ideia da reunião é válida, pois não há como ter um acompanhamento individual de cada estagiário. Com isso o professor orientador saberia na íntegra como seus acadêmicos estão se portando em seus estágio nas organizações.

Para que estas sugestões sejam melhor aplicadas e possam dar resultados positivos é crucial que os estagiários entendam seu papel nas organizações que é desempenhar suas funções da melhor maneira possível e aprender sempre com todas as circunstâncias impostas na vivência organizacional. É importante que as empresas saibam que elas devem ser um espaço de aprendizagem, afinal elas também estão ajudando a construir as competências do acadêmico. As instituições de ensino precisam estar preparadas para dar total apoio aos seus acadêmicos em relação ao estágio, precisam estar atentas aos questionamentos dos acadêmicos que realizam estágio.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

É possível afirmar que o estágio pode influenciar na construção da carreira do futuro administrador, desde que o acadêmico saiba aproveitar a oportunidade que a empresa oferece abrindo as suas portas para o mesmo estagiar. É preciso encarar o estágio como uma forma de aprender, uma forma que o acadêmico tem de unir a teoria apresentada em sala de aula com a prática dentro da organização.

Buscava-se com o presente estudo compreender como a experiência de estágio pode influenciar na construção da carreira do futuro administrador, para tanto, foram definidos alguns objetivos específicos, dentro os quais o primeiro definiria o nível de conhecimento dos estagiários sobre a legislação do estágio. Com a pesquisa ficou explícito que infelizmente a maioria dos estagiários não conhece a legislação que regulamenta o estágio o que é prejudicial para o bom andamento do ato de estagiar visto que se não há conhecimento das Leis não tem como cobrar das empresas e das Instituições de Ensino o cumprimento das normas previstas que asseguram o bom andamento do estágio. O estágio jamais pode ser comparado com um emprego ou encarado como uma forma de o aluno buscar remuneração e alguns estagiários estão encarando o ato de estagiar como uma forma de vínculo empregatício o que está totalmente de desacordo com a legislação do estágio.

Com as entrevistas aplicadas nesta pesquisa percebe-se que os acadêmicos estão aproveitando o estágio para aprender e assim desenvolver suas competências. Outro fator importante levantado com as entrevistas, foi que o estágio oportunizou um crescimento pessoal e profissional muito grande na vida dos acadêmicos que realizam estágio. A interação com os colegas na empresa foi um quesito que oportunizou grande parte desse crescimento. Estas

questões estão diretamente ligadas ao segundo objetivo específico desta pesquisa que era averiguar, a partir da percepção dos pesquisados, a existência de fatores importantes que o estágio contribuiu para a construção de suas carreiras. Outro ponto significativo levantado pelos entrevistados foi que o conhecimento técnico adquirido no estágio foi de grande valia para a formação dos mesmos.

O terceiro objetivo específico compreendia a identificação do papel do estágio na formação dos alunos do curso de administração. Ficou claro que o estágio agrega muito conhecimento na formação dos acadêmicos que tem a oportunidade de estagiar. O estágio também contribuiu de maneira expressiva para o desenvolvimento das competências profissionais na formação dos acadêmicos de administração.

Quanto ao quarto objetivo específico definido, que pretendia identificar e analisar a percepção dos estudantes acerca das relações entre empresa e estagiário cabe ressaltar que as empresas estão acolhendo seus estagiários de forma muito acolhedora, fazendo com que os mesmos se sintam parte integrante da organização desde o primeiro momento em que iniciam na empresa. É importante esse contato próximo do acadêmico com a empresa, pois assim, no futuro o estagiário poderá expor suas ideias sem medo e principalmente poderá expor seus apontamentos para melhorar a realização do seu estágio.

O último objetivo específico tratava de perceber como acontece a avaliação dos estágios dos acadêmicos do Curso de Administração. O aspecto principal apontado com a pesquisa foi justamente em relação a avaliação dos estágios. A grande maioria dos entrevistados relatou que as instituições de Ensino não estão fazendo a avaliação da melhor maneira, não estão acompanhando de maneira eficaz seus acadêmicos em seus estágios, não há um professor que acompanhe, que mantenha um contato direto com os estagiários fornecendo informações para o bom andamento do estágio. A avaliação ela acontece de forma impessoal somente por meio do questionário impresso. É necessário registrar através de questionário para formalizar o processo de avaliação, porém não pode ficar somente no papel, se faz necessário um acompanhamento direto por parte da Universidade.

Nota-se que o estágio pode influenciar na construção da carreira do futuro administrador, visto que os acadêmicos tem a oportunidade de crescer como pessoa e se desenvolver profissionalmente. Cresce no âmbito pessoal, mantendo relações com colegas de trabalho e aprende com estas interações e tem um crescimento profissional muito grande, porque tem a

oportunidade de desenvolver competências que precisam ser apresentadas no momento em que o acadêmicos sai formado da Universidade e tem um cargo de gestão nas empresas. Portanto, a bagagem adquirida no período de estágio pode gerar experiências engrandecedoras para a vida profissional dos estudantes do curso de Administração que optam por realizar estágio em organizações de pequeno, médio ou grande porte.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Arnon Mascarenhas de. O Estágio Supervisionado e a Práxis Docente. In: SILVA, Maria Lucia Santos Ferreira da.(Org.). Estágio Curricular: Contribuições para o Redimensionamento de sua Prática. Natal: EDUFRN, 2005. Disponível em: [www.educ.ufrn.br/arnon/estagio.pdf](http://www.educ.ufrn.br/arnon/estagio.pdf); acesso em: 22 mar. 2015.

BETHLEM, Agrícola de Souza. Estratégia empresarial: conceitos, processo e administração estratégica. 6. ed. São Paulo: Atlas,2009.

BRASIL. Lei nº 4769, de 9 de setembro de 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de administrador e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União. 1965.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. capítulo IV, artigo 43º LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial da União de 26 de setembro de 2008, Brasília, DF. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em 20 de março de 2015.

CIEE, Centro de Integração Empresa Escola. CIEE Esclarece Dúvidas Sobre a Nova Lei do Estágio. Disponível em: [http://www.ciee.org.br/portal/nova\\_lei\\_estagio.asp](http://www.ciee.org.br/portal/nova_lei_estagio.asp)>. Acesso em 05 de setembro de 2014.

CNE/CES. 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.

DIEHL, Astor Antônio.; TATIM, Denise Carvalho. *Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas*. São Paulo: Prentice Hall, 2004;

FLEURY, Maria T. L.; OLIVEIRA Jr.; Moacir de M. Aprendizagem e gestão do conhecimento. In: FISCER, André Luiz. **As pessoas na Organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GUIMARÃES, Rosana C. *Representação social e formação da consciência crítica no curso de graduação em administração da EA/UFRGS*. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

LIPOVETSKY, G. (2004). Os tempos hipermodernos. São Paulo: Barcarolla.

MEDEIROS, Cíntia Rodrigues de Oliveira. **A contribuição do estágio Supervisionado para a formação de competências do administrador**. Uberlândia, p. 1-15, 2005.

MELO, Felipe L. N. B. de. **A eficácia da pratica do estágio não obrigatórios na formação profissional dos estudantes de Administração da UFRN: uma análise da aplicação das teorias no mercado de trabalho**. Natal: UFRN, 2010. Trabalho de conclusão de curso.

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

MINAYO, Maria C. de S. (org). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis: Vozes, 1994.

NASCIMENTO, Sandra M.; SOUZA, Francisco das C. **Percepções de estudantes de biblioteconomia da Universidade Federal de Santa Catarina sobre a prática de estágio remunerado.** Salvador: Ponto de Acesso, 2009.

OLIVEIRA, Pedro Henrique. *A importância do estágio para a formação profissional.* Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/MercadodeTrabalho/38,MI175463,91041A+importancia+do+estagio+para+a+formacao+profissional>>. Acesso em: 09 jun. 2015.

PEREIRA, Mariane Camboim. O papel do estágio na formação dos alunos do curso de Administração da UFRGS. Porto Alegre, 2013. Trabalho de conclusão de curso.

Perfil I, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador: pesquisa nacional / Sebastião Luiz de Mello; José Samuel de Miranda Melo Junior; Fauze Najib Mattar. 5. ed. -- Brasília : CFA, 2011.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. **Pesquisa qualitativa: Técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalhos Científico.** São Paulo: Cortez, 2009.

UPF. Projeto Pedagógico do Curso de Administração

WAQUIL, Lucas Paul. **A influência da remuneração sobre a motivação de estagiários.** Porto Alegre: UFRGS, 2012. Trabalho de conclusão de curso.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** Trad. Ana Thorell. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

## **ANEXO A – REQUISITOS DO ART. 3º DA LEI 11.788**

I – Matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – Celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1º O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

## **ANEXO B - RESOLUÇÃO Nº 4º DO CNE/CSE (2005) – COMPETÊNCIAS e HABILIDADES DO ADMINISTRADOR.**

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações;

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

## **ANEXO C - CAPÍTULO IV, ARTIGO 43º da LDB**

I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo;

II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira, e colaborar na sua formação contínua;

III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive;

IV - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação;

V - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração;

VI - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade.

VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição.

## **ANEXO D - OBJETIVOS ESPECIFICOS DO PPC DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UPF.**

- Promover a formação integral do acadêmico e sua capacidade para o exercício das funções inerentes ao título de Administrador.
- Habilitar o futuro profissional a reconhecer e definir problemas na área da Administração, desenvolver soluções compatíveis e introduzir modificações nos processos administrativos.
- Desenvolver a capacidade de interagir com grupos de trabalho e compreender a complexidade das relações interpessoais e intergrupais, especialmente as implicações do processo de tomada de decisão.
- Desenvolver as habilidades de comunicação e expressão compatíveis com o exercício profissional.
- Desenvolver o raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com formulações quantitativas e qualitativas.
- Desenvolver a capacidade de elaborar projetos e pareceres e de transmitir conhecimentos sobre sua área de atuação, em atividades como empreendedor, executivo, consultor ou instrutor.
- Desenvolver a consciência ética geral e profissional, de responsabilidade social empresarial e de sustentabilidade ambiental e das organizações.
- Incentivar o desenvolvimento de atitudes empreendedoras, inclusive as intraempreendedoras.
- Desenvolver consciência profissional de aprendizado contínuo, de inovação tecnológica e de criatividade e inovação.

## ANEXO E: MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

<b>Nível 1</b>	<b>Nível 2</b>
Comportamento Organizacional	Leitura e Produção de Textos
Iniciação ao Conhecimento Acadêmico	Legislação e Ética Profissional das Ciências Gerenciais
Matemática II	Contabilidade II
Contabilidade I	Ética Geral
Teoria Geral da Administração I	Economia e Negócios II
Economia e negócios I	Teoria Geral da Administração II
<b>Nível 3</b>	<b>Nível 4</b>
Sociologia da Ciência e Tecnologia	Fundamento de Custos
Direito Tributário e Empresarial	Sistemas de Informação Gerencial
Estatística Básica	Direito do Trabalho
Avaliação de Investimentos	Marketing I
Estrutura e Análise das Demonstrações Contábeis	Gestão de Pessoas I
<b>Nível 5</b>	<b>Nível 6</b>
Análise de Custos	Tópicos Especiais em Administração
Gestão Financeira I	Orçamento Empresarial
Gestão de Pessoas II	Eletiva I
Sistemas de Produção II	Sistemas de Produção II
Marketing II	Gestão Financeira II
<b>Nível 7</b>	<b>Nível 8</b>
Comércio Exterior	Administração Estratégica II
Administração Estratégica I	Vadeia de Suprimentos II
Pesquisa em Administração	Plano de Negócios
Cadeia de Suprimentos I	Estágio Supervisionado
Eletiva II	Eletiva III

**Disciplinas eletivas:** Administração Pública, Direito do Consumidor, Libras, Economia do Agronegócio, Desenvolvimento Gerencial, Mercados Futuros Agropecuários, Economia Empresarial, Mercado de Capitais, Gestão de Vendas e Negociação, Contabilidade Agronegócio, Economia e Gestão de Cooperativas, Gestão de Propriedade Rurais, Contabilidade Internacional, Gestão de Serviços e Economia Internacional

## ANEXO F: ROTEIRO DE ENTREVISTA

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO

FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS

Meu nome é Matheus Ferreira do Carmo, sou graduando em Administração na Universidade de Passo Fundo. Esta entrevista é parte integrante do meu trabalho de conclusão de curso e tem como objetivo identificar, na sua percepção, como a experiência de estágio pode ser um diferencial na construção da carreira do futuro administrador. As informações aqui coletadas serão utilizadas apenas para fins acadêmicos.

Você permite que esta entrevista seja gravada?

Alguma dúvida?

Podemos começar?

### **Dados pessoais**

Nome?

Idade?

1. Em relação ao estágio, o que você conhece sobre a legislação que o regulamenta? Se conhece, quais os pontos da Lei que poderiam ser melhorados, na sua visão?
2. Quais os benefícios em relação ao conhecimento adquirido nesse período, para sua formação?
3. Como tu consideras o conhecimento técnico que adquiriu no período de estágio?
4. Quais as competências que o administrador deve evidenciar no seu cotidiano?
5. Você tem liberdade para desenvolver essas competências na empresa onde realiza o estágio? Quais são elas?
6. Qual área da administração você está estagiando?
7. Como você chegou até essa área?
8. Qual o motivo que te fez realizar o estágio?
9. Como ficou sabendo da vaga de estágio que ocupa atualmente?
10. Como foi a recepção na empresa?
11. A experiência modificou sua percepção sobre a profissão? Comente.
12. Como é realizada a avaliação do estágio?
13. Depois de realizada essa avaliação do estágio como é o retorno pela empresa?
14. Como é feita a avaliação do estágio pela Instituição de Ensino Superior? Com quem você mantém contato sobre o seu andamento no estágio? Como isso acontece?