

## **O PAPEL DO ESTÁGIO CURRICULAR NA PROFISSIONALIZAÇÃO DO ALUNO DE ADMINISTRAÇÃO**

**MICHELE DA SILVA XAVIER**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACISA

**FÁBIO DE OLIVEIRA LUCENA**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACISA

# O PAPEL DO ESTÁGIO CURRICULAR NA PROFISSIONALIZAÇÃO DO ALUNO DE ADMINISTRAÇÃO

## 1 INTRODUÇÃO

Em um mercado de trabalho em que a competitividade está cada vez maior, desenvolver habilidades e competências é uma vantagem para o profissional de Administração (BRANCO, 2008).

Pereira (2013) coloca que a globalização cada vez mais avançada demanda necessidades de adaptações, adequações e desenvolvimento de profissionais, devido ao amplo número de atividades que necessitam ser desenvolvidas.

Essas demandas são motivadas inclusive pelas mudanças cada vez mais frequentes no âmbito organizacional, consoante Faria et al. (2011). Deste modo, percebe-se que a formação de futuros administradores deve ser enfatizada na versatilidade que permeia as atividades inerentes à gestão.

Embora necessitem da sala de aula para a iniciação das capacidades, os administradores não podem ter sua formação restrita ao ambiente acadêmico, pois o aprendizado é considerado efetivo quando relaciona ideias à experiência.

Na visão de Festinalli, Canopf e Bertuol (2007), através do estágio de Administração e a partir da sua incorporação na organização, que o aluno possui a disposição para examinar a realidade interna e assim criar vínculo com a realidade externa, através do alicerce do conhecimento, adquirido no decorrer do curso. Considera-se que é por meio da sequência dessas ações, que o indivíduo procede a explicação e interpretação da realidade, no qual promove o processo de formação profissional.

A aprendizagem pela prática vem à tona e se faz presente, e desse modo, torna-se fundamental para a evolução profissional do aluno. Nessa linha de entendimento, Machado (2006, p. 59) afirma “o aprendizado abrange, além da aquisição de um conhecimento, a aquisição da habilidade de aplicar esse conhecimento. É a interação entre a atitude inconsciente e consciente de apropriação e aplicação de um conhecimento.”

Diante do exposto, considera-se que o estágio é a possibilidade de promover um ambiente de aprendizado, no qual o aluno pode desenvolver habilidades e competências não averiguadas no ambiente da sala de aula. Desse modo, o aprendizado prático produz aptidões das quais são exigidas no mercado de trabalho e que serão relevantes para a efetivação e sucesso da prática profissional do administrador no ambiente organizacional.

Na perspectiva de Pereira (2013), as exigências atuais para qualquer profissional determinam que o trabalhador detenha ou desenvolva uma série de competências, de modo que o mesmo exerça a sua função individual e, com isso, possa favorecer o desempenho organizacional.

O estágio é um dos meios que permitem o contato entre o aluno e a organização, favorecendo o desenvolvimento em questão, pois, a teoria, que é absorvida na universidade, alinha-se à prática, o que contribui no processo de desenvolvimento das competências dos futuros administradores (PEREIRA, 2013).

Considerando a importância do estágio, como parte do projeto pedagógico do curso de Administração, bem como a integração ao itinerário de formação do educando, conforme a Lei Nº 11.788/2008 (BRASILa, 2008), questiona-se: Qual o papel do estágio curricular no desenvolvimento profissional e pessoal do aluno de administração?

Para responder à questão acima, definiu-se como objetivo geral: Analisar o papel do estágio curricular na formação profissional dos alunos de Administração, e quanto aos objetivos específicos, buscou-se:

- a) Conhecer, através da percepção dos alunos, os benefícios provenientes da prática do estágio e as principais evoluções percebidas durante o período do estágio;
- b) Identificar e analisar os principais desafios percebidos pelos estudantes no dia a dia da realização do estágio;
- c) Identificar e analisar as principais competências adquiridas por meio da prática do estágio curricular.

A pertinência desse trabalho se justifica pela contribuição que se espera fornecer ao meio acadêmico e ao ambiente profissional. Com relação ao âmbito acadêmico, se busca fomentar a discussão acerca da temática proposta, no qual ainda considera-se escassa durante a formação universitária, pois, pouco se produz e se discute acerca da prática do estágio nas graduações (SILVA; COELHO; TEIXEIRA, 2013).

Em relação ao ambiente profissional, por sua vez, através do presente estudo se deseja fornecer informações e dados, ainda que embrionários, que poderão ser utilizados por gestores, para melhor compreensão do sistema do estágio sob uma perspectiva do estagiário, o que poderá contribuir para ampliar o conhecimento acerca da importância do estágio e da melhoria qualitativa do mesmo.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O estágio curricular corresponde a uma atividade com exigência de carga horária mínima, estipulada pela instituição, que a determina em sua grade curricular. Considera-se o estágio, o momento esperado para que o aluno possa aplicar o conhecimento adquirido durante os anos decorrentes da graduação. Com relação ao conceito da palavra estágio, Santos (2001, p. 255) define esse termo como “prática de uma profissão para aprendizagem ou aperfeiçoamento.”

Define-se o estágio curricular também como “método de aprendizado através do exercício de funções profissionais que agregam conhecimentos práticos somados aos teóricos aprendidos em escolas ou universidades e desenvolvidos num lugar de trabalho” (POLLONI, 2018, s/p).

De acordo com o Art. 1º, regulamentado pela Lei nº 11.788/2008, o estágio se refere ao:

Art. 1º Ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho (BRASIL, 2008, s/p).

A finalidade principal do estágio visa a fornecer para os alunos um instrumento ao qual terão acesso para se preparar e se inserir no mercado de trabalho, configurando um amplo processo de ensino-aprendizagem. É através do estágio que o aluno assume em um futuro próximo, sendo desse modo, um papel importante para o âmbito social (SANTOS, 2017).

O estágio curricular visa à obtenção de benefícios, tendo em vista que, permite a junção dos conceitos estudados e das práticas aprendidas na vivência diária, permitindo a criação de redes de contatos com pessoas do meio corporativo, proporcionando benefícios para este futuro profissional (SANTOS, 2017).

Cassundé *et al.* (2017) afirmam que é no estágio que o aluno tem contato com a prática, e que através do estágio o aluno consolida e aplica o conhecimento adquirido em sala de aula. Em especial, no caso do administrador, o estágio possibilita contato direto com a rotina gerencial e o desenvolvimento de competências fundamentais para o profissional da área.

Segundo Faria *et al.* (2011, p. 2), “o estágio permite que este futuro profissional se posicione estrategicamente em função das necessidades do mercado.”

De acordo com a Lei nº 11.788/2008, regulamentado pelo §1º do art. 5º e art. 6º, que dispõe sobre o tema, os agentes de integração constituem um papel valioso entre a parte concedente e a cedente de estágio, pois, é o elo que une as instituições ao estagiário.

Com base na referida lei, as instituições de integração são auxiliares no processo de aperfeiçoamento do estágio, uma vez que, regulamentam as condições ideais para a prática do estágio, realizam o acompanhamento administrativo, tratam de negociações entre a instituição e o estagiário, selecionam os locais de estágio, e organizam os cadastros de alunos que pleiteiam por uma vaga de estágio (BRASILa, 2008, s/p).

O Art.5º §1º (idem) dispõe sobre a responsabilidade dos agentes de integração, no processo de aperfeiçoamento do estágio, que consiste em:

- I- identificar oportunidades de estágio;
- II- ajustar suas condições de realização;
- III- fazer o acompanhamento administrativo;
- IV- encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais
- V- cadastrar os estudantes (BRASILa, 2008, s/p).

Os agentes de integração são empreendimentos tanto públicos quanto privados e no ano de 2017 responderam por 36% da colocação de estagiários no Brasil (ABRES, 2017).

Os alunos que procuram os agentes de integração são os mais interessados na vaga de estágio, uma vez que eles almejam uma oportunidade para obter conhecimento prático e reconhecem a dificuldade de introduzir-se no ambiente corporativo, no qual essa experiência profissional é adquirida quando se realizam o estágio (ABRES, 2017).

A competência organizacional é considerada uma qualidade cada vez mais procurada nos profissionais da sociedade contemporânea, tendo em vista, a necessidade de mobilizar o conhecimento e obtenção referente a atitude do indivíduo para agregar valor e desse modo, promover o enriquecimento das organizações, possibilitando também o desenvolvimento do aluno e do futuro profissional.

Com base na perspectiva de Santos (2001), o termo competência significa poder de analisar e decidir alguma coisa, assim como, o conjunto de habilidades que permitem executar bem alguma coisa.

No entendimento de Dias (2010), a competência procede do latim (“proporção”, “justa relação”) e significa aptidão, idoneidade, faculdade que a pessoa possui para tratar e resolver problemas.

Conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais, o termo competência designa:

Art. 7º A capacidade pessoal de mobilizar, articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades, atitudes e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho e pelo desenvolvimento tecnológico (BRASILd, 2002, s/p).

Para Martins *et al.* (2006), o termo competência é o saber agir responsável e reconhecido, resultado disso, é a mobilização, a integração, transferências de conhecimentos, recursos e habilidades, que somam valores econômicos a organização e adicionam valor social ao indivíduo.

O plano de desenvolvimento de educação (PDE) de 2011 faz o uso de documentos do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (SAEB) para conceituar a competência para o Ensino Básico:

[...] define-se competência, na perspectiva de Perrenoud (2014), como sendo a capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiando-se em conhecimentos, mas, sem se limitar a eles.

[...] habilidades como especificamente, ao plano objetivo e prático do saber fazer e decorrem, diretamente, das competências já adquiridas e que se transformam em habilidades (BRASILb, 2011, p. 18).

Maximiano (2012) considera que as competências são o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desenvolvimento das atividades do indivíduo, no qual essas atividades se desenvolvem por diversos meios. O autor, quanto às atividades gerenciais, classifica as competências em quatro categorias principais: intelectuais, interpessoais, técnica e intrapessoal.

As competências intelectuais dizem respeito a todas as formas de raciocínio. Em suma, são as competências para analisar, planejar, definir estratégias e tomar decisões. As competências interpessoais se referem à habilidade de liderar equipes, trabalhar em grupo e se relacionar com as outras pessoas do ambiente. As competências técnicas abrangem os conhecimentos necessários a determinadas atividades específicas, sendo estas frutos de alguma forma de aprendizagem e experiência na prática. Por fim, as competências intrapessoais compreendem todas as relações e formas de ações da pessoa com ela própria, como por exemplo, a autoanálise, o autoconhecimento, a automotivação etc. (MAXIMIANO, 2012).

Com base nas considerações de Silva e Godoi (2006), o ciclo de aprendizagens evidencia que a geração do conhecimento é um processo que necessita da busca de informações e da troca de experiências entre pessoas de um determinado grupo.

Para Salamanca (2001) *apud* Rasco (2011), a empregabilidade, sob a ótica da aprendizagem, está mais bem provida através de valores pertinentes à educação de qualidade, de diversos enfoques, de perfil do curso, e do desenvolvimento de habilidades e competências transversais, tais como: comunicação, linguagem, habilidade, movimentação de conhecimentos, solução de problema, trabalho em equipe e processos sociais.

Rasco (2011) ainda esclarece que a qualidade da aprendizagem universitária depende, em grande medida, da qualidade da formação dos docentes e do ensino universitário, que não pode seguir um processo antiquado e monótono.

Considera-se que é na faculdade, no decorrer dos anos de estudo que os estudantes possuem a oportunidade de adquirir conhecimentos e expandirem e/ou desenvolverem as suas competências profissionais, que mais tarde se tornarão essenciais para o exercício da profissão em um futuro próximo (SILVA; COELHO; TEIXEIRA, 2013).

Diante de um mercado de trabalho cada vez mais globalizado e competitivo, os administradores necessitam deter características específicas para o desempenho satisfatório de suas atividades organizacionais. Acerca dos atributos do administrador, no entendimento de Andrade e Amboni (2018), as funções que um administrador deve possuir podem ser sintetizadas em quatro quesitos: planejar, organizar, dirigir e controlar.

O nível do planejamento determina quais os objetivos serão traçados e o passo a passo do que fazer para alcançá-los. O nível de organização, por sua vez, é responsável pelo processo de estruturação de uma empresa, é onde há a distribuição de tarefas, poderes e responsabilidades. O nível de direção orienta como deve se proceder ao comportamento das pessoas para alcance dos objetivos traçados. O nível de controle possui a finalidade de verificar a execução das tarefas e com isso, avalia os resultados obtidos, corrigindo ou estabelecendo novos padrões (PLACONÁ, 2018).

Assim sendo, de acordo com Maximiano (2011), a essência do trabalho de um administrador é a tomada de decisão, uma vez que administrar é sinônimo de tomar decisões,

e desse modo, não há uma ação sem a outra, pois quando se administra se tomam decisões e quando as decisões são tomadas, ocorre a administração.

Além da tomada de decisões, o administrador deve gerir recursos e resolver problemas provenientes de situações imprevistas, para que dessa maneira, haja a redução de desconforto, frustração, prejuízo e demais eventualidades.

Na perspectiva de Lisboa (2015), o profissional de Administração deve possuir conhecimento de habilidades e competências, que se fazem necessário para a boa execução das atividades da profissão.

Maximiano (2011), tratando de algumas competências específicas do administrador, exemplifica:

Saber, identificar, organizar, planejar e alocar recursos, participar como membro de uma equipe e contribuir para o esforço coletivo, ensinar novas habilidades aos colegas, exercer liderança- comunicar ideias para justificar suas posições, persuadir e convencer os colegas, desafiar os procedimentos, e políticas existentes, de forma responsável, adquirir, avaliar, organizar, manter, interpretar e transmitir informações [...] (MAXIMIANO, 2011, p.153).

Conforme Kuzuyabu (2017), para enfrentar os desafios contemporâneos, o profissional deste século necessita, além do conhecimento, o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, como por exemplo, a facilidade para estabelecer a comunicação e o senso de responsabilidade.

Destarte, o aluno de Administração, devido a diversidade de competências que deve desempenhar, requer para si a obtenção de experiências como parte essencial de sua formação.

### **3 METODOLOGIA**

A presente pesquisa se configura em um estudo qualitativo, no qual lançou mão das entrevistas e, posteriormente, através da análise de conteúdo, para obter a verificação de qual o papel do estágio na formação dos alunos de Administração, buscando identificar os benefícios, os desafios, e as competências adquiridas durante a prática do estágio.

Quanto aos fins de investigação, esta pesquisa foi classificada como sendo descritiva, pois se propôs a verificar e aplicar problemas, fatos ou fenômenos da vida real, observando e realizando relações, à luz da influência que o ambiente exerce sobre eles. Está diretamente relacionada à pesquisa qualitativa, na medida em que levanta, interpreta e discute fatos e situações (MICHEL, 2009).

Quanto aos meios de investigação, tratou-se de uma pesquisa de campo que, para Marconi e Lakatos (2010), é a pesquisa que é utilizada com o objetivo principal de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um determinado problema, para o qual se procura a resposta. A pesquisa de campo consiste na observação de fatos e fenômenos, tal como ocorre de fato na coleta de dados a eles referentes, e no registro de variáveis consideradas relevantes para analisá-los.

A pesquisa foi desenvolvida com 10 (dez) alunos do curso de Administração de uma universidade privada de Campina grande/PB, que cursaram a disciplina de estágio obrigatório.

Em relação à amostra, tratou-se de uma amostra não probabilística por acessibilidade, que, segundo Vergara (2004), ocorre por facilidade de acesso aos participantes, sem preocupação probabilística.

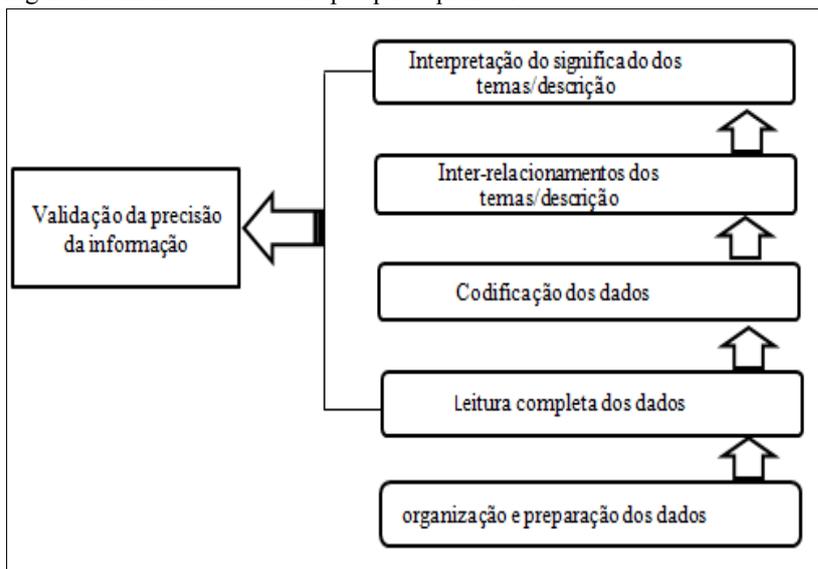
Esta pesquisa tratou das seguintes categoria de análise: benefícios, desafios e competências adquiridas ao longo do estágio para os alunos de Administração, que estavam em fase final da graduação de uma instituição de ensino privada de Campina grande/PB.

A pesquisa de campo foi realizada através de entrevistas semiestruturadas, durante o meses de agosto a novembro/2017. As entrevistas tiveram uma duração média de 10 minutos.

O tratamento dos dados coletados nas entrevistas se deu através dos procedimentos da análise de conteúdo. Para Michel (2009), análise de conteúdo é uma técnica de levantamento de dados que utilizará textos, falas, de forma extensiva, ou seja, feita *a posteriori* à coleta.

Para a análise dos dados neste trabalho, foi usado o processo descrito por Creswell (2010), que sugere uma abordagem linear e hierárquica, construída de baixo para cima, na qual os estágios da etapa se inter-relacionam, como ilustrados na Figura 1.

Figura 1- Análise de dados na pesquisa qualitativa



Fonte: Adaptado de Creswell (2010)

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A Tabela 1 apresenta alguns dados referentes ao perfil dos entrevistados.

Tabela 1- Perfil dos participantes – ago./nov. 2017

ASPECTO	FREQUÊNCIA EM CADA SEGMENTO						TOTAL
	18-22	23-25	Mais de 26 anos				
FAIXA ETÁRIA	6	3	1				10
	FEMININO			MASCULINO			
SEXO	5			5			10
	Até 6 meses	Entre 6 e 12 meses	Mais de 12 meses				
DURAÇÃO DO ESTÁGIO	6	1	3				10
	Sim			Não			
PRIMEIRA EXPERIÊNCIA COM ESTÁGIO?	7			3			10
	Planejamento estratégico	Administração de gestão	Administração de produção	Auditoria	Logística	Gestão Financeira	
Nº PARTICIPANTES	3	2	2	1	1	1	10

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O primeiro aspecto da Tabela 1 corresponde à faixa etária dos entrevistados, evidenciando que seis dos participantes se enquadram no primeiro grupo, com idade entre 18 e 22 anos, compreendendo a um percentual de 60% dos entrevistados. No grupo de 23 anos a 25 anos foram entrevistados três alunos, correspondendo a 30% dos participantes. Já no grupo com idade superior a 26 anos, foi observado apenas um aluno, que representa 10% dos discentes.

Em relação ao aspecto sexo, metade dos participantes corresponde ao sexo feminino e a outra metade do sexo masculino. A maior parte dos respondentes (60%) teve uma permanência de no máximo seis meses no campo de estágio. Apenas um entrevistado afirmou ter participado de estágio com duração entre seis e doze meses (10%) e três alunos asseveraram tempo de estágio superior a doze meses, amostra na qual corresponde a 30% do total dos entrevistados.

A maioria dos entrevistados (70%) afirmou que o estágio curricular correspondeu à sua primeira experiência de estágio. Os outros (30%) dos respondentes já tinham obtido experiências anteriores.

Quando perguntado aos entrevistados em que área o estágio curricular foi realizado, três dos participantes realizaram o estágio na área de planejamento estratégico, seguido de dois alunos, na área de gestão e outros dois, na área de administração da produção. As áreas de auditoria, logística e gestão financeira obtiveram um aluno estagiário de cada área.

O objetivo geral desse estudo visou analisar o papel do estágio curricular na formação profissional dos alunos de Administração. Os dados das entrevistas foram condensados em três categorias principais de respostas. A primeira tratou acerca dos benefícios da prática do estágio, a segunda, os desafios encontrados no dia a dia da realização do estágio, e a terceira abordou as competências adquiridas através da prática do estágio.

Com relação aos benefícios provenientes da prática do estágio, os participantes relataram vários benefícios, cujas considerações estão descritas na Figura 1.

Figura 1 - Benefícios da prática do estágio – ago./nov. 2017

BENEFÍCIOS	FALA DOS PARTICIPANTES	FREQUÊNCIA
Conexão entre teoria e prática	<p>P1: “Consegui uma maior mesclagem da teoria com a prática, pois antigamente eu não tinha isso, e com o estágio associei os dois. Consegui evoluir, tive a junção da teoria com a prática e não me perdi. O estágio foi uma porta pra reforçar a teoria com a prática”.</p> <p>P3: “Antes da realização do estágio, não sabia como era o dia a dia de uma empresa. A partir do estágio aprendi como funcionam as rotinas administrativas e como são elaboradas as metas da empresa. Percebi que só com a vivência é que se aprende”.</p> <p>P4: “Aprimorei meus conhecimentos de sala com a empresa, levei conhecimento da sala de aula para a empresa. Cada aula que eu assistia no outro dia levava as ideias para empresa, falava pra quem estava comigo e sugeria pra aplicar na empresa”.</p> <p>P5: “Com o estágio, pude relacionar o que via em sala de aula com a empresa. Tinha coisa que via no estágio e trazia para sala de aula, tinha coisa que via na empresa e trazia para a sala de aula. No decorrer do estágio, vi alguns assuntos e tudo começou a fazer sentido, tudo ficou bem mais fácil”.</p> <p>P6: “Eu creio que só a teoria não é tudo no nosso curso, temos que ter a prática. Um exemplo que percebi foi quando paguei a disciplina de logística, eu tinha uma visão e quando fui e estagiei nesta área soube colocar o meu conhecimento em prática. Percebi que o que o professor falava em sala tinha total conexão com a realidade na empresa”.</p>	6

	P10: “Coloquei em prática o que aprendi na faculdade, o estágio me despertou e notei que precisava estudar mais”.	
Ganho de experiência profissional	P3: “Antes da realização do estágio, não sabia como era o dia a dia de uma empresa. A partir do estágio aprendi como funcionam as rotinas administrativas e como são elaboradas as metas da empresa”. P7: “Puder conhecer como o mundo organizacional funciona. Tive supervisores, tive colegas de trabalho, aprendi muito com este meio e isto me ajudou muito. Assim que meu contrato de estágio encerrou, eu consegui um emprego e percebi que foi fundamental a experiência do estágio, pois me preparou para o emprego seguinte”. P8: “Perdi o medo no "novo". No início tinha medo do setor financeiro, tinha bastante medo de errar, mexia com vários documentos de alta complexidade e responsabilidade. Com o passar do tempo, percebi que superei este medo. Foi muito bom para mim”. P9: “Comecei a incorporar o meu profissional, pois apesar de ser estagiaria me tratavam como funcionária, não faziam distinção, então comecei a me ver realmente como uma profissional.”.	4
Definição da área de atuação profissional	P2: “O estágio me ajudou a escolher qual área seguir. Tinha uma área em mente, para seguir após a conclusão do curso e depois que estagiei tive a certeza que queria esta área”. P8: “Consegui me decidir que realmente era a área financeira que queria”.	2
Conhecimento da imprevisibilidade na área de atuação	P1: “Na teoria ocorre tudo de forma bonita, na prática não. Você faz um planejamento, mas que pode dar certo ou errado. Coisas podem desandar e mudam rapidamente”.	1

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

No tocante ao questionamento acerca dos benefícios advindos do estágio, os respondentes indicaram diversos proveitos. O mais prevalente foi em relação à conexão entre a teoria e a prática, com uma frequência de seis declarações. Essas falas destacam que o estágio favorece a união necessária entre a teoria na universidade e a prática profissional, corroborando com a visão de Barros e Lamongi-França (2004), que compreendem que o estágio corresponde à oportunidade de se obter experiência prática para o alinhamento com a teoria. É a forma de se complementar a formação universitária e auxiliar o aprendizado.

Francisco *et al.* (2009) afirmam que, graças à conexão entre teoria e prática, o aluno, através da realização do estágio, consegue também firmar seus conhecimentos, pois as empresas oferecem um alto valor agregado. É a oportunidade de quebra do ciclo vicioso: “sem experiência, sem trabalho, se não trabalha não adquire experiência.”

Evidencia-se através dos relatos acima, que o estágio é uma oportunidade ímpar para a obtenção de benefícios. Estes benefícios agregam, potencializam e acarretam vantagens competitivas para os futuros profissionais de Administração.

O segundo núcleo de falas tratou sobre os desafios encontrados na prática do estágio, que estão apresentados na Figura 2.

Figura 2 - Desafios encontrados na prática do estágio – ago./nov. 2017

DESAFIOS	FALA DOS PARTICIPANTES	FREQUÊNCIA
Convivência organizacional	P6: “O maior desafio foi lidar com pessoas, cada pessoa é de um jeito. Saber lidar com cada uma foi o meu maior desafio. Outro desafio foi em relação ao meu gestor, pois o considerava uma pessoa difícil de lidar. Durante o meu estágio ele pouco de ajudou no desenvolvimento das minhas atividades”. P7: “O meu desafio foi lidar com o público de onde estagiei. Trabalhava como telefonista, atendia um público bastante específico. Tive que me adequar a um ambiente que era novo pra	3

	mim. Aprender o modo de falar e como agir em diversas situações”. P8: “O desafio foi lidar com pessoas. No setor financeiro eu dependia de outros setores, e muitas vezes me deparava com a falta de responsabilidade das outras pessoas e eu tinha que agir da melhor maneira possível. Não podia falar tudo o que queria ou o que pensava”.	
Superação na realização de atividades	P3: “Considero todas as atividades que realizei um desafio, pois tudo aquilo era novo pra mim”. P4: “Tive que aprender a dar entradas em notas fiscais, pois eu não sabia. O desafio foi aprender algo novo”. P9: “O setor ao qual estagiei, usava muito a linguagem do direito. Meu desafio foi compreender cada linguagem, que até então, era desconhecida para mim”.	3
Responsabilidades exigidas em demasia	P5: “Assim que comecei o estágio, o meu supervisor já avisou que queria me contratar. Recebi responsabilidades maiores do que normalmente um estagiário recebe”.	1

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Com relação aos desafios encontrados, três entrevistados citaram a convivência organizacional como o maior desafio. O contato com personalidades distintas, modos de pensar e agir diferentes dos colegas de trabalho também foi evidenciado no relato dos entrevistados. Em seguida, a execução de atividades novas, e a responsabilidade exigida em demasia foram relatadas como desafios.

Custódio e Carrão (2012) relatam que desafios são esperados e fazem parte do âmbito organizacional. É preciso consignar que o principal destes desafios está relacionado ao perfil profissional, para que ocorra uma excelente gestão e uma colocação satisfatória no mercado.

Trinta por cento dos entrevistados não relataram algum desafio durante o estágio. Ressalve-se que, no entendimento de Almeida (2016), o estagiário não deve fazer apenas o que lhe pedem. Estes devem identificar oportunidades, almejando obter conhecimentos e exercerem, desde já, a cultura colaborativa, isto é, necessitam ser proativos.

A presente pesquisa também abordou a questão das competências exigidas a um administrador e como os estagiários percebem o desenvolvimento de tais competências durante a experiência em questão. A Figura 3 sintetiza os dados coletados pelos entrevistados.

Figura 3 - Competências adquiridas na prática do estágio – ago./nov. 2017

COMPETÊNCIAS	FALA DOS PARTICIPANTES	FREQUÊNCIA
Intrapessoal	P1: “A parte de organização, quando fiz o estágio tinha prazos e regras a seguir, hoje sou mais organizado”. P3: “No mercado de trabalho não pode ser tímido, com o estágio adquiri experiência para poder lidar com o público do estabelecimento”. P5: “Depois do estágio aprendi a interagir mais, tive que está em contato com pessoas, lidei com situações em que tive que tomar a frente”. P6: “Tive que ser bastante proativa, pois isso era exigido”. P7: “Adquiri senso de responsabilidade. Aprendi que tudo tem um tempo para ser realizado, eu não podia simplesmente deixar pra outra hora. Tive que ter organização, os horários precisam ser cumpridos, você não pode simplesmente chegar ou sair à hora que quiser. Você precisa se adequar a horários, hoje, sei o quanto, isto é, importantes”. P8: “Aprendi a cumprir horários, a ter paciência com as pessoas diante de várias situações. No meu setor, a ética tem que	9

	<p>prevalecer, e a todo instante eu precisei agir de forma ética diante das informações que tinha”,</p> <p>P9: “Adquiri senso de responsabilidade, a minha tarefa fazia parte de um ciclo de atividades. Eu precisava executá-las para enviar ao outro setor e assim ser dada continuidade a esse fluxo, não podia simplesmente não fazer. A minha tarefa era importante para as demais tarefas”.</p> <p>P9: “Comecei a ser responsável e proativa. Percebi que não podia ficar empurrando as coisas com a barriga. A hora de resolver era já. Essa atitude levo para a minha vida pessoal e para a faculdade.</p> <p>P10: “Aprendi a lidar com prazos, precisava entregar as tarefas na hora solicitada”.</p>	
Interpessoal	<p>P2: “Aprendi a lidar e a resolver conflitos diários. Cada pessoa é diferente da outra. Tive que ter jogo de cintura, estava trabalhando com pessoas e nem sempre aquilo que era determinado para ser feito, faziam. Aprendi a lidar com conflitos”.</p> <p>P3: “Melhorei a minha relação interpessoal, conseguir lidar com pessoas, tive a experiência na prática de lidar com pessoas”.</p> <p>P4: “Geri pessoas, resolvia problemas do dia a dia da empresa com os clientes”.</p> <p>P6: “Conseguia resolver problemas com certa rapidez e facilidade, pois eu precisava agir deste modo para que o problema não se tornasse maior”.</p> <p>P7: “O meu relacionamento interpessoal melhorou bastante. Todo dia lidava com pessoas, ouvia meus colegas de trabalho. Cada pessoa é um mundo a parte e lidei com isso muito bem”.</p> <p>P8: “Aprendi a lidar com pessoas, a escutar as pessoas, a enfrentar os problemas. Percebi que em meio a problemas não podemos fugir, pelo contrário, devemos enfrentar as situações e resolve-las, pois um profissional precisa agir desta forma.”.</p> <p>P10: “Desenvolvi um ótimo trabalho com a equipe em que estava. Meu relacionamento com pessoas melhorou muito. Antes eu era muito tímido”.</p>	7
Intelectual	<p>P2: “Criei a missão e os valores da empresa, também fiz a análise SWOT de onde estagiei”.</p> <p>P3: “Todos os dias elaborava relatórios que eram passados ao supervisor, e a partir dos relatórios, decisões eram tomadas”.</p>	2
Técnica	<p>P9: “Aprendi a mexer no sistema da empresa, em planilhas de Excel, aprendi várias atividades específicas do meu setor que eu tinha que saber para poder executar as atividades”.</p>	1

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Para a análise dos dados da entrevista na temática competência, foi utilizado o conceito trazido por Maximiano (2012), já descrito no referencial teórico. O autor agrupa as competências em quatro grupos principais, a saber: competências intrapessoais, interpessoais, técnicas e intelectuais. Verificou-se que as competências intrapessoais se apresentaram como o aspecto mais evidenciado pelos estagiários.

Os respondentes informaram, por exemplo, que desenvolveram senso de organização, responsabilidade com os horários, aumento da interação com os colegas de trabalho, perda da timidez no ambiente organizacional, além da necessidade de serem proativos no ambiente organizacional.

Em seguida, a competência interpessoal foi a mais comentada pelos alunos. Eles informam que aprenderam a lidar e a resolver conflitos com rapidez e facilidade, aprenderam a lidar com pessoas. O trabalho com a equipe melhorou bastante, inicialmente eram tímidos,

mas diante do relacionamento diário com as pessoas, acabaram obtendo uma melhora e desenvolvendo mais o relacionamento interpessoal. O participante P10 relatou que desenvolveu um ótimo trabalho com a equipe com a qual colaborou e que seu relacionamento com as pessoas melhorou muito, pois se considerava muito tímido.

Goya e Mansano (2012) destacam a necessidade de desenvolvimento das competências interpessoais em profissionais da área da Administração, uma vez que, cada vez mais, as empresas buscam nesses colaboradores a capacidade de relacionar com os colegas, equipe e subordinados. O administrador deve “reconhecer e definir problemas” e “solucioná-los”, buscando assim atender as necessidades da empresa na qual está inserido. Credita-se a essas habilidades interpessoais como um dos meios para o alcance de resultados cada vez melhores nas organizações.

No entendimento de Faria *et al.* (2011), o estágio supervisionado é sem dúvida nenhuma, a experiência mais próxima da realidade profissional do administrador.

O estágio é a oportunidade dos alunos adquirirem a experiência na prática, da qual é significativa para o mercado. Com base nesse contexto, o desenvolvimento de competência é considerada válida e importante para o desenvolvimento do profissional da Administração. O ideal é o desenvolvimento de todos os grupos de competências para que o aluno se prepare amplamente para o mercado de trabalho.

Devido à rápida mudança no âmbito organizacional, as competências devem ter um caráter durável, ser mais alicerçadas, uma vez que estas constituem o maior patrimônio pessoal (PEREIRA; VASQUES, 2015).

O mercado anseia por um administrador que detenha conhecimentos técnicos, mas também competências emocionais e de relacionamento (DIAS; TORRES, 2017).

#### **4 CONCLUSÕES**

O presente estudo visou a analisar qual o papel do estágio curricular na profissionalização do aluno de Administração, através da percepção destes.

Foi possível compreender que o estágio curricular, através do relato dos participantes, configura-se como meio de aprendizagem para o aluno. Com relação aos benefícios, todos os entrevistados citaram ter obtido algum tipo. Este fato é relevante para confirmar a importância da realização do estágio, uma vez que estes benefícios preparam o futuro profissional para as exigências demandadas pelo mercado.

Quando perguntados sobre a existência de desafios no estágio, a maioria dos alunos relatou se deparar com algumas situações desafiadoras. Um ponto positivo é que estes desafios, de alguma forma, trouxeram ganho de aprendizagem e foram superados no decorrer do estágio. Os alunos expressaram satisfação ao terem encontrado a força necessária para superá-los, o que permitiu aquilatar mais confiança para os mesmos.

Através do relato dos participantes que encontraram desafios durante a prática do estágio, nota-se que ter situações desafiadoras agrega valor para o aluno, pois, através da superação dos desafios, os alunos ganham confiança e se sentem preparados para desafios futuros, perde-se o medo de lidar com situações novas e há o ganho de autoconfiança.

Em se tratando da aquisição de competências, todos os entrevistados relataram que durante o período de realização do estágio conseguiram adquirir uma ou mais competências. Tanto na área pessoal, quanto profissional, as competências puderam ser evidenciadas.

A Tabela 2 sintetiza todos os resultados relativos aos benefícios, desafios e competências adquiridos durante o estágio dos alunos, que correspondem, respectivamente, os objetivos específicos da presente pesquisa. Logo, tais objetivos foram alcançados.

Tabela 2- Síntese dos benefícios, desafios e competências adquiridas na prática do estágio

<b>BENEFÍCIO</b>	<b>FREQUÊNCIA</b>	<b>% FREQUÊNCIA</b>
Conexão entre teoria e prática	6	46,15%
Ganho de experiência profissional	4	30,77%
Definição da área de atuação	2	15,38%
Conhecimento da imprevisibilidade na área de atuação	1	7,69%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>
<b>DESAFIO</b>		
Convivência organizacional	3	42,86%
Superação na realização de atividades	3	42,86%
Responsabilidades exigidas em demasia	1	14,29%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>COMPETÊNCIA</b>		
Intrapessoal	9	47,37%
Interpessoal	7	36,84%
Intelectual	2	10,53%
Técnica	1	5,26%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Com relação ao tema benefício, o mais relatado pelos entrevistados foi à conexão entre teoria e prática com 46,15% dos relatos, correspondendo a seis dos dez entrevistados. O segundo benefício mais identificado foi o ganho de experiência profissional, com 30,77% dos relatos. Em terceiro lugar, o benefício mais relatado foi a definição da área de atuação profissional. Em quarto lugar, o conhecimento da imprevisibilidade na área de atuação foi o benefício indicado por um aluno, correspondendo a 7,69% das falas.

Nota-se que o estágio traz benefícios para o aluno de Administração, pois possibilita ao aluno conectar o que foi visto nos anos anteriores da graduação com o estágio, fazendo com que tudo ganhe sentido e aplicação na prática.

Acerca do encontro de desafios durante a prática do estágio, o mais destacado foi a dificuldade de se conviver com as pessoas da organização e a superação na realização das atividades. Cada um destes desafios corresponderam a 42,86% dos relatos, com três depoimentos cada um. Em seguida, as responsabilidades exigidas em demasia apresentaram uma frequência de 14,29% das asserções nas entrevistas.

Com relação aos desafios do estágio, a convivência com pessoas nas empresas ficou em evidência juntamente com a superação na realização das atividades, e em seguida, um entrevistado relatou ter recebido responsabilidades em excesso, fato ocorrido devido à pretensão de contratação ao aluno ao fim do período de estágio.

Em se tratando do tema competência, a mais relatada pelos entrevistados foi a competência intrapessoal com nove entrevistados (47,37%). Em seguida a competência interpessoal com sete relatos (36,84%) foi identificada. A competência intelectual foi relatada em 10,53% dos casos e, por fim, a competência técnica indicou um relato, correspondendo a apenas 5,26% das falas.

Diante dos resultados obtidos, pode-se dizer que o estágio curricular é um mecanismo eficaz no desenvolvimento de competências essenciais ao administrador. Apesar da sua obrigatoriedade e da necessidade para a conclusão de curso, o estágio não deve ser visto apenas como mais uma atividade obrigatória. É através do estágio que o futuro administrador

tem a oportunidade de aprimorar conhecimentos, habilidades e atitudes que estejam de acordo com a compatibilidade profissional.

Em uma perspectiva ampla, os resultados obtidos foram satisfatórios com relação aos objetivos propostos desta pesquisa. A persecução dos objetivos específicos norteou o entendimento do objetivo geral para a compreensão do papel do estágio diante do futuro profissional de Administração. Assim, os objetivos traçados para esta pesquisa foram alcançados.

Esta pesquisa teve como limitação o alcance dos seus resultados, pois estes se restringiram aos dez casos investigados. Sugere-se que os resultados aqui apresentados possam subsidiar pesquisas com amostras mais significativas, podendo se aplicar técnicas quantitativas que permitam generalizações, como, por exemplo, a construção de escalas e subsequente emprego de análises fatoriais exploratórias.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. M. Carreira de sucesso não planejada. **Revista Institucional Agitação**. [s.l.], n. 130, 2016.

ANDRADE, R. O. B.; AMBONI, N. **Teoria geral da administração**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS (ABRES). **O papel dos agentes de integração**. Disponível em: < <http://www.abres.org.br/v01/homePage/agentesdeintegracao>> Acesso em 10 abr. 2017.

BARROS, M. F.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. O Estagiário de administração nas organizações Brasileiras: um estudo comparativo entre a visão do aluno e das empresas. In: SEMEAD, 7., 2004, São Paulo. **Anais...** São Paulo: FEA/USP, 2004.

BRANCO, V. R. C. **Aprendizagem organizacional, gestão do conhecimento e universidade corporativa**: Instrumento de um mesmo construto. São Bernardo do Campo, 2008. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Didática do Ensino Superior), Universidade Anchieta.

BRASILa. **Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)> Acesso em 22 fev. 2018.

BRASILb. Ministério da Educação. **Plano de Desenvolvimento da Educação**. Brasília: 2011. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/prova%20brasil\\_matriz2.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/prova%20brasil_matriz2.pdf)> Acesso em 08 mar. 2018.

BRASILd. **Resolução CNE/CP 3, de 18 de Dezembro de 2002**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf\\_legislacao/superior/legisla\\_superior\\_resol3.pdf](http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf_legislacao/superior/legisla_superior_resol3.pdf)> Acesso em 22 fev. 2018.

CASSUNDÉ, F. R. S. A. *et al.* [Re]pensando o estágio na formação profissional dos estudantes de Administração: um estudo sobre a produção científica brasileira na área. **Administração: Ensino e Pesquisa**. Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 594-623, set./dez. 2017.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CUSTÓDIO, T. V.; CARRÃO, A. M. R. **Os impactos do estágio na formação do administrador**. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/11204204-Os-impactos-do-estagio-na-formacao-do-administrador.html>> Acesso em: 19 mar. 2018.

DIAS, F. D.; TORRES, K. R. O ensino e a formação do Administrador: uma entrevista com Dr. Roberto Patrus. **Revista Foco**, [s.l.], v. 10, n. 2, p. 314-320, jan./jul. 2017.

DIAS, I. S. Competências em educação: sentido e significado pedagógico. **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 73-8, jan./jun. 2010.

FARIA, E. et.al. **A formação profissional de estudantes de Administração: a experiência do estágio supervisionado obrigatório**. Disponível em:<<http://www.fara.edu.br/sipe/index.php/anuario/article/view/90/79>> Acesso em 22 mar. 2017.

FESTINALLI, R. C.; CANOPF, L.; BERTUOL, O. Inquietações sobre o estágio supervisionado e a formação do administrador. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO – ENANPAD, 31., 2006, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2007.

FRANCISCO, T. H. A. et.al. O desenvolvimento de competências pela prática do estágio curricular obrigatório do curso de administração da FACIERC. In: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 9., 2009, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: 2009.

GOYA, B. F. A.; MANSANO, S. R. V. Lacunas entre o trabalho prescrito e o trabalho real: uma análise crítica sobre a formação e atuação do Administrador de empresas. **Revista economia e gestão**, Belo Horizonte, v.12, n.30, p. 64-81, set./dez. 2012.

KUZUYABU, M. O desafio se formar para o mercado. **Revista Ensino Superior**. São Paulo, n. 223, 2017.

LISBOA, T. C. **A formação do administrador no Brasil: competências e habilidades**. Disponível em: <[http://www.aforges.org/wp-content/uploads/2016/11/38-Teresinha-Covas-Lisboa\\_A-formacao-do-administrador-no-Brasil.pdf](http://www.aforges.org/wp-content/uploads/2016/11/38-Teresinha-Covas-Lisboa_A-formacao-do-administrador-no-Brasil.pdf)> Acesso em 13 mar. 2018.

MACHADO, D. P. N. A dinâmica da criação e gestão do conhecimento: um estudo de caso. **Revista de Administração FACES Journal**, Universidade FUMEC. Belo Horizonte, v. 5, n.1, p. 56-71, jan./abril. 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, C. et.al. Perfil do enfermeiro e necessidades de desenvolvimento de competência profissional. **Texto & Contexto - Enfermagem**, Santa Catarina, v. 15, n. 3, p. 472-478, jul./set. 2006.

MAXIMIANO, A. C. A. **Administração para empreendedores: fundamentos da criação e da gestão de novos negócios**. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MAXIMIANO, A. C. A. **Fundamentos de Administração: manual compacto para as disciplinas TGA e introdução à Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PEREIRA, C. N.; VASQUES, I. C. S. O administrador e suas competências. **UNILUS Ensino e Pesquisa**, Santos, v. 13, n. 30, p. 306, out. 2015.

PEREIRA, M. C. **O papel do estágio na formação dos alunos do curso de Administração da UFRGS**. Porto Alegre, 2013. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração), Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

PERRENOUD, F. **10 competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

PLACONÁ, J. **Funções de um administrador.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/funcoes-de-um-administrador/25691/>> Acesso em 15 fev. 2018.

POLLONI, V. **Estágio.** Disponível em: <<https://www.dicionarioinformal.com.br/est%C3%A1gio/>> Acesso em 26 fev. 2018.

RASCO, F. A. O desejo de separação: As competências nas universidades. In: SACRISTÁN, J. G. *et al.* **Educar por competências: o que há de novo?** Porto Alegre: Artmed, 2011. p. 198-232.

SANTOS, D. S. **A importância do estágio para a vida acadêmica e profissional do aluno.** Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/iniciacao-profissional/a-importancia-do-estagio-para-a-vida-academica-e-profissional-do-aluno/58044>> Acesso em 30 mar. 2017.

SANTOS, G. M. G. **Dicionário Júnior da Língua Portuguesa.** 2. ed. São Paulo: FTD, 2001.

SILVA, A. B. da.; GODOI, C. K. O processo de aprendizagem organizacional como balizador para o desenvolvimento de um modelo de competências para uma empresa do setor elétrico. **Revista Científica Ciências Administrativas.** Fortaleza, v. 12, n. 1, p. 62-75, ago. 2006.

SILVA, C. S. C. da.; COELHO, P. B. M.; TEIXEIRA, M. A. P. Relações entre experiências de estágios e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. **Revista Brasileira de orientação Profissional,** São Paulo, v. 14, n. 1, p. 35-46, jun. 2013.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.