UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

GRACE KELLY ROCHA SANTOS

O ESTÁGIO E A FORMAÇÃO ACADEMICA: UM ESTUDO DAS EXPERIÊNCIAS DO ESTÁGIO REMUNERADO NÃO-OBRIGATÓRIO PARA OS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS)

SÃO CRISTÓVÃO
2021

GRACE KELLY ROCHA SANTOS

O ESTÁGIO E A FORMAÇÃO ACADEMICA: UM ESTUDO DAS EXPERIÊNCIAS DO ESTÁGIO REMUNERADO NÃO-OBRIGATÓRIO PARA OS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS)

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Departamento de Administração do Centro Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal de Sergipe, em cumprimento às normas de Trabalho de Conclusão de Curso regulamentadas pela Resolução nº 069/2012/CONEPE como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

.

ORIENTADORA: Maria Conceição Melo Silva Luft.

SÃO CRISTÓVÃO (SE)

2021

GRACE KELLY ROCHA SANTOS

O ESTÁGIO E A FORMAÇÃO ACADÊMICA: UM ESTUDO DAS EXPERIÊNCIAS DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE

Aprovada em:____/____/_____

BANCA EXAMINADORA

_____

Prof. Dra. Maria Conceição Melo Silva Luft.

Orientadora

_____

Profa. Dra. Alcione Fonseca Rodrigues
Examinadora

_____

Profa. Dra. Maria Elena Leon Olave
Examinadora

Dedico este trabalho primeiro a Deus, depois aos meus pais, familiares, professores e amigos.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço ao bom **Deus**, pela minha vida, a vida dos meus pais, familiares e amigos, por sua proteção e orientação em todos os momentos da minha vida.

Agradeço. Ao meu pai, **Genison Santos** que sempre foi meu incentivador das minhas escolhas, sempre esteve presente e me referiu a conduta de caráter e educação. E a minha mãe **Eliane Rocha Melo**, que da maneira dela, sempre quis meu desenvolvimento e a minha segurança, e apoiando por todo o meu caminho.

A meu namorado **Júnior Marques** por sempre me apoiar e incentivar.

A Universidade Federal de Sergipe pelo excelente ambiente oferecido aos seus alunos e os profissionais qualificados que disponibiliza para nos ensinar.

Aos meus **professores** que me conduziram a buscar o sucesso.

A minha orientador Prof. **Dr.Maria Conceição Melo Silva Luft** por toda paciência, compreensão e conhecimento transmitido com muita excelência, e teve fundamental importância para a elaboração deste trabalho.

Aos meus **colegas** pelo companheirismo e disponibilidade para me auxiliar. Em especial à Evelyn Raiane, Keila, Lenildes, Índia Iara pelos vários momentos vividos juntas.

Por fim, agradeço a todos que ajudaram direta e indiretamente na conquista dessa importante etapa da minha vida.

RESUMO

O mercado de trabalho demanda adaptações e desenvolvimento dos profissionais, em função do número amplo de atividades a serem desempenhadas e mudanças organizacionais. Estudantes que estão cursando o nível superior buscam a inserção no mercado de trabalho, a complementação da aprendizagem e o desenvolvimento da sua carreira profissional, mediante o estágio que é uma forma de atingirem esses objetivos. Para tanto, foi feita uma revisão da literatura sobre o tema em que se constatou o estágio como importante fonte de obtenção de conhecimento e amadurecimento, como também um grande facilitador para a inserção no mercado de trabalho. Posteriormente, definiu-se a pesquisa como descritiva e quantitativa, na qual foram aplicados 113 questionários válidos junto aos alunos do Curso de Administração da Universidade Federal de Sergipe. Notou-se que um dos motivos para se participar deste tipo de estágio, era a obtenção de renda para manter ou ajudar no sustento da casa. Além disso, a maior parte dos alunos afirmou que durante o estágio houve uma boa ou ótima proximidade entre a teoria aprendida na Universidade e a prática do estágio, ressaltando, portanto, que o estágio supervisionado não obrigatório proporciona uma oportunidade para o aluno, podendo capacitá-lo na profissão escolhida e auxiliá-lo financeiramente em alguma etapa durante o decorrer de seu curso universitário, promovendo também a inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Formação Acadêmica. Competências. Estágio. Teoria e Prática.

ABSTRACT

The job market demands adaptations and development from professionals, due to the wide number of activities to be performed and organizational changes. Students who are attending higher education seek to enter the job market, complement their learning and develop their professional career, through an internship that is a way of achieving these goals. To this end, a literature review was made on the topic in which the internship was found to be an important source of obtaining knowledge and maturity, as well as a great facilitator for insertion in the labor market. Subsequently, the research was defined as descriptive and quantitative, in which 113 valid questionnaires were applied to students of the Administration Course at the Federal University of Sergipe. It was noted that one of the reasons for participating in this type of internship was to obtain income to maintain or help support the home. In addition, most of the students stated that during the internship there was a good or excellent proximity between the theory learned at the University and the practice of the internship, stressing, therefore, that the supervised non-mandatory internship provides an opportunity for the student, being able to train him in the chosen profession and assist him financially at some stage during the course of his university course, also promoting insertion in the job market.

Keywords: Academic Formation. Competences. Phase. Theory and practice.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Participantes que já tinham feito estágios 35
Gráfico 2 - Disposição de acordo com o sexo 36
Gráfico 3- Faixa de idade dos participantes 36
Gráfico 4 - Estado Civil dos participantes 37
Gráfico 5- Renda Familiar dos Participantes 37
Gráfico 6- Composição Familiar dos Estagiários 38
Gráfico 7- Período curricular dos participantes 39
Gráfico 8 -Turno em que os participantes de estágio estudam 39
Gráfico 9 - Quantidade de participações em estágios não obrigatórios 40
Gráfico 10 - Carga Horária do Estágio 40
Gráfico 11- Duração do último estágio 41
Gráfico 12 - Tipo de empresa em que estagiou 42
Gráfico 13- Ramo que atua a empresa que estagiou 42
Gráfico 14 - Valor médio da bolsa 43
Gráfico 15 - Recebimento ou não de acompanhamento nos estágios 43
Gráfico 16- Área de atuação do Estágio 44
Gráfico 17- Relação entre o aprendido na Universidade e o aplicado no estágio 45
Gráfico 18 - Contribuição do estágio para aprofundar os conhecimentos. 46
Gráfico 19 - Intensidade de aplicação da teoria aprendida em sala de aula 46
Gráfico 20 - Principal motivação para buscar o estágio 47
Gráfico 21- O estágio é a remuneração principal? 48
Gráfico 22 -principais habilidades que o estágio permitiu que desenvolvesse 48
Gráfico 23- O estágio desenvolve a capacidade de enfrentar riscos e incertezas 49
Gráfico 24 - O Estágio auxilia no amadurecimento 49
Gráfico 25 - O Estágio desenvolve espírito empreendedor 50
Gráfico 26 - O Estágio auxilia a perceber a complexidade do contexto organizacional 50

LISTA DE QUADRO

Quadro 1 - Definições dos Termos e Variáveis 31

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 9
1.1 OBJETIVOS 10
1.1.1 Objetivo Geral 10
1.1.2 Objetivos Específicos 11
1.2 JUSTIFICATIVA 11
2. REFERENCIAL TEÓRICO 14
2.1 A EDUCAÇÃO SUPERIOR 14
2.2 O MERCADO DE TRABALHO E SUAS MUDANÇAS 17
2.3 ESTÁGIO 19
2.4 O ADMINISTRADOR 23
2.4.1 Perfil, Características e Papel do Administrador 23
2.4.2 Habilidades e Competências 25
3. METODOLOGIA 29
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO 29
3.2 DEFINIÇÕES DOS TERMOS E VARIÁVEIS 30
3.3 UNIVERSO E AMOSTRA 32
3.4 METODO E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS 33
3.5 TRATAMENTO DOS DADOS 34
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO 35
5. CONCLUSÃO 51
5.1 RESPONDEDO AS QUESTÕES DE PESQUISA 51
5.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES 53
REFERÊNCIAS 55
APÊNDICE 63

1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, possuir um curso superior não chega mais a ser um diferencial. Dessa forma, é normal um formando encontrar inúmeras dificuldades para se inserir no mercado atual, em que os critérios de seleção se encontram cada vez mais rigorosos fazendo com que a busca incessante por uma qualificação aumente. Tal como afirma Monteiro (2017), o mercado de trabalho mudou e ele se impõe ao exigir um novo perfil de profissional: aquele que está em constante mutação, ou seja aquele profissional que muda e se adapta constantemente conforme as exigências do mercado, procurando se qualificar e aperfeiçoar.

De acordo com Arruda, Marteletto e Souza (2000) o mais novo profissional, além do conhecimento do negócio precisar ter boa capacitação, flexibilidade, saber trabalhar em equipe, possuir competência emocional, adaptabilidade, proatividade e estar atualizado em relação aos avanços tecnológicos. É necessário que esse novo perfil de profissional busque uma formação de excelência e, para isso acontecer, segundo Carpanês (2010) é primordial que se aprenda a realizar várias funções, o que faz com que seja importante fazer a prática caminhar juntamente com a teoria, sendo o estágio uma das formas eficaz de se conseguir essa prática.

Para o Universia Brasil (2018), o estágio possibilita ao estudante confirmar ou mudar sua escolha sobre a formação profissional, além de entender melhor todas as áreas em que poderá atuar na carreira. Conforme Buriolla (1999, p.10) “o estágio é os lócus onde a identidade profissional é gerada, construída e referida; volta-se para o desenvolvimento de uma ação vivenciada, reflexiva e crítica e, por isso, deve ser planejado gradativa e sistematicamente com essa finalidade”.

Diversas empresas contratam estagiários e os submetem a exercer funções que não tem nenhuma relação com a área do curso universitário e muito menos com a proposta do estágio, que é proporcionar capacitação e ensino profissional. Para Buriolla (1999), o estágio pode ser considerado um trabalho configurado como mão-de-obra barata.

A contratação de estagiários para executar diversas atividades para as empresas acabou se tornando um negócio lucrativo, pois o custo para manter um estudante em caráter de estágio é muito menor do que um funcionário registrado devidamente condizente com as normas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e a falta de fiscalização que deveria ser exercida pelos órgãos competentes ajuda para que o estágio seja realizado de acordo com as necessidades do contratante. Além disso, cabe ressaltar que a escassez de oportunidades no mercado de

trabalho vem colaborando a favor das empresas, fazendo com que o estudante acabe se submetendo às condições oferecidas sem se ater ao valor efetivo de um estágio remunerado.

De acordo com a legislação, em particular a Lei n° 11.788/2008, Art. 2º, verifica-se que o estágio pode ser classificado como obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso. O estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção do diploma. Já o estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

Portanto, considerando as determinações legais e as vivências advindas do estágio, essa pesquisa busca verificar as contribuições dos estágios curriculares não obrigatórios para a formação acadêmica e profissional do aluno de Administração da Universidade Federal de Sergipe, Campus São Cristóvão, e se o que é adquirido e vivenciado dentro das organizações é compatível com aquilo que é explicado na teoria.

Diante do contexto apresentado, foi gerado um questionamento, utilizado pela pesquisadora como pergunta norteadora.

Quais as contribuições dos estágios curriculares não obrigatórios na formação acadêmica e profissional dos alunos de Administração da UFS, Campus São Cristóvão-SE?

1.1 OBJETIVOS

Segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 218), “o objetivo geral está ligado a uma visão global e abrangente do tema, relacionando-se com o conteúdo intrínseco, quer dos fenômenos e eventos, quer das ideias estudadas” e ainda afirma que “os objetivos específicos têm a função intermediária e instrumental, permitindo, de um lado, atingir o objetivo geral e, de outro, aplicar este a situações particulares”.

Visando facilitar a compreensão do problema de pesquisa proposto, foram definidos objetivos para o estudo.

1.1.1 Objetivo Geral

Verificar as contribuições dos estágios curriculares não obrigatórios para a formação acadêmica e profissional do aluno de Administração da Universidade Federal de Sergipe, Campus São Cristóvão, baseado na percepção do estudante.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Levantar o perfil dos alunos do curso de Administração da UFS no Campus São Cristóvão que já desenvolveu ou desenvolve atividades em estágio curricular não obrigatório;
- Identificar o perfil das empresas cedentes do estágio;
- Verificar se o estágio não obrigatório possibilita a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no curso e a obtenção de experiências úteis ao futuro profissional;
- Identificar os principais critérios dos alunos na busca de um estágio não obrigatório;
- Levantar as principais habilidades desenvolvidas pelos alunos no referido estágio;
- Identificar as contribuições dos estágios curriculares não obrigatórios na formação acadêmica dos alunos do curso de Administração, percebidos pelos entrevistados.

1.2 JUSTIFICATIVA

Segundo Gil (2010), a justificativa trata-se de uma inicial apresentação ao referido projeto, que pode incluir: argumentos relativos à importância da pesquisa, fatores que determinam a escolha do tema e a referência a sua contribuição para o conhecimento de uma questão prática ou teórica. Já para Lakatos e Marconi (2003, p. 23) “consiste em uma sucinta exposição, porém completa, das razões de ordem teórica e dos motivos de ordem prática que tomam importante a realização da pesquisa”.

De acordo com Arruda,Marteletto e Souza (2000) os jovens buscam dotar-se de novos conhecimentos, experiências, técnicas e competências que lhes permitam estar preparados para resolver os desafios que possam se deparar no decorrer da vida profissional. E nessa visão de aprendizado, o estágio curricular possui sua importância para a carreira profissional.

Para Brinkhus (2008), o estágio é entendido como uma forma de expansão de conhecimentos sendo bem visto pelas instituições de ensino. Ele proporciona aos jovens conhecimentos, técnicas e experiências contribuindo para a formação pessoal e sua capacidade profissional e intelectual.

O mercado tem exercido sobre os estudantes constantes exigências,exigindo uma formação condizente com as transformações constantes que vem ocorrendo no mercado de trabalho. Segundo Albuquerque e Silva (2006, p.1), “o papel das universidades é preparar o aluno para o exercício profissional, criando condições para integrá-lo, sem maiores dificuldades, no mercado de trabalho”. Pode se observar que existe uma necessidade de

proporcionar aos acadêmicos uma formação que lhes permita vivenciar situações reais de trabalho, que venham a colocar na prática o conhecimento adquirido na teoria.

O interesse pelo tema surgiu mediante a participação da autora do trabalho em um estágio remunerado em que pôde se perceber o desvio de função em diversos momentos, pois muitas empresas quando se tem necessidade, desloca os estagiários para exercer papéis de secretariado, recepcionista, telefonia.

Além disso foi realizado um processo seletivo para uma vaga de estágio no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em que se tinha como tema de dissertação: a importância do estágio para a formação acadêmica, em que a partir daí se fez pensar sobre o assunto.

Objetiva-se assim estudar a contribuição da prática do estágio para os estudantes do curso de Administração da UFS, curso esse que possui no Campus de São Cristóvão 50 anos de tradição e visa capacitar os alunos para a formação de profissionais especializados na Administração tendo como eixos a inovação tecnológica, sustentabilidade, empreendedorismo e formação (Resolução 22/70/CONEP, de 04 de dezembro de 1970).

Visto que para a realização das atividades de estágio é necessário a celebração do termo de compromisso de Estágio, que deve ser firmada entre a UFS, a concedente e o aluno, através da central de estágio via SIGAA, onde são acordadas todas as condições para a realização, tais informações podem ser acessadas na Resolução nº 005/2010/CONEPE.

Pereira (2013), foi realizado uma pesquisa por uma aluna da Universidade Federal do Rio Grande do Sul sobre o papel do estágio na formação dos alunos do curso de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, onde foi possível verificar que o estágio quando bem estruturado, traz benefícios tangíveis e intangíveis para os alunos e foi possível identificar por meio dos dados coletados contribuições nos âmbitos pessoal, social e profissional.

Já em um estudo feito no município de Varginha – MG realizado por Silva et al. (2016). Nos resultados mensurados foi verificado que o estágio proporciona um conhecimento bastante significativo, porém possui alguns aspectos negativos (tais como a jornada de trabalho incompatível com a rotina acadêmica, a qual gera comprometimento do desempenho escolar; falta de acompanhamento de profissionais formados na área e aptos à prática de supervisão, incompatibilidade entre área de atuação e as práticas do estágio em questão).

Os resultados do estudo de Silva et al.(2016) mostraram que muitas vezes os estagiários não conseguem alcançar pontos importantes no aprendizado, fato que se mostra preocupante, pois o estagiário será um profissional no futuro que irá atuar segundo suas convicções e aprendizagens alcançadas durante a vida acadêmica e suas práticas de estágio.

Portanto, pretende-se que este estudo seja utilizado como exemplo para futuros estudos buscando assim aperfeiçoar cada vez mais a qualidade da formação acadêmica e profissional dos alunos, verificando as características desses estudantes e analisando a importância da inserção do estagiário no mercado de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capitulo é apresentada a revisão da literatura que visa fornecer embasamento teórico a pesquisa. Para Vergara (2003, p.35), “denomina-se referencial teórico o capítulo do projeto que tem por objetivo apresentar os estudos sobre o tema, ou especificamente sobre o problema, já realizados por outros autores”. Assim esse capítulo revisa parte da literatura que existe no que concerne não só ao acervo de teorias e as suas críticas, como também a trabalhos realizados que as tornam como referência.

Fazem parte desse estudo os tópicos sobre a educação superior, o mercado de trabalho, o estágio e o administrador.

2.1 A EDUCAÇÃO SUPERIOR

Para Brandão (2007, p.10), a educação envolve a riqueza, o poder e a troca de símbolos presentes em cada sociedade, e afirma ainda que a “educação é, como outras, uma fração do modo de vida dos grupos sociais que a criam e recriam, entre tantas outras invenções de sua cultura, em sua sociedade”.

A lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) Lei nº 9.394 aprovada em 20 de dezembro de 1996, constitui um marco de referência para o início do processo de reestruturação da educação superior no Brasil (CATANI; OLIVEIRA, 2007). O governo Fernando Henrique Cardoso (FHC), a partir do seu primeiro mandato (1995-1998), deu início a uma ampla reforma que objetivou modificar o panorama da educação no país, particularmente da educação superior.

Nesse sentido, promoveu a elaboração e a aprovação de um arcabouço legal capaz de alterar as diretrizes e bases que davam sustentação ao modelo que vinha sendo implementado desde a reforma universitária de 1968 (CATANI; OLIVEIRA, 2007).

Portanto, a Educação Superior, de acordo com o artigo 43 da Lei nº 9.394/96, tem como finalidades:

> 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 ao de envolvimento 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 (LEI nº 9.394 de 1996).

Segundo Pinto, (2017 apud CUNHA,2007), no Brasil o primeiro passo para a implantação do Ensino superior deu-se de forma direcionada e muito limitada, onde o primeiro estabelecimento foi fundado pelos jesuítas na Bahia, sede do Governo Central, em 1550, no entanto com a expulsão dos jesuítas da Companhia de Jesus do Brasil no ano de 1759, ocasionou o fechamento dos colégios jesuítas e os cursos superiores assumiram outras formas e ocorreram em outros lugares, mas não houve a criação de nenhuma universidade.

Somente com a chegada da família real ao Brasil, em 1808, foi impulsionada a criação das primeiras escolas de Ensino superior. Neste ano, foram criadas as escolas de Cirurgia e Anatomia em Salvador (hoje Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia), a de Anatomia e Cirurgia, no Rio de Janeiro (atual Faculdade de Medicina da UFRJ) e a Academia da Guarda Marinha, também no Rio. Dois anos depois foi fundada a Academia Real Militar e com a independência política em 1822 não houve mudança no formato do sistema de ensino, nem sua ampliação ou diversificação (MARTINS, 2002).

De acordo com Mendonça (2000), nesse período até a chamada redemocratização em 1945, constituiu-se um momento extremamente complexo da vida brasileira, marcado, principalmente, pela crise do sistema oligárquico tradicional. Estabeleceu um sistema de educação de massa e a crescente expansão da rede pública de ensino primário, e o surgimento de diferentes projetos de educação das elites que deveriam dirigir o processo global de transformação da sociedade brasileira.

A afirmação da expansão do Ensino superior no Brasil, durante o período de 1920 a 1964 foi recorrente entre autores como Mendonca (2000) e Pinto (2017) que em distintas épocas e contextos vêm se debruçando sobre a história do Ensino superior.

No governo provisório de Getúlio Vargas foi promovida em 1931 uma ampla reforma educacional, que ficou conhecida como Reforma Francisco Campos (primeiro Ministro da

Educação do país), autorizando e regulamentando o funcionamento das universidades, inclusive a cobrança de anuidade, uma vez que o ensino público não era gratuito (MARTINS, 2002).

No ano de 1945, nomeado de período de redemocratização, o número de universidades existentes no país cresceu de cinco para trinta e sete.

Em 1960, existiam 226.218 universitários (dos quais 93.202 eram do setor privado) e 28.728 excedentes (aprovados no vestibular para universidades públicas, mas não admitidos por falta de vagas (CUNHA, 1975). Já no final da década de 1970 o setor privado já respondia por 62,3% das matrículas, e em 1994 por 69% (SAMPAIO, 2002).

Devido à crise institucional que culminou com o Ato Institucional Número Cinco (AI-5). EM 1968 foi instituído o Grupo de Trabalho (GT) que ficou encarregado de estudar a reforma da Universidade brasileira, constituído por representantes dos Ministérios da Educação e Planejamento, do Conselho Federal de Educação e do Congresso (MENDONÇA, 2000).

Enquanto em 1980 cerca de 11% das vagas oferecidas nos cursos superiores não foram preenchidas, em 1990 a proporção passou para 19% e entre 1985 e 1993 o número de vagas oferecidas no Ensino superior manteve-se relativamente estável, em torno de 1.500.000, com declínio relativo da participação do setor privado (MARTINS, 2002).

Na década de 1990, a proporção de jovens entre 20 e 24 anos que ingressa no Ensino superior correspondia a 11,4%, conferindo ao Brasil o 17º lugar entre os países latino-americanos, superando apenas a Nicarágua e Honduras (GARCIA ,1997).

A partir da década de 1990, o Brasil desenvolveu diferentes estratégias de avaliação da educação superior, começando pelas universidades públicas. Surgiu o PAIUB (Programa de avaliação Institucional) em 1994 que se caracterizou como um Programa construído pelas IES, com o objetivo de desenvolver um processo de avaliação institucional. Em 1996, foi introduzido o Provão, seguido de outros mecanismos avaliativos com a proposta de nivelar as IES em termos de qualidade que, no entanto, não atendeu aos objetivos. O "Provão", na prática, foi um regulador não tradicional, mercadológico, "uma mão invisível", porque os resultados das provas aplicadas aos alunos foram utilizados, por deslocamento, como "notas" dos cursos e também como "notas" das IES, com grande cobertura da mídia (POLIDORI, MARINHO-ARAUJO, e BARREYRO, 2006).

Logo em seguida, foi criado em 1998 o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), pelo Ministério da Educação (MEC) para avaliar as competências e habilidades dos alunos que estão concluindo ou já concluíram Ensino Médio. Para Santos (2011), o ENEM é apresentado

pelo MEC como auxiliar da escola para construção do conhecimento do aluno, e passou a ser também critério de avaliação para a entrada em universidades do país.

O modelo de formação universitária prevalecente durante o século XX está acabando e são várias razões que contribui para isso. Com a intensidade e ritmo acelerado das mudanças no universo do trabalho, a evolução do conhecimento em todas as áreas, a transformação da ciência e do saber em força produtiva, o surgimento contínuo de novas especialidades e a demanda permanente de novos tipos de profissionais. É uma questão que afeta o sistema de educação superior como um todo e que deve marcar e orientar qualquer projeto de reforma de um sistema de educação superior (MACEDO et al.,2005a).

O Ministério da Educação teve a coragem e a iniciativa de enfrentar todas as mudanças, não é menos verdade que não teve a sensibilidade para desencadear o processo no momento oportuno, com uma preparação prévia necessária para definir um projeto de reforma inovador, abrangente e que fosse ao encontro das necessidades da educação brasileira e das mais recentes tendências mundiais (MACEDO, 2005b).

Portanto, a sociedade como um todo, busca cada vez mais se atualizar e aperfeiçoar nas diversas áreas do conhecimento, onde se tem uma procura constante por mudanças e transformações no Ensino superior, sendo necessário um novo projeto de reforma inovador que venha a se adaptar a essa nova realidade.

2.2 O MERCADO DE TRABALHO E SUAS MUDANÇAS

Para compreender melhor o contexto do mercado de trabalho, faz-se necessário a compreensão de dois conceitos básicos: trabalho e emprego. Para Marx (1980), o trabalho se refere a uma atividade humana consciente, que permite ao homem transformar a si mesmo e a natureza, modificando as relações produtivas e dando sentido ao mundo. Já o entendimento de emprego na visão de Borges e Yamamoto (2004) tem dois grandes significados. Por um lado, refere-se à ação e ao efeito de empregar, isto é, ocupar alguém (na medida em que lhe é oferecido um posto de trabalho) e delegá-las determinadas responsabilidades. Por outro lado, o termo emprego é utilizado para designar uma ocupação ou um oficio.

Para Toledo e Milione (1983), o termo mercado de trabalho consiste nas oportunidades quantitativas, qualitativas e de emprego em uma determinada região. Já Chiavenato (1997)

define como sendo o conjunto relacionado as ofertas de trabalho oferecidas pelas empresas em geral, em determinado lugar e certa época.

Para esses autores citados como exemplos, mercado de trabalho restringe-se às ofertas e oportunidades de trabalho (vagas) pelas empresas e à procura de trabalho. Portanto, o mercado de trabalho é constituído da demanda (procura) de mão-de-obra pelas empresas e oferta de trabalho pelos indivíduos.

Carvalho, Silva e Holanda (2006) consideram cinco fatores relacionados ao mercado de trabalho, sendo eles: a concorrência, as competências, a qualificação profissional, o lugar e a época, que também pode ser chamada de tempo. A "concorrência inclui todas as ofertas e os substitutos rivais, reais e potencias que um comprador possa considerar" (KOTLER; KELLER, 2006 p.24). A competência é a "capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles" (PERRENOUD 1999, p. 7).

Aliado a competência e estritamente relacionado a ela, temos a questão da qualificação profissional. De acordo com Arménio et al. (2015), qualificação profissional ou formação profissional se refere a um processo formal ou informal, através do qual as pessoas desenvolvem e aprendem novos conhecimentos, adquirem novas capacidades e competências, melhoram comportamentos e atitudes, com vista à melhoria da realização do seu trabalho. Outro fator, inerente ao conceito de mercado de trabalho é o lugar, sendo de fundamental importância conhecer o ambiente no qual está situado no mercado, pois o ambiente pode alterar drasticamente tanto as competências exigidas, quanto à concorrência, e por fim o último fator relacionado ao mercado é a época, que é o tempo em que se analisa o mercado (CARVALHO; SILVA e HOLANDA, 2006).

Gomes (2002) analisou que no Brasil, a partir da década de 1980, as mudanças que aconteceram no âmbito econômico, levaram as empresas a buscar por ajustes aos padrões produtivos e gerenciais e novas formas de organização de produção e de trabalho em que as empresas buscam se adaptarem as novas exigências de competitividade para garantir presença na nova configuração do mundo globalizado. Tais mudanças vêm promovendo alterações na estrutura do mercado de trabalho, tendo como consequência o desemprego, a precarização das relações de trabalho, diminuição do emprego industrial, redução do trabalho assalariado com registro.

Afirma Gomes (2002) que diante das mudanças as empresas estão se informatizando, reduzindo seus quadros de funcionários e exigindo maior qualificação profissional. Com efeito, para Drucker (1997) os principais grupos sociais da sociedade do conhecimento serão os

trabalhadores do conhecimento, pessoas capazes de alocar conhecimentos para incrementar a produtividade e gerar inovação.

Pode-se perceber uma concordância nos pensamentos dos autores Drucker e Gomes onde as organizações estão exigindo um trabalhador mais polivalente e qualificado, com uma visão holística do mercado.

2.3 ESTÁGIO

"O termo estágio foi citado pela primeira vez na literatura no ano de 1080, em latim medieval *stagium*, significava residência ou local para morar. Este por sua vez foi originado do latim clássico *stare* que significava estar num lugar" (COLOMBO e BALLÃO, 2014, p.1245).

> O conceito de estágio sofreu mudanças ao longo dos anos, passando de uma simples atividade de acompanhamento prático a um mestre na Idade Média, para uma atividade curricular prática nos cursos ofertados pelas instituições educacionais da atualidade (COLOMBO e BALLÃO, 2014, p.172).

No ano de 1630, o termo *stage* apareceu na literatura, em francês antigo, referindo-se ao período transitório de treinamento de um sacerdote para o exercício de seu mister, esse era o período em que um cônego conhecido como (padre) deveria residir na igreja, antes da posse de seus direitos por completo. Daí deriva o termo "residência" usado para indicar o estágio (COLOMBO e BALLÃO, 2014). Pode ser verificado que desde seu surgimento do latim, o termo estágio sempre esteve interligado com a aprendizagem, que é colocada em prática em um determinado local sob supervisão.

No Brasil, as mudanças no conceito de estágio foram acompanhadas pela evolução da legislação educacional. Os debates em torno de uma nova legislação sobre estágio ocorrida no Congresso Nacional Brasileiro, a partir da primeira década do século XXI, demonstraram a existência de um confronto entre aqueles que defendiam o estágio com foco no interesse da escola e os que focavam o interesse das empresas. Este fato motivou a busca histórica das legislações sobre o tema e sua analogia com a norma atualmente vigente, e o conceito subjacente a elas. No entanto, a partir da década de 1940 foi apresentada uma analogia entre a atual lei do estágio (Lei nº 11.788/2008) e as normas que regulamentaram o estágio escolar, observando os avanços e os desafios em sua implantação (COLOMBO e BALLÃO, 2014).

O estágio foi surgindo gradativamente, pois não existia lei que o regulamentasse. As leis e normas foram aos poucos tornando o estágio visível juridicamente e completo. Afirma Martins (2009, p.159).

> Anteriormente, não existia uma regra legal tratando do estágio, apenas a Portaria nº 1.002, do Ministério do Trabalho, de 29-12-67, disciplinando a relação entre as empresas e os estagiários, no que diz respeito a seus direitos e obrigações. O art. 3º da citada portaria explicitava que inexistia a relação de emprego entre as partes. O Decreto nº 66.546, de 11-5-70, teve a finalidade de permitir a implantação de programas de estágios "destinados a proporcionar a estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, especialmente as de engenharia, tecnologia, economia e administração, a oportunidade de praticar em órgãos e entidades públicos e privados o exercício de atividades pertinentes às respectivas especialidades". A lei nº 5.692, de 11-8-71, determinou regras sobre diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus, prevendo o estágio como forma de cooperação entre empresas e escola (art. 6º). Essa lei foi revogada pelo art. 92 da lei nº 9.394/96. O Decreto nº 75.778, de 26- 5-75 disciplinou o estágio perante o serviço público federal. O estágio foi regulado pela lei nº 6.494, de 7-12-77. Foi regulamentada a referida norma pelo Decreto nº 84.497, de 18-8-82. A lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, passou a tratar do estágio dos estudantes, revogando expressamente as leis nº 6.494/77 e 3.359/94 (art. 22).

Pode ser observado que é clara a eficiência e o aperfeiçoamento que as normas foram tomando ao decorrer do tempo, ou seja, a cada norma criada o estágio foi se aprimorando.

O estágio torna-se, portanto, uma oportunidade para se colocar na prática os conhecimentos que são adquiridos na teoria em sala de aula, existindo assim um aproveitamento maior dos conhecimentos adquiridos, sendo também uma possibilidade para que o educando possa refletir sobre a escolha realizada (SCHWARZ, 2009).

O Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa disponível no Site Uol (2021) conceitua estágio como sendo o "período de prática para que um médico, um advogado, etc., se habilite a exercer proficientemente sua profissão, (...) momento ou período específico em um processo contínuo, (...) período transitório de formação tendo em vista o exercício de uma função...". Já o artigo 1º da Lei nº 11.788/2008 traz o conceito de estágio:

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

Já para Brinkhus (2008), o estágio pode ser definido como sendo atividades de aprendizagens profissionais, social, e cultural, proporcionadas pela participação em situações reais de vida e de trabalho, que serão realizadas na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado.

Assim, pode-se dizer que o estágio é uma atividade desenvolvida pelos alunos em instituições ou empresas para que possa aprimorar a aprendizagem vivenciando na prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula. Seu objetivo principal conforme § 2º do art. 1º da Lei 11.788/2008 é visar ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e a contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Segundo Silva (1999) os objetivos do Estágio Curricular podem ser classificados:

I. Gerais:

Possibilitar a prática de Orientação Profissional contribuindo para uma aprendizagem de técnicas e teorias; estimular a definição de uma postura profissional no campo da Orientação Profissional; Prestar a comunidade um serviço especializado.

II. Específicos:

a. De formação teórica:

Possibilitar ao estagiário a identificação de fatores socioeconômicos que influenciam na escolha e colocação profissional; capacitar o estagiário a estabelecer diagnóstico diferencial entre situações que caracterizam orientabilidade do cliente e as que exigem encaminhamento para outros atendimentos.

b. De formação prática:

- Capacitar o estagiário na realização de práticas que promovam o desenvolvimento de um projeto profissional da clientela atendida; possibilitar reflexões sobre as condições nas quais se realizam “escolhas” ocupacionais; realizar intervenções que possam contribuir para a clarificação de inclinações profissionais da clientela e para a compreensão da dinâmica do mundo do trabalho.

c. De formação ética:

- Estimular o desenvolvimento de atitudes psicológicas que considerem os seguintes aspectos éticos: a relação com a clientela atendida; o arquivo da documentação; a relação com

equipe de supervisão; os preceitos de ética profissional; intervir incorporando à tarefa de orientação profissional uma dimensão ética que considere o homem sujeito de suas escolhas.

Quando adequadamente concebido, avaliado e orientado o estágio aprimora e cria benefícios que podem ser intangíveis e tangíveis para o aluno: a qualidade acadêmica é melhorada; ajuda e estimula a transição da adolescência á vida adulta e também da vida acadêmica a profissional; aprimora e evidencia qualidades pessoais; provoca o exercício da orientação vocacional; procura uma insubstituível experiência de vida e rompe a dicotomia do saber e fazer (BARROS; LIMONGI 2003).

As modalidades do estágio podem ser Estágio obrigatório e Estágio não obrigatório (art. 2º da Lei 11.788/2008).

Estágio Obrigatório:

É o estágio definido como obrigatório no projeto pedagógico do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção do diploma (§ 1º do art. 2º da Lei nº 11.788/2008).

Estágio não obrigatório:

É o estágio desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória, e parte do projeto pedagógico do curso § 2º do art. 2º da Lei nº 11.788/2008.

Vale ressaltar que de acordo com a Lei nº 11.788/2008 Art. 3º o estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria nenhum tipo de vínculo empregatício observado os seguintes requisitos:

I – frequência e matrícula 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 - termo de compromisso celebrado 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.

2.4 O ADMINISTRADOR

Para Drucker (1998, p. 3) “o administrador é o elemento dinâmico e vital de toda e qualquer empresa. Sem a sua liderança, os “recursos de produção” permanecem recursos e nunca se tornam produção.” Afirma Chiavenato (2007), que os administradores são criadores de negócios, e devem estar focados em alcançar previsibilidade de resultados superiores de negócios e ajudam empresas a crescer até o seu máximo potencial.

Segundo Chiavenato (2000, p. 8), organização “é uma entidade social composta de pessoas que trabalham juntas e deliberadamente estruturadas em uma divisão de trabalho para atingir um objetivo comum”. Logo o administrador por sua vez deve proporcionar resultados econômicos significativos para a organização, tornar a empresa produtiva e administrar os trabalhadores e o trabalho, considerando sempre a dimensão tempo, o presente e futuro a longo e curto prazo (DRUCKER, 1999).

2.4.1 Perfil, Características e Papel do Administrador

A pesquisa Nacional, sobre o perfil do administrador realizado pelo Conselho Federal de Administração em 2015 revelou que a maioria dos administradores brasileiros é do sexo masculino casado e com dependentes e tem idade entre 31 e 35 anos, sendo que o percentual de mulheres na profissão, entretanto, vem apresentando crescimento nos últimos 12 anos, de 12 pontos percentuais de mulheres administradoras. A maioria dos administradores concluiu o curso de graduação entre 2006 e 2011 (29%), seguido pelo grupo que o concluiu no período de 2000 a 2005 (19%). O fato de apenas 18% ter-se graduado nos últimos quatro anos talvez possa ser explicado pelo significativo crescimento dos cursos superiores de Tecnologia em determinadas áreas da Administração.

A Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (ANGRAD) divulgou uma pesquisa em 2011, sobre o perfil e habilidades do administrador:

1. Tem que possuir uma visão global e formação humanista e que saiba compreender o meio político, social, econômico e cultural onde está inserido e seja apto a tomar decisões.

2. Formação científica e técnica para atuar na Administração das organizações, além de desenvolver atividades específicas da prática organizacional.

3. Internalização de valores de responsabilidade social, ética profissional e justiça.

4. Competência para empreender ações, sabendo analisar criticamente as organizações, antecipando os acontecimentos e promovendo suas transformações.

5. Compreensão da necessidade do contínuo aperfeiçoamento profissional e do desenvolvimento da autoconfiança.

6. Atuação de forma interdisciplinar.

O resultado dessa pesquisa reflete uma realidade que se encontra presente atualmente e pode servir de guincho para direcionar o futuro desse profissional e da própria Administração.

De acordo com Merighi, et al. (2013), para se adequar as características de um bom administrador e líder, o mesmo deve ter uma visão global e sistemática conhecendo todos os setores e cultura da empresa, planejar estabelecendo objetivos para que seja alcançado os resultados, ser um agente de mudanças, deve tomar atitudes preventivas e não apenas reagir, saber trabalhar em equipes, ter bastante humildade, saber reconhecer e ouvir as ideias daqueles que estão ao seu lado, possuir habilidades para correr riscos, traçando metas e sendo calculistas nas tomadas de decisões, comandando sempre com segurança para que possa controlar e avaliar planos e resultados alcançados, saber buscar sempre informações.

Nessa direção, o papel do administrador é definido de acordo com (CHIAVENATO, 2006, p.13):

> [...] O administrador é um agente – não só de condução do cotidiano - de mudança e transformação das organizações, levando-as a novos rumos, novos processos, objetivos, estratégias, tecnologias e novos patamares; ele é um agente educador e orientador, pois sua orientação modifica comportamentos e atitudes de pessoas; é um agente cultural, pois com seu estilo de Administração modifica a cultura organizacional. O administrador deixa marcas profundas na vida das pessoas, pois lida com elas e com seus destinos e influencia o comportamento dos clientes, fornecedores, concorrentes e demais organizações humanas [...] (CHIAVENATO, 2006, p.13).

O autor ainda afirma que em relação ao ambiente externo, é necessário que o administrador esteja conectado a todo o momento com os acontecimentos recentes, pode ser citado o conceito de globalização e internacionalização, saber a importância da ética, justiça, responsabilidade social, e está sempre se aperfeiçoando profissionalmente (CHIAVENATO, 2006).

Isso acaba demonstrando que o administrador precisa mostrar não só seus conhecimentos, mas também habilidades para pôr em prática no dia a dia do seu trabalho como um profissional deve agir no ambiente cercado de incertezas. Demonstrando assim, suas competências, utilizando de forma certa dentro da organização.

2.4.2 Habilidades e Competências

Para Robbins (2005, p. 34) habilidade é “a capacidade de um indivíduo para desempenhar as diversas tarefas de uma função” e Katz (1986) complementa que isso se “aprende fazendo”.

Para Katz (1955 *apud* MAXIMIANO, 2002) para se garantir uma Administração eficiente são necessárias três habilidades básicas que são:

a) habilidade técnica, esse tipo de habilidade é caracterizado pelos métodos e equipamentos necessários para a realização das tarefas, conhecimentos, sendo mais importante nos níveis administrativos mais baixos;

b) habilidade humana, ela abrange a compreensão das pessoas e suas necessidades, interesses e atitudes, o que garante sua importância em todos os níveis; e

c) habilidade conceitual, fundamental aos executivos, pois envolve a capacidade de formular estratégias, onde voltadas para os objetivos organizacionais, geram resultados eficazes.

Indo além Katz (1986) aponta que cada circunstância exige uma determinada ação, constituindo o diferencial para se obter eficiência e garantir resultados. Aperfeiçoando o modelo de Katz, Robbins (2005) caracteriza as habilidades em gerais, acrescentando apenas a habilidade política; e em específicas, que além de englobar as funções básicas da Administração (PODC), são seguidas do tratamento de informações, motivação e Administração de conflitos.

Já Mintzberg (1973, *apud* MAXIMIANO 2002, p. 67) subdivide as habilidades em oito categorias: habilidades de relacionamento com colegas, habilidades de liderança, habilidades de resolução de conflitos, habilidades de processamento de informações, habilidades de tomar decisões em condições de ambiguidade, habilidades de alocação de recursos, habilidades de empreendedor, habilidades de introspecção.

Ressignificando as definições de Katz (1986) e trazendo para uma perspectiva mais atual, Silva (2015) acredita que com o avanço da globalização econômica, a prioridade na área empresarial surge à necessidade de um novo perfil profissional que esteja mais voltado para os processos de interpretação, elaboração e transformação de informações. Para atender a esta nova expectativa, o administrador deve desenvolver algumas habilidades como:

 Habilidades Técnicas - são as habilidades extremamente ligadas à execução do trabalho, e ao domínio do conhecimento específico para executar seu trabalho operacional.

 Habilidades Humanas - são as habilidades necessárias para um bom relacionamento com sua equipe de trabalho. Administradores com boas habilidades humanas se desenvolvem

bem em equipes e atuam de maneira eficiente e eficaz como líderes. São essenciais para o bom exercício da liderança organizacional.

 Habilidades Conceituais - São essas habilidades que possibilitam a visão da organização como um todo, influenciando diretamente no gerenciamento da empresa e direcionamento.

No tocante a Competência, não é um tema novo, faz parte do dia-a-dia empresarial desde os anos 1980. Segundo Le Boterf (2003, p.16), "o conceito de competência, que acompanha o profissionalismo, só ganhou importância no decorrer dos anos 80. Na década de 70, era a noção de "qualificação" que dominava".

Para Boyatizis (1982, p. 23 apud Nascimento; Alves 2015) "Competências são aspectos verdadeiros ligados à natureza humana. São comportamentos observáveis que determinam, em grande parte, o retorno da organização". Já para Sandberg (1996, p. 411 apud Nascimento;Alves 2015) "a noção de competência é construída a partir do significado do trabalho". Portanto, não implica exclusivamente a aquisição de atributos. Fleury e Fleury (2000, p. 21) "Competência: um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo".

De acordo com Fleury e Oliveira Jr. (2001, p. 248), a noção de competência tem um significado amplo:

> (...) a noção de competência aparece como uma forma renovada de pensar o papel e a performance do trabalho nas organizações: não seria um estado de formação educacional ou profissional, nem tampouco um conjunto de conhecimentos adquiridos; não se reduz ao saber, nem ao saber-fazer, mas a sua capacidade de mobilizar e aplicar esses conhecimentos e capacidades numa condição particular, na qual se colocam recursos e restrições próprias à situação específica.

Segundo Green (2000), as competências organizacionais ou essenciais são os conjuntos únicos de conhecimentos técnicos e habilidades que causam impacto em produtos e serviços dentro e fora da organização e fornecem a vantagem competitiva no mercado. Nos estudos de Fleury (2000), constatou-se que o indivíduo precisa apresentar valores sociais que o façam comprometer-se em cumprir com os objetivos que lhes são impostos, desempenhando com eficácia sua função.

Já para Perrenoud (1999, p. 7), a competência "é uma capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles". E ele ainda complementa que "(...) as competências são importantes metas na formação. Elas

podem responder a uma demanda social dirigida para a adaptação ao mercado e às mudanças e também podem fornecer os meios para apreender a realidade e não ficar indefeso nas relações sociais" (PERRENOUD 1999, p. 32).

A competência é muito confundida com qualificação o autor fala que "sua origem se confunde com uma noção que lhe é relativamente associada – a de qualificação (...)". Sendo assim, "(...) a noção de competências trata de forma predominante do desenvolvimento de capacidades que podem ser posteriormente mobilizadas em situações em sua maioria pouco previsíveis (...)" (RUAS, 2005, p. 36).

Pode ser verificado que o conceito relacionado à competência foi utilizado por vários autores ao longo dos anos e que trabalham o tema de forma bastante dinâmica com várias correntes de estudos, e apesar de divergir em certos aspectos, todos convergem para a importância que esse conceito apresenta para a organização.

A resolução de nº 4, de 13 de julho de 2005, descreve quais competências e habilidades básicas que são necessárias para o ingresso do administrador no mercado de trabalho, são elas:

> 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.

Com estas competências e habilidades, o administrador poderá obter de modo mais facilitado, um lugar no mercado de trabalho, por isso já são importantes na vida acadêmica e durante os primeiros estágios. Logo não se espera que um profissional já ingresse no mercado

preparado e pronto, mas sim que se desenvolva a cada dia com as ferramentas que pôde obter através dos estudos e de experiências práticas.

Todos os conceitos comentados ou apresentados acima, tem importante valor para o presente trabalho, uma vez que foram motivadores de como foram analisados os dados primários obtidos, e como se deu a orientação para as demais etapas deste estudo.

3. METODOLOGIA

O método cientifico mostra-se bastante importante à medida que para um conhecimento se tornar científico são necessárias operações mentais e técnicas que possibilitem sua verificação (VERGARA, 2000). Para Richardson (1999, p.22) "[...] método é um caminho ou uma maneira para chegar a determinado fim ou objetivo [...]. Assim, metodologia são os procedimentos e regras utilizadas por determinado método. Portanto ao elaborar uma pesquisa de caráter cientifico, para os autores, é de suma importância estabelecer o método a ser utilizado, na perspectiva de demonstrar todas as etapas pelas quais os resultados do estudo são alcançados.

Deste modo, este capítulo contempla o delineamento do estudo, as questões de pesquisa, definições dos termos e variáveis, o universo, a amostra, coleta de dados, análise dos dados e limitações do estudo, além das questões de pesquisa.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Há muitas classificações quanto aos tipos de pesquisa. E cada uma conta com um conjunto de características do estudo, que diverge umas das outras, e que por sua vez irá delinear as técnicas de coleta e análise de dados.

Segundo Vergara (2007), a pesquisa científica pode ser classificada de acordo com dois critérios básicos: quanto aos fins e quanto aos meios. Em relação aos fins a pesquisa pode ser exploratória, descritiva, explicativa, metodológica, aplicada, intervencionista. Já quanto aos meios ela pode ser de campo, de laboratório, tematizada, experimental, documental, bibliográfica, ex-post-facto, participante, pesquisa-ação e estudo de caso. O presente estudo quanto aos fins é de caráter descritivo e quanto aos meios é de campo.

Além disso, um estudo deve ser caracterizado de acordo com suas variáveis, que podem ser qualitativas ou quantitativas (VERGARA, 2007).

Portanto, de acordo com os objetivos do estudo, esta pesquisa é classificada como descritiva. Gil (2007) ressalta que as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Diferentemente do autor anteriormente citado, Castro (1976) considera que a pesquisa descritiva apenas captura e mostra o cenário de uma situação, expressa em números e que a natureza da relação entre variáveis é feita na pesquisa explicativa.

> Quando se diz que uma pesquisa é descritiva, se está querendo dizer que se limita a uma descrição pura e simples de cada uma das variáveis, isoladamente, sem que sua associação ou interação com as demais sejam examinadas (CASTRO, 1976, p. 66)

Considerando a natureza das variáveis estudadas a respeito do estágio e a formação acadêmica, bem como compreender as experiências dos alunos de Administração da Universidade Federal de Sergipe, o presente estudo pode ser classificado como uma pesquisa quantitativa, pois os dados foram tratados por meio de procedimentos estatísticos.

De acordo com Minayo (2008), os métodos quantitativos têm o objetivo de mostrar dados, indicadores e tendências observáveis, ou até mesmo produzir modelos teóricos abstratos com elevada aplicabilidade prática.

3.2 DEFINIÇÕES DOS TERMOS E VARIÁVEIS

Segundo Gil (2010), é na operacionalização das variáveis que pode ser definida como os processos que sofre uma variável ou um conceito a fim de se encontrar os correlatos empíricos que possibilitem sua mensuração ou classificação. Ou seja, através das definições constitutivas é possível facilitar o entendimento do estudo, tornando claros os termos e variáveis.

Perfil Socioeconômico dos entrevistados: referem-se a descrições pessoais dos estudantes universitários, segundo elementos predefinidos, tais como: idade, sexo, estado civil, renda familiar, dentre outros.

Perfil Acadêmico e profissional dos entrevistados: refere-se à descrição das características acadêmicas como: ano de ingresso, período atual curricular, turno matriculado e as características profissionais do estagiário: como período que ingressou no estágio, a carga horaria do estágio.

Aplicação da teoria na prática: Identifica se o estágio não obrigatório possibilita a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no curso e a obtenção de experiências úteis ao futuro profissional.

Motivos pela busca do estágio: Identifica as principais razões pelas quais os alunos de Administração se motivaram a realizarem o estágio curricular não obrigatório

Habilidades: Refere-se as principais habilidades desenvolvidas pelos alunos no referido estágio;

Contribuições do Estágio: Identifica as principais contribuições para a formação do aluno, em termos de conhecimento profissional e pessoal adquiridos pelo estágio.

Quadro 1 - Definições dos Termos e Variáveis

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIÁVEIS E TERMOS	INDICADORES E CATEGORIAS	QUESTÕES
Levantar o perfil dos alunos do curso de Administração da UFS no Campus São Cristóvão que já desenvolveu ou desenvolve atividades em estágio curricular não obrigatório;	**Perfil Socioeconômico e Acadêmico dos entrevistados**	Sexo, idade, estado civil, renda familiar, composição familiar, período curricular, ano de ingresso, turno do curso, ano previsto para termino, quantidade de estágios, carga horaria do estágio, área de atuação do estagiário, duração do estágio.	1 a 12
Identificar o perfil das empresas cedentes do estágio.	**Perfil das empresas cedentes do estágio**	Tipo de empresa, ramo que atua, acompanhamento do estágio, concessão de bolsa.	13 a 17
Verificar se o estágio não obrigatório possibilita a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no curso e a obtenção de experiências úteis ao futuro profissional.	**Aplicação da teoria na prática**	Relação do curso com estágio	18 a 20
Identificar os principais critérios dos alunos na busca de um estágio não obrigatório;	**Motivos pela busca do estágio**	Motivos pelos quais levaram a busca pelo estágio.	21 a 22

Levantar as principais habilidades desenvolvidas pelos alunos no referido estágio;	**Habilidades**	Flexibilidade; visão no cliente; iniciativa; competitividade; autoconhecimento e autoconfiança; empatia; capacidade de liderança; persuasão; trabalho em equipe.	23
Identificar as contribuições dos estágios curriculares não obrigatórios na formação acadêmica dos alunos do curso de Administração, percebidos pelos entrevistados.	**Contribuições do Estágio**	Ser capaz de enfrentar riscos e incertezas; amadurecimento, Compatibilizar teoria versus prática; desenvolver espirito empreendedor; desenvolver espírito de liderança; mudar atitudes e valores; perceber complexidade do contexto organizacional.	24

Fonte: Elaborado pela autora (2021)

3.3 UNIVERSO E AMOSTRA

De acordo com Vergara (2007, p.50), entende-se por universo o "conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão objeto de estudo." Dessa forma, foram levantados que existem no curso de Administração do Campus de São Cristóvão, 659 alunos ativos no ano de 2019. Ainda segundo Vergara (2007, p.50) a "amostra é uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade." e a amostragem pode ser classificada como amostra probabilística ou não probabilista.

O universo considerado foram os 659 acadêmicos em Administração, extraídos do informe enviado pelo Departamento de Administração no dia 04 de abril de 2019.

Afirma Guimarães (2012, p.19-20) que "a amostragem será probabilística somente se todos os elementos da população tiverem a probabilidade conhecida, e diferente de zero, de pertencer à amostra. Caso contraria a amostragem será não probabilista".

Ainda complementa que este tipo de amostra somente é possível se a população for finita e totalmente acessível e a que não obedece à esta regra deve se ter a consciência de que

as conclusões apresentam alguma limitação. Para esta pesquisa a amostra é considerada não probabilista, pois apesar de saber o número exato, muitos alunos acabam trancando ou desistindo do curso.

Portanto, os alunos ativos selecionados para a pesquisa foram estudantes do Curso de Administração da Cidade Universitária Professor José Aloisio de Campus, diurno e noturno, que possuem ou já possuiu estágio não obrigatório e que são considerados ativos pelo Departamento de Administração.

3.4 METODO E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Os métodos de coleta de dados referem-se ao processo integral da pesquisa, a maneira pela qual se realiza a coleta dos dados e possui o intuito de apresentar os meios utilizados para obter os dados para a resolução do problema (COLIS E HUSSEY, 2005) Ou seja, são os métodos utilizados para juntar as informações necessárias à construção dos raciocínios em torno de um problema.

A presente pesquisa se classificou como um estudo descritivo, pois, segundo Barros e Lehfeld (2007, p. 8) “realiza-se o estudo, a análise, o registro e a interpretação dos fatos do mundo físico sem a interferência do pesquisador”. O autor cita como exemplos as pesquisas mercadológicas e de opinião. De acordo com esse autor, esses estudos possuem como principal objetivo o aprimoramento de ideias ou o levantamento de intuições por meio de levantamento bibliográfico e questionário com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado.

Com base nos procedimentos técnicos, este trabalho utilizou a pesquisa bibliográfica e levantamento. A pesquisa bibliográfica buscou material teórico em estudos já publicados sobre o tema, sendo suas fontes: livros, periódicos, teses, dissertações e matérias disponíveis na internet. Já o levantamento se deu por meio da aplicação de questionários aos alunos ativos no curso de Administração da Universidade Federal de Sergipe que realizavam ou já realizou algum tipo de estágio não obrigatório.

Para Parasuraman (1991), um questionário se refere a um conjunto de questões, realizado para gerar os dados necessários para se atingir os objetivos do projeto, sendo o questionário muito importante na pesquisa científica, especialmente nas ciências sociais. Em função do objetivo deste estudo a estratégia do questionário permitiu conhecer o perfil do estudante, benefícios proporcionados pelo estágio, atividades desenvolvidas dentre outros.

O questionário possui questões abertas e fechadas, adaptadas de Aragão (2015). Nas questões fechadas foi utilizada a escala *Likert* com níveis de avaliação de 1 a 5 onde 1 é "Discordo plenamente" e 5 "Concordo plenamente". Essa escala de verificação de *Likert,* de acordo com Júnior e Costa (2014), consiste em tomar um construto e desenvolver um conjunto de afirmações relacionadas à sua definição, para as quais os respondentes emitirão seu grau de concordância. Nesse caso, é pedido aos sujeitos que manifestem o seu grau de concordância com cada uma das frases numa escala de 1 a 5 pontos.

O questionário foi criado no aplicativo de gerenciamento de pesquisas do *google forms* que facilitou na aplicação e tratamento dos dados, sua aplicação ocorreu no mês de março de 2020. Na aplicação, contou com o auxílio do Departamento de Administração da UFS, mediante envio do link do questionário para o e-mail dos alunos do Curso de Administração, além da impressão do mesmo e aplicação em sala de aula, para que os alunos que não tivessem respondido o questionário através do e-mail pudessem estar contribuindo com suas respostas presencialmente.

3.5 TRATAMENTO DOS DADOS

Do total dos 210 resultados obtidos, foram excluídos inicialmente aqueles que não tinham participado de um estágio supervisionado não obrigatório.

Foram observadas e comparadas as questões que levam à obtenção dos objetivos da pesquisa. Foram gerados gráficos para melhor visualização e comparação dos dados obtidos.

Do total de 24 questões aplicadas no questionário, foram desenvolvidos 20 gráficos, que puderam mostrar os achados da pesquisa para chegar à conclusões sobre a pergunta de pesquisa.

Durante o processo de busca por respostas sobre a pesquisa, buscou-se também comparar algumas das perguntas, com outros estudos que tratam de temas semelhantes, para avaliar em outros casos como se obteve estas respostas e a que conclusões se pôde chegar.

Foi trabalhado com estatística descritiva simples, usando percentual e mediana, estes dados foram tabulados no Excel, por meio de valores absolutos, percentuais e no caso das escalas de Likert, foi usada mediana. Os gráficos foram gerados a partir destas tabulações, para uma melhor visualização.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram recebidas 113 questionários válidos , sabendo que todos os participantes eram alunos do curso de Administração da Universidade Federal de Sergipe, Campus São Cristóvão. Inicialmente foi perguntado se o aluno já havia participado de estágio, de modo que se o mesmo não tivesse participado, não continuaria com a pesquisa, mas se já houvesse participado, seguiria para responder o restante das perguntas.

Como pode ser visto no Gráfico 1, dos 210 participantes, 113 (53,8%) afirmaram que já tinham participado de estágio e 97 (46,2%) pessoas ainda não tinham passado pela experiência do estágio não obrigatório.

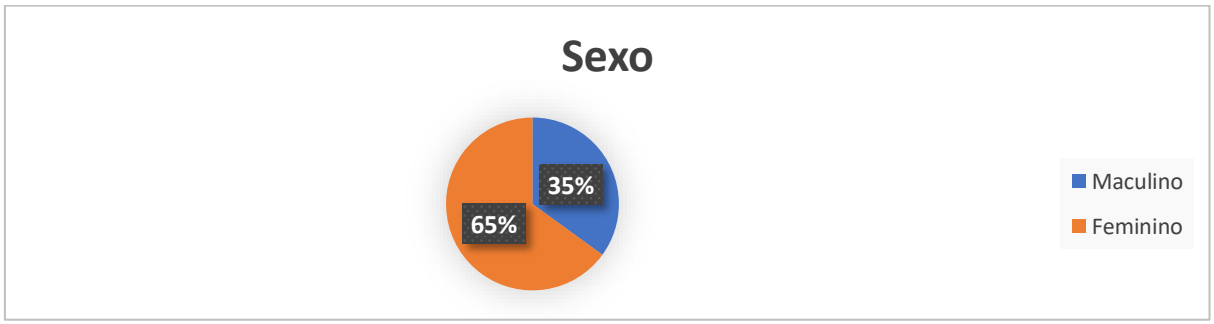
Gráfico 1- Participantes que já tinham feito estágios

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Desse modo, as respostas seguintes foram baseadas nos 113 participantes que já tinham feito estágio, visto que seriam abordados assuntos referentes à prática do trabalho.

Foi traçado o perfil socioeconômico dos participantes, definindo inicialmente o sexo dos mesmos. Das 113 respostas obtidas, 74 (65,5%) eram do sexo feminino e 39 (34,5%) responderam ser do sexo masculino, como pode ser visto no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Disposição de acordo com o sexo



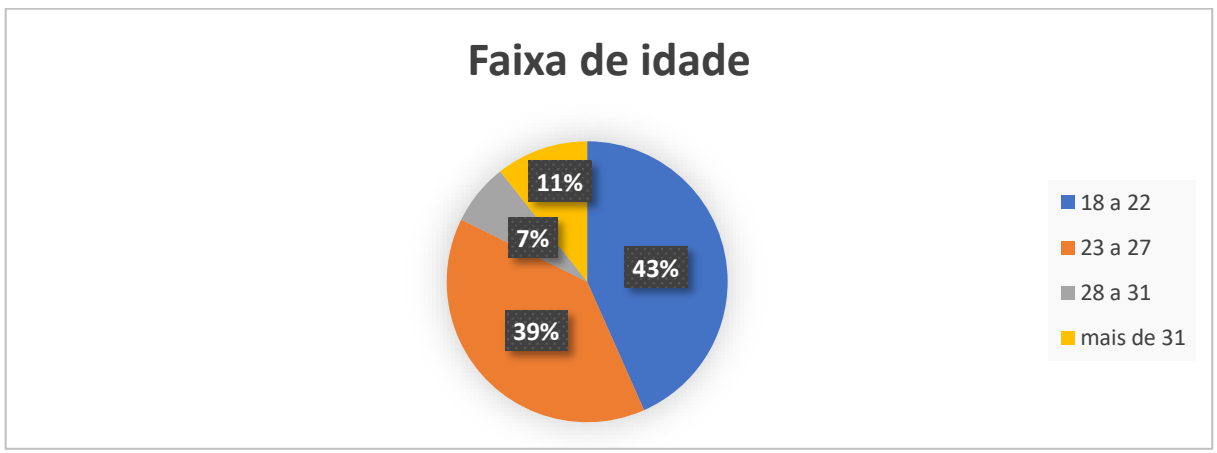
Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Em outro estudo feito com os alunos da Universidade Federal de Rondônia em 20 de fevereiro de 2014, percebeu-se um quadro similar quanto ao sexo predominante entre os alunos, visto que 71,4% dos estudantes eram predominantemente do sexo feminino.

Esta pesquisa em questão foi feita na mesma linha de pensamento, que visava analisar a contribuição dos estágios remunerados para o acadêmico de administração, por isso ao longo do trabalho foi tomada como comparativo para entender fatores relevantes. O estudo foi desenvolvido com bacharelandos em administração da Universidade Federal de Rondônia e como o presente estudo, foram colhidas respostas de questionário a fim de entender a contribuição do estágio no desenvolvimento do aluno por meio da percepção dos discentes.

Também foi possível identificar a média de idade dos participantes que já haviam participado de algum estágio, dos quais, 49 (43,4%) participantes tinham entre 18 e 22 anos, 44 (38,9%) tinham entre 23 e 27 anos, 8 (7,1%) respondeu ter entre 28 e 31 anos e 12 (10,6%) afirmaram ter mais que 31 anos. Os resultados podem ser vistos no Gráfico 3.

Gráfico 3- Faixa de idade dos participantes

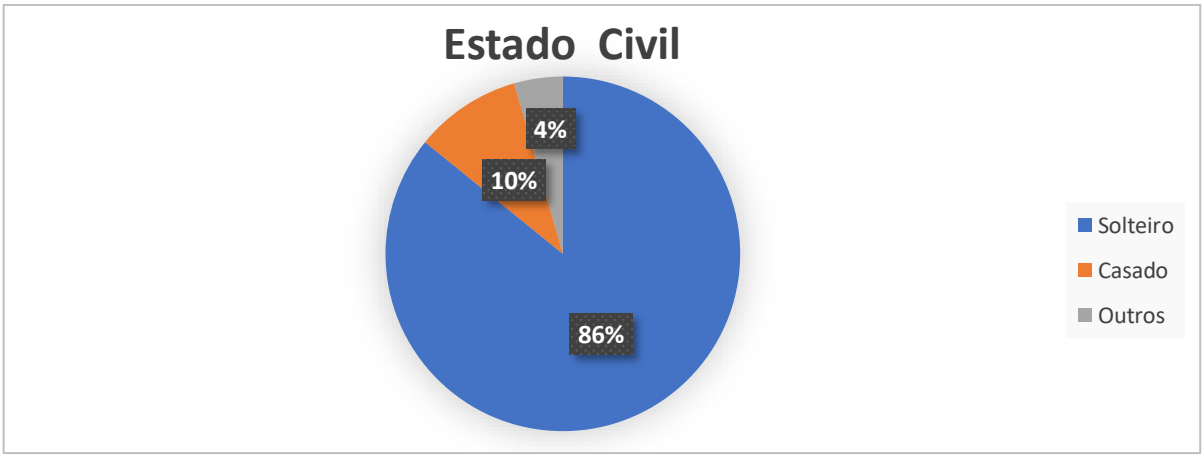


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

A idade dos alunos da Pesquisa feita em Rondônia 2014 se mostrou próxima da pesquisa atual, sendo 21 anos a idade média e no presente estudo o maior índice foi dos alunos entre 19 e 22 anos.

Em referência ao estado civil dos participantes, 97 (85,8%) deles afirmaram ser solteiros, 11 (9,7%) eram casados e 5 (4,4%) responderam a opção outros, como pode ser visto do Gráfico 4.

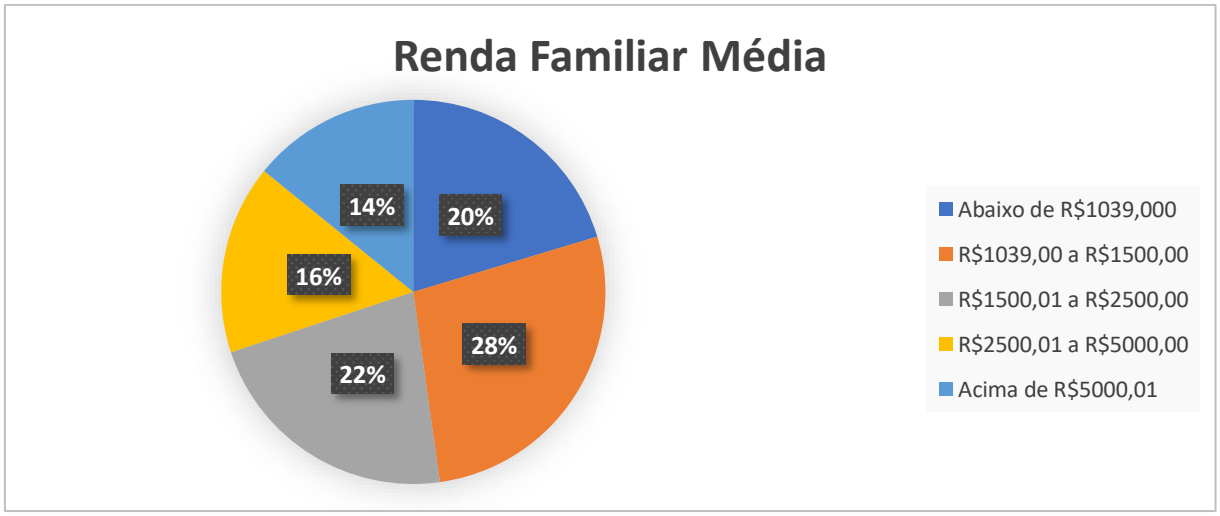
Gráfico 4 - Estado Civil dos participantes



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Também foi aferida a renda familiar média de cada participante, de modo que 31 (27,5%) afirmaram que a renda familiar fica entre R$1039,00 e R$1500,00. Logo após, com 25 (22,1%) participantes, a média ficou entre R$1500,01 e R$2500,00. Todos os resultados podem ser vistos no Gráfico 5.

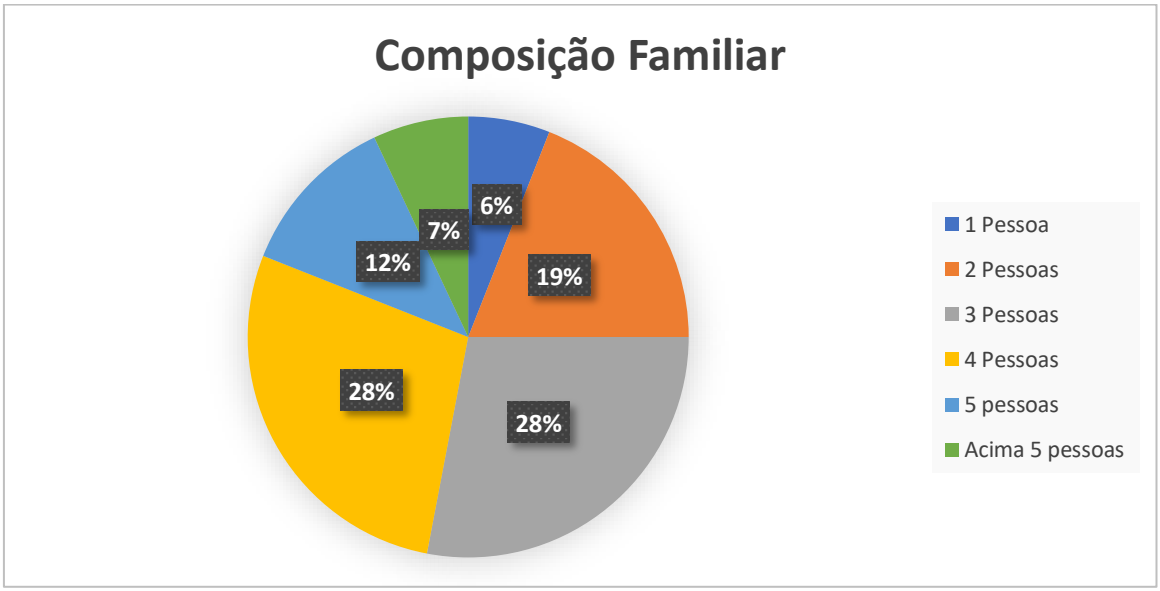
Gráfico 5- Renda Familiar dos Participantes



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Perguntou-se como era composta a família dos participantes do estágio, buscando entender quantas pessoas moravam na casa. Foi possível apurar que a maior prevalência era de pessoas em que na residência moravam 3 ou 4 pessoas, com 28% do total cada uma, tendo 31 marcações cada uma das respostas, seguido daqueles que na composição familiar correspondia a 2 pessoas, com representação de 21 respostas, que equivale a 19% do total, como pode ser visto no Gráfico 6. As demais respostas equivaleram a 25% do total.

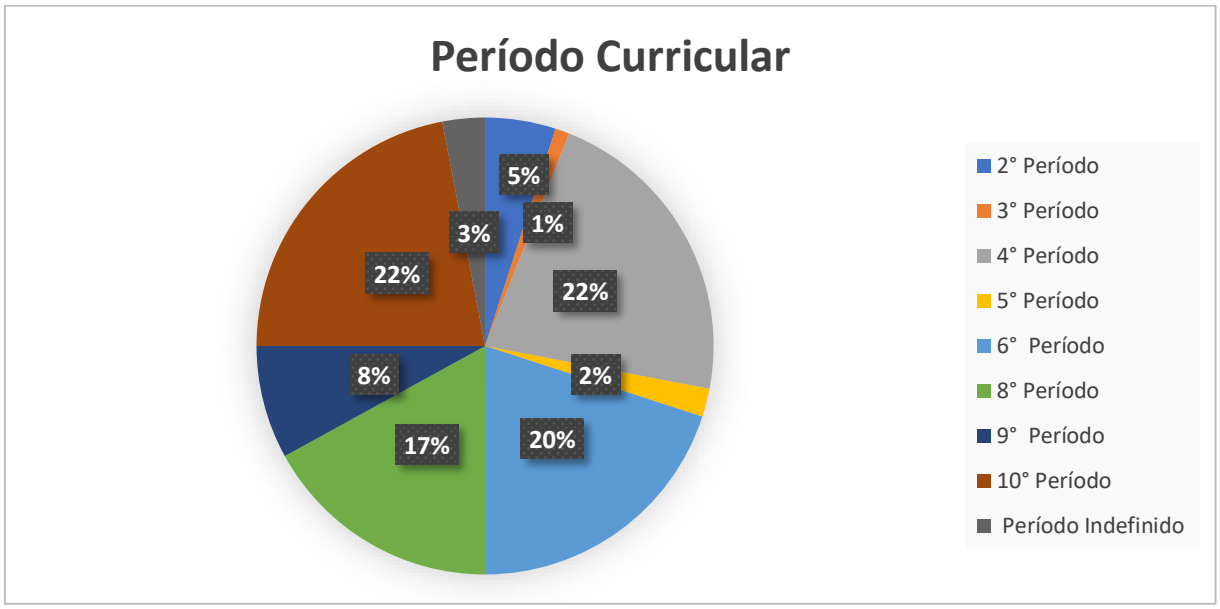
Gráfico 6- Composição Familiar dos Estagiários



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Também foi aferido em que período curricular os estudantes estavam durante a participação da pesquisa, de modo que foi percebido que os períodos predominantes nas respostas foram de modo igual, com 25 (22%) resposta cada um o 4° e 10° períodos, seguidos pelo 6° período com 22 (20%) participantes e o 8° período com 19 (17%) dos alunos. Os demais períodos somados obtiveram 19% das respostas, como pode ser visto no Gráfico 7. Visto que não se obteve respostas para o 7° Período.

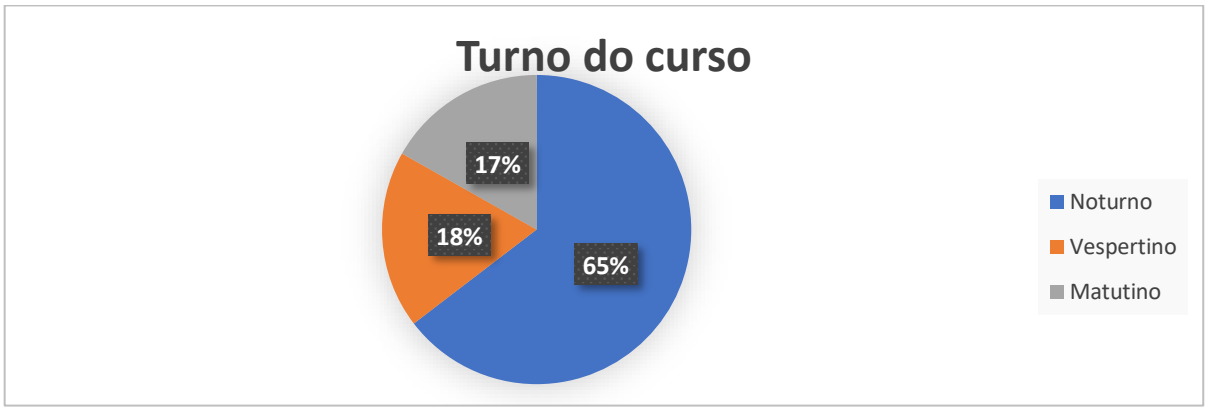
Gráfico 7- Período curricular dos participantes



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

O questionário aplicado também aferiu informações acadêmicas dos participantes, como o turno que cada um estaria cursando na universidade. Obteve-se como resultado, que 73 (64,6%) responderam que a modalidade era noturna, 21 (18,6%) estudam no período vespertino e 19 (16,8%) no período da manhã, como pode ser visto no Gráfico 08.

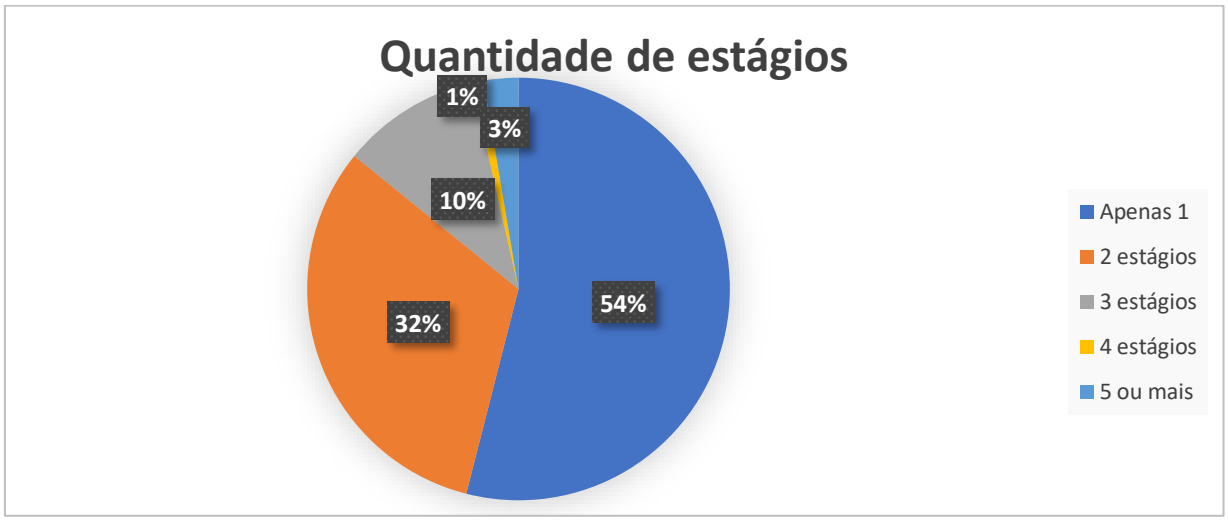
Gráfico 8 -Turno em que os participantes de estágio estudam



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Também foi perguntado sobre quantos estágios o aluno tinha participado, durante a sua graduação. Percebeu-se que 61 (54%) tinham participado de apenas um estágio, enquanto 36 (32%) tiveram a experiência de dois estágios, 12 (10,5%) participaram de três estágios, 1 (0,9%) esteve em um estágio e 3 (2,7%), participaram de 5 ou mais estágios. Os resultados estão representados no Gráfico 09.

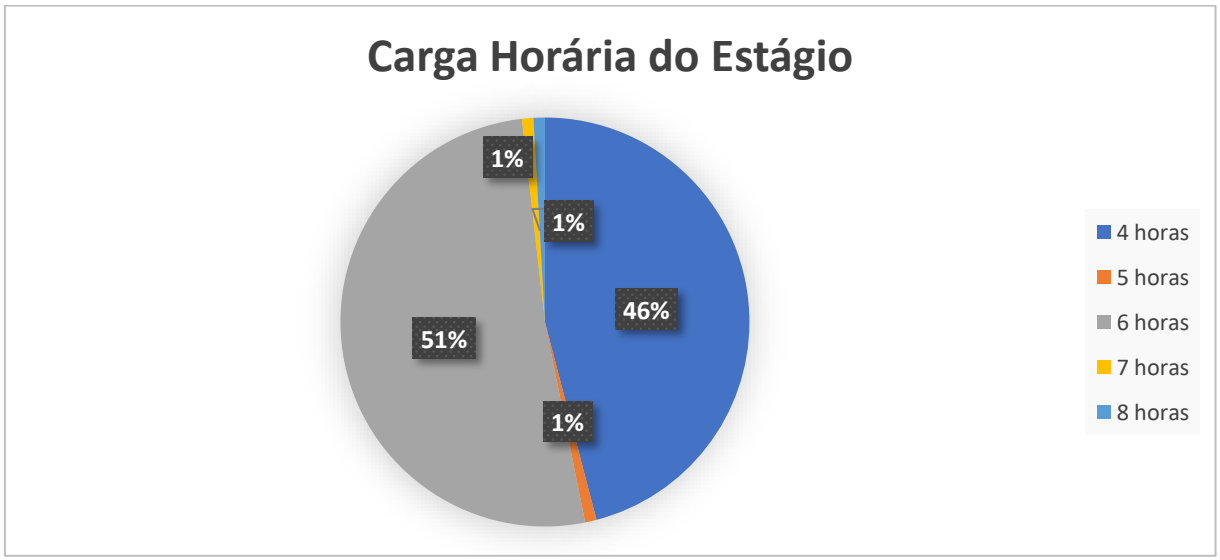
Gráfico 9 - Quantidade de participações em estágios não obrigatórios



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Outra pergunta que buscou entender o funcionamento do estágio, foi a carga horária diária estagiada, a grande maioria dos estagiários participavam dos regimes de 6 horas ou 4 horas diárias, sendo respectivamente 57 (51%) e 51 (46%) participantes cada, as opções de 5 horas, 7 horas e 8 horas tiveram apenas 1 marcação cada. As respostas podem ser observadas no Gráfico 10. Vale ressaltar que de acordo com a Lei 11.788/2008 a distribuição da carga horária na jornada de estágio permitida é de 20 a 30 horas/semanais e deverá constar no contrato assinado que é auditado pelo Tribunal de Contas do Estado (TCE).

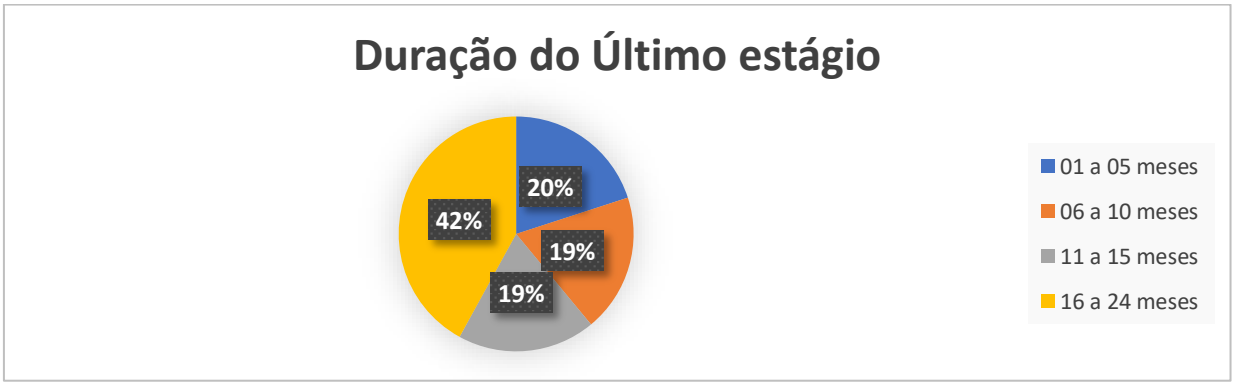
Gráfico 10 - Carga Horária do Estágio



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Buscou-se também aferir a duração dos estágios entre os participantes da pesquisa em questão, de modo que se teve como resultado que 47 (41,6%) permaneceram no estágio por um período de 16 meses a 24 meses, 23 (20,4%) ficaram apenas de 1 a 5 meses no estágio, 22 (19,5%) dos participantes informaram que permaneceram de 11 a 15 meses na função e 21 (18,6%) obtiveram esta experiência no período de 6 a 10 meses, como pode ser visto no Gráfico 11.

Gráfico 11- Duração do último estágio

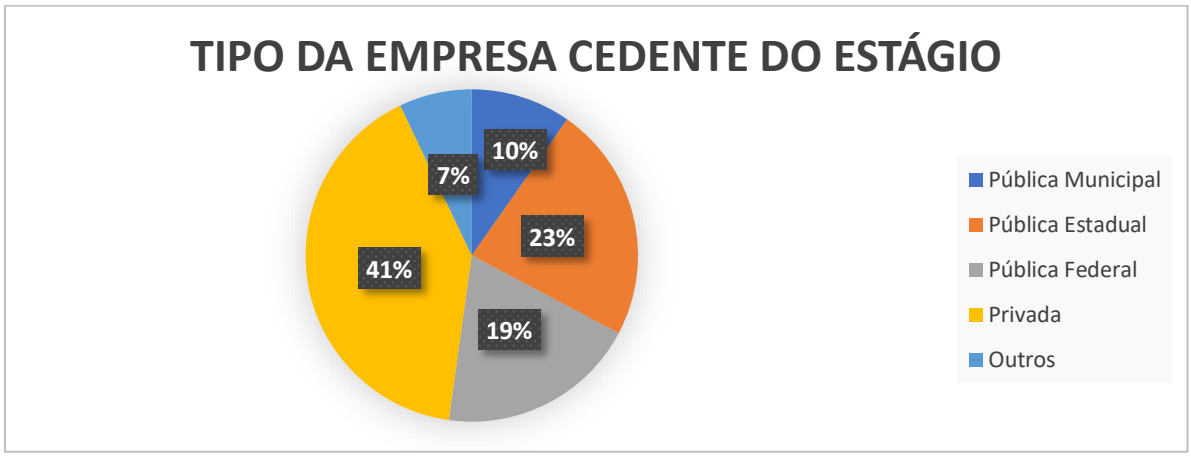


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Dentre os estudantes que fizeram estágio, foi perguntado o tipo de empresa que atuaram. A maior incidência foram as empresas classificadas como privadas, com 47 (41,5%) participantes, seguido por aqueles que estagiaram em empresas públicas estaduais, que foram 26 (23%) indivíduos. Aqueles que atuaram em empresas públicas federais foram 22 (19%) pessoas. Os estagiários que tiveram a experiência em empresas públicas municipais foram de 11 (10%) pessoas e o restante de 8 (7%) atuaram em outros tipos de empresas, como atividades filantrópicas e de economia mista. Os resultados podem ser vistos no Gráfico 12.

Ao fazer comparativo com a pesquisa realizada em Rondônia, dos tipos de empresa em que era realizado o estágio, percebeu-se que a predominância era de empresas públicas, sem fazer distinção entre municipal, estadual e federal, representavam o maior quantitativo, tendo 52% das ocorrências, enquanto no presente estudo estas empresas juntas somam exatamente o mesmo percentual.

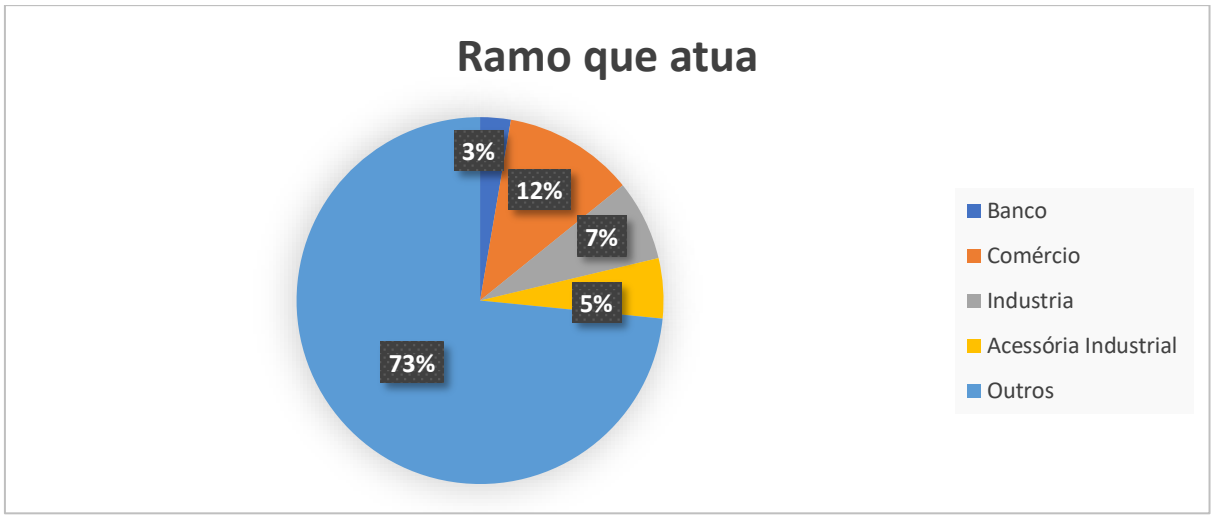
Gráfico 12 - Tipo de empresa em que estagiou



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Como pode ser observado no gráfico 13 , (73,0%) das empresas cedentes do estágio atuam no ramo da educação,saúde,serviços,órgão público ,fábrica, agricultura e assistência social ,descrito no gráfico como outros ,seguido de (11,6%) das respostas apontadas para comércio

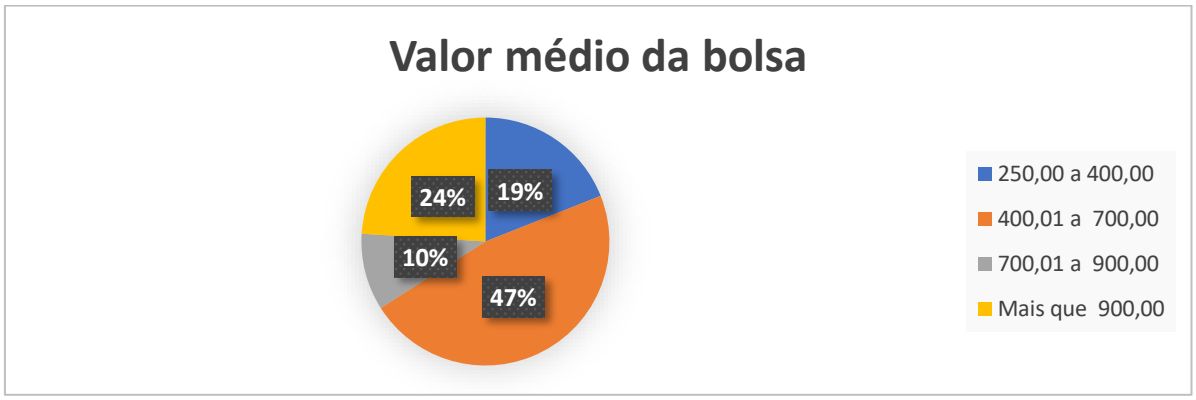
Gráfico 13- Ramo que atua a empresa que estagiou



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Além do ramo que atua a empresa, buscou-se saber o valor médio recebido pelo estágio, percebeu-se que quase metade dos indivíduos que estagiaram recebiam entre R$400,01 até R$ 700,00, totalizando 53 (46,9%) participantes. Seguido de 27 (23,9%) estagiários que recebiam mais que R$ 900,00. Foi visto que 22 (19,5%) participantes recebiam valores entre R$ 250,00 e R$400,00 e aqueles que ganhavam entre R$700,01 e R$900,00 foram 11 (9,7%) pessoas, como pode ser visto no gráfico 14.

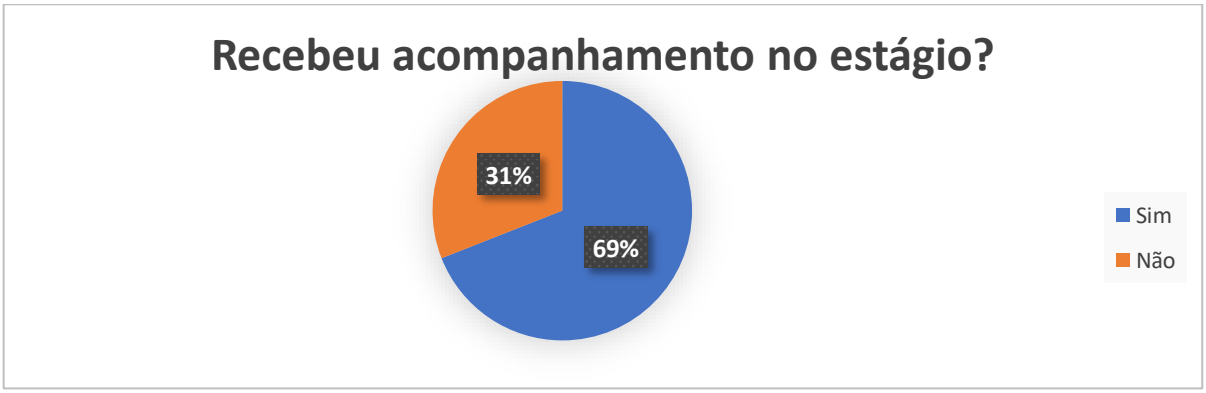
Gráfico 14 - Valor médio da bolsa



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Na pergunta 16 do questionário foi perguntado se durante o período do estágio, as empresas realizavam acompanhamento das atividades dos estagiários e obteve-se a resposta de que 78 (69%) participantes receberam acompanhamento das atividades executadas, já o restante de 35 (31%) pessoas não tiveram este acompanhamento e desenvolviam suas atividades autonomamente dentro da empresa, conforme o Gráfico 15.

Gráfico 15 - Recebimento ou não de acompanhamento nos estágios

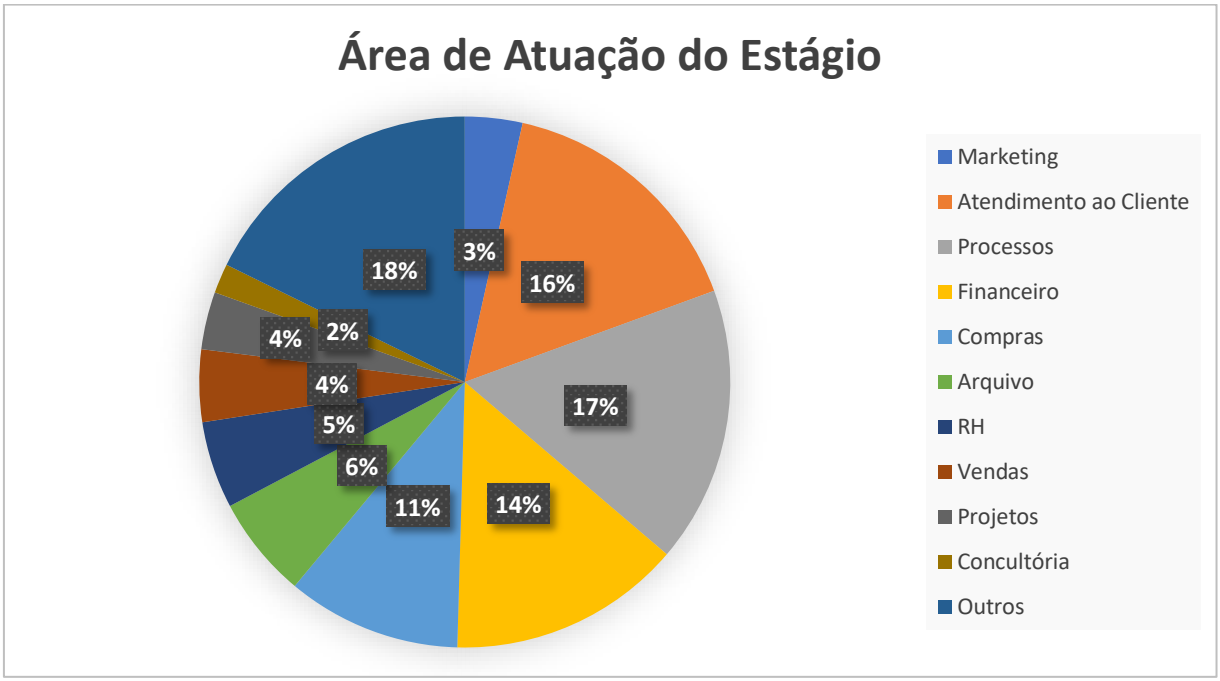


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Foi procurado entender quais são as principais áreas de atuação durante o período de estágio.

Foi mensurado que 18% dos participantes responderam outros, dentre as opções presentes no questionário, correspondendo (infraestrutura, consultoria, secretariado, logística, jurídico, licitação, almoxarifado). Seguido de 17% para processos e 16% para atendimento ao cliente como pode ser observado no gráfico 16.

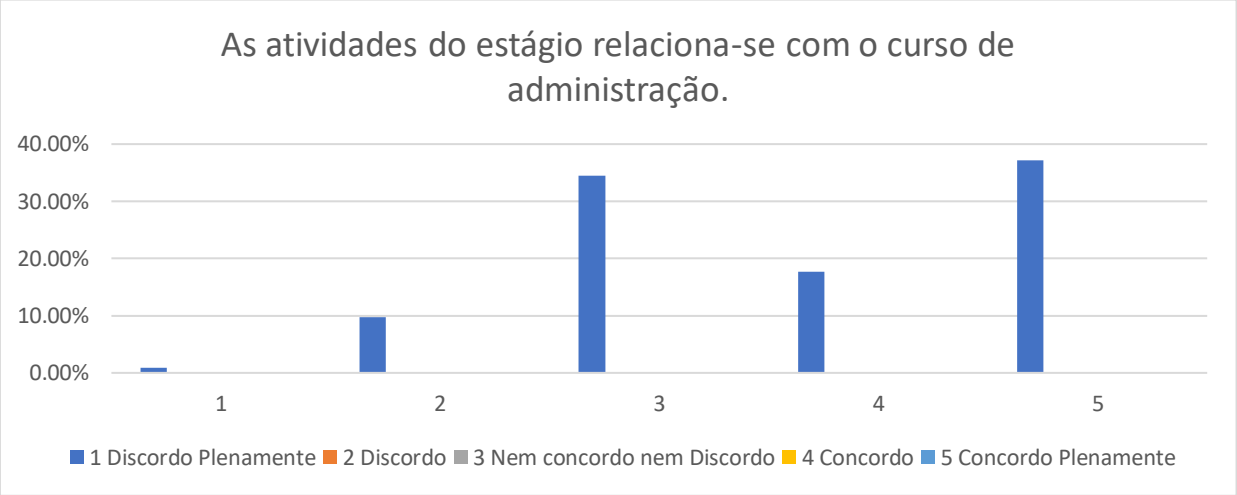
Gráfico 16- Área de atuação do Estágio



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Perguntou-se também se o estágio exercido teria ligação direta com aquilo que se aprendeu durante o curso de administração, adotando uma escala de valores inteiros variantes de 1 a 5. Dos 113 que responderam ao questionário, 42 (37,2%) marcaram a opção 5 concordando plenamente que o aprendido no curso tem máxima ligação com o que é aprendido no estágio, seguido de 39 (34,5%) pessoas que marcaram a opção 3, sendo esta a opção mediana entre as possibilidades, pois nem concordam nem discordam e 20 (17,7%) assinalaram a opção 4 e 11 (9,7%) escolheram a opção 2. O gráfico 17 apresenta as informações.

Gráfico 17- Relação entre o aprendido na Universidade e o aplicado no estágio



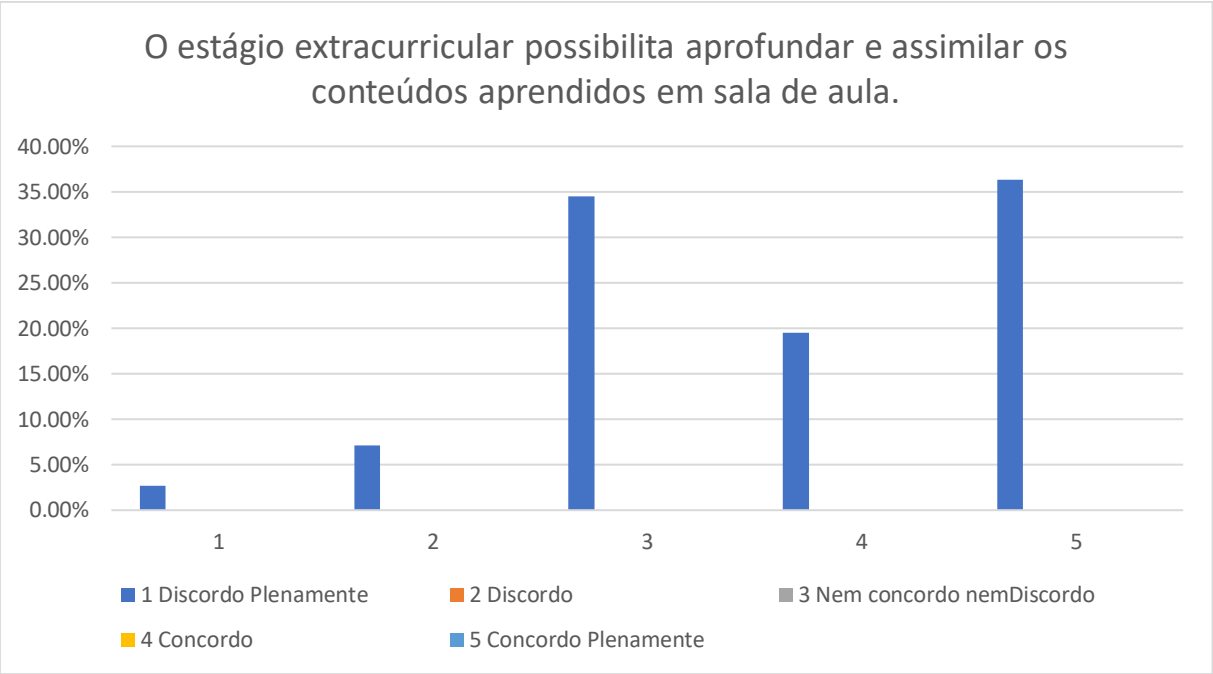
Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Na pesquisa tomada para comparação, que foi realizada em Rondônia perguntou-se se a atuação no estágio estava de acordo com o que se aprendeu durante a graduação, ou seja, se havia uma proximidade entre teoria e prática. As respostas de que a proximidade era boa ou ótima totalizaram 95% das respostas dos alunos, diferentemente da presente pesquisa que obteve aproximadamente 55% de marcações nas duas opções que representavam esta proximidade entre bom e ótimo.

Fazendo relação com a pergunta anterior, foi indagado se as práticas do estágio proporcionavam um aprofundamento e assimilação do que foi aprendido na sala de aula e percebe-se que foi obtido resultado semelhante à pergunta anterior. Utilizando a mesma escala de 1 a 5, em que 1 corresponde a muito pouco aprofundamento e 5 a grande aprofundamento.

Das respostas coletadas, 41 (36,3%) afirmaram que o estágio proporcionava grande aprofundamento e assimilação dos conteúdos, marcando a opção 5. 39 (34,5%) indivíduos fizeram a marcação da opção 3, representando uma média entre o mínimo e o máximo de aprofundamento. 22 (19,5%) afirmaram boa absorção, marcando a opção 4, enquanto 8 (7,1%) marcaram a opção 2. Por fim, 3 (2,7%) respondentes marcaram a opção 1, sendo de muito pouco aproveitamento do estágio para aprofundar o que se aprendeu no curso, conforme Gráfico 18.

Gráfico 18 - Contribuição do estágio para aprofundar os conhecimentos.



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

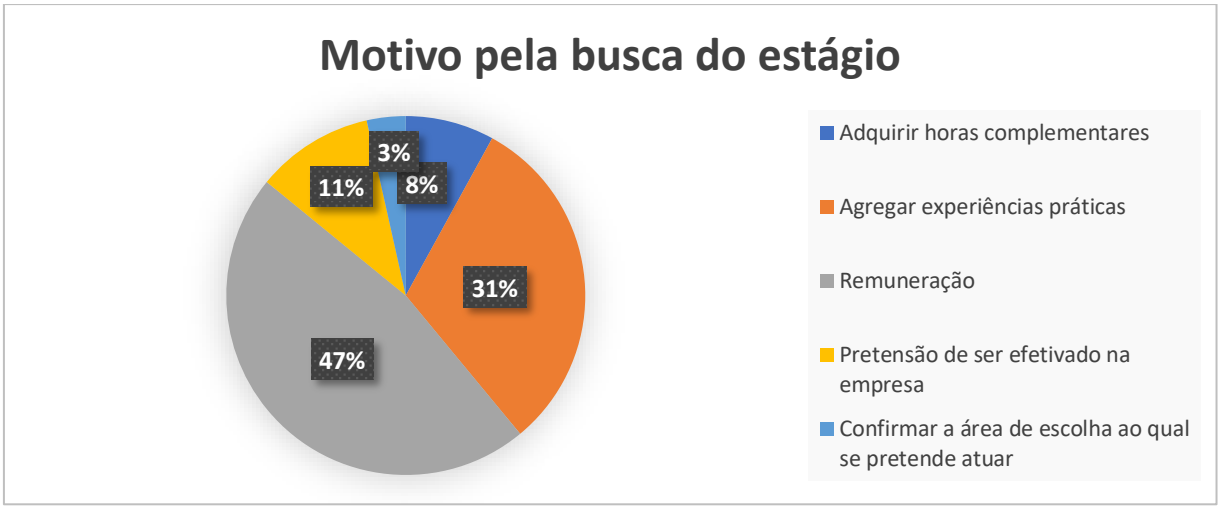
Buscou-se entender o grau de aplicação da teoria aprendida na sala de aula, durante a prática nos estágios. Para tanto, os estudantes tinham como opção se a aplicação era alta, média, baixa ou nenhuma. Obteve-se como resultado que 63 (55,8%) estudantes marcaram a opção correspondente a média aplicação da teoria na prática, seguido de 33 (29,2%) estudantes que acreditam que a aplicação foi baixa. 12 alunos (10,6%) marcaram a opção alta, enquanto 5 (4,4%) afirmaram que a teoria aplicada nos estágios era nenhuma. Os resultados podem ser visualizados no Gráfico 19.

Gráfico 19 - Intensidade de aplicação da teoria aprendida em sala de aula

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Foi questionado o motivo pelo qual o aluno foi impulsionado a buscar e participar de um estágio não obrigatório percebeu-se que 53 (46,9%) foram motivados pela remuneração oferecida pelo estágio, enquanto 35 (31%) indivíduos afirmaram que queriam agregar experiências práticas, 12 (10,6%) marcaram que o principal motivo era a pretensão de ser efetivado na empresa, 9 (8%) tinham como principal objetivo adquirir horas complementares e 4 (3,5%) queriam confirmar a escolha da área que deseja atuar, como pode ser visto no Gráfico 20.

Gráfico 20 - Principal motivação para buscar o estágio

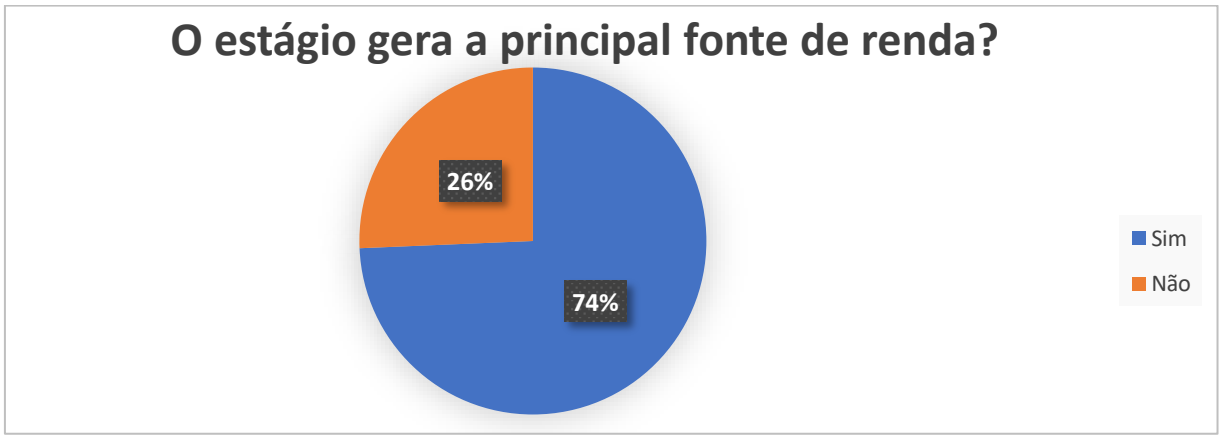


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Sabendo dos motivos para a inserção no estágio remunerado dos participantes da presente pesquisa, buscou-se comparar com as respostas dadas por aqueles que responderam a outra pesquisa, feita na Universidade Federal de Rondônia. Percebeu-se que os principais motivos foram divergentes nas duas pesquisas, visto que a atual demonstrou que quase metade dos indivíduos estava motivada principalmente pela remuneração, enquanto na pesquisa de comparação, apenas 13% demonstrou que o principal motivo era o fator financeiro. Enquanto na pesquisa realizada na Região Norte teve a predominância de 75% das respostas de interesse no estágio por conta do melhor aprendizado oferecido, na presente pesquisa obteve-se 31% relacionado a esta questão. As ordens e as proporções foram mudadas, mas nas duas pesquisas estas foram as duas principais razões para se participar do estágio.

Pensando na motivação financeira sobre participar de um estágio supervisionado, perguntou-se se esta era sua principal remuneração. Dos 113 participantes, 84 (74,3%) informaram que esta era sua principal remuneração, enquanto 29 (25,7%) não tinham o estágio como fonte de remuneração primária. Os dados podem ser vistos no Gráfico 21.

Gráfico 21- O estágio é a remuneração principal?



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Outra indagação feita aos participantes foi quais habilidades o estágio permitiu que desenvolvesse. Cada participante pôde colocar até 3 habilidades. As que mais apareceram foram Trabalho em Equipe e Iniciativa, com 70 aparições cada uma, Autoconhecimento e Autoconfiança com 57 respostas, flexibilidade com 42 repetições e empatia apareceu 30 vezes. Foram obtidas outras respostas com menor repetição. As principais respostas aparecem abaixo no Gráfico 22.

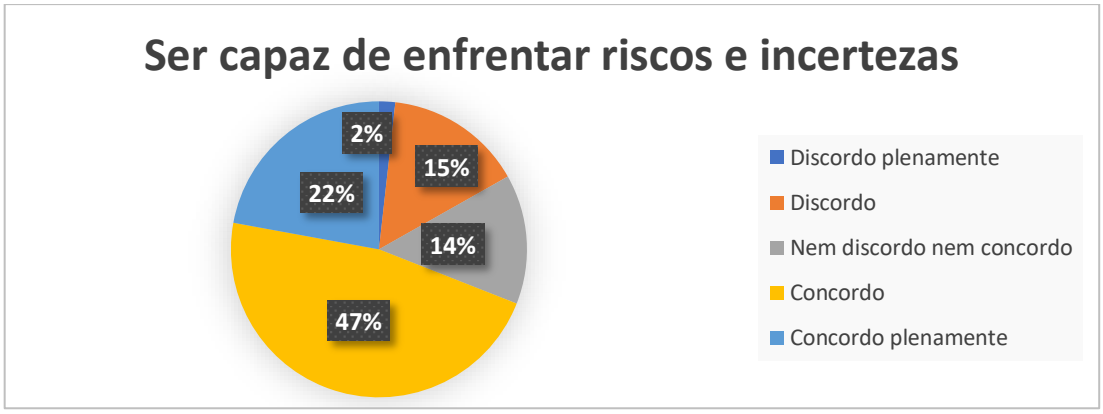
Gráfico 22 -principais habilidades que o estágio permitiu que desenvolvesse

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Para finalizar a pesquisa, buscou-se entender se o estágio supervisionado permite ou permitiu desenvolver algumas capacidades específicas como ser capaz de enfrentar riscos e

incertezas, auxiliar no amadurecimento e se ajuda a perceber a complexidade do contexto organizacional. As respostas podiam variar entre discordo plenamente, discordo, nem concordo nem discordo, concordo ou concordo plenamente. As respostas podem ser observadas nos gráficos 23, 24, 25 e 26.

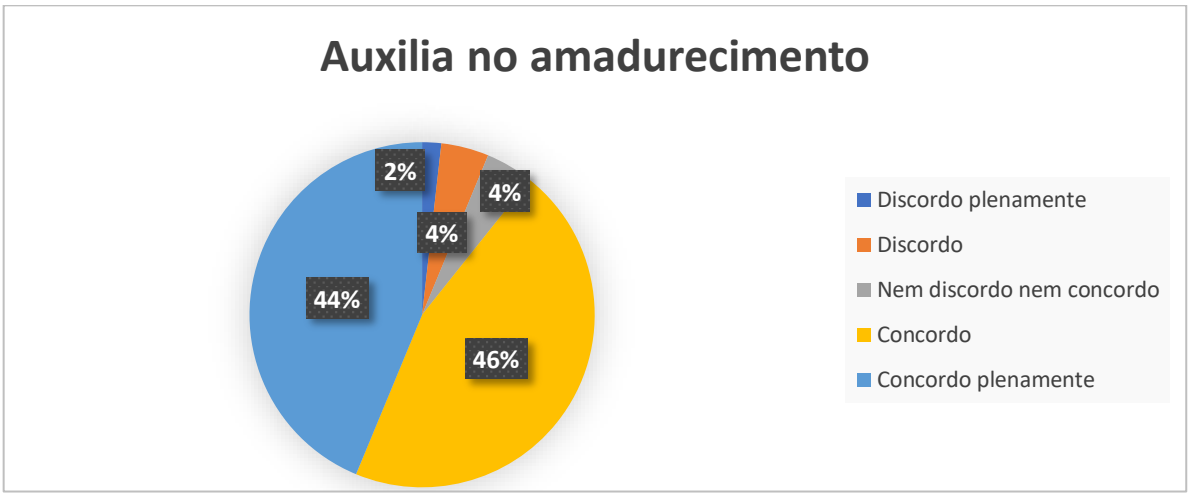
Gráfico 23- O estágio desenvolve a capacidade de enfrentar riscos e incertezas



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Ficou claro que a maior parte dos entrevistados concorda com o desenvolvimento da capacidade de enfrentar os riscos e incertezas, através do estágio, somando quase 70% do total.

Gráfico 24 - O Estágio auxilia no amadurecimento

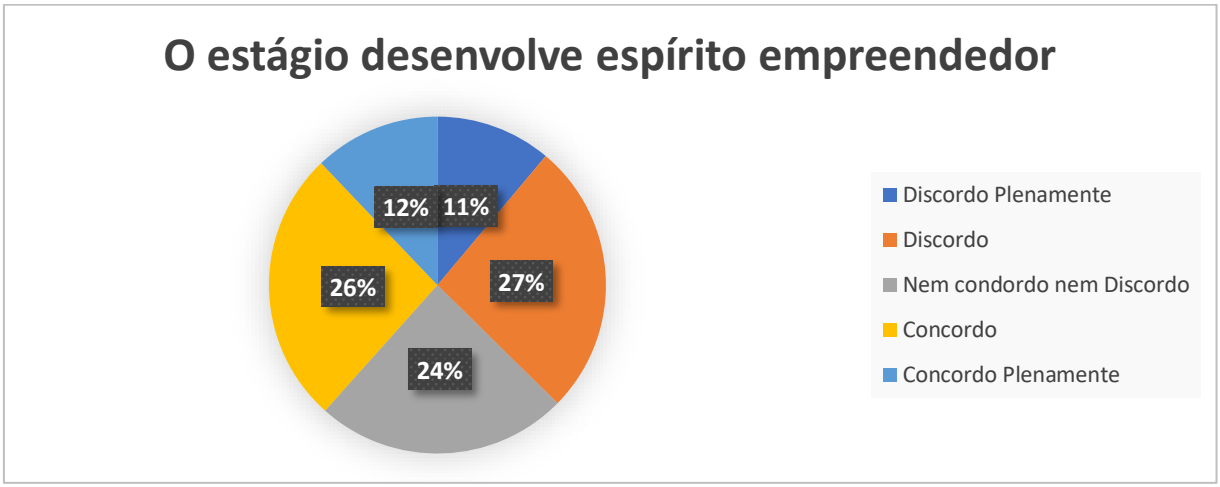


Fonte: Dados da pesquisa (2020)

De maneira análoga à questão anterior, foi percebido que a maior parte dos participantes concordam que o estágio proporciona amadurecimento em algum aspecto. Somando os que responderam “Concordo” e “Concordo plenamente” chega-se a 90% do total.

Buscou entender se o estágio desenvolve nos alunos um espírito empreendedor, e de acordo com o gráfico 25, as respostas ficaram bastante similar entre concordo e discordo sendo que 27% dos participantes discorda que o estágio desenvolva espirito empreendedor, já 26 % dos participantes concordam.

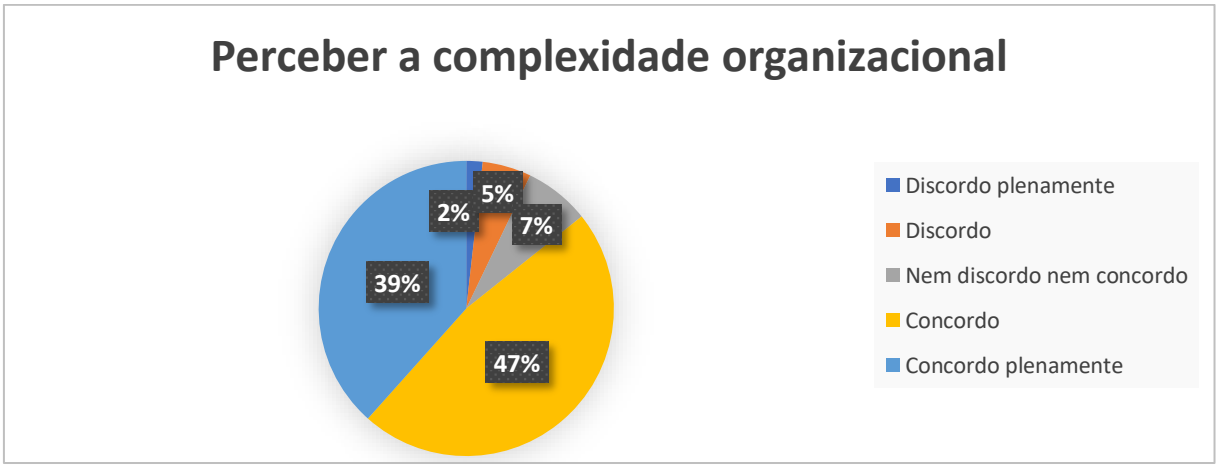
Gráfico 25 - O Estágio desenvolve espírito empreendedor



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Foi perguntado também se o estágio ajuda ao aluno a perceber a complexidade do sistema organizacional e obteve-se a resposta de que 86% do total marcaram a opção “Concordo” ou “Concordo plenamente”.

Gráfico 26 - O Estágio auxilia a perceber a complexidade do contexto organizacional



Fonte: Dados da pesquisa (2020)

5. CONCLUSÃO

O propósito da construção do presente trabalho foi verificar as contribuições dos estágios não obrigatórios para a formação acadêmica e profissional dos estudantes de Administração da Universidade Federal de Sergipe (UFS), Campus São Cristóvão, baseado na percepção do estudante. Para isso, foi feito o levantamento do perfil socioeconômico, identificando os critérios de busca por um estágio e verificou-se a realidade da aplicação prática do que foi aprendido na Universidade. Desse modo, o presente trabalho se torna importante fonte acadêmica para o entendimento das contribuições desta modalidade de estágio para a vida dos estudantes, visto que buscou-se entender através da visão dos próprios estudantes estas contribuições.

5.1 RESPONDEDO AS QUESTÕES DE PESQUISA

1. Qual o perfil dos alunos do curso de Administração da UFS no Campus São Cristóvão que já desenvolveu ou desenvolve atividades em estágio curricular não obrigatório?

Com base na análise dos dados percebeu-se que a maior prevalência dos alunos já tinha feito estágio era do sexo feminino, idade entre 18 a 27 anos, com renda familiar que não passava de dois salários-mínimos e meio e 86% dos alunos afirmaram ser solteiros. Entretanto ao comparar com a pesquisa realizada em Rondônia no ano de 2014, ficou claro que este tipo de estágio é procurado principalmente por jovens, por ser uma prevalência entre as duas pesquisas de épocas e locais diferentes, principalmente próximo dos 21 anos.

Além disso, em sua grande maioria, estudam no turno noturno, tendo em vista que a maior parte dos estágios inviabiliza a realização do curso durante o dia.

2. O estágio não obrigatório possibilita a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no curso?

De acordo com a pesquisa de 113 que responderam ao questionário, 37,2% concordaram plenamente que as atividades de estágio se relacionam com o curso de administração e que as práticas do estágio proporcionavam uma assimilação do que foi aprendido durante o período de estudos na Universidade e consequentemente tem a possibilidade de tornar o profissional mais eficiente, porém o grau de aplicação dessa teoria aprendida na sala de aula, apesar de possuir, ainda é considerada mediana com 55,8%.

A maioria dos participantes recebeu acompanhamento de responsáveis para a prática de atividades relacionadas à sua área, o que resulta em um aprendizado estruturado.

Portanto, o estágio serve para aprimorar o que foi aprendido durante o período de estudos na Universidade e consequentemente tem a possibilidade de tornar o profissional mais eficiente.

3. Quais os principais critérios na busca de um estágio não obrigatório?

A remuneração é o principal critério pela busca do estágio com 46,9% das respostas seguida pela necessidade de obtenção de experiências práticas. Sendo pouco percebida a motivação de ser efetivado na empresa, adquirir horas complementares ou confirmar se esta seria a área de atuação profissional correta. Percebeu-se também que grande parte dos participantes tem a remuneração do estágio como principal fonte de renda. Tais achados, ao comparar com um estudo realizado por alunos da Universidade Federal de Rondônia, percebeu-se que os principais motivos foram divergentes nas duas pesquisas, visto que a atual demonstrou que quase metade dos indivíduos estavam motivados principalmente pela remuneração, enquanto na pesquisa de comparação, apenas 13% demonstrou que o principal motivo era o fator financeiro. Já em estudo realizado em 2007 por alunos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), – João Pessoa no que se trata ao motivo principal que levou os estagiários a procurarem um estágio, se mostrou familiar aos resultados da pesquisa realizada em Rondônia, pois 72,8% deles afirmaram que tal procura deve-se ao fator de adquirir experiência profissional, seguido 13,6% por necessidades financeiras,9,1% desejo de aplicar a teoria aprendida em sala de aula e 4,5 % pela experiência profissional, ficando assim dispare o resultado encontrado na presente pesquisa, em que a maior motivação foi o fator financeiro.

4. Quais as principais habilidades desenvolvidas pelos alunos de administração da UFS no estágio não obrigatório?

As principais habilidades desenvolvidas foram: Ser capaz de enfrentar riscos e incerteza; favorecimento no amadurecimento; entender mais sobre a complexidade do contexto organizacional da empresa. Ficou claro nos três fatores que a maioria dos estagiários acreditam que o estágio ajuda a desenvolver estas habilidades, podendo concluir então, que este processo de aprendizado na prática, não obrigatória, tem uma grande influência nestes requisitos que

serão utilizados durante a carreira e que também os estudantes conseguem desenvolver outras ferramentas comportamentais necessárias, tais como trabalhar em equipe, iniciativa, autoconhecimento, autoconfiança ,flexibilidade e empatia, como foi percebido nas respostas do questionário.

5. Quais as principais contribuições dos estágios curriculares não obrigatório na formação acadêmica dos alunos do curso de Administração da UFS?

O estágio não obrigatório proporciona aos discente o seu primeiro contato com o mercado de trabalho, correlacionando assim a teoria com a prática, podendo formar uma rede de contatos, além de possibilitar um tempo de experiência profissional. Auxilia no desenvolvimento de habilidades e da capacidade de enfrentar os riscos e incertezas, proporciona amadurecimento, ajuda ao aluno a perceber a complexidade do sistema organizacional.

5.2 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

Diante de tudo que foi pesquisado, levantado e aferido, é possível concluir que o estágio não obrigatório é de suma importância para a formação acadêmica e profissional dos alunos, pois proporciona aos discente o seu primeiro contato com o mercado de trabalho, correlacionando assim a teoria com a prática, podendo formar uma rede de contatos, além de possibilitar um tempo de experiência profissional.

Entretanto torna-se importante propor algumas sugestões para que venha a ser aprimorado o estágio:

- A universidade juntamente com o apoio da central de estágio deve acompanhar o desenvolvimento da prática do estágio desde seu início, sendo que todos os envolvidos devem ser orientados sobre suas respectivas funções, e principalmente condizentes com a lei e o termo de compromisso.
- Propor que o estágio fizesse parte da grade curricular do curso de administração como obrigatório como acontece em outros cursos, pois assim os alunos poderiam adquirir experiência enquanto está estudando.

O presente trabalho se limita a respostas de alunos da Universidade Federal de Sergipe, do curso de Administração de Empresas, podendo haver divergências com estudantes de Administração de outras instituições no estado, assim como de outros estados e com outros cursos que podem promover também uma experiência de estágio. Deixa-se como sugestão o desenvolvimento de outras pesquisas sobre o assunto, para comparação entre os resultados da presente pesquisa e outras posteriormente feitas.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lúcia Silva; SILVA, Elisangela Medeiros. **Pontos positivos e negativos do estágio na formação profissional dos estudantes de Ciências Contábeis da cidade de Caruaru-Pe**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Rio de Janeiro, *Anais.*

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de SCAICO, Oswaldo; FERRAZ, Sônia Ferreira; SALEM, Ione Macêdo de Medeiros et al. **Pesquisa Nacional sobre o Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador** - Brasília: Conselho Federal de Administração - CFA, 2004.< http://www.cra-ba.org.br/Adm/FCKimagens/Pesquisa%20Perfil%20do%20ADM/pesquisa2003.pdf>.**Acesso** em 03 de abril de 2019.

ANGRAD – **Associação nacional dos Cursos de Graduação em Administração.** Pesquisa Nacional Sistema CFA/CRAs. Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrado. 2011.

ARMÉNIO,Rego;CUNHA,Miguel Pina ;GOMES. Jorge F.S;MARQUES,Carlos Alves;CABRAL-CARDOSO,Carlos.**Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano**. Lisboa: Edições Sílabo (3ª edição),2015.

ARRUDA, Maria da Conceição Calmon; MARTELETO, Regina Maria; SOUZA, Donaldo Belo.**Educação, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais: o bibliotecário em questão**. vol.29 no.3 Brasília Sept./Dec. 2000.Disponivel em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010019652000000300002&script=sci_arttext&tlng=pt>.Acesso em 01 de Fevereiro de 2021.

BARROS, Aidil Jesus da Silva; LEHFELD, Neide aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia: um guia para a iniciação cientifica**. 3 ed. São Paulo: Makron Books, 2007.

BARROS, M. F.; LIMONGI, A. C**. O estagiário de Administração nas organizações brasileiras: Um Estudo Comparativo entre a Visão do Aluno e das Empresas**.2003. **Disponível em**:<http://www.ead.fea.usp.br/Semead/7semead/paginas/RH_completo.html>. **Acesso em:** 03 setembro 2018.

BORGES, Livia de oliveira, YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. **O mundo do trabalho**. Porto Alegre:Ed.Artmed,2004.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **O que é educação.** São Paulo: Brasiliense, 2007. (Coleção primeiros passos; 20)

BRINKHUS, Nicole. **Análise da influência da nova lei dos estágios, em relação á atual prática, na experiência profissional dos estagiários da Unisinos**. São Leopoldo:Unisinos, 2008.Trabalho de conclusão de curso.

BURIOLLA, Marta A. **O Estágio Supervisionado**. São Paulo: Cortez, 1999.

CARPANÊS, P. H. **Universitários se preocupam cada vez mais com o mercado de trabalho**. Juiz de fora, 2010.Disponível em:< https://juizdeforaonline.wordpress.com/2010/09/23/universitarios-se-preocupam-cada-vez-mais-com-o-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 01 fevereiro 2021.

CARVALHO, J. R. M. SILVA, M.; HOLANDA, F. M. A. **Perspectivas dos formandos em relação ao mercado de trabalho de IES pública no estado do rio grande do norte.** Rio de Janeiro, 2006.

CASTRO, C. M. **Estrutura e apresentação de publicações científicas**. São Paulo: McGraw-Hill, 1976.

CATANI, A. M; OLIVEIRA, J. F. **A educação superior**. In: OLIVEIRA, R. P; ADRIÃO, T. (Org.). *Organização do ensino no Brasil: níveis e modalidades na Constituição Federal e na LDB*. 2 ed. São Paulo-SP: Xamã, 2007, p. 73-84.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da Administração**. 5.ª edição, São Paulo: Ed. Makron Books,1997.

_____. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **Princípios da Administração – O Essencial em Teoria Geral da Administração.** 1º edição. Rio de Janeiro: Ed. Elsevier – Campus, 2006.

COLOMBO, I. M;BALLÃO, C. M.. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em Revista** ,Curitiba, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014. Editora UFPR, 2014.Disponível em < https://www.scielo.br/pdf/er/n53/11.pdf> Acesso 02 de Fevereiro de 2021.

CUNHA L.A. **A universidade temporã**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1986. 6.

_____ **A expansão do ensino superior: causas e consequências.** Debate & Crítica 1975; 5: 27-58, São Paulo:Hucitec.

DESLAURIERS J. P. **Recherche qualitative: guide pratique**. Québec (Ca): McGrawHill, Éditeurs, 1991.

DRUCKER, Peter. **Sociedade de pós-capitalista**. 6. ed. São Paulo : Pioneira, 1997.

_____. **Prática da Administração de empresas.** São Paulo: Pioneira, 1998.

_____.**Administrando em Tempos de Grandes Mudanças.** São Paulo: Pioneira, 1999.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FLEURY, Maria Tereza Leme;FLEURY,Afonso. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências**. Campus. São Paulo. 2000.

FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda. **Gestão estratégica do conhecimento** – Integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2001.

GARCIA. C. G. **La reforma de la educación superior en Venezuela desde una perspectiva comparada**. *In*: Catani, A - Congresso Internacional de políticas de educação superior na América Latina no limiar do século XXI. Recife, 1997.

_____ **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

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

GOMES, M. T.**As mudanças no mercado de trabalho e o desemprego em presidente prudente/SP-Brasil**. *Revisita eletrónica de Geografia e ciencias sociais*,01 de Agosto de 2002.

GUIMARÃES, P. R.B. **Métodos Quantitativos Estatísticos**. Curitiba: IESDE Brasil,2012. Disponível em<http://arquivostp.s3.amazonaws.com/qcursos/livro/LIVRO_metodos_quantitativos_estatisticos_paulo.pdf>. Acesso 18 de out 2020

GREEN, P. C. **Desenvolvendo Competências Consistentes – Como Vincular Sistemas de Recursos Humanos a Estratégias Organizacionais**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro, Ed. Objetiva, 2001.Disponível em < https://houaiss.uol.com.br/corporativo/apps/uol_www/v5-4/html/index.php#0 >Acesso em 02 de Fevereiro 2021.

JÚNIOR, S. D; COSTA, F. J (outubro de 2014). **Mensuração e Escalas de Verificação:uma Análise Compativa das Escalas de Likert e Phrase Completion**. *Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing ,Opinião e Mídia, v.15*, 1-16.

KATZ, R. L**. As habilitações de um administrador eficiente**. São Paulo: Nova Cultural 1986. Coleção Harvard de Administração. Volume 1.

KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. **Administração de Marketing**. 12 ed. São Paulo, Pearson Prentice-Hall, 2006.

LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane P. **Sistemas de informação gerenciais**. 7. Ed. São Paulo: Pearson, 2007.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais** (3a ed.). Porto Alegre: Artmed,2003.

MACEDO, A. R. **Necessidade, oportunidade e mérito**. Folha de S. Paulo, São Paulo, p. 3, 14 mar. 2005.

MACEDO, A. R., Trevisan, L. M., Trevisa, P., & Macedo, C. S. **Educação Superior no Século XXI e a Reforma Universitária Brasileira**. Ensaio:aval.pol.públ.Educ., 13 abr./jun de 2005.

MARTINS, A. C. P. **Ensino superior no Brasil**: **da descoberta aos dias atuais**. São paulo: Acta Cir. Bras, 2002. Disponível em <

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-86502002000900001>. Acesso 02 de Fevereiro 2021.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARX, Karl. **O capital: critica da economia política**. 6. ed. São Paulo: Civilização Brasileira, 1980.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____ .Pesquisa de Marketing.Ed. Compacta São Paulo:Atlas,1996.

MAXIMIANO, A. C. **Teoria Geral da Administração:** Da revolução Urbana à Revolução Digital. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MENDONÇA, A.W.P.C. **A universidade no brasil.**rev.bras.educ, 2000. Disponível em < http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n14/n14a08.pdf> Acesso em 18 de Maio, 2018.

MERIGHI, Cristiane de C;LIMA ,Terezinha Bazé;ALBUQUERQUE,Fabricio Bazé;ORMEDO,Rosana.**Estudos do comportamento da liderança na Cooperativa de Crédito Rural Centro Norte do Mato Grosso do Sul, unidade Chapadão do Sul, como fator de desenvolvimento local**, Campo Grande, v. 14, n. 2, p. 165-176, jul./dez. 2013. Pdf< http://www.scielo.br/pdf/inter/v14n2/a03v14n2.pdf> Acesso em 28 de Setembro , 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**. 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

MONTEIRO, L. **Mercado de trabalho exige novo perfil de profissional, saiba como se atualizar.** São Paulo**.** 2017, Disponível em < https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/04/26/internas_economia865177/mercado-de-trabalho-exige-novo-perfil-de-profissional-saiba-mais.shtml> Acesso 18 de out 2018.

NASCIMENTO, M. D. ALVES, M. B. **Competências do administrador: Um estudo comparativo entre a Percepção da academia e do Mercado.** XII Simpósio de excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET),2015.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Sistemas de informações gerenciais**. 11. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

OLIVEIRA, Alysson André ;LEITE FILHO,Carlos;RODRIGUES,Claudia .**Relações de trabalho em Estágios:Exploração ou Aprendizagem?**.João Pessoa,2007.Disponivel em:< https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/561_561_Relacoes%20de%20Trabalho%20em%20Estagios%20Exploracao%20ou%20Aprendizagem.pdf>.Acesso em 16 de Fevereiro de 2021.

PARASURAMAN, A. **Marketing research. 2**. ed. Addison Wesley Publishing Company, 1991.

PERRENOUD, Philippe**. Avaliação da excelência à regulação das aprendizagens: entre duas lógicas**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

_____. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

PEREIRA,Mariane Lomboim. **O estágio na formação dos alunos do curso de Administração da UFRGS**. Porto Alegre,2013.

PESQUISA NACIONAL SISTEMA CFA/CRAs. **Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador e do Tecnólogo** , 2015.

PINTO,Ana Cristina Cruz. **O Ensino superior no Brasil:Uma Digressão Histórica.** Núcleo doConhecimento,2017.Disponível:<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/ensino-superior-no-brasil>.Acesso em 31 de Janeiro,2021.

POLIDORI,M.M.; MARINHO-ARAUJO, C.M.;BARREYRO, G.B. **SINAES: perspectivas e desafios na avaliação da educação superior brasileira.** 2006, vol.14, n.53, pp.425-436. Disponível:< http://www.scielo.br> .Acesso em 24 de Fevereiro,2019.

RICHARDSON. Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**.3.ed.São Paulo:Atlas,1999.

RIOS, Leandro Pereira.. **Análise da Contribuição do Estágio Remunerado na Formação do Acadêmico de Administração**. Rondônia,2014. Disponível em:< http://ri.unir.br/jspui/handle/123456789/1106>.Acesso em 17 de Fevereiro de 2021.

ROBBINS, S. P. **Administração: Mudanças e perspectivas.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

RUAS, R. **Gestão por competências: uma contribuição à estratégia das organizações**. In R, 2005.

SANTOS, J.O. **Exame Nacional do Ensino Médio: entre a regulação da qualidade do Ensino Médio e o vestibular** ,2011. **Disponível**:< http://www.scielo.br> .**Acesso em** 28 de Setembro ,2019.

SAMPAIO, H. **Ensino superior no Brasil: O setor privado**. São Paulo, Fapesp/Hucitec,408 páginas 2002. Disponível em < https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092002000100012> Acesso em 02 de Fevereiro 2021.

SELLTIZ, C.; WRIGHTSMAN, L. S.; COOK, S. W. **Métodos de pesquisa das relações sociais**. São Paulo: Herder, 1965.

SILVA, L. L. **Estágio profissionalizante em orientação profissional :Experiência de supervisão em um curso de psicologia** , Rev. ABOP v.3 n.1 Porto Alegre jun. 1999.

SILVA,Bruno Luiz Prado ; CORRÊA,Marcelo Roberto Barroso ; JÚNIOR, P.S.Portugal ;SILVA,Sheldon Willian;FONSECA,Leticia Rodrigues.**A importância do programa de estágio para as empresas e estudantes**.XIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia Varginha:MG ,31 de outubro a 01 de Novembro de 2016.

SCHWARZ,R..G. **Revista Assuntos Especiais: a nova lei do estágio e os seus desdobramentos**.10ed.São Paulo,2009.

SLACK, Nigel et al. **Administração da produção**. São Paulo: Atlas, 1999.

TEIXEIRA A. **O Ensino superior no Brasil** – análise e interpretação de sua evolução até 1969. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1969.

TOLEDO, Flavio. MILIONE, Benedito. **Dicionário RH de Administração de recursos humanos.** 2° ed. São Paulo: Associação Brasileira de Recursos Humanos,1983.

TRIVIÑOS, Augusto Nibaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciência sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

UNIVERSIA BRASIL (2018).**Entenda a importância do estágio para a sua carreira.Disponivel em :** <

http://noticias.universia.com.br/destaque/noticia/2012/08/16/959003/entenda-importancia-do-estagio-sua-carreira.html > .Acesso em: 15 de Maio de 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE. **Pró-reitora de Extensão (PROEX). Disponível em:** < http://proex.ufs.br/pagina/7109-normas-e-resolucoes>Acesso em :26 de abril de 2021.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

QUESTIONÁRIO

Caro aluno (a),

Esta pesquisa tem como objetivo verificar as contribuições dos estágios curriculares não obrigatórios para a formação acadêmica e profissional do aluno de Administração da Universidade Federal de Sergipe, Campus São Cristóvão, baseado na percepção do estudante. Neste sentido, solicito sua colaboração para responder a esse questionário. Não é necessário se identificar, será mantida a confidencialidade das suas informações. Desde de já agradeço.

Grace Kelly Rocha Santos

Graduanda em Administração UFS

VOCÊ JÁ FEZ ESTÁGIO?

( )Sim ( )Não

I-PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS ALUNOS

1. Sexo

( ) Feminino ( )Masculino

2. Idade

( ) 18 a 22 anos ( ) 23 a 37 anos ( ) 38 a 31 anos ( ) acima de 32 anos

3. Estado Civil

( ) Casado ( )Solteiro ( )Outros

4.Renda Familiar

( ) Abaixo de 1.039,00

( ) 1.039,00 a 1.500,00

( ) 1500,01 a 2.500,00

( ) 2.500,01 a 5.000,00

( ) Acima de 5.000,01

5. Composição Familiar (Corresponde a quantidade de pessoas que fazem parte do seu ciclo familiar que moram em sua residência (incluindo o estudante).

_____

II-PERFIL ACÂDEMICO DO ESTAGIÁRIO

6. Período curricular:_____

7. Ano de ingresso:_____

8. Ano Previsto para o termino: _____

9. Turno:

( )Diurno ( )Vespertino ( )Noturno

10. Quantidade de estágios exercida durante o curso:

( ) apenas 1 ( ) 2 estágios ( ) 3 estágios ( ) 4 estágios ( ) 5 estágios ou mais

11. Carga horaria do estágio:

_____

12. Duração do estágio:

( )01 a 05 meses ( )11 a 15 meses

( )06 a 10 meses ( )16 meses a 02 anos

III-PERFIL DAS EMPRESAS CEDENTES DO ESTÁGIO

Referente ao último estágio realizado.

13. Tipo de empresa:

( ) Publica Municipal ( ) Privada

( ) Pública Estadual ( ) Atividades filantrópicas

( ) Publica Federal ( ) Economia mista

14. Ramo que atua:

( )Bancos ( )Comércio ( )Industria

( ) Assessoria industrial ( ) Outros

14.1 Caso tenha respondido outros. Cite o ramo que atua :

_____

15.Valor da bolsa do estágio:

( ) 250,00 a 400,00

( ) 400,01 a 700,00

( ) 700,01 a 900,00

( ) Acima de 900,01

16.Na empresa em que você trabalha, realiza acompanhamento dos estagiários?

( ) Sim ( ) Não

17.Área de atuação do estágio:

( ) Marketing ( ) Recursos Humanos
( ) Compras ( ) Vendas
( ) Projetos ( ) Processos
( ) Auditoria ( ) Consultoria
( ) Arquivo ( ) Financeiro
( ) Produção ( ) Atendimento ao Cliente
( ) Informática ( ) Outros

17.1 Caso tenha respondido outros. Cite a área de atuação do estágio:

_____
_____

18. As atividades do estágio relacionam-se com o curso de Administração.

( ) 1-Discordo Plenamente ( ) 2- Discordo
( ) 3-Nem concordo nem discordo ( ) 3- Concordo Plenamente

19. O estágio extracurricular possibilita aprofundar e assimilar os conteúdos aprendidos em sala de aula?

( ) 1-Discordo Plenamente ( ) 2- Discordo
( ) 3-Nem concordo nem discordo ( ) 3- Concordo Plenamente

20.Intensidade da aplicação da teoria aprendida em sala de aula?

( ) Alta ( ) Média ( ) Baixa ( ) Nenhuma

V.MOTIVOS PELA BUSCA DO ESTÁGIO

21. Marque o principal motivo pelo qual te impulsionou a buscar um estágio (obs :Marcar somente uma opção):

( ) Adquirir horas complementares
( ) Agregar experiencias práticas
( ) Remuneração
( ) Ocupar o tempo
( ) Pretensão de ser efetivado na empresa
( ) Confirmar a área de escolha ao qual se pretende atuar
( ) Outros .Citar :

_____

22.O estágio é sua remuneração principal?

( ) Sim ( ) Não

VI.HABILIDADES

23.Marque as principais habilidades que o estágio permitiu que você desenvolvesse:

( ) Flexibilidade ( ) Empatia
( ) Visão no cliente ( ) Capacidade de Liderança
( ) Iniciativa ( ) Persuasão
( ) Competitividade ( ) Trabalho em equipe
( ) Autoconhecimento e autoconfiança

VII. CONTRIBUIÇÃO DO ESTÁGIO

24.O estágio extracurricular permite:

ITENS	**1** **Discordo plenamente**	**2** **Discordo**	**3** **Indeciso**	**4** **Concordo**	**5** **Concordo Plenamente**
Ser capaz de enfrentar riscos e incertezas					
Amadurecimento					
Compatibilizar teoria versus prática					

Desenvolver espírito empreendedor					
Desenvolver espírito de liderança					
Mudar atitudes e valores					
Perceber complexidade do contexto organizacional					