

FACULDADE DA ASSOCIAÇÃO BRASILIENSE DE EDUCAÇÃO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Luane Chicheleiro

A INFLUÊNCIA DO ESTÁGIO EXTRACURRICULAR DURANTE O  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PARA A CARREIRA PROFISSIONAL

Marau

2017

Luane Chicheleiro

A INFLUÊNCIA DO ESTÁGIO EXTRACURRICULAR DURANTE O  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PARA A CARREIRA PROFISSIONAL

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração da Faculdade da Associação Brasiliense de Educação, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, sob a orientação da Prof<sup>ª</sup> Esp Tatiana Gassen Rodrigues.

Marau

2017

Luane Chicheleiro

A INFLUÊNCIA DO ESTÁGIO EXTRACURRICULAR DURANTE O  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PARA A CARREIRA PROFISSIONAL

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Administração da Faculdade da  
Associação Brasileira de Educação, como  
requisito parcial para a obtenção do grau de  
Bacharel em Administração.

Banca Examinadora

---

Profª Esp. Tatiana Gassen Rodrigues - FABE

---

Profª Esp. Cláudia Concolato - FABE

---

Prof. Me. Marlon B Cucchi - FABE

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a DEUS por estar sempre presente em minha vida, me dando força para concluir esta etapa que está chegando ao fim, superando todas as dificuldades que encontrei em meu caminho, ao decorrer de todo o processo de formação.

Agradeço aos meus PAIS Gilberto Chicheleiro e Lourdes Canei Chicheleiro, que em toda a minha vida estiveram comigo, ao meu lado, fornecendo o apoio, compreensão e estímulo em todos os momentos.

Ao meu namorado, Elias Eduardo Silvestri de Souza, que esteve sempre ao meu lado me apoiando, tanto nos momentos bons, quanto nos difíceis, que acompanhou toda a minha trajetória até aqui. Amo você, e obrigado por tudo!

Aos meus irmãos, Ana e Ricardo, que sempre me apoiaram, e me ajudaram a chegar até aqui.

Agradeço aos demais familiares, colegas e amigos, que também contribuíram para que este momento fosse possível.

A minha orientadora Tatiana Gassen Rodrigues, e o coordenador do Curso de Administração Prof. Marlon B. Cucchi agradeço pela atenção, incentivo e dedicação. E aos demais professores e colaboradores da instituição, por terem dividido conhecimento e experiências.

Por fim, agradeço a FABE, por nos proporcionar palestras, cases visitas técnicas, contribuindo para maior conhecimento.

## RESUMO

A Lei do Estágio está vigente no mercado de trabalho há cerca de nove anos, sendo que muitos jovens e adolescentes estão se desenvolvendo profissionalmente por este meio, e muitas organizações possuem estagiários ativos, o que ajuda no desenvolvimento das duas partes. O jovem estudante pode passar de um simples estagiário para um futuro colaborador da organização. E as organizações recebem trabalhadores melhor preparados. Diante disso, foi realizada uma pesquisa com o objetivo de identificar como a realização do estágio extracurricular influencia na carreira profissional do estudante do curso de Administração. Esta pesquisa foi realizada com 14 Bacharéis do curso de Administração do Município de Marau/RS. Esta pesquisa é de natureza quantitativa, de nível descritivo, sendo que a coleta dos dados se deu por meio de questionários. Os dados levantados foram analisados por meio de estatística. Após o levantamento dos dados, pôde-se concluir que o estágio contribuiu significativamente na carreira dos administradores participantes, pelo fato de ter conciliado a teoria passada em sala de aula, na prática, contribuindo com seus conhecimentos adquiridos, melhoria no desempenho profissional, o qual contribuiu para o crescimento na carreira profissional, e as experiências que obtiveram contribuíram e muito para seu aprendizado.

**Palavras chave:** Carreira Profissional, Estágio, Administração.

## ABSTRACT

The Internship Law has been in place in the job market for about nine years, with many young people and teenagers developing professionally by this means, and many organizations have several active trainees, which helps in the development of both parties. The young student can pass from a simple trainee to a future collaborator of the organization, and organizations get better prepared workers. Therefore, a research was carried out with the objective of identifying how the accomplishment of the extracurricular internship influences the professional career of the student of the Administration course. This research was carried out with 14 Administrators from Marau City / RS. This research is from a quantitative nature and descriptive level, the data collection was done through questionnaires. The collected data were analyzed by means of statistics. After the data collection, it was possible to conclude that the internship contributed significantly in the career of the participating administrators, because it conciliate the theory given in the classroom, in practice, contributing with their knowledge acquired, improved professional performance, which contributed to the growth in the professional career, and the experiences they have gained contributed a lot to their learning.

**Keywords:** Professional career, Internship, Administration

**LISTA DE TABELAS**

Figura 1 - Etapas do processo de T&D .....	26
Figura 2 - Situação de defasagem completa em T&D.....	27
Figura 3 - Situação de defasagem média em T&D.....	27
Figura 4 - Situação de defasagem mínima em T&D .....	28

**LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Etapas do treinamento .....	29
Quadro 2 - Variáveis envolvidas no estudo.....	36

**LISTA DE TABELAS**

TABELA 1: Idade .....	38
TABELA 2: Tempo de Formado.....	39
TABELA 3: Instituição onde se formou.....	39
TABELA 4: Qual o principal motivo pelo qual você buscou o estágio extracurricular durante sua graduação?.....	40
TABELA 5 - Durante quanto tempo da faculdade estagiou? Em qual semestre estava?.....	40
TABELA 6: Realizou mais de um estágio?.....	41
TABELA 7: O estágio correspondeu às suas expectativas?.....	42
TABELA 8: Como foi sua experiência como estagiário? .....	44
TABELA 9: Quais foram as principais atividades que você desenvolveu durante o estágio?.....	45
TABELA 10: Qual foi a maior vantagem de fazer estágio?.....	46
TABELA 11: Qual foi a maior desvantagem de fazer o estágio? .....	47
TABELA 12: Você concorda que o estágio complementa a formação acadêmica? .....	48
TABELA 13: Você sente que o estágio prejudicou seu rendimento acadêmico? .....	49
TABELA 14: Você foi avaliado formalmente durante seu estágio? .....	50
TABELA 15: Recebeu alguma outra forma de avaliação? .....	50
TABELA 16: Caso tenha recebido avaliação, esta te ajudou na tua formação profissional? ..	51
TABELA 17: Você recebeu treinamentos durante seu estágio? .....	52
TABELA 18: Depois de formado, você continuou na área de atuação do estágio? .....	53
TABELA 19: Você foi contratado na empresa onde estagiou?.....	54
TABELA 20: Se você pudesse voltar para o início da faculdade, o que faria em relação aos estágios extracurriculares para sua formação? .....	55

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	12
1.1 PROBLEMAS DE PESQUISA .....	14
1.2 OBJETIVOS .....	14
<b>1.2.1 Geral</b> .....	14
<b>1.2.2 Específicos</b> .....	14
1.3 JUSTIFICATIVA .....	15
<b>2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b> .....	17
2.1 ESTÁGIO .....	17
2.1.1 DEFINIÇÃO .....	17
2.2 LEI DO ESTÁGIO .....	18
<b>2.2.1 Aspectos Gerais</b> .....	19
<b>2.2.2 A Evolução do Estágio Segundo as Leis Brasileira</b> .....	19
<b>2.2.3 Qual a Finalidade do Estágio</b> .....	21
<b>2.2.4 O Estágio e Seus Desafios</b> .....	21
<b>2.2.5 Vantagens Para os Estagiários</b> .....	23
<b>2.2.6 Vantagens Para a Organização</b> .....	23
2.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO .....	24
<b>2.3.1 O Processo do Treinamento</b> .....	26
<b>2.3.2 Primeira Etapa: diagnóstico do treinamento</b> .....	26
<b>2.3.4 Segunda etapa: planejamento e programação</b> .....	29
<b>2.3.5 Terceira etapa: execução do treinamento</b> .....	30
<b>2.3.7 Quarta etapa: avaliação do treinamento</b> .....	30
2.4 DESENVOLVIMENTOS GERENCIAIS .....	31
<b>2.4.1 Carreira Profissional</b> .....	31
<b>2.4.2 Gestão Pessoal da Carreira</b> .....	31
<b>3 ASPECTOS METODOLÓGICOS</b> .....	34
3.1 DELINEAMENTOS DA PESQUISA .....	34
<b>3.1.1 Natureza</b> .....	34
<b>3.1.2 Nível</b> .....	35
<b>3.1.3 Estratégia</b> .....	35
3.2 VARIÁVEIS ENVOLVIDAS NO ESTUDO .....	36
3.3 PARTICIPANTES .....	37

3.4 PROCESSO DE COLETA.....	37
3.5 PROCESSO DE ANÁLISE .....	37
<b>4 ANÁLISE DE DADOS.....</b>	<b>38</b>
4.1- Apresentação e análise de dados .....	38
<b>4.1.1- Caracterização da População .....</b>	<b>38</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>57</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>59</b>
<b>APÊNDICE A .....</b>	<b>61</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Muitos jovens, ao sair do ensino médio, não sabem ao certo qual formação buscar e quando decidem por um curso superior, ingressam na faculdade com dúvidas se aquilo é realmente o que desejam para sua vida profissional. Muitos, ainda no início dos estudos, buscam nas organizações uma oportunidade de estágio para, dentre outros motivos, ajudar a identificar se fez a escolha certa.

Em 1808, com a chegada da Família Real no Brasil, foram implantados os primeiros cursos superiores, e com isto foi analisado qual era a importância dos estudos para a ocupação de um posto de trabalho. Foi a partir daí, que se obteve a ideia de que para se ter um bom emprego, era preciso estudar, ir para a escola, obter informações teóricas e aproximar-se da prática, e o estágio pode ser uma boa ferramenta para a complementação do estudo (FILIPE MELO, 2016).

O estágio somente foi instituído nas faculdades e escolas técnicas no final da década de 60, quando em 1967, sob a ditadura militar, o Ministério do Trabalho e Previdência Social sancionou a Portaria nº 1.002. Nesta norma foi definida a importância do estágio para o aperfeiçoamento do ensino, criando condições favoráveis ao entrosamento entre a escola e a empresa. A norma determinou, ainda, que o estágio deveria ser firmado em um contrato contendo duração, carga horária e valor da bolsa. Estabeleceu-se também, que o estagiário não teria vínculo empregatício, pagamento de férias, 13º salário (FILIPE MELO, 2016).

Segundo pesquisa realizada pela Abres (Associação Brasileira de Estágios), o número de estagiários no Brasil antes da aprovação da Lei nº 11.788 era de 1,1 milhão. Segundo a última pesquisa, finalizada em dezembro de 2015, esse número é de 1 milhão, sendo 740 mil para o ensino superior e 260 mil para o ensino médio e técnico. As cifras são resultado de um levantamento feito com os agentes de integração e instituições de ensino do país (ABRES, 2015).

Assim, considerando o ano de 2008, antes da aprovação da lei e da crise econômica mundial, quando tínhamos 1,1 milhão de estagiários no país, o número diminuiu 9,1%. Segmentando por nível, observa-se que, apesar da redução, no ensino superior houve um aumento no número de estagiários: eram 715 mil e em 2015 já eram 740 mil, ou seja, um aumento de 3,5%. Um dos motivos para o maior avanço no superior é a limitação no artigo 17

da atual Lei de Estágios, 11.788/2008, para contratação de alunos do ensino médio. Infelizmente, muitos jovens precisaram voltar para casa (ABRES, 2015).

O maior número de vagas oferecidas para estagiários no Brasil é para estudantes de Administração (16,8%) do total das vagas para o ensino superior. Segundo O Inep (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira)– MEC 2015 (Ministério da Educação), o total de alunos matriculados foi de 1.299.065, no ano, totalizando 16,2% de todos os alunos matriculados no curso de administração, já o número de concluintes do curso de Administração foi de 257.331, um total de 22,2%, em relação aos estudantes que iniciaram o curso (ABRES, 2015).

Ingressam por ano 2.920.222 alunos no curso superior em todo Brasil, sendo 240.435 (8,2% do total) no Norte; 551.263 no Nordeste (18,9%); 1.369.271 no Sudeste (46,9%); 481.279 no Sul (16,5%); e 277.974 no Centro-Oeste (9,5%) (ABRES, 2015).

Enquanto isso, o número de concluintes é de 1.150.067 universitários, sendo 92.045 na região Norte, 8,0% do total; 210.069 no Nordeste (18,3%); 533.596 no Sudeste (46,4%); 196.399 no Sul (17,1%); 117.958 no Centro-Oeste (10,3%) (ABRES, 2015).

Como podemos observar através desses dados, muitos jovens ingressam no ensino superior, porém, muitas vezes por questões de dificuldade financeira, acabam desistindo de seus estudos, e permanecem somente trabalhando. Como mostram os dados acima, 2.920.222 alunos ingressam no curso superior, mas somente 1.150.067 universitários concluem o curso, ou seja, 1.770.155 jovens acabam desistindo de seus estudos, e largando a faculdade.

Além do auxílio das instituições e organizações, infelizmente enfrentamos um grande problema na questão de educação, grande parte dos brasileiros não tem acesso à educação do ensino superior 1.770.155 jovens não concluem a graduação. Segundo dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de 2015, 15,7% de pessoas entre 15 e 24 anos estão fora da escola. Entre 18 e 24 anos, fase de ingressar em uma universidade, 70% não estuda. Entre os jovens de 15 a 29 anos de idade, um em cada cinco não frequenta a escola e não trabalha (ABRES, 2015).

Por este motivo, muitos jovens não conseguem arrumar trabalho, segundo pesquisas realizadas pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), a taxa de desemprego entre os jovens de 16 a 24 anos, em 2014, foi de 16,6%. Os motivos são diversos, por exemplo, falta de domínio de informática, postura profissional, conhecimentos básicos, entre outros. Somente 12% dos jovens entre 18 e 24 anos ingressam em uma faculdade, a qual auxilia no seu desenvolvimento pessoal e também profissional (ABRES, 2015).

Este estudo está estruturado da presente forma: além desta introdução, no capítulo 2 apresenta-se o referencial teórico em que este trabalho está fundamentado; no capítulo 3 são apresentados os procedimentos metodológicos para o desenvolvimento deste estudo; no capítulo 4 são expostas as análises dos resultados obtidos em campo; e, por fim, no capítulo 5 são realizadas as considerações finais.

## **1.1 PROBLEMAS DE PESQUISA**

Como o estágio extracurricular contribui na carreira profissional do acadêmico do curso de Administração?

## **1.2 OBJETIVOS**

Os objetivos da pesquisa foram divididos em geral e específico.

### **1.2.1 Geral**

Este trabalho busca entender qual a importância do estágio na carreira profissional do Administrador.

### **1.2.2 Específicos**

- a) Identificar o que leva um acadêmico do curso de administração a buscar estágio extracurricular;
- b) Identificar que tipo de conhecimento é adquirido durante o período de estágio;
- c) Compreender como a experiência do estágio contribui para sua carreira profissional.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

O estágio faz parte do processo de formação de alguns cursos de graduação, por exemplo, para o curso de Administração, não é obrigatório estagiar, mas, o mesmo auxilia o estudante a se preparar melhor para o futuro profissional que o espera. Tem como principal objetivo colocar em prática todo o conhecimento teórico adquirido durante a faculdade. O estágio pode motivar os estudantes, bem como proporcionar o maior entendimento e assimilação do conteúdo ministrado em salas de aulas (FILIPPE MELO, 2016).

No Brasil, estamos diante de um grande problema na questão de educação, grande parte dos brasileiros não tem acesso à educação do ensino superior, cerca de 1.770.155 jovens não concluem a graduação, um dos principais motivos é a dificuldade financeira, que, por este fato, faz com que os jovens acabem deixando de concluir seu curso, e permanecendo somente trabalhando.

Considerando o contexto de estudo e trabalho no Brasil, apresenta-se variadas dificuldades, como por exemplo, muitos jovens hoje em dia não têm condições de pagar uma faculdade, e muitos, mesmo tendo um serviço fixo, não conseguem pagar o curso, outro fato importante, é a falta de conhecimento básico, língua portuguesa e falta de postura, isso faz com que dificulte na busca de um emprego, pois a maioria das empresas busca por profissionais com experiência. A maioria dos jovens opta somente por trabalhar ou só estudar, pois muitos não conseguem conciliar estudo com trabalho, e por isso o número de jovens fora da escola está aumentando cada vez mais no Brasil. Neste caso, o estágio contribui não somente para o aprendizado, e sim traz um benefício financeiro.

Mesmo estando ainda na faculdade e não possuindo diploma da graduação, o estágio possibilita a inserção no mercado de trabalho precocemente. Proporciona o contato direto com o meio profissional do campo de atuação do estagiário, diminuindo o choque da transição da vida de estudante para a rotina da vida do trabalhador assalariado (LEI DO ESTÁGIO, 2010). Neste caso, o estágio contribui não somente para o aprendizado, e sim traz um benefício financeiro.

É importante estudar e conhecer como efetivamente os estágios na formação de administradores tem funcionado, considerando seu propósito de auxiliar na entrada do mercado de trabalho. Hoje em dia, as empresas estão cada vez mais exigentes, buscando profissionais com experiência, e também, gerando oportunidades através da realização do estágio. A oportunidade de o estudante realizar estágio é importante também, pela

necessidade de colocar a experiência vivida no currículo, pois esta é muito valorizada no mercado de trabalho.

Este estudo foi desenvolvido no Município de Marau – RS, e trata de buscar mais dados sobre a influência do estágio extracurricular na vida do acadêmico de administração, e esclarecer quais contribuições o estágio teve para a carreira profissional.

## **2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

### **2.1 ESTÁGIO**

Atualmente, o estágio é uma prática amplamente presente no mercado de trabalho. Falar sobre o assunto tornou-se uma ação muito comum nos últimos anos, principalmente para os estudantes, que buscam sua colocação profissional para desenvolver sua carreira. Após a entrada no mundo acadêmico, muitos jovens buscam, por meio do estágio, iniciar a sua jornada profissional, não apenas para ter as primeiras vivências da profissão, mas, também para adquirir experiências, descobrir suas habilidades e tornarem-se preparados para as demandas organizacionais (PEREIRA, 2013).

De acordo com Sofia (apud CUSTODIO E CARRÃO, 2012), no ano de 2009, a economia começou a mostrar sinais de crescimento após a crise de 2008, gerando maior procura por mão de obra qualificada. Entretanto, houve aproximadamente 1,7 bilhões de vagas não preenchidas por falta de profissionais qualificados no Brasil, em consequência da falta de conhecimentos técnicos e de experiência. Este é um dos motivos que levaram as empresas a buscarem a contratação de estagiários, uma vez que são talentos a desenvolver e mão de obra qualificada, gerando benefícios para as duas partes.

#### **2.1.1 DEFINIÇÃO**

Pereira (2013) definiu o estágio como atividades de aprendizagens social, profissional e cultural, proporcionadas pela participação em situações reais da vida e de trabalho, que são realizadas na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado.

Custódio e Carrão (2012), concluem que a prática do estágio é uma atividade complementar aos estudos e uma alternativa de aprendizado e qualificação profissional, sendo a aprendizagem um processo de crescimento contínuo como parte do desenvolvimento da vida.

Rocha e Piccinini (2012) destacam que os estágios foram criados pelas instituições de ensino como meio de complementação da formação e acesso ao mercado de trabalho. Os autores acrescentam que, atualmente os estágios confirmam seu dever de “inserção

profissional organizada”, pois estão estruturados na convergência entre o sistema educativo e produtivo. Além disso, o estágio é o momento de testar áreas específicas da profissão que são de maior interesse do estudante, mas que ainda são motivo de dúvida. Nos estágios, os alunos podem diversificar experiências, sendo um período de teste e confirmação das suas expectativas profissionais.

## 2.2 LEI DO ESTÁGIO

O capítulo a seguir, está estruturado da seguinte forma: primeiro será falado sobre a Lei do Estágio, após sobre a origem e evolução do estágio; qual sua finalidade, e seus desafios; e por último, quais as vantagens para os estagiários e também para as organizações.

Em 25 de setembro de 2008, o Presidente da República sancionou a Lei no 11.788/2008, que estabeleceu nova relação e sistemática para concessão de estágio e instituiu diversos direitos aos estagiários (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

Segundo a lei, o estágio é um ato educativo escolar, que é desenvolvido no ambiente de trabalho, visando à preparação do aluno para o trabalho produtivo. Direcionado aos estudantes que estejam frequentando ensino superior e também ensino médio. O principal objetivo é fazer com que o aluno obtenha maior aprendizado, desenvolvendo-o para a vida cidadã e para o trabalho (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

Segundo a lei, existem dois tipos de estágio:

Art. 2º O estágio poderá ser obrigatório ou não obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1º Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2º Estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. (LEI DO ESTAGIO, 2010).

No Brasil, os estágios que mais crescem são o não obrigatório, visto que a maior parte dos estudantes encontra as oportunidades via agentes de integração, que assumem a responsabilidade de intermediadores das vagas, conforme Rocha e Piccinini (2012). A atividade de estágio poderá ser ou não remunerada, sendo que para atividades remuneradas a realização do estágio torna-se, além de uma fonte de conhecimento, uma fonte de renda.

O papel da organização é o de realizar um termo de compromisso de estágio, onde constam todos os dados da instituição, do aluno e também da empresa. Este termo é feito em

três vias, uma fica com o estagiário, uma com a instituição e a outra com a empresa onde o estágio foi firmado. Neste termo, deve constar além dos dados dos envolvidos, quais as atividades que o estudante irá realizar na empresa, a carga horária e o período que o mesmo irá realizar o estágio. Lembrando que, a duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 anos, e o mesmo tem direito a um período de recesso de 30 dias (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

### **2.2.1 Aspectos Gerais**

#### **Origens e Evolução do Estágio**

As raízes do estágio no Brasil estão ligadas à evolução da educação no país. Existem dois tipos de educação:

a) Educação Superior: após a chegada dos padres Jesuítas no Brasil, a educação superior deu seus primeiros passos, em 1575, foram responsáveis pela criação da licenciatura cultural. Ao longo do tempo, foram surgindo às faculdades e cursos isolados. Foi em 1808, com a vinda da família real que iniciou-se uma nova cultura em relação ao ensino superior. Com a implantação dos primeiros cursos de medicina e cirurgia, começou a se disseminar a ideia de que “para ingressar no mundo do trabalho é preciso, ir para a escola [...], e é onde há a aproximação com a vida prática, o estágio” (FILIPE MELO, 2016).

b) Educação Profissional: começou nos ramos artesanais, manufatureiro e industrial, tinha como objetivo preparar a força de trabalho para a produção (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

### **2.2.2 A Evolução do Estágio Segundo as Leis Brasileira**

Ao longo do século passado, diversas leis buscaram regulamentar o estágio no Brasil. O Decreto-Lei no 4.073/1942, Lei Orgânica do Ensino Industrial, estabelecia as bases de organização e de regime do ensino industrial (de grau secundário). Segundo o seu art. 47, o estágio consistia em um período de trabalho realizado pelo aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

Nesse contexto, a direção das instituições se juntaria com as empresas, cujo ramo de atuação estivesse relacionado de acordo com seus cursos, fazendo com que, os alunos tivessem a possibilidade de realizar estágio, sendo ele obrigatório ou não obrigatório (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

Em 1967, o Ministério do Trabalho e Previdência Social sancionou a Portaria nº 1.002, que instituiu a categoria de estagiários, oriundos das faculdades ou escolas técnicas, nas empresas e a Bolsa de Complementação Educacional. Buscou-se observar qual a importância da realização do estágio para o aperfeiçoamento do ensino, criando condições de entrosamento entre as organizações e os alunos, visando o aperfeiçoamento profissional dos estudantes (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

Entre 1970 a 1975, foram sancionados outros documentos para a regulamentação do estágio em condições específicas: Decreto nº 66.546/1970 – previu o estágio de estudantes de ensino superior de áreas prioritárias, especialmente, as de engenharia, de tecnologia, economia e administração em órgãos públicos e privados (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

Além disso, a Lei nº 5.692/1971 – estabeleceu as diretrizes e bases para o ensino de 1º e 2º graus e previu o estágio como forma de cooperação entre empresas e escolas. A Lei nº 69.927/1972 instituiu a Bolsa de Trabalho, cujos beneficiários eram considerados estagiários. O Decreto nº 75.778/1975 – disciplinou o estágio no serviço público federal. Em 1977, foi editada a Lei nº 6.494 (posteriormente regulamentada pelo Decreto nº 87.497/1982), que definiu quem poderia ser estagiário e quais os papéis dos segmentos envolvidos no estágio, ou seja, segundo a lei, não é qualquer pessoa que pode exercer o cargo de estagiário, tem alguns requisitos para a função. Também foi incentivada a criação dos agentes de integração, isto é, entidades responsáveis por intermediar a relação escola–empresa (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

Para o estudante conseguir ingressar na empresa para a realização do estágio, o mesmo deve apresentar uma cópia da matrícula da instituição de ensino, ou até mesmo levar um atestado de frequência, onde comprova que está estudando, se o mesmo não estiver matriculado, a organização não vai aceitá-lo para a realização do estágio, também, é realizado o TCE (Termo de Compromisso de Estágio), entre o aluno, instituição de ensino e a empresa onde o aluno irá realizar o seu estágio extracurricular. Neste TCE, constam as principais atividades que irá exercer na empresa, porém, o estagiário deve seguir as atividades descritas no termo, onde as mesmas são definidas de acordo com seu curso (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

A Lei nº 5.692/1971 definiu o estágio de forma que os alunos e as organizações ajudassem uns aos outros, definiu ainda que o estagiário tem direito a receber bolsa estágio, e pode desempenhar alguns papéis dentro da organização (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

### **2.2.3 Qual a Finalidade do Estágio**

O estágio tem por finalidade o aprendizado pelo estudante de competências próprias da atividade profissional e a contextualização curricular, na busca do seu desenvolvimento para a vida cidadã e para o trabalho. A experiência tem demonstrado que a prática do estágio tem sido eficaz para o interesse das partes concedentes, das instituições de ensino, dos estagiários e de toda a sociedade, na medida em que os estudantes são inseridos no mundo do trabalho e, não raro, admitidos, após o estágio, nas atividades profissionais da própria parte concedente (LEI DO ESTAGIO, 2010).

O estágio desenvolve o aprendizado do aluno, que muitas vezes não conhece suas próprias competências profissionais, auxiliando no desenvolvimento como pessoa e como profissional. Se o estagiário exerce um bom trabalho na empresa, o mesmo após a conclusão do estágio poderá ser admitido, sendo assim, dando continuidade nas atividades profissionais que exercia (LEI DO ESTAGIO, 2010).

A oportunidade de estágio é importante para os jovens também pela necessidade de colocar no currículo a experiência prática vivida, pois esta é muito valorizada no mercado de trabalho e, muitas vezes, difícil de ser adquirida devido a um círculo vicioso: se não tem experiência, não trabalha, e, se não trabalha, não tem experiência. Assim os estudantes procuram no estágio a maneira de romper este círculo (PEREIRA, 2013).

### **2.2.4 O Estágio e Seus Desafios**

A questão de a empresa observar o estagiário durante o período de trabalho é importante, pois acaba promovendo e estimulando a criatividade, e, além disso, estimula o lado crítico do estudante e também profissional. É durante o período de estágio que o estudante deve aproveitar para ganhar experiência profissional, por mais que não tenha certeza do que realmente quer para si, isso irá ajudá-lo a encontrar seu caminho, amadurecer

seu perfil profissional, analisando suas dificuldades e necessidades de aprimorar-se (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

Os jovens estudantes tendem a ser mais flexíveis no quesito de mudanças, isso ocasiona uma modernização nos procedimentos que já são de rotina e dos funcionários que são mais antigos da empresa (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

Além disso, a transição da universidade ao mercado de trabalho não implica apenas uma transição de contextos (ambientes), mas também uma transição de identidade. As pessoas possuem diversas identidades, correspondentes aos papéis que ocupam socialmente (CORREA-DA-SILVA, 2013).

Cada papel carrega um conjunto de expectativas sociais distintas, demandando uma identificação específica e contribuindo para a percepção que indivíduo tem sobre si mesmo. Na transição da universidade para o mercado de trabalho, os indivíduos são demandados a se identificarem mais intensamente com o papel de trabalhadores e menos intensamente com o de estudantes. Além disso, coloca-se em questão sua identificação com o papel profissional propriamente dito, que se refere às características específicas de cada área de formação (CORREA-DA-SILVA, 2013).

Nesse sentido, deve-se destacar que o início do exercício da profissão é também um ponto crucial no processo de construção da identidade profissional, sendo o momento a partir do qual o indivíduo será reconhecido socialmente de acordo com sua profissão e terá a oportunidade de satisfazer suas necessidades psicológicas, sociais e materiais através do seu trabalho. Dessa forma, a transição da universidade para o mercado de trabalho abarca um período crítico de construção de sentidos sobre si mesmo com importantes repercussões para o futuro, uma vez que as primeiras experiências de inserção no mundo do trabalho são capazes de influenciar padrões futuros de carreira (CORREA-DA-SILVA, 2013).

Deixar de ser estudante, papel ocupado durante todo o percurso educacional, e assumir uma identidade enquanto trabalhador, demanda do indivíduo que se situe de uma forma muito diferenciada na rede social que ocupa. As expectativas sociais em relação aos estudantes envolvem certa passividade e a pertença a um ambiente protegido. Em relação ao trabalhador, espera-se atividade, responsabilidade, autonomia e atribui-se um papel vinculado ao mundo adulto. Desempenhar esse novo papel exige, portanto, um movimento de antecipação e o desenvolvimento de competências para lidar com esse novo contexto, uma vez que os objetivos, atividades, regras e hierarquia nas organizações de trabalho são diferentes quando comparados às instituições de ensino às quais o aluno está habituado (CORREA-DA-SILVA, 2013).

### 2.2.5 Vantagens Para os Estagiários

Existem inúmeras vantagens no período de realização de estágio:

a) O estagiário bem sucedido, que se desempenhou diante das tarefas e buscou melhorias para a empresa, trouxe inovação, após o término de estágio, pode conseguir um cargo efetivo dentro da organização, ou até mesmo antes. Muitas vezes, o estágio serve como fonte de acesso às empresas para conseguir uma vaga de emprego, ou seja, quem entra como estagiário, fica como funcionário (LEI DO ESTÁGIO, 2010);

b) *Networking*, o estudante estará interagindo diariamente com profissionais, em outros campos de atuação, participando do processo de produção e adquirindo a visão analítica necessária para o entendimento do que vem a ser uma organização, seu funcionamento, as funções dos empresários e funcionários e o comportamento viável e esperado pela empresa, o mesmo terá uma rede de contatos dentro da empresa (LEI DO ESTÁGIO, 2010);

c) A convivência e a rotina oferecida pelo cotidiano da empresa propicia muito mais do que a prática dos conhecimentos adquiridos no curso de graduação, ela pode oferecer aprendizados que correlacionam com a experiência do dia-a-dia e dos afazeres dentro de uma empresa. Esses aprendizados são fundamentais para a solidificação da carreira (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

### 2.2.6 Vantagens Para a Organização

O estágio auxilia o estudante na inserção do mercado de trabalho. E com isso, traz vantagens não somente para o estudante, mas também para as organizações, como por exemplo:

- a) Antecipa a preparação e a formação de um quadro qualificado de recursos humanos e permite a descoberta de novos talentos, preparando a empresa para o futuro;
- b) Cria e mantém um espírito de renovação e oxigenação permanente, proporcionando um canal eficiente para o acompanhamento de avanços tecnológicos e conceituais;

- c) Eficiente sistema de recrutamento e seleção de novos profissionais, pois reduz o investimento de tempo, de meios de trabalho e de salários a que a empresa está sujeita;
- d) Isenção de encargos sociais e trabalhistas, decorrentes da não vinculação empregatícia;
- e) Permite o cumprimento de seu papel social, ajudando a formar as novas gerações de profissionais.

Um dos motivos pelo qual as organizações optam pelo estágio, é que o custo é menor do que se gasta com um funcionário, e pelo fato de o estagiário fazer as mesmas atividades que um funcionário faz. Além, de trazer inovações para a empresa, o mesmo já estará apto para assumir uma atividade como funcionário, de carteira assinada. A contratação de jovens estudantes em forma de estágios traz como resultado benefícios não somente para o próprio estudante e para a organização, mas também para toda a sociedade, em especial considerando que se vive em uma economia que exige flexibilidade entre as partes, beneficiando a todos, pelo fato de não gerar gastos para a empresa. Para o estagiário, o mesmo leva consigo aprendizados e obtém maiores conhecimentos do dia-a-dia, que o ajuda no seu desenvolvimento profissional e também pessoal, pois as organizações focam em pessoas, e por este motivo, trazem para a empresa diversos treinamentos para desenvolver a todos (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

Um dos principais meios de desenvolvimento, além do estágio, são o treinamento e desenvolvimento, que está inserido dentro das organizações. O qual contribui para o conhecimento das pessoas, e auxilia no desenvolvimento das mesmas.

### 2.3 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.

Organizações que enfrentam condições de incerteza, ambientes em mudança e intensa competição devem ser capazes de aprender e, ao fazê-lo, desenvolver novos conhecimentos. Já se tornou lugar comum afirmar que o recurso mais valioso das organizações em um cenário de mudanças e crescente complexidade são as pessoas. Todo processo de aprendizagem e criação de novo conhecimento começa no nível individual, isto é, nas pessoas. Elas são o ponto de partida e de sustentação para a ação estratégica da organização em seu dia-a-dia (FLEURY, 2002, p 133).

O conhecimento desempenha um papel central e estratégico nos processos econômicos, e os investimentos nos ativos intangíveis crescem mais rápido do que os investimentos nos ativos físicos ou tangíveis. Países, empresas, pessoas com mais conhecimento são mais bem-sucedidos, produtivos e reconhecidos (FLEURY, OLIVEIRA Jr., 2002 p.134).

Nesse sentido, o estágio entra como um processo de aprendizagem significativo para aquele que está construindo uma profissão, pois muitas vezes, os estudantes não tem noção de como certa atividade é desenvolvida na prática. O próprio estágio pode ser considerado como um processo de aprendizagem, pois estudantes acabam se desenvolvendo durante o mesmo, adquirindo maiores conhecimentos que o auxiliam no seu desenvolvimento pessoal e também profissional. O treinamento e o desenvolvimento pessoal são parte importante desse processo (MARRAS, 2016, p. 133).

Treinamento é um processo de assimilação cultural de curto prazo, cujo objetivo é repassar ou reciclar Conhecimentos, Habilidades ou Atitudes (CHA) relacionados diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho. O treinamento produz um estado de mudança na vida de cada trabalhador (MARRAS, 2016, p. 133).

Como exemplo de treinamento, pode-se citar um curso de como operar uma planilha eletrônica em computador; um módulo de oito horas de como usar peças em uma mandriladora; ações de aprendizado, ou seja, tanto no trabalho, como também fora dele, pois todo conhecimento adquirido de outras pessoas, considera-se um treinamento. O treinamento, não precisa ter um tempo exato para se aprender, pode ser passado em algumas horas ou em alguns dias, e sempre diz respeito a como realizar ou otimizar determinada tarefa (MARRAS, 2016).

O treinamento auxilia as pessoas na formação profissional, na sua especialização e também na sua reciclagem, fazendo com que, as pessoas passem por um ciclo de informações (MARRAS, 2016, p. 135).

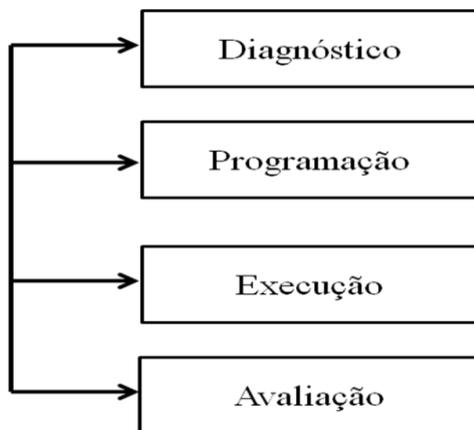
Pode-se analisar que o treinamento ajuda e muito no desenvolvimento do funcionário junto à organização, pois ele traz novos conhecimentos e novas formas de trabalhar no dia-a-dia, não somente de forma técnica, mas também com colegas e equipes. Quanto mais o treinamento puder integrar o conteúdo com a prática da atividade a ser desenvolvida, maior será a interação e entendimento entre colegas e equipes de trabalho (MARRAS, 2016).

### 2.3.1 O Processo do Treinamento

O processo praticado atualmente pelas organizações nos programas de treinamento segue basicamente o fluxo apontado na figura 1, dividido em quatro etapas (MARRAS, 2016).

**Figura 1 - Etapas do processo de T&D**

**Fluxo do processo de treinamento**



Fonte: Marras (2016, p. 138)

### 2.3.2 Primeira Etapa: diagnóstico do treinamento

O diagnóstico da situação representa o levantamento e a análise que dão subsídio ao plano de treinamento. O levantamento das necessidades responde basicamente a duas questões iniciais:

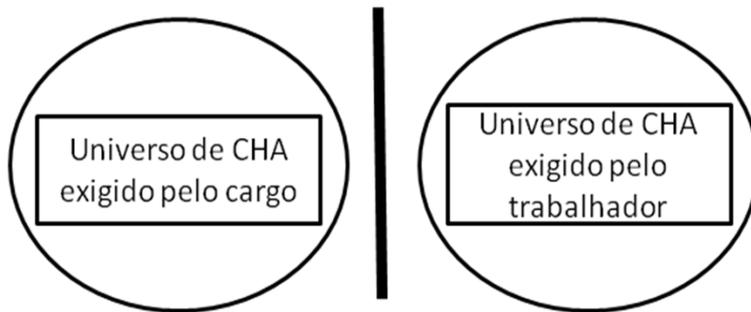
- a) Quem deve ser treinado?
- b) O que deve ser aprendido?

É nesse ponto que a área de T&D faz sua primeira análise comparativa entre o perfil atual do trabalhador e as exigências organizacionais. As três situações a seguir demonstram as possibilidades existentes como resultado da análise de um Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT), sendo que:

- a) A primeira situação representa um trabalhador completamente defasado, com o perfil organizacional, isto é, seu conjunto de CHA é totalmente distinto daquele exigido pela empresa (MARRAS, 2016, p. 138).

## Figura 2 - Situação de defasagem completa em T&D

Diagnóstico: grande dose de treinamento

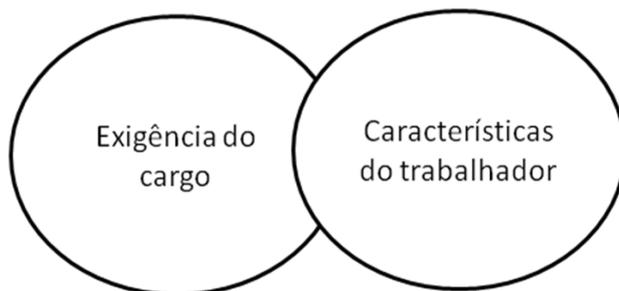


Fonte: Marras (2016, p. 138)

- a) A segunda situação representa o trabalhador com parte do CHA necessário, isto é, apenas uma parcela do que ele sabe e faz (sombreado) coincide com o que a organização pede (MARRAS, 2016, p. 138).

## Figura 3 - Situação de defasagem média em T&D

Diagnóstico: dose média de treinamento

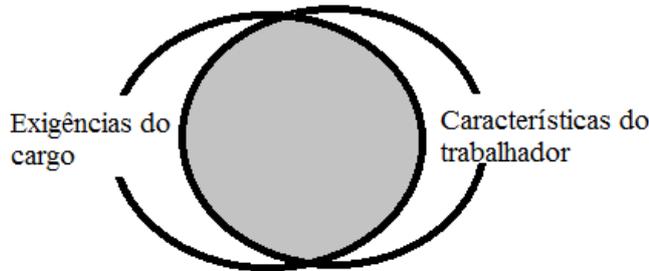


Fonte: Marras (2016, p. 139)

- a) A terceira situação indica um trabalhador com praticamente todas as características (exigências) requeridas pelo cargo.

**Figura 4 - Situação de defasagem mínima em T&D**

**Diagnóstico: dose mínima de treinamento**



Fonte: Marras (2016, p. 139).

### **2.3.3 Levantamento de necessidades de treinamento**

O LNT engloba a pesquisa e a respectiva análise pela qual se detecta o conjunto de carências cognitivas e inexperiências relativas ao trabalho existentes entre o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes do indivíduo e as exigências do perfil do cargo (MARRAS, 2016).

Esse conjunto de carências provoca uma insuficiência indesejada pela organização e se origina no próprio recrutamento e seleção dos trabalhadores. Muitas vezes, a área de atração e seleção procura buscar por pessoas que tenham todas as condições cognitivas e técnicas de exercer as devidas funções, mas, nem sempre isso é possível, sempre haverá diferenças de perfil nos empregados recém-admitidos, que levam a organização a implementar ações de treinamento para ajustar tais diferenças (MARRAS, 2016).

O LNT é um programa contínuo, isto é, deve estar presente de forma constante na organização, exatamente para atender à sua demanda elástica. A organização de uma empresa é um ser vivo em constante mutação pressionada a todo o momento pelas mudanças endógenas e exógenas. Por essa razão, o LNT deve estar constantemente ativo para diagnosticar em tempo hábil toda e qualquer mudança que se fizer necessário (MARRAS, 2016).

Além de ser um programa contínuo, pesquisar as necessidades de treinamento é também uma responsabilidade compartilhada entre a área de T&D e todas as demais da

empresa. O T&D é somente um instrumento integrador e catalisador das necessidades da empresa, e são principalmente de domínio dos supervisores imediatos (MARRAS, 2016).

### 2.3.4 Segunda etapa: planejamento e programação

#### Planejamento de treinamento

Essa área da administração do T&D é de suma importância pelo papel integrador que lhe cabe. É o elo entre as políticas, as diretrizes e as ações formais e informais que regem as relações organizacionais enquanto indicadores da cultura empresarial e seus agentes multiplicadores e os indivíduos que compõem essa “sociedade” (MARRAS, 2016, p. 144).

O planejamento de um programa eficaz de treinamento, segundo Davies (1973), envolve oito etapas, conforme o Quadro 1.

**Quadro 1** - Etapas do treinamento, segundo Davies (1973 apud MARRAS, 2016, p. 144)

Prescrição do treinamento	Dá os detalhes dos objetivos, comportamento inicial e final, análise das tarefas.
Análise do assunto	Desenvolve um conjunto de regras; uma lista dos pontos de aprendizagem.
Planejamento das táticas de ensino	Determina as estruturas de ensino e as táticas apropriadas
Redação de um rascunho do curso	Uma cópia do rascunho do curso que possa ser facilmente alterada.
Teste com pessoas	Um teste do curso com treinados típicos. O curso está em julgamento.
Revisão do curso	Continuar com a revisão e o reteste ate que seja alcançado um padrão aceitável.
Produção e instalação do curso	Versão final do curso juntamente com a administração e a manutenção.
Validação do curso	Determina a assimilação conseguida em termos de resultados práticos. Diferença entre pré-teste e pós-teste.

Fonte: Marras (2016, p. 144).

## **Programação de treinamento**

Esta etapa do processo consiste em analisar e coordenar as ações consideradas prioritárias e necessárias para ser implementadas em módulos de aprendizagem, conforme previamente planejado (MARRAS, 2016).

Ao idealizar a programação de um módulo de treinamento, alguns aspectos fundamentais devem ser observados, e para isso, algumas questões, como as que se seguem, devem encontrar respostas positivas:

- a) Em que medida o módulo é necessário?
- b) Um módulo será capaz de suprir as necessidades, ou será necessário construir mais de um?
- c) A necessidade é passageira ou permanente?
- d) Qual o número de treinandos e quantos setores atingem?
- e) Qual a prioridade desse módulo?
- f) Qual a extensão ideal do módulo?
- g) A relação custo-benefício torna o módulo viável?

### **2.3.5 Terceira etapa: execução do treinamento**

A execução é a aplicação prática daquilo que foi planejado e programado para suprir as necessidades de aprendizagem detectadas na organização. É a linha de produção do T&D (MARRAS, 2016).

A área de T&D deve ter a princípio, duas grandes preocupações com a execução dos módulos de treinamento:

- a) A qualidade da aplicação dos módulos.
- b) A eficiência dos resultados.

### **2.3.7 Quarta etapa: avaliação do treinamento**

Tem por finalidade aferir os resultados conseguidos comparativamente àquilo que foi planejado e esperado pela organização. Para obter-se a conclusão desta etapa, o módulo de

treinamento deve ser programado e planejado para que, o resultado no final seja alcançado (MARRAS, 2016).

## 2.4 DESENVOLVIMENTOS GERENCIAIS

O treinamento e o desenvolvimento são dois caminhos distintos, por mais que utilizem técnicas em comum seguem objetivos diferentes. O processo de desenvolvimento, não serve somente para as pessoas da fábrica, mas sim para todos os envolvidos dentro da organização, por exemplo, supervisor, gerente, analista, etc. Não existe um cargo específico para ser desenvolvido, mas sim todos devem fazer parte deste processo de desenvolvimento. Todo o processo de desenvolvimento está focado em pessoas, e não no processo de treinamento em si. (MARRAS, 2016).

### 2.4.1 Carreira Profissional

Com a realização de um bom estágio, onde o estudante tenha grande comprometimento, responsabilidade e interesse, poderá ser o início de uma carreira profissional. Além disso, muitos universitários, de instituições particulares e públicas, são forçados a abandonar seus cursos por motivos financeiros. Neste caso, o estágio contribui não somente para o aprendizado, e sim traz um benefício financeiro.

Os estágios favorecem o desenvolvimento da autoeficácia profissional, ou seja, o sentimento de competência para realizar as tarefas da profissão. Porém, nem todas as experiências de estágio necessariamente contribuem para o desenvolvimento profissional dos estudantes. Alguns estudos mostram que certas características são importantes para uma avaliação positiva dos estágios, como ter tarefas claras e relacionadas com a área de formação, a valorização e o respeito ao estagiário, a variedade de tarefas, a existência de atividades desafiadoras e receber *feedbacks* de supervisores (CORREA-DA-SILVA, 2013).

### 2.4.2 Gestão Pessoal da Carreira

O papel da pessoa na gestão de sua carreira é constantemente enfatizado na era contemporânea, a imagem de segurança aparece atrelada à empregabilidade em vez de estar garantida por um emprego. Os indivíduos são incitados a acumular conhecimento e gerenciar suas carreiras para conseguir mobilidade no mercado de trabalho (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

Para compreender como os estudantes se transformam ao longo do processo de formação, passando de estudantes a profissionais e adquirindo recursos de adaptabilidade de carreira, é necessário considerar o desenvolvimento do autoconceito ou da identidade. O autoconceito pode ser entendido como a imagem que uma pessoa tem de si nos diversos papéis que desempenha ao longo da vida, como por exemplo, filho ou filha, pai ou mãe, estudante ou trabalhador. É a partir desta visão que tem de si mesmo que o sujeito faz escolhas, buscando oportunidades de expressar o seu autoconceito através do desempenho dos papéis (CORREA-DA-SILVA, 2013). Assim, os estudantes universitários fazem uma primeira tentativa de traduzir o seu autoconceito em termos profissionais quando escolhem o curso superior. Nesse momento inicial, porém, é o papel de estudante que usualmente é o mais saliente (pelo menos para estudantes típicos), e não o de trabalhador.

O estágio pode ser considerado uma oportunidade e não é benéfico somente para o cumprimento das horas exigidas pelas instituições de ensino superior, mas para a formação pessoal do profissional que será lançado ao mercado de trabalho. Quando a recíproca entre estudante e empresa em que estagia torna-se verdadeira, o sucesso, a realização, o alcance de metas e objetivos o desenvolvimento de ambas as partes é garantido (LEI DO ESTÁGIO, 2010).

Sabe-se que as atividades extraclases relacionadas ao ensino superior cumprem um papel importante nessa passagem de estudante a profissional. Alguns estudos indicam que os alunos que se engajam em atividades que vão além da presença em sala de aula, como estágios, monitorias e pesquisas apresentam indicadores positivos de desenvolvimento de carreira (CORREA-DA-SILVA, 2013).

Além disso, pesquisas têm salientado os efeitos positivos das experiências de estágio sobre o autoconceito vocacional e a auto eficácia profissional. O autoconceito vocacional refere-se ao modo como o indivíduo vê a si mesmo, seus interesses, valores e capacidades, e como traduz esta visão que tem de si em termos ocupacionais. Nesse sentido, os estágios possibilitam um refinamento do autoconceito vocacional, pois ajudam o indivíduo a reconhecer melhor seus interesses e habilidades, colocando à prova esta imagem de si traduzido na ocupação, seja no sentido de reforçá-la ou de questioná-la (CORREA-DA-SILVA, 2013).

Em grande parte, os estágios são ainda espaços privilegiados para o comportamento exploratório vocacional, no qual o estudante pode se experimentar tanto com o intuito de conhecer mais sobre a profissão quanto sobre si mesmo. Essa disposição para ser curioso e

experimental oportuniza a descoberta e o desenvolvimento de novas competências, sendo um importante recurso no processo de construção da carreira (CORREA-DA-SILVA, 2013).

O estágio favorece o desenvolvimento da autoeficácia profissional, ou seja, o sentimento de competência para realizar as tarefas da profissão. Porém, nem todas as experiências de estágio necessariamente contribuem para o desenvolvimento profissional dos estudantes. Alguns estudos mostram que certas características são importantes para uma avaliação positiva dos estágios, como ter tarefas claras e relacionadas com área de formação, a valorização e respeito ao estagiário, a variedade de tarefas, a existência de atividades desafiadoras e receber feedbacks de supervisores (CORREA-DA-SILVA, 2013).

### 3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão apresentados os aspectos metodológicos identificados como os mais adequados para responder a questão problema. Em primeiro lugar será apresentado o delineamento da pesquisa, o qual corresponde à natureza, nível e estratégia. Em segundo lugar, serão apresentadas as variáveis envolvidas no estudo, participantes da pesquisa, processo de coleta e, por fim, processo de análise.

Método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permitem alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros - traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista (MARKONI, LAKATOS, 2010, p. 65).

A partir disso, o estudo tem como objetivo identificar qual a influência do estágio extracurricular na carreira profissional do acadêmico do curso de Administração. Os resultados serão analisados e discutidos de acordo com as questões citadas neste estudo.

#### 3.1 DELINEAMENTOS DA PESQUISA

Nesta seção será apresentada a natureza, nível e estratégia identificados como mais adequados para atender o objetivo proposto.

##### 3.1.1 Natureza

O presente estudo classifica-se como uma pesquisa quantitativa. No método quantitativo através dos conceitos formados em pesquisas literárias, formula-se hipóteses de situações que pode-se aprofundar-se, realiza-se uma coleta de dados através de um questionário estruturado, buscando sempre a quantificação do mesmo, com objetivo de conseguir maior número de pessoas para a amostragem, a fim de que o resultado se pareça mais com a realidade o possível, os dados recolhidos são analisados e apresentados através da estatística.

Conforme Richardson (2012, p.70) o método quantitativo, como o próprio nome indica, caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão etc.

### 3.1.2 Nível

O nível da pesquisa caracteriza-se como descritiva. As pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis. São em grande número as pesquisas que podem ser classificadas provavelmente como descritivas e a maioria das que são realizadas como objetivos profissionais provavelmente se enquadram nesta categoria.

Entre as pesquisas descritivas, salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc. Outras pesquisas deste tipo são as que se propõem a estudar o nível de atendimento dos órgãos públicos de uma comunidade, as condições de habitação de seus habitantes, o índice de criminalidade que aí se registra etc. São incluídas neste grupo as pesquisas que tem por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população (GIL, 2010, p. 27 – 28).

### 3.1.3 Estratégia

A estratégia utilizada foi pelo método de *survey* ou levantamento.

Segundo HAIR et al. (2005, p. 157), *survey* é um procedimento para coleta de dados primários a partir de indivíduos. Os dados podem variar entre suas crenças, opiniões, atitudes e estilos de vida até informações gerais sobre a experiência do indivíduo, tais como, gênero, idade, educação e renda, bem como as características de uma empresa, como lucro e número de funcionários.

Os métodos de coleta de dados de *survey* podem ser feitos de duas maneiras: administração de questionários para que o próprio respondente responda e entrevista (HAIR et al. 2005).

### 3.2 VARIÁVEIS ENVOLVIDAS NO ESTUDO

#### Quadro 2 - Variáveis envolvidas no estudo

As variáveis foram desenvolvidas com base nos objetivos, pela acadêmica juntamente com a professora orientadora.

<b>Variáveis</b>	<b>Conceitos</b>	<b>Autores</b>
<b>Motivação</b> para o estágio extracurricular.	“Processo que representa a intensidade, a direção e a persistência de um indivíduo para alcançar uma meta”.	Roobins e Judge (2014).
Tipo de <b>aprendizado</b> no estágio.	“Diz respeito à aquisição do conhecimento, habilidades, competências, atitudes ou comportamentos”.	Noe (2015).
Influência do estágio na <b>carreira profissional</b> .	“Carreira passa a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e espaço que pode ser seguido por alguém”.	Dutra (2009).

### 3.3 PARTICIPANTES

Os participantes deste estudo foram 14 Bacharéis em administração, residentes do município de Marau, que realizaram estágio extracurricular no período da graduação em diferentes instituições. Estes foram escolhidos por acessibilidade, estando formados há no máximo 8 anos, por estarem no começo da carreira profissional.

Segundo Hair Jr et al. (2005), na amostragem não probabilística, a seleção de elementos para a amostra não é necessariamente feita com o objetivo de ser estatisticamente representativa da população. Ao contrário, o pesquisador usa métodos subjetivos, tais como sua experiência pessoal, convivência, conhecimento especializado, etc., para selecionar elementos da amostra.

### 3.4 PROCESSO DE COLETA

Em relação ao processo de coleta, foi aplicado um questionário com perguntas abertas e fechadas, construído com base nas variáveis do presente estudo. O questionário, conforme apêndice A, foi validado no dia 04 de Setembro de 2017 por um *expert* da área, e encaminhado via e-mail para cada entrevistado respondendo ao mesmo, dentro de um formulário de *Google Forms*.

O processo de coleta dos questionários foi realizado entre 16 de Setembro de 2017 à 29 de Outubro de 2017.

### 3.5 PROCESSO DE ANÁLISE

Para tabular os dados, foram utilizadas a ferramenta *Google Forms*, fornecida pela empresa Google. Os respondentes acessaram o link que contia as questões conforme questionário, e a análise foi realizada pelo próprio sistema. No sistema foi realizada a quantificação em porcentagem conforme as opções de resposta.

## 4 ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo, consta a caracterização da população pesquisada e também apresentação e análise dos dados obtidos na pesquisa.

### 4.1- Apresentação e análise de dados

A apresentação dos resultados foi realizada através de tabelas. Os respondentes da presente pesquisa, foram 14 pessoas formadas em Administração, no período de até 8 anos. Os mesmos são residentes da cidade de Marau, tendo sido escolhidos por acessibilidade.

#### 4.1.1– Caracterização da População

A pesquisa foi aplicada a 14 Bacharéis em administração, que realizaram estágio extracurricular no período em que estavam cursando a graduação. Na tabela 1, as pessoas foram caracterizadas conforme sua faixa etária.

**TABELA 1: Idade**

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Até 21 anos	-	-
De 22 a 25 anos	5	35,7%
De 26 a 30 anos	7	50%
Acima de 30 anos	2	14,3%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 1 mostra que, 50% dos respondentes tem idade de 26 a 30 anos, sendo um fator importante, pois comprova que alguns jovens tiveram a oportunidade de ingressar em uma faculdade e construir uma carreira profissional. Os outros 50% estão relacionados às idades de 22 a 25 anos e acima de 30 anos, os quais demonstraram interesse em cursar uma

faculdade, ou seja, enfrentando grandes obstáculos em sua vida, não deixando de alcançar seus objetivos.

**TABELA 2:** Tempo de Formado

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
9 Meses	1	7,1%
1 Ano	2	14,3%
2 Anos	2	14,3%
3 Anos	1	7,1%
4 Anos	1	7,1%
5 Anos	5	35,7%
7 Anos	1	7,1%
8 Anos	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 2, pode-se analisar que o maior número de respondentes tem cinco anos de formado, com um total de 35,7%, após pessoas que estão formadas de um e dois anos, com um percentual de 14,3% cada, logo vem o período de oito anos, sete anos, quatro anos, três anos e nove meses com um total de 7,1 %.

**TABELA 3:** Instituição onde se formou

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
FABE	10	71,4%
UPF	2	14,3%
FAPLAN	1	7,1%
ANHANGUERA	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

A pesquisa foi direcionada para pessoas da cidade de Marau, por ter maior acessibilidade. Percebe-se que mais da metade dos estudantes formaram-se na Instituição de ensino FABE, com um total de 71,4%, seguindo, na instituição UPF com 14,2%, Faplan e Anhanguera com um total de 7,1% cada.

**TABELA 4:** Qual o principal motivo pelo qual você buscou o estágio extracurricular durante sua graduação?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Experiência prática relacionada à carreira profissional (mercado de trabalho).	11	78,1%
Experiência prática relacionada ao conteúdo estudado	2	14,3%
Carga horária	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 4, nota-se que 78,1% dos respondentes buscaram o estágio pelo fato de que adquirem maior experiência prática relacionada à carreira profissional, como se pode observar em respostas como as seguintes: “Aperfeiçoar meu conhecimento na área, praticar o que até então só era passado em teoria, entrar no mercado de trabalho e melhorar como profissional”. 14,3% dos respondentes afirmaram que buscaram o estágio pela experiência prática relacionada ao conteúdo estudado em sala de aula: “Para melhor entender o que era passado em aula”, e 7,1%, buscaram o estágio pelo fato da carga horária ser reduzida, conseguindo conciliar seu estudo com o trabalho - “(...) o estágio tem o que facilita relação trabalho/estudo”.

Segundo PEREIRA (2013), após a entrada no mundo acadêmico, muitos jovens buscam, por meio do estágio, iniciar a sua jornada profissional, não apenas para ter as primeiras vivências da profissão, mas, também para adquirir experiências, conhecimentos, descobrir suas habilidades e tornar-se preparado para desempenhar as atividades demandadas pela organização.

**TABELA 5 -** Durante quanto tempo da faculdade estagiou? Em qual semestre estava?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
4 anos	3	21,3%
1 ano	3	21,3%
1 ano e 6 meses	3	21,3%
6 meses	2	14,2%
2 anos	2	14,2%
2 anos e 7 meses	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota-se, na tabela 5, que 21,3% dos respondentes realizaram o estágio durante todo o período da faculdade, sendo que, os mesmos concluíam um estágio e já iam à procura de outro. Os tempos de estágio são bem variados, pois 21,3% fizeram o estágio no período de 1 ano a 1 ano e 6 meses, com 14,2% realizaram no período de 6 meses a 2 anos, somente 7,1% dos respondentes realizou seu estágio no período de 2 anos e 7 meses, o qual também obteve um grande conhecimento na realização de seu estágio.

Em qual semestre estava?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
1º Semestre	4	28,4%
4º Semestre	2	14,2%
5º Semestre	2	14,2%
6º Semestre	2	14,2%
Entre o 3º e 4º Semestre	1	7,1%
Entre o 4º e 5º Semestre	1	7,1%
7º Semestre	1	7,1%
Nulo	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Em relação ao semestre em que se encontrava ao iniciar o estágio, conforme dados da tabela 5, 28,4% iniciaram o estágio ainda no primeiro semestre, isso contribuiu para melhor desenvolvimento do estudo que era passado em sala de aula, com 14,2 % realizaram estágio um pouco mais tarde, ou seja, no 4º, 5º e 6º semestre, o qual seu conhecimento teórico já estava mais aprofundado, e com 7,1% obteve-se semestres variados, como por exemplo, entre o 3 e 4º semestre, entre o 4 e 5º semestre e no 7º semestre o qual obteve um tempo menor na realização do estágio, mas que também contribuiu para o aprendizado do dia-a-dia. Uma pessoa não especificou em qual semestre estava quando iniciou seu estágio.

**TABELA 6:** Realizou mais de um estágio?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Não	10	71,4%
Sim	4	28,6%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Se sim, em qual semestre estava?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Durante toda a faculdade	2	40%
Terminava um e iniciava outro	1	20%
Iniciei no quarto semestre	1	7,1%
Sétimo semestre	1	7,1%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 6, percebe-se que poucas pessoas realizam mais que um estágio durante o curso, pode ser pelo fato de as mesmas terem realizado o estágio, e no final do mesmo, ter sido efetivada, ou também pelo fato de a organização não ter vaga disponível, o que fez com que o estudante buscasse outra oportunidade no mercado de trabalho.

**TABELA 7:** O estágio correspondeu às suas expectativas?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Sim	12	85,7 %
Não	1	7,1% %
Relativamente	1	7,1%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Explique por quê?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Aprendizado	5	35,5%
Experiência prática x teórica	4	28,4%
Crescimento profissional	2	14,2%
Não respondeu	1	7,1%
Imagem	1	7,1%
Não havia vaga no setor	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Segundo a tabela 7, o estágio correspondeu sim às expectativas de 85,7% dos respondentes, 35,5% dos mesmos relataram que o estágio ajudou no seu aprendizado: “aprendi muito”; “Aprendi muito nesse período, e atuo até hoje na área de Recursos Humanos”, 28,4%, relataram que auxiliou na experiência prática x teórica, aplicando o conhecimento de sala de aula no seu dia-a-dia: “Por que o estágio me proporcionou o conhecimento prático, das matérias que aprendia em sala de aula, assim eu podia aplicar no meu ambiente de trabalho e levar a prática para a sala de aula, contestando as aulas”, e, 4,2% relataram que o estágio auxiliou no seu crescimento profissional: “Pois hoje vejo que foi necessário para o meu crescimento profissional”, “Porque agregou muito conhecimento prático as minhas atividades, estagiei em diversas áreas e todas elas foram fundamentais para o meu crescimento profissional”.

Os motivos relatados para insatisfação com a realização do estágio foram por não ter vaga no setor onde estava estagiando: “Pelo aprendizado foi positivo, porém não havia vagas disponíveis para minha efetivação, que também era um objetivo”. E outro motivo foi pela questão da imagem, como mostra na frase a seguir: “falta de visualização das pessoas no conceito estagiário de administração”.

**TABELA 8:** Como foi sua experiência como estagiário?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Muito Boa	5	35,5%
Ótima/gratificante	4	28,4%
Conhecimento na prática	3	21,3%
Interessante, apesar do preconceito	1	7,1%
Razoável a ruim	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Segundo a tabela 8, pode-se analisar que, dos 14 respondentes, a maioria teve uma boa experiência como estagiário, pois relataram somente informações positivas no desenvolvimento do seu estágio, conforme respostas a seguir: 35,5% dos respondentes relataram que sua experiência foi muito boa “Foi muito boa, apesar do estagiário não ter muitos benefícios, o maior é a tua experiência que ficará para sempre contigo”, “Muito boa, sempre tive total atenção e explicações que precisava”, com 28,4% relataram que sua experiência foi ótima/gratificante: “A minha experiência foi muito gratificante, pois permitiu vivenciar e aprender coisas, que se eu não tivesse no estágio não teria como aprender”, “Ótima para meu aperfeiçoamento profissional.”, 21,3% referiram-se sobre o conhecimento adquirido na prática: “(...) consegui colocar o que aprendi em prática e aprendi coisas novas.”, “(...)”, pois poder ir tendo o conhecimento na prática fica muito mais fácil adquirir experiências.”, 7,1% dos respondentes relatou que foi um período interessante, porém levantou a questão do preconceito que muitas pessoas têm contra os estagiários: “Interessante, apesar de existir certo preconceito, pela pessoa ser estagiária, parece que não é capaz de aprender as coisas”, pelo fato do mesmo não ser um funcionário efetivo, as pessoas acham que o estagiário não tem capacidade de aprender e realizar certas atividades dentro da empresa e 7,1% relatou que sua experiência como estagiário foi “razoável a ruim”, porém não deu mais detalhes do que fez chegar a esta resposta.

TABELA 9: Quais foram as principais atividades que você desenvolveu durante o estágio?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Rotina RH	9	45%
Atendimento ao público	6	30%
Rotina administrativa	2	10%
Atividades burocráticas	1	7,1%
Atuação de serviços no Bannrisul	1	7,1%
Nota fiscal de entrada e saída	1	7,1%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 9, nota-se que todos os respondentes realizaram suas atividades dentro da área administrativa, sendo que, 45% relataram executar as atividades de rotinas de RH, como exemplo, folha de pagamento, contratação, rescisões de contrato, treinamento e desenvolvimento, entre outros, 30% realizaram suas atividades mais relacionadas ao atendimento ao público, 10% em atividades administrativas, e 5% nas atividades burocráticas, atuação de serviços no Bannrisul e realização de notas fiscais de entrada e saída.

Um dado importante, que um dos respondentes citou, foi à questão de ter atuado na área de treinamento e desenvolvimento, onde esta é uma área de extrema importância para a organização e também para seus funcionários, pois é a partir do setor de treinamento, que os mesmos são desenvolvidos para desempenhar certas atividades, sempre buscando a segurança dos demais colegas, e também para o desenvolvimento pessoal do funcionário.

**TABELA 10:** Qual foi a maior vantagem de fazer estágio?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Maiores conhecimentos/aprendizado	3	21,3%
Vida profissional	2	14,2%
Conhecimento de diversos setores	2	14,2%
Carga horária	2	14,2%
Aliar conhecimento teórico com prático	1	7,1%
Conhecer pessoas novas	1	7,1%
Oportunidades	1	7,1%
Experiência	1	7,1%
Percepção dos demais quanto administrador	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 10, os respondentes relataram que a maior vantagem de fazer o estágio foi pelo fato de que 21,3% obtiveram maior aprendizado/conhecimento: “conhecimento, aprendizado e a contratação ao final do estágio”, 14,2% citou vantagem na vida profissional: “Crescimento profissional, além de ter mais tempo para estudar já que o período de trabalho é de 6 horas”, “se preparar para tua vida profissional”, pois o estágio contribui bastante, com o conhecimento que é adquirido neste processo.

Outra questão que foi levantada, pelo fato da carga horária ser reduzida, 14,2%, relatou que conseguiram conciliar o estudo com o trabalho: “Carga horária reduzida e desenvolvimento de atividades práticas relacionadas ao curso”, “Menos horas trabalhadas, sobrando mais tempo livre para outras atividades”, este é um ponto importante para o estudante, a questão do horário de trabalho, pois como a carga horária é reduzida, contribui para o mesmo um tempo maior para desenvolvimento de outras atividades, 14,2% falaram sobre o conhecimento que adquiriram em outros setores, “A principal vantagem do estágio, a meu ver, é justamente a de você poder conhecer o entendimento dos diversos setores dentro da organização”, pois muitas vezes quando o estagiário já concluiu suas atividades e está ocioso é direcionado para auxiliar em outro setor, isto contribui para seu desenvolvimento e também na obtenção de maior conhecimento dentro da empresa.

Os demais, com 7,1% relataram a questão da experiência: “A experiência do estágio”, as oportunidades que se obtêm durante o período de estágio: “A oportunidade de conhecer todas as áreas, e ter uma remuneração.”, “Trabalhar em uma empresa mundialmente conhecida.”, conhecer pessoas novas, ter bons relacionamentos com colegas e também à

percepção que as pessoas tiveram do profissional administrador referindo-se a si quanto estagiário, conforme resposta: “Percepção das demais pessoas quanto ao administrador”. Percebe-se que muitos não se importaram com o valor da bolsa auxílio, e sim pela oportunidade de exercer devidas funções dentro da organização, a qual escolheu para desenvolver na sua vida profissional.

Segundo a LEI DO ESTÁGIO (2010), o estudante que se desenvolveu, realizou todas as tarefas que foram demandadas, buscou melhorias para a empresa, trouxe inovações, após o término do estágio, pode conseguir um cargo efetivo dentro da organização, ou até mesmo antes, se surgir uma vaga. Como vantagem, tem também a questão do *networking*, onde o mesmo tem a oportunidade de interagir diretamente com profissionais, participar do processo de produção, e neste tempo adquirir visão analítica, aproveitando a convivência e rotina oferecida pelo cotidiano da empresa, ajudando mais do que a prática dos conhecimentos adquiridos no curso de graduação, oferecendo aprendizado, experiência do dia-a-dia e dos afazeres.

**TABELA 11:** Qual foi a maior desvantagem de fazer o estágio?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Não teve desvantagem	6	42,6%
CTPS assinada/preconceito	3	21,3%
Remuneração baixa	2	14,2%
Ter ficado 1 ano e 6 meses estagiando, podia ser um tempo menor	1	7,1%
Não ter vaga disponível	1	7,1%
Tempo de serviço desperdiçado	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 11, foi levantada uma questão importante, pois ajuda a identificar a satisfação dos estudantes referente ao estágio e suas desvantagens, dentre estas, 42,5% dos respondentes relataram que não tiveram desvantagens na realização do estágio: “Não vejo desvantagens, pois a experiência foi muito válida”, “ não vi desvantagem, só pontos positivos”, 21,3% relataram certa desvantagem, a questão de não ter a CTPS assinada e também do certo preconceito que os estagiários sofrem dentro das organizações: “Não ter carteira assinada - Preconceito por ser estagiário”, e 14,2% citaram o salário baixo.

Outras questões que foram levantadas no quesito desvantagem: “Ter ficado 1 ano e 6 meses estagiando, poderia ter sido um tempo menor”; e “Não ter vaga disponível no setor”.

Segundo a LEI DO ESTÁGIO (2010), a duração do contrato não poderá exceder 2 anos na mesma empresa, portanto a cada 6 meses o contrato de estágio vai sendo renovado, sendo assim, as pessoas podem realizar estágio até fechar o prazo conforme a lei, como no caso de um dos respondentes, que citou como desvantagem ter estagiado no período de 1 ano e 6 meses na organização, porém o mesmo estava dentro do prazo de duração de estágio.

Outro dado importante, que se tem que analisar nas organizações é a questão das vagas disponíveis, pois muitas vezes as pessoas acabam concluindo seu estágio e não sendo efetivada, isto também foi um dos argumentos levantados como desvantagem.

**TABELA 12:** Você concorda que o estágio complementa a formação acadêmica?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Sim	13	92,9%
Não	1	7,1%
Relativamente	-	-
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Explique por quê?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Conhecimento prático x teórico	12	85,2%
Não respondeu	1	7,1%
Não contribuiu	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 12, 92,9% dos respondentes relataram que o estágio complementa sim a formação acadêmica. Destes, 85,2% relacionaram a suas experiências práticas com teórica: “Pois podemos colocar em prática o que aprendemos em sala de aula”, “Pois é possível praticar o aprendizado acadêmico no estágio, aperfeiçoando e absorvendo com a aplicação prática”, ou seja, tudo o que foi passado em sala de aula, no seu dia-a-dia conseguiram obter maior aprendizado e vivência na área onde escolheram atuar, 7,1% relatou que o estágio não complementa sua formação acadêmica: “Pois a prática que irá impor a você o profissional que

será, o estágio apenas tentará vincular esta prática a formação, porém, da forma como é abordado não contribui”, uma pessoa não respondeu.

**TABELA 13:** Você sente que o estágio prejudicou seu rendimento acadêmico?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Não	14	100%
Sim	-	-
Não	-	-
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Explique por quê?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Não prejudicou	5	35,5%
Complementou para meu rendimento	3	21,3%
Conciliou estágio x curso	3	21,3%
Depende de sua vontade	1	7,1%
Somente acrescentou	1	7,1%
Carga horária suficiente	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 13, 100% das respostas foram de que, o estágio não prejudicou o rendimento acadêmico em nenhum momento. Nota-se que quase 50% dos respondentes, afirmaram que o estágio complementou para o seu rendimento acadêmico: “Pelo contrário, fez com que o rendimento acadêmico aumentasse o rendimento justamente pelo mencionado anteriormente em que a conciliação da prática e teoria deve ser fundamental”, e também conseguiram conciliar o desenvolvimento do estágio com o curso: “Pois não me atrapalhou em nada, consegui administrar o tempo entre o estágio e os estudos”, 35,5% falaram que não prejudicou em nada. Os demais, com 7,1%, citaram sobre a carga horária: “Não considero que houve prejuízo, pois a carga horária de estudos foi suficiente para absorver o conteúdo”, e 7,1% afirmou que depende de sua vontade, como mostra na frase seguinte: “Teu rendimento depende unicamente da tua vontade, não adianta tentar encontrar desculpas para um rendimento abaixo da média”.

TABELA 14: Você foi avaliado formalmente durante seu estágio?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Sim	12	85,7%
Não	2	14,3%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 14, 85,7% relataram que foram avaliados durante a realização de seu estágio, isso contribuiu muito para o acadêmico, pois ajudou a direcioná-lo para o caminho certo, e a partir destas avaliações ajuda a desenvolvê-los e a buscar novos conhecimentos.

TABELA 15: Recebeu alguma outra forma de avaliação?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Sim	7	50%
Não	7	50%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Se sim, qual?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Feedback	4	28,4%
Outras formas de avaliação, pedia feedback	1	7,1%
Efetivação	1	7,1%
Avaliação profissional dos colegas	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 15, dando sequência á tabela anterior (14), 85,7% dos respondentes relataram que foram avaliados formalmente durante seu estágio. Destes, 50% receberam outra forma de avaliação, como por exemplo, uma das principais ferramentas utilizadas nas organizações, é o feedback, com 28,4%. Os demais relataram que obtiveram outras formas de avaliação, como por exemplo: “Recebi outras formas de avaliação, quando finalizava um semestre chamava minha gestora, e pedia-lhe um feedback. Conversamos sobre o andamento do estágio e sobre minha necessidade de aperfeiçoamento e pontos fortes”, “No último estágio consegui a efetivação”, e “avaliação profissional dos colegas de trabalho.”.

Percebe-se como as avaliações são importantes, tanto para as organizações, quanto para o profissional, pois com a realização da mesma, o profissional poderá desenvolver seus pontos fracos, e melhorar seus pontos fortes, a empresa ganhará com um profissional de qualidade e competente nas atividades que estará exercendo, contribuindo seu conhecimento para demais colegas da empresa.

**TABELA 16:** Caso tenha recebido avaliação, esta te ajudou na tua formação profissional?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Sim	10	71,4%
Não	2	14,2%
Não se aplica	2	14,2%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Se sim, explique como:

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Pontos fortes e fracos	4	28,4%
Melhoria continua	2	14,2%
Direcionamento do crescimento profissional	1	7,1%
Apontado meu desempenho profissional	1	7,1%
Efetivação	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 16, 71,4% relatou que recebeu avaliação no período em que estavam realizando o estágio. Nota-se que as avaliações auxiliaram e muito na vida profissional do estagiário, pois 28,4% dos respondentes relataram que conseguiram desenvolver seus pontos fortes e fracos: “É gratificante saber pontos fortes e fracos para tomar ações”, isso faz com as pessoas busquem cada vez mais conhecimentos para estar mais desenvolvidos dentro da organização, 14,2% relatou a questão da melhoria contínua: “Sim, pois os apontamentos feitos fazem com que a gente cresça e busque melhoria contínua em nosso desenvolvimento”, isso contribui para que os estagiários saiam cada vez mais preparados para o mercado de trabalho para atingir seus objetivos com mais qualidade e maior conhecimento agregado. Com 7,1%, relatou a questão do direcionamento profissional: “Ajudou a direcionar o crescimento profissional que buscava”; apontamento do desempenho profissional: “Pois com a avaliação, foi apontado como eu estava profissionalmente”; a questão da efetivação: “Por que através

desta avaliação positiva foi realizada a contratação”, e a percepção no trabalho: “melhorando a percepção de abordagem interpessoal no trabalho”.

Nota-se, que todas as respostas foram relacionadas à questão do crescimento, pois tudo o que falaram é muito importante para o desempenho de um profissional no mercado de trabalho, por exemplo, no caso do estagiário, receber críticas construtivas, irá desenvolvê-lo cada vez mais.

**TABELA 17:** Você recebeu treinamentos durante seu estágio?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Sim	10	71,4%
Não	4	28,6%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Se sim, conte quais?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Não lembro	3	21,3%
Atendimento ao público	3	21,3%
Área administrativa	1	7,1
Segurança, 5 s, e CIQ.	2	14,3%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 17, nota-se que 71,4% receberam treinamentos no período em que estavam estagiando. Cerca de 21,3% dos respondentes relataram que realizaram alguns treinamentos, porém, não lembraram quais, 21,3% realizaram treinamento na área de atendimento ao público, 7,1% focado na área administrativa e 7,1% relacionados a segurança, 5s e CIQ. Nota-se que os treinamentos realizados foram focados em diferentes áreas, sendo que a empresa está cada vez mais aprimorando conhecimentos de seus funcionários, e fazendo com que, os mesmos contribuam com os conhecimentos adquiridos dando ideias de inovação e melhoria para a organização, para melhor atender seus funcionários e clientes.

Segundo Fleury (2002), todo processo de aprendizagem e criação de novo conhecimento começa no nível individual, isto é, nas pessoas, que são o ponto de partida e de sustentação para a ação estratégica da organização em seu dia-a-dia. As organizações focam bastante em seus funcionários, com o objetivo de desenvolvê-los. E com o processo de aprendizagem, os funcionários conseguem passar seus conhecimentos para demais colegas de trabalho, contribuindo assim, para um profissional mais qualificado.

O treinamento e desenvolvimento é um meio essencial para conseguir primeiramente o desenvolvimento pessoal, e depois o profissional, pois o mesmo auxilia os estudantes a obterem novos conhecimentos e a passar esses conhecimentos para demais colegas, contribuindo assim, em um ambiente de trabalho agradável, onde todos se ajudam e contribuem com críticas construtivas para melhorar o desenvolvimento das atividades demandadas.

Segundo MARRAS (2016), o próprio estágio pode ser considerado como um processo de aprendizagem, pois muitas vezes o estudante não sabe como desenvolver certa atividade na prática. E com o processo de estágio, o mesmo vai adquirindo experiência, obtendo maiores conhecimentos que o auxilia no seu desenvolvimento pessoal e também profissional.

**TABELA 18:** Depois de formado, você continuou na área de atuação do estágio?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Sim	8	57,1%
Não	6	42,9%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Explique por que:

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Sim, e fiz pós-graduação.	2	14,2%
Não havia vagas	2	14,2%
Fui contratado (a)	2	14,2%
Mesma empresa, mas setor diferente.	1	7,1%
Fiz estágio em bancos, somente com concurso	1	7,1%
Empresa atende expectativas.	1	7,1%
Mercado de trabalho exigente	1	7,1%
Área RH	1	7,1%
Logística	1	7,1%
Não enxerguei futuro na área	1	7,1%
Não respondeu	1	7,1%
<b>Total</b>	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 18, nota-se que 57,1%, ou seja, mais da metade dos respondentes conseguiram uma oportunidade na empresa onde estagiaram. Com o estágio, além da efetivação, o mesmo proporcionou mais oportunidades, pois 14,2% relataram ter feito uma pós-graduação: “Por ter me identificado com a área, sendo a área em que realizei minha pós-

graduação”, “Sim continuei, e fiz uma pós na área também”, isso nos mostra como o estágio é importante para o estudante, pois o mesmo faz com que o estudante se identifique com os setores, o que fez com que fossem em busca de maior conhecimento fora da empresa para aplicar na área de atuação.

Outra questão interessante, é que, com 14,2%, a questão das expectativas atingidas: “Porque a empresa atende minhas expectativas”, 14,2% realizaram o estágio na empresa, porém não foram efetivados: “Pois não havia vagas para efetivação”, “Não tive a oportunidade de ser contratada”, esta questão é a que mais “intriga” os estagiários, pois os mesmos, quando estão perto do encerramento de seu contrato, ficam na expectativa da contratação, porém muitas vezes isso não acontece pela falta de vagas disponíveis na empresa, e é por este motivo, que 7,1% relatou a questão do mercado de trabalho exigente: “Mercado de trabalho me obrigou a mudar de área de atuação”, que obriga os demais a seguir outro rumo, ou seja, buscar uma oportunidade em uma área inversa a do seu estudo/interesse.

Muitos estudantes, logo que ingressam na faculdade, preocupam-se em arrumar um emprego, e acreditam que, como estão no ensino superior, isso seja mais fácil, porém hoje em dia, o mercado de trabalho está difícil de arrumar emprego, e isso os deixa mais preocupados, e muitas vezes exige que o mesmo busque outra área para atuação.

Alguns permaneceram na mesma empresa, porém trocou de setor, o que possibilita maior desenvolvimento e conhecimento de outras áreas dentro da empresa.

**TABELA 19:** Você foi contratado na empresa onde estagiou?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Sim	8	57,1%
Não	6	42,9%
<b>Total</b>	120	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela anterior, juntamente com a tabela 19, nos mostra que 57,1% dos respondentes, tiveram a oportunidade de ser contratado, isso significa que desempenharam um bom trabalho, e demonstraram ser um profissional de qualidade. Já, 42,9%, relataram não ter tido a mesma sorte que os demais, pois muitas vezes, isto acontece pelo fato da organização não ter vaga disponível naquele momento, o que obriga ao estudante a procurar por outra oportunidade no mercado de trabalho.

**TABELA 20:** Se você pudesse voltar para o início da faculdade, o que faria em relação aos estágios extracurriculares para sua formação?

	<b>Número</b>	<b>Percentual</b>
Nada	3	21,3%
Iniciaria no início do curso	3	21,3%
Realizado em outras áreas	2	14,3%
Teria realizado em outras empresas	1	7,1%
Aproveitaria mais as oportunidades	1	7,1%
CTPS assinada	1	7,1%
Queria fazer de novo	1	7,1%
Tornaria obrigatório	1	7,1%
Cumpriria a sua obrigatoriedade	1	7,1%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Na tabela 20, analisou-se que mais da metade das pessoas que realizaram o estágio, não se arrependeram, pois 21,3% não fariam nada em relação ao estágio extracurricular, ou seja, não mudariam a forma de como foi procedido este período em suas vidas: “Faria tudo da mesma forma, os estágio que realizei foram fundamentais para o meu crescimento pessoal e profissional”, 21,3% relataram que iniciariam o estágio ainda no primeiro semestre do curso: “Se possível começaria um estágio no início do curso, para obter mais oportunidades no mercado de trabalho”, pois com isso, o mesmo teria a oportunidade de acompanhar a teoria com a prática, trazendo informações do seu dia-a-dia para contribuição na sala de aula, 14,2% realizaria o estágio em outras áreas: “Fiz estágio somente em uma área do conhecimento, se pudesse reiniciar meu curso, faria estágio em várias áreas do conhecimento”, pois o mesmo iria atribuir melhorias em diversas atividades desempenhadas.

Os demais respondentes, com 7,1% cada, relataram que não ficariam somente em uma única empresa fazendo estágio: “Teria feito em mais de uma empresa”, outra relatou que gostaria de fazer estágio novamente: “Eu queria fazer estágio de novo”, e uma pessoa, argumentou que tornaria o estágio obrigatório: “Tornaria obrigatório, de forma que os alunos fossem obrigados prestar estágio na área de atuação e fizesse um relatório formal, assim teríamos no mercado pessoas mais capacitadas e com mais experiência, além de oferecer ao aluno a possibilidade de ser contratado na empresa onde estagiou”. Esta questão de tornar o estágio obrigatório e fazer com que o aluno desenvolva um relatório é interessante, pois neste, o mesmo além de expor suas experiências, estará mostrando seu desenvolvimento para a empresa e também para a instituição, uma pessoa relatou a questão das oportunidades quanto

estagiário: “Aproveitaria ainda mais as oportunidades que são ofertadas aos acadêmicos”, porém a mesma não citou que tipo de oportunidade.

Até este ponto, ninguém estava insatisfeito, porém, no desenvolvimento da análise da pesquisa, pode-se perceber que algumas pessoas ficaram um pouco insatisfeitas quanto à realização de seu estágio, pelo fato de que, 7,1% mencionou a questão da CTPS assinada: “incluía carteira assinada a quem realiza estágio”, o qual, o estagiário recebe uma bolsa auxílio, para ajudar no pagamento de seu curso, e 7,1% falou da questão de cumprir por obrigatoriedade: “Só cumpriria a sua obrigatoriedade, ou seja, não havendo não faria”, a qual não relatou o porquê realizou o estágio extracurricular e o porquê chegou a esta opinião.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estágio está cada vez mais presente nas organizações, e por conta disso, foi realizado um estudo com o objetivo de identificar qual a influência do estágio extracurricular durante o curso de administração para a carreira profissional. E para a realização do estudo, foi aplicado um questionário, tendo como respondentes quatorze Bacharéis em administração, residentes do município de Marau.

Após análise de dados, foi feito o levantamento das informações, e, percebe-se que o estágio contribuiu efetivamente para o desenvolvimento de competências profissionais dos administradores. Não houve nenhuma entrevista que não apontasse alguma forma de aprendizagem proporcionada pelo estágio.

Após realização da análise dos dados, com esta pesquisa observou-se que, muitos jovens buscam o estágio em primeiro lugar, pelo fato de obter maior experiência prática relacionada à carreira profissional. Nesse sentido, a experiência relacionada pelo conteúdo estudado foi relatada como sendo desenvolvida no estágio, através do qual se consegue colocar em prática tudo o que foi visto em sala de aula, e desenvolver-se mais na área de estudo/atução. Em relação ao conhecimento obtido, muitos relataram que tiveram uma boa experiência e, além do que se aprendeu em sala de aula, o estágio aprofundou mais as informações de cada setor, e preparou-os para o mercado de trabalho, mostrando como uma organização funciona, e que se deve saber trabalhar em equipe, pois terá que trabalhar com mais pessoas, e saber lidar com elas. Ajudou também no desenvolvimento pessoal do estudante, fazendo com que, torne-se um bom profissional no futuro.

Como pode-se observar na pesquisa, mais da metade dos respondentes permaneceram na empresa onde realizaram estágio, isso significa que desenvolveram um bom trabalho dentro da organização, e desenvolveram também seus conhecimentos, habilidades e atitudes, que são características analisadas em todos os estagiários. Os demais respondentes, pelo fato de não ter vagas disponíveis, tiveram que concluir seu estágio e ir em busca de outra oportunidade.

Conclui-se que, o estágio extracurricular é importante sim para a carreira profissional do administrador, pois é um meio utilizado para desenvolver pessoas, e encontrar bons profissionais para atuar no mercado de trabalho. Além disso, auxilia no desempenho tanto pessoal como profissional, adquirindo maiores conhecimentos e carregando uma bagagem maior no seu currículo.

Na maioria das vezes, quando realizamos certa atividade ou até mesmo no desenvolvimento de um trabalho, encontramos certas dificuldades para sua execução. Neste trabalho obtive como dificuldade central a questão de não encontrar um número alto de respondentes para os questionários. Como citado no desenvolver do trabalho, o curso de Administração é um dos cursos que mais disponibiliza vagas de estágio, com um total de 16,8% das vagas para o Ensino superior no Brasil. Em uma instituição do município de Marau, nos últimos cinco anos, formou-se em média 252 alunos no curso de Administração, sendo que, destes, somente 5% realizaram estágio extracurricular durante sua graduação, pelo fato de que, o curso não exige o estágio na grade curricular para conclusão do mesmo. Por este fato, a maioria dos estudantes já está empregada, e ingressa no curso para obter maiores conhecimentos e desenvolvimento profissional. Este é um perfil específico desta instituição de ensino, onde os alunos já estão empregados e atuando em áreas administrativas, de gestão, ou sendo preparados para assumir este tipo de função.

Para os próximos estudos relacionados a este assunto, sugiro estudar o perfil do estudante de Administração, o porquê tem tão pouca procura pelo estágio, e o que leva a buscar a graduação em Administração.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRES: **dados estagiários estudantes no Brasil (2015)**. Disponível em :<<http://www.abres.org.br/v01/dados-estagiarios-estudantes-no-brasil>>. Acesso 22. Agosto. 2017.

CUSTÓDIO, Thais Vanessa; CARRÃO, Ana Maria Romano. **Os impactos do estágio na formação do administrador**. Piracicaba, p.1-18, 2012.

DUTRA, Joel S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. 1. ed. – 10. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

FLEURY, Maria Tereza Leme; JUNIOR, Moacir de Miranda Oliveira. Aprendizagem e Gestão do Conhecimento. FRANÇA, Ana Cristina Limongi et al. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GIL, Carlos Antônio. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas (2010, p. 27 – 28).

HAIR, Joseph F. JR. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

**Lei do Estágio: Tudo o que você precisa saber (2010)** Disponível em:<[http://sne.iel.org.br/sne/down/cartilha\\_estagio\\_IEL.pdf](http://sne.iel.org.br/sne/down/cartilha_estagio_IEL.pdf)>. Acesso 29. Maio. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos do operacional ao estratégico**. 15. Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELO, Filipe. **A Importância do Estágio Para as Empresas (2016)** Disponível em:<<http://www.administradores.com.br/artigos/empreendedorismo/a-importancia-do-estagiario-para-as-empresas/99289/>>. Acesso 22. Maio. 2017.

NOE, Raymond. A. **Treinamento e desenvolvimento de pessoas: teoria e prática**. 6. Ed. Porto Alegre: AMGH, 2015.

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

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3º Ed. Revista e Ampliada, 2012.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 12. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2104.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. **Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de Administração no Brasil**. São Paulo, v. 13, n. 2, p. 44-75, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v13n2/03.pdf>>. Acesso em 23 de outubro de 2017.

CORRÊA-DA-SILVA, Claudia; TEIXEIRA, Marco Antonio Pereira. **Experiências de estágio: contribuições para a transição da universidade-trabalho**. Porto Alegre, Vol. 23, No. 54, 103-112, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/paideia/v23n54/0103-863X-paideia-23-54-00103.pdf>>. Acesso em 23 de outubro de 2017.

**APÊNDICE A****A INFLUÊNCIA DO ESTÁGIO EXTRACURRICULAR DURANTE O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PARA A CARREIRA PROFISSIONAL**

Idade:

Até 21 anos ( )    22 a 25 anos ( )    26 a 30 anos ( )    Acima de 30 anos ( )

Tempo de Formado:

Instituição onde se formou:

1) Qual o principal motivo pelo qual você buscou o estágio extracurricular durante sua graduação?

2) Durante quanto tempo da faculdade estagiou? Em qual semestre estava?

3) Realizou mais de um estágio?

( ) Sim ( ) Não

Se sim, em quais áreas, e porque mudou?

4) O estágio correspondeu as suas expectativas?

( ) Sim ( ) Não ( ) Relativamente Porque?

5) Como foi sua experiência como estagiário?

6) Quais foram as principais atividades que você desenvolveu durante seu estágio?

7) Qual foi a maior vantagem de fazer estágio?

8) Qual foi a maior desvantagem de fazer estágio?

9) Você concorda que o estágio complementa a formação acadêmica?

Sim  Não  Relativamente Porque?

10) Você sente que o estágio prejudicou seu rendimento acadêmico?

Sim  Não  Relativamente Porque?

11) Você foi avaliado formalmente durante o estágio?

Sim  Não

12) Recebeu alguma outra forma de avaliação?

Sim  Não Qual?

13) Caso tenha recebido avaliação, esta te ajudou na tua formação profissional?

Sim  Não  NA

Se sim, como?

14) Você recebeu treinamentos durante seu estágio?

Sim  Não Quais?

15) Depois de formado, você continuou na área de atuação do estágio?

Sim  Não Porque?

16) Você foi contratado na empresa em que estagiou?

17) Se você pudesse voltar para o início da faculdade, o que faria em relação aos estágios extracurriculares para sua formação?