



## OS ESTÁGIOS SUPERVISIONADOS NOS CURSOS SUPERIORES PEDEM MAIOR ATENÇÃO

**Tânia Cristina dos Santos Guedes Pinto<sup>1</sup>**

**Norberto Luiz França Paul<sup>2</sup>**

**Walter Fernandes Sório<sup>3</sup>**

**Luiz Fernando Costa Compiani<sup>4</sup>**

**Manoel Fernando Passaes<sup>5</sup>**

**Resumo:** O presente artigo trata das questões que envolvem a prática na formação profissional nos estágios supervisionados. O estágio é o canal de acesso do estudante para o mercado de trabalho, entretanto, boa parte de empresas e principalmente instituições de ensino superior não dedicam maiores atenções para esta realidade. A dicotomia entre a teoria e a prática é um dos principais conflitos gerados pela falta de envolvimento entre as Instituições de Ensino Superior e as organizações empresariais. Ao realizar um mapeamento da análise estatística efetuada por meio da pesquisa de campo com o intuito de investigar a real situação de parceria entre as três partes envolvidas, empresa/aluno/instituição, no processo de formar profissionais, pode-se constatar quão grande é a necessidade de se investir nos estágios supervisionados.

**Palavras-Chave:** Estágio Supervisionado, Mercado de Trabalho e Capacitação Profissional.

**Abstract:** This article discusses issues regarding the practice in vocational training in supervised internships. The internship is the student's access channel to the labor market; however, most companies and especially higher education institutions do not devote more attention to this reality. The dichotomy between theory and practice is one of the main conflicts generated by the lack of engagement between higher education institutions and business organizations. When performing a statistical analysis mapping carried out through

---

<sup>1</sup> Mestre em Educação.

<sup>2</sup> Mestre em administração, especialista em gestão da qualidade e produtividade.

<sup>3</sup> Mestre em Matemática.

<sup>4</sup> Especialista em Gestão de Pessoas.

<sup>5</sup> Bacharel em Direito e Doutor em Letras.



field research in order to investigate the real situation of partnership between the three parties, business / student / institution in the process of training professionals, it is possible to measure how large is the need to invest in supervised internships.

**Keywords:** Supervised internship, Labour Market and Vocational Training.

## Introdução

O mundo está se transformando. A globalização vem sendo citada como grande responsável por estas mudanças pode-se observar que ela é somente uma das conseqüências das necessidades mundiais.

Este processo de mutação, desencadeia intensas reações em todos setores, afetando o comportamento de uma forma generalizada (OLIVEIRA, 2009).

Frente à intensidade deste processo o mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos não poderiam ficar alheios a tal processo.

O mercado de trabalho refere-se às vagas ofertadas pelas empresas. Já o mercado de recursos humanos destaca-se às pessoas à procura dessas vagas.

Até o momento o mercado de recursos humanos opta por candidatos experientes. Entretanto, o mesmo não é composto apenas de indivíduos que já tiveram algum tipo de vivência junto ao mercado de trabalho. Este mercado também é composto de indivíduos com recente formação profissional, ou seja, os recém-formados.

As mudanças também afetam o perfil profissional. Entende-se por perfil profissional o conjunto de requisitos exigidos de um indivíduo para a realização de uma tarefa (MALVEZZI *in*: BOOG, 1999).

Atualmente os requisitos exigidos aos candidatos que disputam as vagas no mercado de trabalho vêm sendo cada vez maiores. Na passagem da década de 90 para o novo milênio, as palavras de ordem que definem o novo perfil profissional são: flexibilidade, inovação, espírito empreendedor, empregabilidade, entre outras.

De acordo com MINARELLI (1995), entende-se o termo empregabilidade como o ato de “ser empregável”, ou seja estar capacitado profissionalmente.



Se a empregabilidade está difícil para quem já é profissional experiente conseguir nova colocação no mercado, pode-se então avaliar o grau de dificuldade para um estudante universitário recém-formado.

A preocupação se volta então neste momento, para os jovens profissionais, aqueles universitários recém-formados. Se o mercado de trabalho é tão competitivo, exige tantas qualidades e experiência profissional, o que será que as instituições de ensino têm feito no sentido de preparar os futuros profissionais além da sala de aula? Será que os nossos jovens sentem-se em condições de enfrentar este mercado tão exigente? Será que estes futuros profissionais estão satisfeitos com a forma pela qual são conduzidos à parte prática do curso? Será que as partes envolvidas no processo de formação profissional conhecem os procedimentos legais da parte prática?

As transformações tão intensas pelas quais o mundo vem sofrendo não poderiam deixar de atingir o sistema educacional.

As Instituições de Ensino Superior ao proporcionarem condições de aplicação dos Estágios Supervisionados poderão sem sombra de dúvida possibilitar uma forma de aproximar ao máximo o aluno da realidade do mercado de trabalho. A dicotomia teoria *versos* prática, poderá tornar-se menor se as IES se organizarem para tal propósito.

O artigo realiza uma análise do mapeamento feita junto as escola/empresa/aluno com o intuito de demonstrar as estratégias que estão sendo utilizadas, no sentido de preparar o aluno para enfrentar o mercado de trabalho. Também demonstra que o preparo e a capacitação do futuro profissional é possível através da aplicação real dos Estágios supervisionados, que apesar de já fazer parte integrante da grade curricular dos cursos de bacharelados, infelizmente não ganham devida atenção, justamente por não ser supervisionados por parte da IES.

A metodologia adotada para demonstrar tais objetivos se dá por meio de um estudo comparativo das análises estatísticas realizadas através de uma pesquisa de campo envolvendo alunos/empresas/instituições de ensino. O resultado deste estudo possibilitou respostas para os questionamentos anteriormente apresentados.



## **Materiais e métodos**

Para fins de sustentação dos estudos, foi realizada uma pesquisa de campo envolvendo as três partes envolvidas no processo de formação profissional: as IES, os alunos e as empresas.

Para cada parte envolvida foi elaborado um questionário específico.

O objetivo da pesquisa foi realizar um mapeamento junto aos alunos do curso superior de Administração de Empresas da Baixada Santista, sobre o assunto Estágio Supervisionado.

As informações obtidas foram extraídas da pesquisa realizada por meio de questionário, com respostas fechadas.

A metodologia Estatística utilizada foram testes de independência, de igualdade de médias, bem como estatísticas descritivas e gráficos demonstrativos. Os softwares utilizados com o auxílio foram o Minitab e o Excel.

A confiabilidade dos resultados usada foi de 95%, ou seja, mesmo usando uma amostra da população de interesse, os resultados obtidos refletem a realidade com 95% de certeza, como se fossem entrevistados todos os estudantes.

A opção de efetuar este trabalho com alunos do referido Curso, atribui-se ao fato deste ser o único em comum pelo menos em 12 (doze) instituições de ensino operando atualmente na região.

Existem aproximadamente cerca de 6000 estudantes do curso de Administração distribuídos em seus diferentes anos letivos. Foram pesquisados 547 alunos em 07(sete) IES.

## **Estudo comparativo das análises estatísticas**

Os resultados obtidos na análise estatística da pesquisa de campo indicaram a necessidade premente de melhorar a relação de parceria entre estes envolvidos. Indicou também o aprimoramento na atuação prática do aluno ao longo curso.

Tais indicadores deram sustentação para se elaborar um estudo mais eficiente sobre a relação IES/empresas e a partir deste, serão a seguir, os aspectos mais importantes detectados na pesquisa, onde se pode comparar respostas obtidas das empresas, alunos e IES:



## Quadro 1 – Análise comparativa

TIPO DE QUESTIONAMENTO	RESPOSTAS OBTIDAS
1- A IES possui um setor específico de estágios	<ul style="list-style-type: none"><li>- 43% das IES afirmam que possuem</li><li>- 12 desconhecem a existência deste setor</li></ul>
2- Conhecimento da estrutura física do Setor de Estágios	<ul style="list-style-type: none"><li>- 48% das empresas não conhecem</li><li>- 20% das empresas têm algum conhecimento.</li><li>- 32% têm conhecimento</li></ul>
3- Comunicação entre IES/empresa	<ul style="list-style-type: none"><li>- 67% dos alunos consideram regular</li><li>- 55% das empresas afirmam não ter comunicação</li></ul>
4- Relacionamento entre IES/empresa	<ul style="list-style-type: none"><li>- 71% dos alunos não conhecem a forma de relacionamento da sua IES com as empresas</li></ul>
5- Investimento das IES no Setor de Estágio	<ul style="list-style-type: none"><li>- 50% das IES afirmam investir no setor de estágios.</li><li>- do total acima 26% alegam não oferecer as condições necessárias e 24% garantem que oferecem boas condições para um desenvolvimento.</li></ul>
6- Orientação aos estudantes antes de iniciar os estágios	<ul style="list-style-type: none"><li>- 22% das IES afirmam oferecer esta condição</li><li>- 11% dos alunos consideram a orientação satisfatória.</li></ul>
7- Forma de acesso ao estágio	<ul style="list-style-type: none"><li>- 15% dos alunos tiveram acesso através do CIE-E</li><li>- 10% via Internet</li><li>- 5% dos alunos através de murais da IES</li><li>- 11% dos alunos por meio de amigos</li><li>- 59% dos alunos pesquisados ainda não realizaram estágios.</li></ul>
8- Participação da IES na busca de estágios	<ul style="list-style-type: none"><li>- 39% das empresas afirmam a indicação de amigos</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- 4% apenas dos alunos confirmam a participação das IES na busca.</li></ul>
9- A existência de pré-elaboração das ofertas de estágios	<ul style="list-style-type: none"><li>- 42% das empresas afirmam a pré-elaboração</li><li>- 52% das IES confirmam a existência</li></ul>
10- Avaliação do Plano de Oferta de Estágio	<ul style="list-style-type: none"><li>- 43% das IES afirmam avaliar o Plano</li><li>- 15% das empresas afirmam a avaliação das IES</li></ul>
11- Exigências de pré-requisitos para realizar estágios	<ul style="list-style-type: none"><li>- 57% das IES afirmam a solicitação de pré-requisitos pelas empresas</li><li>- 43% das IES afirmam que algumas empresas fazem exigências</li><li>- 32% das empresas afirmam a solicitação</li><li>- 48% alegam não pedir pré-requisitos</li><li>- 20% das empresas estão elaborando um perfil desejável</li><li>- 15% dos alunos afirmam a solicitação</li><li>- 7% dos alunos alegam não existir exigências</li><li>- 74% dos alunos ainda não realizaram estágios.</li></ul>
12- Grau de envolvimento da IES no período de estágio	<ul style="list-style-type: none"><li>- 52% das empresas afirmam que as IES apenas encaminham os alunos</li><li>- 27% das IES confirmam apenas o encaminhamento dos alunos</li><li>- 40% das IES afirmam dar suporte aos alunos</li></ul>
13- Grau de conhecimento do interesse dos alunos pelas vagas ofertadas	<ul style="list-style-type: none"><li>- 20% das IES conhecem o nº de alunos interessados</li></ul>
14- Conhecimento sobre a lei de estágios	<ul style="list-style-type: none"><li>- 65% das empresas afirmam conhecer a lei.</li></ul>
15- A Lei de Estágios acompanha as mudanças ocorridas no perfil profissional	<ul style="list-style-type: none"><li>- 71% das IES responderam não</li><li>- 14% das IES afirmam que sim</li><li>- 14% das IES desconhecem esta situação</li><li>- 33% das empresas responderam sim</li><li>- 15% das empresas responderam que sim</li><li>- 52% das empresas desconhecem esta situação (embora 65% das empresas afirmem conhecer a lei de estágios)</li></ul>

Com base neste estudo, foi possível então se propor sugestões para a melhoria da qualidade dos Estágios Supervisionados. Tais sugestões enquadram-se seguramente dentro



das IES, visto que ficou nitidamente definido que as mesmas ainda não se encontram preparadas para receber o mercado de trabalho.

‘As proposições são simples, onde a tônica fundamental se dá na estruturação ou adequação de um setor específico para estágios, compostos por profissionais capacitados neste assunto, possibilitando uma verdadeira supervisão nos estágios.

## Conclusão

Não há como deixar de reconhecer a importância que o assunto “capacitação profissional” requer, nos últimos tempos, tanto por parte do mercado de trabalho, como também do mercado de recursos humanos. As grandes mudanças organizacionais, provocadas pelo processo de globalização, implicam de forma contundente fator na necessidade de um indivíduo estar capacitado profissionalmente.

Apesar de todo o empenho de aproximação com o mercado de trabalho por parte das instituições de ensino superior, a lacuna existente entre ambas as partes é ainda muito grande. Este aspecto acaba impossibilitando a aproximação do aluno com a realidade do mercado de trabalho, realidade esta que o mesmo deverá encontrar tão logo conclua seu curso de graduação.

As IES acreditam estarem preparadas em termos organizacionais, entretanto, o estudo comparativo da análise estatística da pesquisa de campo não demonstrou esta situação, porém aponta que apenas 14% das IES pesquisadas atendem em período integral, subentendido como manhã tarde e noite .

O fato das IES destinarem um profissional para tratar de assuntos de estágios, não significa que as mesmas estejam preparadas para esta prestação de serviço.

De acordo com a pesquisa pode ser observado que as IES em sua maioria apenas se reservam na obrigação de fornecer para empresas e alunos os documentos necessários para a formalização dos estágios.

A análise dos resultados obtidos na pesquisa de campo reforçou os objetivos deste trabalho, favorecendo a emissão de sugestão para melhoria da qualidade dos estágios supervisionados, através de uma reorganização dos setores atuais das IES.



A organização de um setor de estágio dentro das IES, não requer destas nenhum esforço extraordinário, mas sim muita força de vontade e predisposição para tal.

É verdade que não se pode desprezar os custos que embora pequenos, acompanham a implementação das sugestões.

Ao concluir este estudo fica a certeza de que os Estágios Supervisionados requerem **maior atenção, principalmente por parte das IES que têm como missão institucional formar** profissionais com qualidade.

## **Bibliografia**

ABTD – Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos, BOOG, G. (coord.). **Manual de treinamento e desenvolvimento**. 3ª ed., rev. e ampl.. São Paulo : Makron Books, 1999.

BERTELLI, L..G. **Estágio: investimento produtivo**. São Paulo : Coleção CIE-E-01, 1997, p. 8.

BOOG, G. **O desafio da competência**. São Paulo: Best Seller, 1991.

CHIAVENATO, I. **Os novos paradigmas: como as mudanças estão mexendo com as empresas**. 5. ed. São Paulo: Makron Books, 2008.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro : Campus, 2010.

CIE-E **Estágio: investimento produtivo**. São Paulo : Coleção CIE-E-01, 1997.

DRUCKER, P. F.. **As novas realidades: no governo e na política, na economia e nas empresas, na sociedade e na visão do mundo**. 3. ed. São Paulo : Pioneira, 1993. p. 211.



FERREIRA, A . A. *et all.* **Gestão empresarial: de Taylor aos nossos dias.** São Paulo : Pioneira, 2002.

\_\_\_\_\_, N. S. C. (org.) **Gestão democrática da educação: atuais tendências, novos desafios.** 5. ed. São Paulo : Cortes, 2006.

GÍLIO, Ismael. **Trabalho e educação: formação profissional e mercado de trabalho.** São Paulo : Nobel, 2000.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Federação das empresas juniores do Estado de São Paulo – FEJESP.** Disponível em: <http://www.usp.br/unidades/junior/>. Acesso em: 29 nov. 01.

KENNEDY, J. L. **Entrevistas de emprego.** Trad. Jussara Simões. Rio de Janeiro : Campus, 1999.

MALVEZZI, S. *In* : BOOG, Gustavo G. (coord.) **Manual de treinamento e desenvolvimento.** 2. ed. São Paulo : Makron Books, , 1999, p. 22.

MATOS, M. C. P. **Projeto educação cooperativa: uma abordagem para capacitação de recursos humanos com ênfase no curso superior de Administração de Empresas.** PUC/SP : Dissertação de Mestrado, 2000, p. 2.

MEZOMO, João C. **Educação e qualidade total.** Petrópolis : Vozes, 1997.

MINARELLI, José A. **Empregabilidade: o caminho das pedras.** 11. ed. São Paulo : Gente, 1995, p. 53.

MOTTA, F. C. P. **Organização e poder: empresa, estado e escola.** São Paulo : Atlas, 1996.

MOIRÃO, L.. **Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo.** *Rer. adm. comtemp.*, Mar 2009. vol. 13, nº 1. p. 136-153.



NETO, J. A.; AMATO, R de C.F.. **Reestruturação industrial, trabalho e (re) qualificação profissional**. Revista Gestão Industrial. Paaraná. V. 02, n. 02. p.32-45,2006.

OLIVEIRA, C. A . S. de; BARBOSA, F. K., IGNÁCIO JÚNIOR, A . **Normas e regras de padronização para a elaboração de monografias, dissertações, teses e trabalhos acadêmicos – similares (trabalho de conclusão de curso – TCC, trabalho de graduação interdisciplinar – TGI e outros)**. V. 6.0. Santos: Fundação Lusíada, 2002.

OLIVEIRA, C. R. de. **A relação teoria e prática no estágio supervisionado do curso de Administração**. Revista Brasileira de Administração, ano XII – nº 38 – setembro de 2002, p. 10-13; 68.

OLIVEIRA, S.L.de. **Sociologia das organizações: uma análise do homem e das empresas no ambiente competitivo**. São Paulo: Cengage Learning , 2009.

PINTO, Álvaro V. **A questão da universidade**. São Paulo: Cortez, 1994.

PRAHALAD, G. H. C. K. **Competindo pelo futuro: estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã**. Tradução de Outras Palavras. Rio de Janeiro : Campus, 1995.

RITTNER, C. L. *in*: BOOG, G. G. (coord.). **Manual de treinamento e desenvolvimento**. São Paulo: Makron Books, 1994, p. 361.

SANTOS, N. M. B. F. **A gestão acadêmica e o processo de globalização**. Artigo do *Boletim Pós-Adm*, PUC-SP, nº 4, maio/1996.

SILVA, F. A. **Administrando pessoas: reflexões do cotidiano de um executivo de recursos humanos**. São Paulo : Negócio Editora, 1996.



TACHIZAWA, T. e SCAICO, O . **Organização flexível: qualidade na gestão por processos.** 1ª edição. São Paulo : Atlas, 1997.