

# A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO PARA A FORMAÇÃO ACADÊMICA E INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Alexandro Coutinho de Jesus\*  
Franciele Freitas da Hora\*\*  
Naiara Liberato de Jesus\*\*\*  
Priscila Dutra Sousa\*\*\*\*  
Wanderson Roberto Stefonon\*\*\*\*\*

## RESUMO

O atual mercado exige profissionais qualificados e capacitados, de modo que estes exerçam suas atividades com eficiência e eficácia, dentro das organizações. O presente artigo teve como propósito descrever a importância do estágio supervisionado para formação acadêmica e inserção de alunos no mercado de trabalho. O referencial teórico que fundamentou os aspectos necessários ao desenvolvimento dessa pesquisa levantou questionamentos tais como: Estágio *versus* Legislação, Treinamento e Aprendizagem, que será o foco principal desta pesquisa, de modo que o estágio pode ser visto como a forma em que o acadêmico poderá colocar em prática o que foi aprendido teoricamente em sala de aula. Por fim, foi abordado o tema Estágio e as habilidades no mercado de trabalho. A metodologia utilizada é composta pelo levantamento dos dados pertinentes a pesquisa de forma quantitativa, onde foram aplicados questionários juntos aos 133 alunos estagiários e entrevistados 10 gestores de empresas distintas, de modo que fosse identificada e analisada a contribuição que o estágio proporciona tanto para o aluno, quanto para a organização. Observou-se que o estágio possibilita o conhecimento e experiência por meio da prática e que esse, permite ao aluno desenvolvimento profissional. Para as organizações o maior benefício ao utilizar o estágio como mão de obra, se dá pelo fato da empresa ter novos profissionais aptos a aprender e desenvolver habilidades, além da redução de custos com esse tipo de mão de obra.

**Palavras chave:** Estágio supervisionado, Legislação, Treinamento e Mercado de trabalho.

---

<sup>1</sup>\*Autônomo; Graduando em Administração pela Faculdade São Geraldo - Multivix Cariacica; R.: Das Papoulas, 56 – Flor do Campo – 29.144-657 – Cariacica; alexandro\_coutinhohst@hotmail.com.

\*\*Assistente Administrativo; Graduanda em Administração pela Faculdade São Geraldo - Multivix Cariacica; R.: Itacibá, 09 – Bela Aurora – 29.141-500 – Cariacica; franciele.freitas10@yahoo.com.br.

\*\*\*Estagiária em Administração; Graduanda em Administração pela Faculdade São Geraldo - Multivix Cariacica; R.: Joana D'arc, 03 – Boa Sorte – 29.141-221 – Cariacica; naiara.lb.15@hotmail.com.

\*\*\*\*Assistente Administrativo; Graduanda em Administração pela Faculdade São Geraldo - Multivix Cariacica; R.: Constantino Moscon, 43 – Rosa da Penha – 29.141-390 – Cariacica; prisciladutra.adm@gmail.com.

\*\*\*\*\*Estagiário em Administração; Graduando em Administração pela Faculdade São Geraldo - Multivix Cariacica; Av.: Virgílio Francisco Schwab, 300 – Porto de Cariacica – 29.156-603 – Cariacica; wanderoberto@hotmail.com.

## ABSTRACT

The current market requires qualified and skilled professionals, so that they can carry out their activities efficiently and effectively, within organizations. The purpose of this article was to describe the importance of the supervised internship for academic training and the insertion of students in the labor market. The theoretical framework that grounded the aspects necessary to the development of this research raised questions such as: Internship versus Legislation, Training and Learning, which will be the main focus of this research, so that the internship can be seen as the way in which the academic can put in practice what was theoretically learned in the classroom. Finally, the topic of Internship and skills in the labor market was discussed. The methodology used is composed of quantitative survey data collection, where questionnaires were applied together with the 133 trainees and interviewed 10 managers from different companies, so that the contribution that the internship provides for the student was identified and analyzed, And for the organization. It was observed that the internship allows the knowledge and experience through the practice and that this, allows the student professional development. For organizations the greatest benefit of using the internship as a labor force is the fact that the company has new professionals able to learn and develop skills, in addition to reducing costs with this type of workforce

**Keywords:** Supervised training, Legislation, Training and the labour Market.

## 1 INTRODUÇÃO

Com as mudanças na economia, surge a necessidade das instituições acadêmicas se adequarem às novas imposições do mercado de trabalho, onde o aluno será preparado para ser um futuro profissional com conhecimentos e habilidades, objetivando o destaque no processo de competitividade no universo profissional (LAVALL; BARDEN, 2014).

Para que ocorra contribuição no crescimento da organização, o atual mercado busca dos colaboradores a qualificação profissional para que estes executem suas atividades com alto grau de eficiência e eficácia<sup>2</sup>. Sendo assim, a educação formal estabelece meios para que o futuro profissional aprimore suas habilidades e adquira novas experiências (SOUZA; AMORIM; SILVA, 2011).

---

<sup>2</sup> Eficiência pode ser definida como a ênfase nos meios, fazer corretamente as coisas, resolver problemas. Eficácia é definida como a ênfase nos resultados, fazer as coisas certas, atingir objetivos. CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. Elsevier Brasil, 2003.

O estágio supervisionado é uma ferramenta que vai além do cumprimento das premissas acadêmicas, visto que é uma porta de entrada para o desenvolvimento individual e profissional, onde atua como meio de integração entre universidade, aluno e organização, ao qual o estágio atuará como mentor para que seja obtida, por parte do aluno, a prática profissional, já que ele aplicará todo o entendimento aprendido durante o período de graduação (LAVALL; BARDEN, 2014).

Conforme Concepção número 28, de 2001, do Conselho Nacional de Educação:

Pode-se dizer que o estágio curricular supervisionado pretende oferecer ao futuro licenciado um conhecimento do real em situação de trabalho, isto é diretamente em unidades escolares dos sistemas de ensino. É também um momento para se verificar e provar (em si e no outro) a realização das competências exigidas na prática profissional e exigível dos formandos, especialmente quanto à regência.

O estágio pode ser considerado o caminho pelo qual o acadêmico terá para aprofundar seus conhecimentos e habilidades, uma vez que este proporciona ao aluno a construção de conhecimento, no momento em que este se depara por algumas situações problemáticas dentro das organizações, de modo que as atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho o ajudem a construir tal conhecimento (MACHINESKI; MACHADO; SILVA, 2011).

Dessa forma, este artigo tem como problema: qual a relevância do estágio supervisionado para a formação acadêmica e inserção de alunos no mercado de trabalho?

Assim, o objetivo geral é discutir qual a relevância do estágio supervisionado para a formação acadêmica e inserção de alunos no mercado de trabalho.

De modo que seja materializado o objetivo deste estudo, foram desenvolvidos os objetivos específicos indicados abaixo, tais como:

- a) Discutir e descrever o que o aluno pretende adquirir com a prática do estágio, as dificuldades encontradas ao realizar as atividades e as expectativas durante a realização do estágio.
- b) Discutir e descrever o motivo que levou o gestor a contratar o estagiário na empresa, os benefícios em contratar esse tipo de mão de obra, as desvantagens ao contratar estagiários, bem como os pontos fortes e fracos desses profissionais.

A justificativa para realização desta análise parte do pressuposto de que o estágio supervisionado é o contato inicial entre o estudante e sua profissão, podendo ser visto como diferencial no segmento de triagem da equipe em determinada empresa, sendo que o estudante preparado poderá estar qualificado para desenvolver atividades profissionais com eficiência e eficácia. A formação profissional deve estar ligada a alguns fatores como: pensar, refletir, inovar e recriar, onde o sucesso desses dependerá da conexão entre a teoria e a prática, o

conhecimento e a realidade (LAVALL; BARDEN, 2014). Portanto, o estágio supervisionado auxilia na obtenção de conhecimento intelectual, cultural, político e social. Assim, esta pesquisa contribui de modo a trazer à tona a atribuição do estágio como facilitador para a ampliação do conhecimento do acadêmico, até sua entrada no mercado de trabalho, além disso, trata-se de uma sugestão de desenvolvimento de pesquisa sugerida por Pereira (2013), no qual esta autora sugeriu que fosse realizado um estudo mais aprofundado em relação aos fatores que oportunizam e dificultam o aprendizado e aos tipos de aprendizagem que os estágios estão proporcionando aos alunos.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Estágio *Versus* Legislação**

A Legislação é utilizada como garantia de integridade da mão de obra ofertada pelo acadêmico, bem como assegurar a conformidade legal por parte da empresa junto a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). A Constituição Federal refere-se à formação do indivíduo para o trabalho, onde aborda esta questão nos seguintes artigos:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 214. A lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração plurianual, visando à articulação e ao desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis e à integração das ações do Poder Público que conduzam à: (...) IV - formação para o trabalho.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1988, acesso em 15 de set. 2016).

Na Constituição estão contidas todas as obrigações por parte do estagiário, da empresa e da instituição de ensino. Ela não cria vínculo empregatício com a empresa onde é desenvolvido o estágio, ela especifica que para o cumprimento das disposições legais, o aluno deve estar devidamente matriculado e com frequência regular, onde a instituição de ensino deve atestar e acompanhar o período em que são realizadas as atividades de estágio. Na empresa, o estagiário deverá ter acompanhamento efetivo por parte do professor orientador e um supervisor da parte concedente, suas atividades deverão estar diretamente ligadas à sua área de atuação (BRASIL, Lei 11.788, 2008). Segundo o Art. 1º da Constituição:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação

profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (BRASIL, Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, acesso em 15 de set. 2016).

As instituições de ensino e a empresa concedente têm a obrigatoriedade de celebrar o vínculo do estagiário entre elas, por meio do termo de compromisso, onde deverão conter as informações referentes às atividades que serão desenvolvidas na empresa, deve exigir também um acompanhamento periódico mediante a apresentação de relatórios das tarefas impostas, para haver uma correta observação do desenvolvimento (BRASIL, Lei 11.788, 2008). A Constituição apresenta em seu parágrafo único:

O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 03 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante. (BRASIL, Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, acesso em 15 de set. 2016).

Para o estagiário há diversas cláusulas estipuladas, onde deve ser especificada em contrato a carga horária, valor da remuneração, caso seja remunerado, o contrato não pode ultrapassar dois anos de vigência, o mesmo após o cumprimento de 12 meses de atividade, tem direito a recesso de 30 dias. Na Constituição diz que, caso haja descumprimento da legislação de estágio por parte da empresa concedente, conseqüentemente gera-se vínculo empregatício, onde o estagiário terá todos os direitos trabalhistas de acordo com a legislação e previdência em vigência, além da suspensão de contratação de estagiários por um período determinado (BRASIL, Lei 11.788, 2008).

O tempo de duração das atividades relacionadas ao estágio, não pode ultrapassar o período de 24 meses na mesma empresa e a carga horária terá as seguintes atribuições: 04 horas diárias com total de 20 horas semanais para alunos do ensino médio, sem caráter profissional e 06 horas diárias totalizando 30 horas semanais para o estágio profissional supervisionado (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2004).

Por existir no mercado organizações que pretendem se beneficiar utilizando mão de obra “barata”, dispensando assim um profissional com registro em carteira, seguindo os regimes da CLT e previdência, há uma obrigatoriedade por parte das empresas para incluir estagiários, contendo uma quantidade máxima, baseado no volume de empregados que a mesma possui. A legislação existe para regular todos os direitos, deveres e obrigações das partes envolvidas, visando à garantia dos benefícios tanto para empresa quanto ao estagiário (SANTOS; SCHMIDT, 2008).

## 2.2 TREINAMENTO E APRENDIZAGEM

O treinamento contribui para o crescimento acadêmico, como forma de colocar em prática todas as habilidades técnicas do conhecimento adquirido durante o processo de formação, além do próprio crescimento intelectual e comportamental. Entende-se, assim, que o treinamento possui alto grau de importância para o desenvolvimento, tanto pessoal do acadêmico quanto de forma coletiva, pois o aprendizado tem sua preponderância nas relações interpessoais e coopera para o crescimento da empresa junto aos colaboradores, oferecendo possibilidade de competitividade no segmento em que esta desenvolve suas atividades no mercado, constituindo-se em um elemento de grande importância para o aprendizado e formação (ROCHA; SANTOS; ABREU, 2008).

As empresas do futuro serão aquelas que descobrirem como fazer com que as pessoas se comprometam e queiram aprender, desde o chão de fábrica até a alta gerência. Para conseguir isso, as organizações devem ser mais coerentes com as mais elevadas aspirações humanas que vão além das necessidades materiais. Com esse intuito, é necessário que se derrubem as barreiras que nos impedem de aprender, pois o que distinguirá as organizações que aprendem daquelas que pararam no tempo é o domínio de determinadas disciplinas básicas (RICHE; ALTO, 2001, p.37).

Treinamento pode ser definido como ações traçadas, onde existem determinados estímulos para se alcançar um objetivo específico de aprendizagem, esses podem ser de curta ou longa duração. Por outro lado, a aprendizagem é o conhecimento adquirido (SOUZA *et al.*, 2011).

Segundo Viana e Rohde (2011, p. 8) “o treinamento produz um estado de mudança no conjunto de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes (CHA) de cada trabalhador, uma vez que implementa ou modifica a bagagem particular de cada um”.

O treinamento e o aprendizado podem ser compreendidos como competência social e profissional, capaz de propiciar a entrada e a atuação do cidadão no mercado de trabalho. A capacitação e o treinamento favorecem a busca constante pelo conhecimento, para que estas pessoas possam conquistar seus propósitos, bem como a eficiência nos resultados do exercício de suas atividades (SOUZA *et al.*, 2011).

O objetivo esperado pelo treinamento é aprimorar o progresso profissional do homem em seu ambiente de trabalho, ajudando-o a desenvolver suas atividades. O treinamento busca preparar os indivíduos para aprofundar o conhecimento, afluindo suas aptidões e assim, estes colaboradores evoluem dentro da organização. Apresenta resultados positivos tanto para empresa quanto ao funcionário, pois a qualificação possibilita a automotivação do profissional, resultando no aumento da produtividade individual com maior eficiência e eficácia, com isso, o resultado da organização na prática é influenciado (ROCHA *et al.*, 2008).

A aprendizagem deve ser de forma gradativa, podendo acontecer em diferentes fases, por meio de observação, repetição, interação social e/ou por resoluções de problemas no ambiente de trabalho. O progresso individual de aprendizagem segue particularidades que mudam de pessoa para pessoa, passando pelo compartilhamento coletivo. As empresas em seu processo de investimento no aprendizado organizacional proporcionam melhoria individual e coletiva no aperfeiçoamento das competências e atitudes, passadas por meio do estágio ao acadêmico, como forma de engrandecimento profissional para melhor desempenho de suas habilidades (LAVALL; BARDEN, 2014).

Segundo Souza *et al.* (2011, p. 274-275):

A formação acadêmica deve buscar tanto a aprendizagem de conteúdos específicos da profissão escolhida, quanto gerar um processo de crescimento e aperfeiçoamento de habilidades e atitudes em nível prático, que pode ser subsidiado pelo ESO (Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório), que poderá ser o elo entre instituição de ensino – discente – mercado de trabalho.

Assim, o aprendizado deve proporcionar desde o aperfeiçoamento com conhecimentos técnicos profissionais, quanto buscar possibilitar o seu aprendizado e desenvolvimento por meio de habilidades técnicas, proporcionando uma ligação entre a instituição de ensino e o mercado de trabalho (SILVEIRA, 2012).

As organizações vêm investindo em diversos processos, como desenvolvimentos, treinamento, que geram mudanças tanto para a organização, como para os colaboradores. Estes processos geram aprendizados individuais e coletivos, que trazem benefícios para ambos. O colaborador se qualifica e desenvolve sua carreira, que conseqüentemente acarreta um ganho para a organização, pois esta se qualifica e evolui com o crescimento e desenvolvimento de seus funcionários (VIANA; ROHDE, 2011, p. 08).

Com isso, uma das principais características da sociedade para o conhecimento é a criação de oportunidades de aprendizagem. Por meio desse processo de aprendizagem, muitos jovens são inseridos no mercado de trabalho, ampliando seu conhecimento e experiência profissional (SILVEIRA, 2012).

Com base nas exigências que o mercado impõe por meio da competitividade existente, torna-se primordial que os interesses em recursos de aprendizagem sejam implantados pelas organizações, dado que os resultados gerados pelo processo de treinamento agregam valores às mesmas, pois serve como auxílio no encadeamento para tomada de decisão. Além disso, a introdução de acadêmicos no mercado, por meio de estágio, contribui de forma sistêmica para a formação de profissionais qualificados, visto que o estagiário com a aprendizagem organizacional, bem como o crescimento das habilidades adquiridas, pende favorecer tanto a empresa quanto o indivíduo (SILVEIRA, 2012).

### **2.3 O ESTÁGIO E AS HABILIDADES NO MERCADO DE TRABALHO**

As constantes mudanças mercadológicas vêm ocorrendo por meio de um conjunto de inovações técnicas e organizacionais que tem provocado alterações no mundo do trabalho, principalmente em relação às novas exigências de qualificação profissional. Esse novo padrão tem imposto uma série de conhecimentos e habilidades ao trabalhador, uma vez que este deve ser capaz de exercer suas atividades em diversos tipos de ambientes, além de lidar com os mais diversos conceitos e executar os processos complexos que são exigidos no decorrer de sua carreira profissional. O mercado de trabalho pode ser visto como um mecanismo de oferta e procura, onde empresas buscam novos talentos e tais talentos buscam melhores oportunidades, com isso, o estágio pode ser considerado como uma porta facilitadora de inserção do estudante no mercado de trabalho (SANTOS; SCHMIDT, 2008).

Para as organizações o estágio é uma prática que possibilita moldar seus estagiários conforme os objetivos e interesses das mesmas. A prática das atividades ensinadas em sala de aula é vista como uma progressão profissional e intelectual do aluno, moldando assim suas habilidades (MURARI; HELAL, 2010).

É de fundamental importância que as unidades de ensino tenham como foco, a redução do afastamento entre a teoria adquirida em sala de aula e a prática vivenciada dentro das organizações. A fim de possibilitar atributo empreendedor aos profissionais em potenciais, amplificando as habilidades para contribuição da expansão organizacional (LIMA; CATAROTTI, 2011).

As organizações acreditam que para reduzir riscos que são voltadas para elas, o preparo acadêmico e as experiências são fatores primordiais, por isso, as Instituições de ensino reforçam a obrigatoriedade do estágio como requisito para obtenção do diploma (LAVALL; BARDEN, 2014).

De acordo com Vieira, Caires e Coimbra (2011, p.30):

[...] previamente ao início do exercício profissional, é o percurso formativo que tende a agregar os investimentos vocacionais do sujeito. Porém, quando o indivíduo opta por dar início à sua atividade profissional é o processo de procura de uma atividade remunerada que geralmente se torna o foco dos seus investimentos. Após a aquisição de uma posição profissional remunerada, a adaptação ao trabalho emerge usualmente como o marco mais significativo.

O mercado de trabalho brasileiro possibilita que o profissional se qualifique e passe pelo processo de formação acadêmica juntamente com o estágio supervisionado, uma vez que a qualificação possibilita a aquisição de habilidades técnicas e conhecimento, ao qual este será capaz de lidar com novas tecnologias além de consolidar sua experiência profissional (LAVALL; BARDEN, 2014).



De acordo com Cavazotte *et al.* (2013, p. 167):

O comprometimento de um funcionário com a empresa em que atua é uma atitude particularmente importante para os negócios, em vista de suas associações com outras atitudes sobre o trabalho, como a satisfação com o emprego, e com comportamentos dos indivíduos que influenciam a organização, como o desempenho em tarefas e a rotatividade voluntária.

A capacidade de determinado profissional é o ponto de partida para a sua colocação no mercado de trabalho e o início da busca pelo aprimoramento intelectual para atender a organização como um todo (LAVALL; BARDEN, 2014).

### **3 METODOLOGIA**

Para atingir ao objetivo deste estudo, que é discutir qual a relevância do estágio supervisionado para a formação acadêmica e inserção de alunos no mercado de trabalho, desenvolveu-se uma pesquisa do tipo descritiva visto que de acordo com Gil (2002, p. 42) “estas pesquisas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.” Além disso, estas pesquisas buscam analisar as particularidades de determinado grupo de pessoas, como: idade, gênero, nível de escolaridade, etc.

Para que o levantamento pertinente ao conteúdo do referencial teórico fosse empregado de forma clara e objetiva, foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica, visto que essa é elaborada baseada em materiais desenvolvidos anteriormente, composto de livros e artigos científicos (GIL, 2002).

Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa quantitativa, segundo Dalfovo, Lana e Silveira (2008, p.07 e 09) “A pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas, desde as mais simples até as mais complexas”.

Como instrumento de coleta de dados utilizou-se o questionário, o qual foi formado por 18 questões, sendo 11 direcionadas aos estagiários e 07 aos gestores. Na primeira etapa de levantamento de dados primários, foram obtidos 133 questionários respondidos por estagiários do 1º ao 10º período, matriculados nos cursos de administração, ciências contábeis, direito, pedagogia, psicologia e educação física em Instituições de Ensino Superior distintas, sendo uma Federal e duas Privadas.

A segunda etapa de levantamento de dados ocorreu junto a 10 gestores, com intuito de verificar as expectativas em relação ao futuro profissional dos acadêmicos que prestam serviços em diferentes organizações, por meio do exercício das atividades provenientes de

estágio, assim como a perspectiva do gestor junto aos estagiários em relação ao grau de importância desses profissionais iniciantes no mercado para a organização. Estes gestores atuam diretamente com estagiários e fazem parte de três empresas de ramos diferentes, sendo uma de *Call Center*, uma na área de Petróleo/Gás e uma na área de Segurança Pública.

Foram replicados junto ao sujeito da pesquisa (estagiários e gestores), questionários contendo questões fechadas e abertas, de maneira que ambos pudessem explicitar seus pontos de vista em relação à prática do estágio. Os questionários foram confeccionados com algumas questões semelhantes, de modo que fosse analisada a posição tanto do estagiário quanto do gestor em relação ao problema de pesquisa abordado neste artigo.

Antes da aplicação do questionário, foi realizado um teste piloto com 10 estagiários, de maneira que fossem realizadas as alterações necessárias em caso de não entendimento de alguma questão do questionário. Foi necessário realizar alguns ajustes após o teste piloto, em seguida, o questionário final foi aplicado junto aos alunos que cursam administração, ciências contábeis, direito e pedagogia do turno noturno de uma faculdade privada durante os dias 01/11 e 02/11/2016. A escolha do horário se deu devido à viabilidade, pois todos os pesquisadores trabalham durante o dia e o tempo livre para realização da atividade foi à noite. Ao final deste levantamento, sentiu-se a necessidade da participação de mais acadêmicos, diante disso, foi criado um *link web*, onde foi direcionado a alguns alunos de outras instituições, obtendo-se um total de 133 questionários aplicados. A princípio, foi verificada a possibilidade de realizar a comparação das opiniões dos alunos entre as instituições, porém, devido à diferença muito elevada em relação a esse quantitativo, não foi viável tal decisão.

A análise dos dados foi realizada com base em todas as respostas dos questionários, no qual as mesmas foram tabuladas utilizando o Excel e estatística descritiva. Em algumas questões, levou-se em consideração mais de uma resposta, por isso o cálculo para apuração das informações, foi com base no quantitativo de respostas, o que explica em algumas questões a quantidade de respostas, serem superior ao quantitativo de questionários replicados junto aos estagiários e gestores. Os retornos das perguntas abertas foram transformados em respostas diretas, de modo que estas fossem categorizadas e apresentadas em gráficos, para melhor visualização. A seguir são apresentados os resultados.

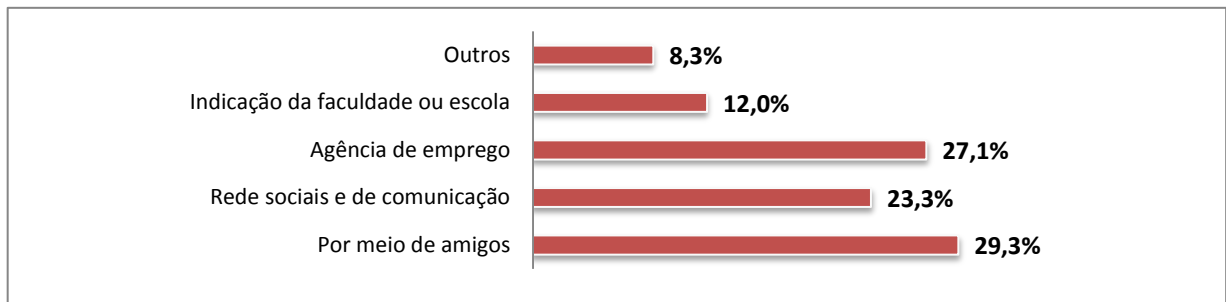
## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Levantamento Junto Aos Estagiários

Em relação ao perfil dos respondentes, dos 133 questionários respondidos, 69,2% foram por mulheres e 30,8% homens. Sendo que a faixa etária entre 19 e 30 anos se destaca, ao representar 84,2% do quantitativo total. Em relação ao curso 41,4% cursam administração, 25,6% direito e 17,3% outros cursos, sendo que 58,6% destes alunos estão cursando do 5º ao 8º período e 37,6% estão no 1º ao 4º período.

A primeira pergunta direcionada aos estagiários, diz respeito ao meio utilizado para conseguir estágio, onde 29,3% dos alunos responderam que buscam auxílio junto aos amigos e 27,1% em agências de emprego, abaixo o gráfico 01 representa as demais respostas quanto ao questionamento.

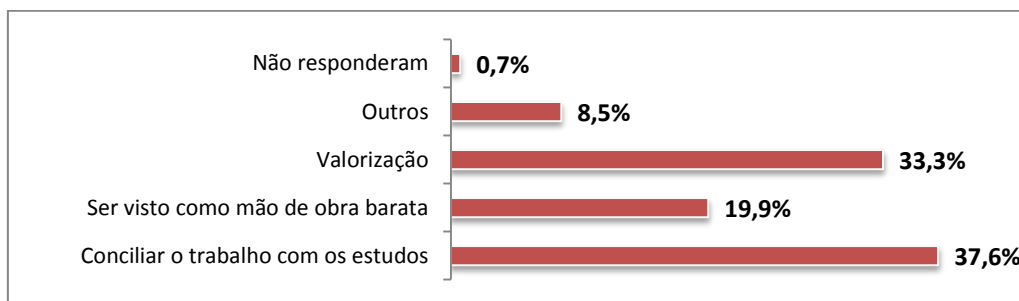
Gráfico 01 - Meio utilizado pelo estagiário para conseguir o estágio



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Ao questionar aos estagiários com relação aos desafios enfrentados durante o período de realização do estágio, conforme gráfico 02, 37,6% responderam que o maior desafio foi conciliar o trabalho com os estudos, 33,3% responderam a falta de valorização por parte das empresas e 19,9% evidenciaram o fato de ser visto como mão de obra “barata” por parte da organização.

Gráfico 02 - Maior desafio enfrentado em relação ao estágio

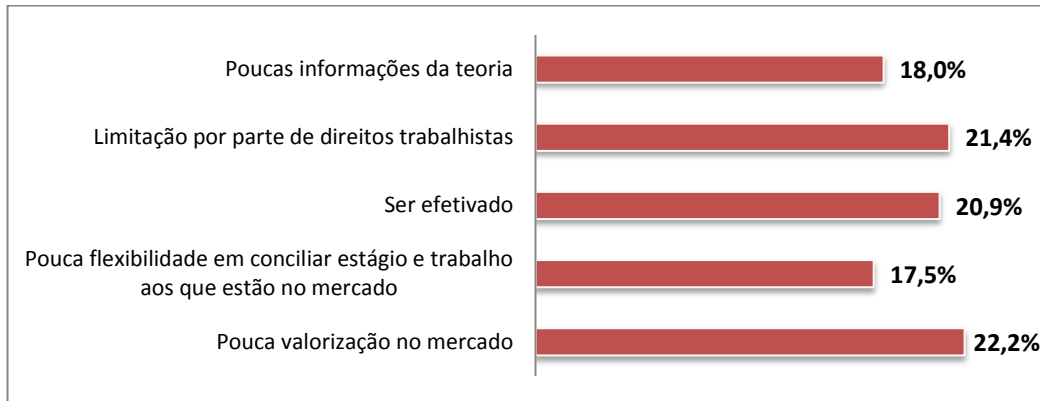


Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Como forma de complemento da questão anterior, foi indagado aos estagiários sobre as dificuldades encontradas ao realizar o estágio, de acordo com o gráfico 03, 22,2% responderam que enfrentam a pouca valorização no mercado, 21,4% relataram a limitação por

parte de direitos trabalhistas, isso se dá ao fato das Resoluções da Constituição não criarem vínculo empregatício entre empresa onde é desenvolvido o estágio junto ao aluno e 20,9% disseram que a maior dificuldade foi com relação à efetivação na empresa.

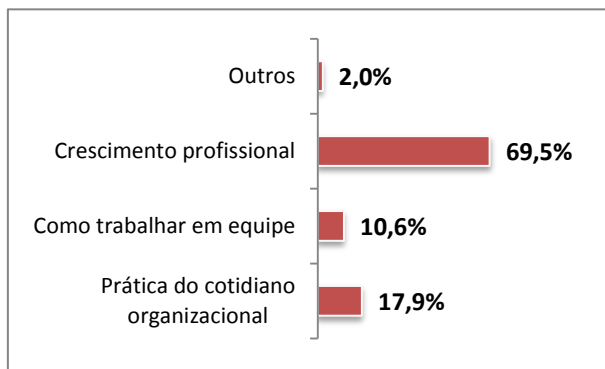
Gráfico 03 - Dificuldades encontradas ao realizar o estágio



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

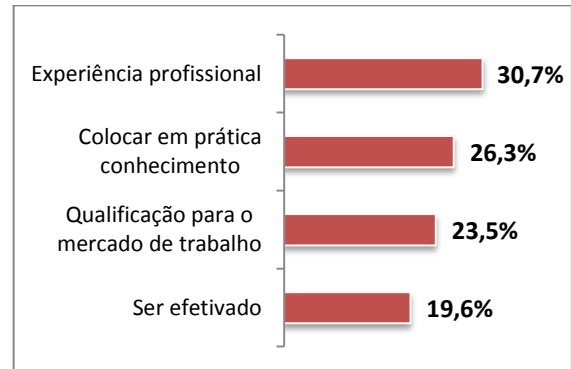
A questão do gráfico 04 teve como objetivo investigar o que o aluno gostaria de adquirir com a prática do estágio, onde 69,5% responderam que buscam crescimento profissional, 17,9% gostariam de obter a prática do cotidiano organizacional e 10,6% saber trabalhar em equipe. Pode-se observar que o estágio é considerado o caminho pelo qual o acadêmico percorrerá até aprofundar seus conhecimentos e habilidades, uma vez que este proporciona ao aluno a construção de conhecimento. Em relação à expectativa esperada pelo acadêmico ao realizar o estágio, pode-se observar no gráfico 05, que 30,7% responderam que esperam adquirir experiência profissional, 26,3% querem colocar em prática conhecimento adquirido em sala de aula e 23,5% expectam a qualificação para o mercado de trabalho.

Gráfico 04 - O que gostaria de adquirir neste estágio



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Gráfico 05 - Expectativa esperada



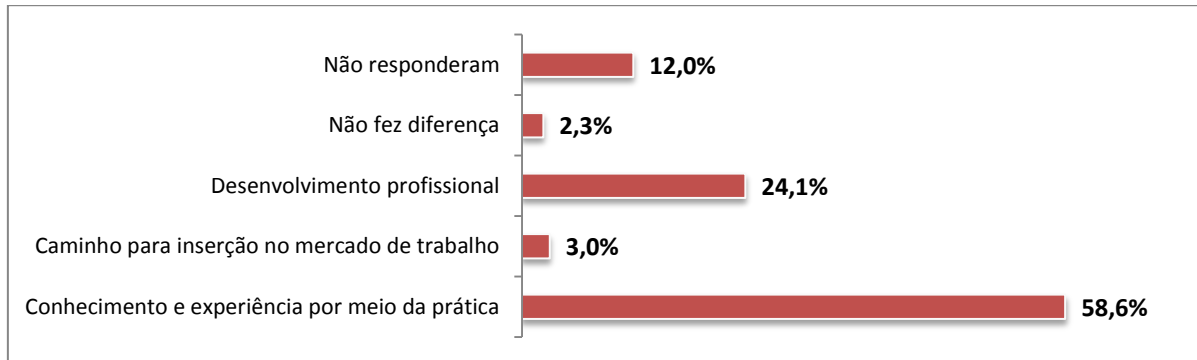
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Foi questionado aos alunos em relação ao treinamento recebido por parte da empresa, onde 66,9% dos estagiários disseram que receberam os treinamentos necessários para assumir determinada função dentro da organização, de modo que se pode observar que treinamento e o

aprendizado podem ser compreendidos como competência social e profissional, capaz de propiciar a entrada e a atuação do cidadão no mercado de trabalho.

Por fim, conforme gráfico 06 foram questionados aos estagiários a importância do estágio supervisionado para a formação acadêmica, onde 58,6% destacaram que o estágio possibilita o conhecimento e experiência por meio da prática e 24,1% responderam que essa prática permite o desenvolvimento profissional.

Gráfico 06 - Importância do estágio supervisionado para formação acadêmica

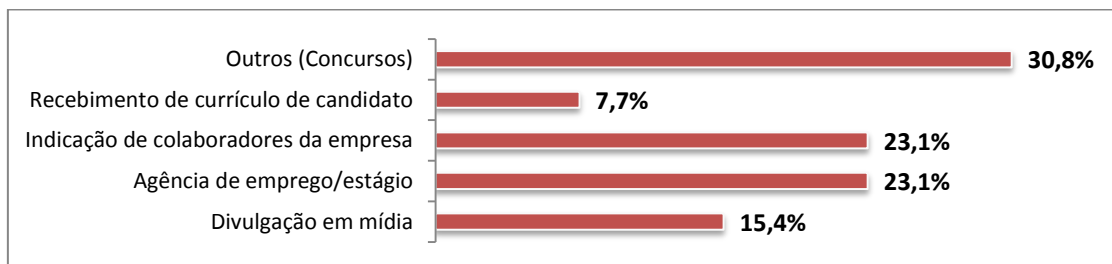


Fonte: Dados da pesquisa (2016)

#### 4.2 Levantamento Junto Aos Gestores

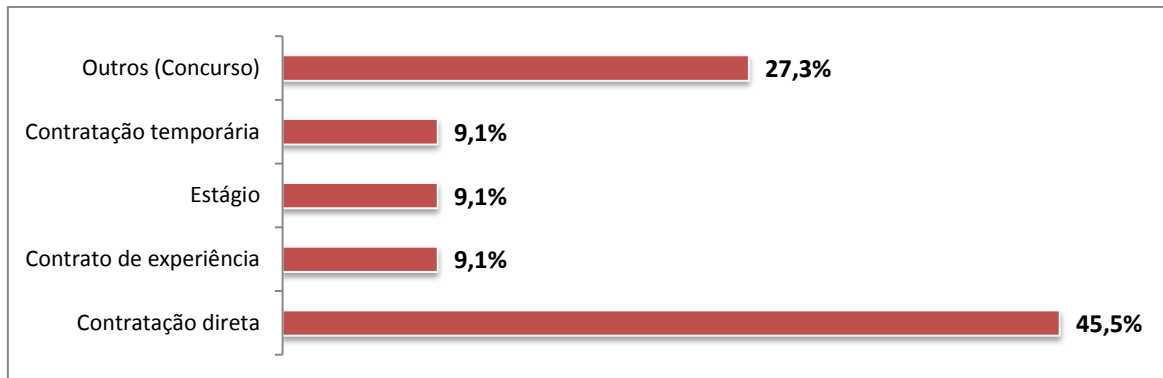
Conforme informações do gráfico 07, em que foram questionados aos gestores quais meios utilizados pela organização no processo de recrutamento, pode-se perceber que 30,8% utilizam a contratação de mão de obra por meio de concurso e 23,1% utilizaram parcerias com agência de emprego/estágio e indicação de colaboradores da empresa.

Gráfico 07 - Meio utilizado pela organização no processo de recrutamento



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

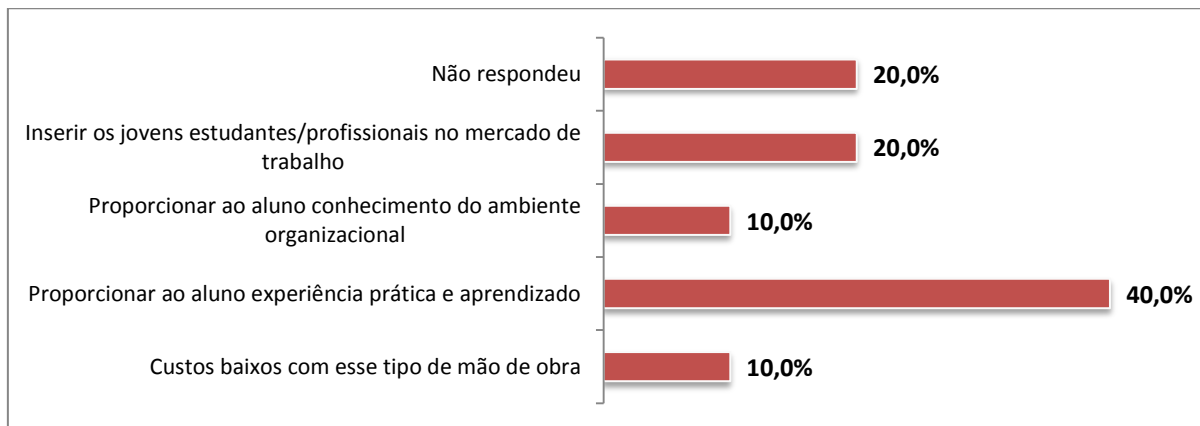
Foi questionado aos gestores qual o tipo de contratação que mais se aplicou na organização nos últimos anos, onde de acordo com o gráfico 08, 45,5% respondeu que a contratação direta foi o meio mais utilizado, já o estágio foi representado por 9,1%, de modo que fica claro que as organizações estão seguindo de acordo com o estabelecido na Lei 11.788/2008.

Gráfico 08 - Tipo de contratação que mais se aplicou na organização nos últimos anos<sup>3</sup>

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Em seguida, foi questionado aos gestores com relação ao motivo de contratação de estagiários, onde dos 10 entrevistados, 40,0% informaram que o principal motivo para essa prática, se dá de maneira a proporcionar ao aluno experiência prática e aprendizado, de modo que o estágio atuará como mentor para que seja obtida por parte do aluno a prática profissional, 20,0% responderam que o motivo secundário é inserir os jovens estudantes/profissionais no mercado de trabalho, demonstrando que o estágio é capaz de propiciar a entrada e a atuação do cidadão neste ambiente, conforme gráfico 09.

Gráfico 09 - Motivo de contratação de estagiários



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

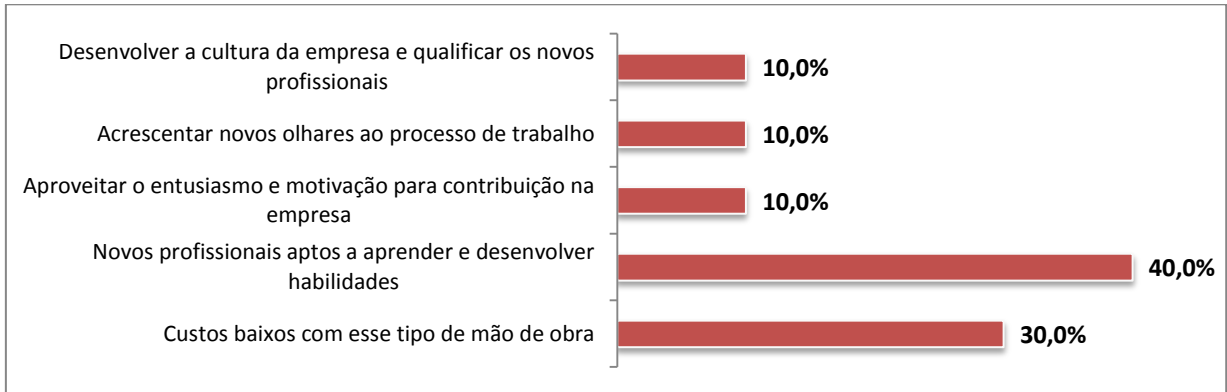
O gráfico 10 evidencia as respostas obtidas em relação ao benefício de se contratar estagiários, no qual 40,0% dos gestores responderam que o maior benefício se dá pelo fato da empresa ter novos profissionais aptos a aprender e desenvolver habilidades, visto que o estágio juntamente com a aprendizagem organizacional, bem como o crescimento das

<sup>3</sup> Contratação direta refere-se ao contrato individual de trabalho, é o acordo tácito ou expresso, que corresponde à relação de emprego, se dá por meio da prestação do serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante pagamento de salário.

COUTO, G. M. et al. **A Terceirização Versus a Contratação Direta de Empregados: Um Estudo de Caso em um Condomínio de Florianópolis**. 2007.

habilidades adquiridas, pende favorecer tanto a empresa quanto o indivíduo, além disso, 30% acham que a empresa terá custos baixos com esse tipo de mão de obra.

Gráfico 10 - Benefícios ao se contratar estagiários



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Em contrapartida foi questionado aos gestores, qual a maior desvantagem ao contratar estagiários, onde conforme gráfico 11, 28,6% disseram o fato de a carga horária ser reduzida, 21,4% tem como desvantagem o curto período de realização do estágio e pouca experiência por parte do estagiário, já que quando estão começando a adquirir conhecimento e experiência prática, o período contratual para realização do estágio se encerra.

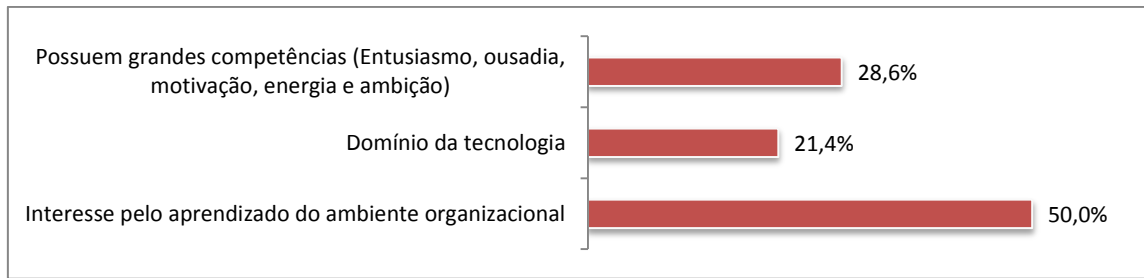
Gráfico 11 - Desvantagens ao contratar estagiários



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

O gráfico 12 diz respeito aos pontos fortes encontrados nos estagiários, segundo 50% dos entrevistados, os estagiários demonstram interesse pelo aprendizado do ambiente organizacional, pode-se observar que apesar da falta de interesse está presente em maior número no gráfico 14, os gestores destacaram que muitos estagiários estão buscando crescimento profissional, além disso, 28,6% destacaram as grandes competências que esses novos profissionais possuem, de modo que estes acabam se sobressaindo em comparação aos funcionários efetivos da empresa.

Gráfico 12 - Pontos fortes dos estagiários



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

O gráfico 13 demonstra que 45,5% responderam que o ponto negativo se dá devido à falta de interesse no aprendizado por parte do estagiário e 36,4% pela falta de qualificação.

Gráfico 13 - Pontos fracos dos estagiários



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

## 5 CONCLUSÃO

Em virtude dos aspectos analisados, pode-se observar que o estágio supervisionado tem grande relevância tanto para o acadêmico quanto à empresa, visto que, conforme os resultados da pesquisa, 40,0% dos gestores responderam que o maior benefício se dá pelo fato da empresa ter novos profissionais aptos a aprender e desenvolver habilidades, onde para as organizações o estágio é uma prática que possibilita moldar seus estagiários conforme os objetivos e interesses das mesmas. Diante do que foi analisado, foi identificado que as empresas estão seguindo conforme disposto na Lei 11.788/2008, já que de acordo com esta, a empresa não pode utilizar o estágio como forma de mão de obra barata e 9,1% dos gestores sinalizaram que realizam a contratação por meio de estágio, obedecendo ao quantitativo estipulado por lei.

Podem-se observar as dificuldades vividas pelos estagiários no período de realização do estágio, onde 22,2% destes salientaram a ausência da valorização no mercado e 21,4% destacaram as limitações por parte de direitos trabalhistas, além de 20,9% alegarem a incerteza quanto à contratação dos mesmos pela organização, colocando em dúvida a entrada no mercado competitivo. Resultando assim, um desconforto quanto às expectativas dos estagiários com a prática do estágio.



O estágio supervisionado vai além de uma oportunidade para inserção no mercado de trabalho, ele traz diversos benefícios para a carreira do acadêmico, seja no desenvolvimento pessoal, profissional e social, onde de forma pessoal há uma apropriação de uma série de aptidões necessárias aos novos profissionais entrantes nesse mercado, como: relacionamento interpessoal, visão de negócio/mercado, responsabilidade e comprometimento, dentre outros. Já no quesito profissional, o acadêmico vivenciará a rotina do ambiente organizacional, de modo a adquirir experiência por meio da prática e social, uma vez que o estagiário poderá aproveitar o contato que ele terá com os demais funcionários CLT, para obter novos conhecimentos e aprendizado mediante a convivência. Pela observação dos aspectos analisados em relação ao objetivo desta pesquisa que é discutir qual a relevância do estágio supervisionado para a formação acadêmica e inserção de alunos no mercado de trabalho, conclui-se que o estágio supervisionado é uma ferramenta de grande importância, onde este pode ser o caminho que o acadêmico irá percorrer até seu ingresso no mercado de trabalho e a empresa terá em seu quadro de colaboradores, profissionais qualificados que podem ser moldados de acordo com a cultura da empresa.

Diante desta pesquisa, sugere-se que seja realizado o levantamento de dados junto a outras instituições de ensino utilizando o mesmo questionário, de modo que seja verificado se os resultados encontrados nestas pesquisas futuras serão os mesmos.

## **6 REFERÊNCIAS**

BORSSOI, B. L. O Estágio na Formação Docente: da teoria a prática, ação-reflexão. **I simpósio Nacional de Educação e XX Semana de Pedagogia**. Cascavel-PR, 2008.

Disponível em:

<<http://www.unioeste.br/cursos/cascavel/pedagogia/eventos/2008/1/Artigo%2028.pdf>>.

Acesso em: 30 de março de 2016.

BRASIL, **Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm)>. Acesso em:

29 de agosto de 2016.

BRASIL, **Conselho Nacional de Educação**. Parecer CNE/CP 28/2001. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/028.pdf>>. Acesso em: 29 de agosto de 2016.

CASA CIVIL, **Constituição Federal** (Texto promulgado em 05/10/1988). Art. 205, 214 e 227. Disponível em:

<<http://www25.senado.leg.br/web/atividade>>. Acesso em: 14 de outubro de 2016.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. Elsevier Brasil, 2003.

CNE - **Conselho Nacional de Educação**, Resolução CNE/CEB 1/2004, Diário Oficial da União, de 04 de fevereiro de 2004, Seção 1, p. 21. Disponível em:

<[http://www.cee.es.gov.br/download/ResolucaoCNE-CEB01\\_21-01-04.pdf](http://www.cee.es.gov.br/download/ResolucaoCNE-CEB01_21-01-04.pdf)>. Acesso em: 14 de outubro de 2016.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos EBAPE. BR**, n. 1, p. 162-180, 2012. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5251/3985>>. Acesso em: 14 de outubro de 2016.

COUTO, G. M. *et al.* **A Terceirização Versus a Contratação Direta de Empregados: Um Estudo de Caso em um Condomínio de Florianópolis**. 2007. Disponível em:

<<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/125993>>. Acesso em 09/12/2016.

DALFOVO, M. S.; LANA, D. A.; SILVEIRA, A. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.2, n.4, p.01- 13, Sem II. 2008. Disponível em:

<<http://rica.unibes.com.br/index.php/rica/article/view/243/234>>. Acesso em: 15 de outubro de 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**, 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LAVALL, J.; BARDEN, J. E. Estágio não obrigatório: Contribuições para a formação acadêmica e profissional do estudante da Univates. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, v. 7, n. 2, p. 47-68, mai. 2014. Disponível em:

<<http://www.redalyc.org/pdf/3193/319331138003.pdf>>. Acesso em: 15 de outubro de 2015.

LIMA, T. F.; CANTAROTTI, A. A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de Secretariado Executivo—um estudo de caso em uma empresa júnior. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 1, n. 2, p. 93-121, 2011. Disponível em: <<https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/17>>. Acesso em: 30/03/2016.

MARTINS, G. S.; JÚNIOR, P. P. A. A metodologia de Análise de Modo e Efeitos da Falha Potencial (FMEA): Estudo de caso. **I Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção**. 2011. Disponível em: <[http://www.cleibsonalmeida.blog.br/website/downloads/qualidade\\_estrategica/FMEA\\_estudo\\_de\\_caso.pdf](http://www.cleibsonalmeida.blog.br/website/downloads/qualidade_estrategica/FMEA_estudo_de_caso.pdf)>. Acesso em: 30 de março de 2016.

MURARI, J. M. F.; HELAL, D. H. O estágio e a formação de competências profissionais em estudantes de Administração. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 10, n. 2, 2010. Disponível em: <<http://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/viewFile/787/773>>. Acesso em: 30 de março de 2016.

PEREIRA, M. C. O papel do estágio na formação dos alunos do curso de administração da UFRGS, 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/87864/000910853.pdf?sequence=1>>. Acesso em 19 de novembro de 2016.

RIBEIRO, A. D. S.; TOLFO, S. R. Estagiários, vínculos e comprometimento com as organizações concedentes de estágio. **Arq. Bras. Psicol.** Rio de Janeiro, v. 63, n. SPE, p. 15-25, 2011. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-52672011000300003](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672011000300003)>. Acesso em: 30 de outubro de 2015.

RICHE, G. A.; ALTO, R. M. As organizações que aprendem segundo Peter Senge: “A Quinta Disciplina”. **Cadernos Discentes COPPEAD**, Rio de Janeiro, n. 9, p. 36-55, 2001. Disponível em: <<http://www.mettodo.com.br/pdf/Organizacoes%20de%20Aprendizagem.pdf>>. Acesso em: 05 de novembro de 2015.

ROCHA, R. M.; SANTOS, J. O.; SILVA, N. N.; ABREU, N. R. Treinamento e aprendizagem dos servidores técnico-administrativos da UFAL. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. 2008. Disponível em:

<[http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/222\\_222\\_Art\\_Aprendizagem\\_Servidores\\_SEG\\_eT\\_2008.pdf](http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/222_222_Art_Aprendizagem_Servidores_SEG_eT_2008.pdf)>. Acesso em: 05 de novembro de 2015.

SANTOS, R. A.; SCHMIDT, A. O. A importância do estágio para a formação profissional e o acesso ao mercado de trabalho. **VII Seminário do Centro de Ciências Aplicadas Campus Cascavel**, 2008. Disponível em:

<<http://www.unioeste.br/campi/cascavel/ccsa/VIIseminario/administracao/artigo15.pdf>>.

Acesso em: 05 de novembro de 2015.

SILVEIRA, M. A. Gestão da Sustentabilidade Organizacional: Inovação, Aprendizagem e Capital Humano, **Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer**, 2012. Disponível em: <[http://www.cti.gov.br/images/Livros\\_GAIA/Livro2Gaia\\_Miolo.pdf](http://www.cti.gov.br/images/Livros_GAIA/Livro2Gaia_Miolo.pdf)>. Acesso em: 05 de novembro de 2016.

SOUZA, V. L.; AMORIM, T. N.; SILVA, L. B. O estágio: ferramenta fundamental para a inserção no mercado de trabalho? **Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 10, n. 2, p. 269-294, jul./dez. 2011. Disponível em:

<<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/view/1725>>. Acesso em: 15 de outubro de 2015.

VIANA, C. L. S.; ROHDE, C. L. C. **Mudanças Organizacionais: Treinamento, Desenvolvimento e Aprendizagem como Importantes Ferramentas para o Desenvolvimento de Carreira**. 2011. Disponível em:

<<http://docplayer.com.br/11647536-Mudancas-organizacionais-treinamento-desenvolvimento-e-aprendizagem-como-importantes-ferramentas-para-o-desenvolvimento-de-carreira-1.html>>. Acesso em 05 de novembro de 2015.

VIEIRA, D. A.; CAIRES, S.; COIMBRA, J. L. Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 12, n. 1, p. 29-36, 2011. Disponível em:

<[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902011000100005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000100005)>.

Acesso em: 05 de novembro de 2015.

### APÊNDICE A – Questionário Aplicado Junto Aos Estagiários

O questionário abaixo é direcionado aos alunos que realizam estágio em alguma empresa privada ou pública. Todas as informações contidas nesta pesquisa serão sigilosas e você **não** precisa se identificar. Gentileza responder com seriedade e sinceridade.

Nº do questionário:

**1. Qual a sua idade?** \_\_\_\_\_

**2. Gênero.**

( ) Feminino.

( ) Masculino.

**3. Atualmente está em qual curso?**

( ) Administração.

( ) Pedagogia.

( ) Direito.

( ) Outros. \_\_\_\_\_

**4. Período em que estuda**

( ) 1° ao 4°

( ) 5° ao 8°

( ) 9° ao 10°

**5. Qual o meio utilizou para conseguir o estágio?**

( ) Por meio de amigos.

( ) Redes sociais e de comunicação.

( ) Agência de emprego.

( ) Indicação da faculdade ou escola.

( ) Outros. \_\_\_\_\_

**6. Qual motivo o levou a estagiar? (Você pode assinalar os 05 mais importantes, em ordem de importância, 01 é mais importante e 05 menos importante).**

( ) Complemento de renda familiar.

( ) Busca por experiência profissional.

( ) Cumprir as exigências para conclusão de curso.

( ) Colocar em prática o conhecimento adquirido em sala.

( ) Busca pelo primeiro emprego como forma de inserção no mercado de trabalho.

**7. Qual é o seu o maior desafio?**

- Conciliar o trabalho com os estudos.
- Ser visto como mão de obra barata.
- valorização.
- Outros. \_\_\_\_\_

**8. Dificuldades encontradas ao realizar o estágio (Você pode assinalar os 05 nível de dificuldades, em ordem de dificuldades, 01 é mais relevante e 05 menos relevante).**

- Pouca valorização no mercado.
- Pouca flexibilidade em conciliar estágio e trabalho aos que estão no mercado.
- Ser efetivado.
- Limitação por parte de direitos trabalhistas.
- Poucas informações da teoria.

**9. O que você gostaria de adquirir neste estágio?**

- Prática do cotidiano organizacional.
- Como trabalhar em equipe.
- Crescimento profissional.
- Outros. \_\_\_\_\_

**10. Qual a expectativa esperada?**

- Ser efetivado.
- Qualificação para o mercado de trabalho.
- Colocar em prática conhecimento.
- Experiência profissional.
- Outros. \_\_\_\_\_

**11. Durante a realização do estágio, você recebeu os treinamentos necessários para realização das atividades na empresa?**  

---

**12. Para você, qual a importância do estágio supervisionado para sua formação acadêmica?**  

---

## APÊNDICE B – Questionário Aplicado Junto Aos Gestores

O questionário abaixo é direcionado aos gestores de empresa privada ou pública. Todas as informações contidas nesta pesquisa serão sigilosas e você não precisa se identificar. Gentileza responder com seriedade e sinceridade.

Nº do questionário:

### 1. Qual meio utilizado pela organização no processo de recrutamento?

- (     ) Divulgação em mídia.
- (     ) Agência de emprego/estágio.
- (     ) Indicação de colaboradores da empresa.
- (     ) Recebimento de currículo de candidato.
- (     ) Outros. \_\_\_\_\_

### 2. Qual o tipo de contratação que mais se aplicou na organização nos últimos anos?

- (     ) Contratação direta.
- (     ) Contrato de experiência.
- (     ) Estágio.
- (     ) Primeiro emprego.
- (     ) Contratação temporária.
- (     ) Outros. \_\_\_\_\_

### 3. Motivo de contratação de estagiários.

---



---



---

### 4. No ponto de vista da empresa, qual o maior benefício ao se contratar estagiários?

---



---



---

### 5. No ponto de vista da empresa, qual a maior desvantagem ao contratar estagiários?

---



---



---

**6. Pontos fortes encontrados nos estagiários.**

---

---

---

**7. Pontos fracos encontrados nos estagiários.**

(     ) Falta de qualificação.

(     ) Falta de interesse no aprendizado.

(     ) Baixa frequência.

(     ) Outros. \_\_\_\_\_