



FACULDADE DE EDUCAÇÃO E MEIO AMBIENTE

ALEXIA PEREIRA DE CAMPOS

**ESTÁGIO TRADICIONAL X ESTÁGIO INOVADOR:
COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DESENVOLVIDAS NOS
CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO EM RONDÔNIA**

Ariquemes/RO

2019

ALEXIA PEREIRA DE CAMPOS

**ESTÁGIO TRADICIONAL X ESTÁGIO INOVADOR:
COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DESENVOLVIDAS NOS
CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO EM RONDÔNIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA como requisito parcial à obtenção de Grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Ms. Letícia Nunes Nascimento Martins

Ariquemes - RO

2019

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Júlio Bordignon - FAEMA

C198e	CAMPOS, Alexia Pereira de. Estágio tradicional x estágio inovador: competências e habilidades desenvolvidas nos cursos de administração em rondônia. / por Alexia Pereira de Campos. Ariquemes: FAEMA, 2019. 59 p. TCC (Graduação) - Bacharelado em Administração - Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA. Orientador (a): Profa. Ma. Letícia Nunes Nascimento Martins. 1. Educação Superior. 2. Competências e Habilidades. 3. Estágio Supervisionado. 4. Administração. 5. .. I Martins, Letícia Nunes Nascimento. II. Título. III. FAEMA. CDD:658.
-------	---

Bibliotecário Responsável

CRB ***/***

ALEXIA PEREIRA DE CAMPOS

**ESTÁGIO TRADICIONAL X ESTÁGIO INOVADOR:
COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DESENVOLVIDAS NOS
CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO EM RONDÔNIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA como requisito parcial à obtenção de Grau de Bacharel em Administração.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof^a. Orientadora: Ms. Letícia Nunes Nascimento Martins
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.

Prof^o: Dr. Diego Santos Fagundes
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.

Prof^a: Ms. Rosigleide Reboli Cardoso
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.

Ariquemes, 14 de Outubro de 2019.

Dedico este trabalho à Deus que sempre me manteve forte nos momentos de dificuldades, a minha mãe Leila dos S. Pereira e a meu pai João L. de Campos que sempre me apoiou e acreditou em meus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de voltar meus agradecimentos a todos aqueles que contribuíram de alguma forma para minha formação e meu desenvolvimento, tanto pessoal quanto profissional. A graduação realmente me proporcionou muitos aprendizados e pude observar quão importante é adquirir conhecimentos. Neste momento penso na contribuição que esta trajetória teve em minha vida e que sentirei saudades dessa fase vivida.

Agradeço à minha família – Leila dos Santos Pereira (Mãe), João Lopes de Campos (Pai) e Álisson Pereira de Campos (Irmão) - que sempre foram minha base, me apoiando em minhas decisões e me auxiliando sempre que possível. Obrigada pelos conselhos!

À Coordenadora do Curso de Administração que também é minha Orientadora de TCC, Letícia Nunes Nascimento Martins. Expresso que você me proporcionou grandes aprendizados, bem como me auxiliou muito na construção de minha monografia. Obrigada!

Diante disso, também não poderia deixar de agradecer aos demais docentes que estavam presentes e dispostos para passar seus conhecimentos e conselhos de vida para mim e minha turma. Às professoras Rosigleide Reboli, Rita Marena, Sharmilla Antonieta e Rosani Aparecida. Aos professores Edgar Pandolfi, Fábio de Moraes, Thyago Vinicius, Oliveira Melo e Fernando Corrêa. Minha gratidão!

Aos meus colegas de classe que durante essa trajetória se tornaram verdadeiros amigos! Espero leva-los para vida.

E imensamente à Deus. Agradeço pelas bênçãos de cada dia, por me guiar sempre no caminho do bem, por sempre colocar pessoas boas e confiáveis em minha vida, pela força nos momentos difíceis e pela graça de viver! Amém!

*“A Educação qualquer que seja ela, é sempre
uma teoria do conhecimento posta em prática”*

Paulo Freire

RESUMO

A educação é percebida por estudiosos não somente como a atividade que proporciona conhecimentos, mas que pode proporcionar maior desenvolvimento humano, social e local fomentando competências coletivas e individuais que podem modificar a realidade das pessoas que têm acesso à ela. O Estágio Supervisionado atualmente é visto como parte importante na Educação Superior uma vez que é o principal responsável pela integração de teoria e prática na maioria dos cursos ofertados no país. Nessa perspectiva, a presente monografia teve como objetivo avaliar as competências e habilidades do Administrador que são desenvolvidas nos acadêmicos durante a disciplina de Estágio Supervisionado dos cursos de Administração no Estado de Rondônia. Parte-se do pressuposto de que o Estágio Supervisionado vem sendo realizado de forma tradicional e não contempla mais as necessidades atuais do mercado profissional, especialmente para os formandos em Administração. A partir de uma pesquisa aplicada aos cursos de Administração ofertados no Estado de Rondônia, por meio de um questionário enviado por e-mail às Coordenações do Curso para que este fosse encaminhado aos estudantes, foi possível levantar dados de 5 instituições que ofertam práticas de estágio supervisionado de formas distintas sendo uma, considerada tradicional e a outra, considerada inovadora. O estudo caracteriza-se como quanti-quali, pois mensurou-se os dados obtidos através do questionário e utilizou-se da subjetividade para condicionar significado aos fenômenos encontrados. Por fim, o trabalho apresenta os resultados encontrados por cada Instituição de Ensino bem como a relação entre o desenvolvimento do estágio supervisionado considerado inovador e o estágio considerado tradicional para o aprimoramento de competências e habilidade que, a partir da análise estatística de Wilcoxon-Mann-Whitney, foi percebido que essas duas abordagens de estágio não tem efeito sob a percepção dos acadêmicos no desenvolvimento das competências gerais e específicas, uma vez que o p do Teste Wilcoxon-Mann-Whitney mostrou-se acima de 0,05. Conclui sugerindo a necessidade de realizar pesquisas futuras sobre um novo termo encontrado, as Práticas Profissionais, que entra em substituição da disciplina Estágio Supervisionado em alguns Projetos Pedagógicos do Curso de Administração.

Palavras-chave: Educação Superior; Competências e Habilidades, Estágio Supervisionado; Administração.

ABSTRACT

Education is perceived by scholars not only as the activity that provides knowledge, but can provide greater human, social and local development by fostering collective and individual skills that can change the reality of those who have access to it. Supervised Internship is currently seen as an important part in Higher Education as it is primarily responsible for integrating theory and practice in most of the courses offered in the country. From this perspective, the present monograph aimed to evaluate the competencies and skills of the Administrator that are developed in the academics during the Supervised Internship of Business Administration courses in the State of Rondônia. It is assumed that the Supervised Internship has been performed in a traditional way and no longer contemplates the current needs of the professional market, especially for Management graduates. From a survey applied to the Business Administration courses offered in the State of Rondônia, through a questionnaire sent by email to the Course Coordinators to be sent to the students, it was possible to collect data from 5 institutions that offer internship practices supervised in different ways, one considered traditional and the other considered innovative. The study is characterized as quanti-quali because it measured the data obtained through the questionnaire and used subjectivity to condition meaning to the phenomena found. Finally, the paper presents the results found by each Educational Institution as well as the relationship between the development of supervised internship considered innovative and the internship considered traditional for the improvement of competences and ability, which, based on the Wilcoxon-Mann-Whitney, it was noted that these two apprenticeship approaches have no effect on the perception of academics in the development of general and specific competencies, since the Wilcoxon-Mann-Whitney test was above 0.05. It concludes by suggesting the need to conduct future research on a new term found, Professional Practices, which replaces the Supervised Internship discipline in some Pedagogical Projects of Business Administration.

Keywords: Higher Education, Skills and Abilities, Supervised Internship; Administration.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Competências e Habilidades do Administrador	18
QUADRO 2 – Características do Estágio Tradicional e Inovador.....	28
QUADRO 3 – Exemplo do resultado do teste de Wilcoxon-Mann-Whitney.....	30
QUADRO 4 – Instituições de Ensino do Estado de Rondônia	31
QUADRO 5 – Experiências profissionais na área administrativa	36
QUADRO 6 – Setor de atuação profissional dos acadêmicos	36
QUADRO 7 – Estágio (remunerado ou supervisionado na área administrativa)	37
QUADRO 8 – Divisão de Grupos Inovador x Tradicional.....	49
QUADRO 9 – Resultado do Teste Wilcoxon-Mann-Whitney.....	50

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Ilustração nos novos termos das categorias de Bloom.....	15
FIGURA 2 – Mapa da localização do Estado de Rondônia.....	25
FIGURA 3 – Mapa de Localização do Curso de Administração.....	32
FIGURA 4 – Perfil dos respondentes	34
FIGURA 5 – Pontos Fortes e Fracos do Estágio Tradicional <i>versus</i> Inovador.....	51

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Oferta de Estágio Supervisionado pelas Instituições	33
GRÁFICO 2 – Motivos pelos quais os respondentes se matricularam.....	35
GRÁFICO 3 – Competências Gerais da Instituição A	39
GRÁFICO 4 – Competências Especificas da Instituição A.....	40
GRÁFICO 5 – Competências Gerais da Instituição B	41
GRÁFICO 6 – Competências Especificas da Instituição B.....	42
GRÁFICO 7 – Competências Gerais da Instituição C	44
GRÁFICO 8 – Competências Especificas da Instituição C	44
GRÁFICO 9 – Competências Gerais da Instituição D	46
GRÁFICO 10 – Competências Especificas da Instituição D	46
GRÁFICO 11 – Competências Gerais da Instituição E	48
GRÁFICO 12 – Competências Especificas da Instituição E.....	48

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CHA – Competências, Habilidades e Atitudes

IES – Instituição de Ensino Superior

PPC – Projeto Pedagógico de Curso

UNESCO – Organizações das Nações Unidas para a Educação, a Ciências e a Cultura

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 OBJETIVOS	12
2.1 OBJETIVO GERAL	12
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
3 REVISÃO DA LITERATURA	13
3.1 PROCESSO DE APRENDIZAGEM E MUDANÇA NA EDUCAÇÃO	13
3.2 COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	16
3.3 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO ADMINISTRADOR	17
3.4 ESTÁGIO SUPERVISIONADO	18
3.5 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES NO ESTÁGIO SUPERVISIONADO	20
4 METODOLOGIA	24
4.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA	24
4.2 COLETA E ANÁLISE DE DADOS	26
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	30
5.1 CENÁRIO ATUAL DO ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO NO ESTADO DE RONDÔNIA	30
5.2 PERSPECTIVAS DOS ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE O ESTÁGIO SUPERVISIONADO	34
5.2.1 INSTITUIÇÃO A	37
5.2.2 INSTITUIÇÃO B	40
5.2.3 INSTITUIÇÃO C	42
5.2.4 INSTITUIÇÃO D	45
5.2.5 INSTITUIÇÃO E	47
5.3 ESTÁGIOS INOVADORES versus ESTÁGIOS TRADICIONAIS	49
6 CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS	54
ANEXO I – QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA	57

1 INTRODUÇÃO

A educação é um direito a todos e por meio dela o desenvolvimento humano e social acontece. Desta forma, a UNESCO - Organizações das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura por meio de suas diretrizes expõe que a educação para todos é uma meta a ser atingida e que a criação de políticas para a área de educação e a implementação destas é de suma relevância.

Sabe-se que um país com educação de qualidade auxilia na formação de pessoas com maior desenvolvimento intelectual e social. Quando o país investe em promover desenvolvimento intelectual da população, a capacidade criativa e o maior desenvolvimento tecnológico tende a acontecer, e tais fatores impactam positivamente na economia.

Em relação a educação superior no Brasil, sua inserção foi considerada tardia quando comparada a outros países da América. O motivo se deu por desinteresse da Coroa Portuguesa e pelos outros que detinham o poder neste período de implantação das universidades. Desta maneira, o nascimento das universidades no Brasil consolidou-se em meio das dificuldades encontradas para a sua estruturação, tendo em vista que para isso várias reformas educacionais foram realizadas (BORTOLANZA, 2017).

Percebe-se que o processo de implantação de instituições de ensino superior no Brasil passou por um inúmeros desafios e ainda hoje existem desafios quanto a realidade da educação básica e superior no país. Deste modo, considerando que a população tem direito a educação e que este proporciona além de conhecimentos, maior desenvolvimento humano, social e local fomentando de competências coletivas e individuais, infere-se que o meio educacional é um ambiente que pode mudar a realidade das pessoas que têm acesso à ela.

Nesta perspectiva, os estágios do ensino superior foram implementados, buscando possibilitar a vivência prática do estudante no meio na qual ele irá se inserir profissionalmente. Tal implementação se justifica pois o ensino superior buscou desenvolver no estudante conhecimentos aprendidos durante a sua graduação e/ou licenciatura por meio da prática.

Deste modo, o estágio supervisionado em Administração objetiva proporcionar ao futuro profissional competências, habilidades, técnicas e maior aprimoramento dos conhecimentos adquiridos na teoria. Dessa maneira, é necessário que o estudante se insira em um ambiente organizacional para que

possa desenvolver tais características, através da vivência no mercado de trabalho (SANTANA; CARDOSO, 2018).

Para cumprir com este objetivo, as instituições de ensino desenvolvem o plano de estágio do curso colocando em questão as expectativas dos acadêmicos, o dever da instituição e a colaboração das empresas parceiras que serão envolvidas no processo.

Posto isso, este estudo objetiva sanar o seguinte problema de pesquisa: **Qual a relação entre o Estágio Supervisionado Tradicional e Inovador dos cursos de Administração do Estado de Rondônia?**

Tais resultados obtidos por meio do estudo, justifica-se em apontar aos acadêmicos a relevância do estágio supervisionado e o seus impactos no processo de formação profissional, não somente aos graduandos de administração, mas também aos cursos afins que possuem o estágio supervisionado como disciplina prática para aprimorar as técnicas aprendidas na academia.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar a relação entre Estágio Supervisionado Tradicional e Inovador dos cursos de Administração no Estado de Rondônia.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Levantar as formas convencionais e inovadoras de execução Estágio Supervisionado do curso de Administração em Rondônia;
- Descrever as competências e habilidades trabalhadas em cada uma das formas de execução do Estágio Supervisionado do Curso de Administração;
- Analisar as formas de execução de Estágio Supervisionado do curso de Administração quanto ao desenvolvimento de competências e habilidades segundo a percepção de seus acadêmicos.

3 REVISÃO DA LITERATURA

Neste tópico são apresentados os principais autores a respeito do processo de aprendizagem, mudança na educação, competências profissionais com um enfoque ainda nas competências e habilidades do administrador embasando teoricamente este trabalho.

Outro ponto abordado foi quanto ao estágio supervisionado apresentando a lei de estágio e os estudos acerca dos estágios supervisionados em administração, bem como as competências e habilidades desenvolvidas durante esse estágio.

3.1 PROCESSO DE APRENDIZAGEM E MUDANÇA NA EDUCAÇÃO

O processo de aprendizagem na educação superior tornou-se mais complexa devida as novas necessidades dos estudantes que não se sentem atraídos as formas tradicionais e expositivas das aulas, requerendo desta forma, uma metodologia que lhe proporcionem os aprendizados de forma satisfatória e interativa. Tal realidade fomenta as Instituições de Ensino Superior a buscarem novas formas e métodos para que a abordagem no processo de ensino-aprendizagem seja mais ativo e eficaz (SOUZA, 2012). Neste sentido existem abordagens de ensino e aprendizagem sob diferentes enfoques e é necessário entendê-los. Santos (2005) as definem como:

- A Abordagem Tradicional se traduz em apenas transmitir os conhecimentos que foram acumulados pela humanidade ao longo do tempo, trazendo como consequência “alunos passivos”, ou seja um indivíduo que apenas aceita o que lhe foi transmitido.
- A Abordagem Comportamentalista possui enfoque nos aspectos comportamentais e sociais, uma vez que o conhecimento transmitido modelará o comportamento do indivíduo.
- A Abordagem Humanista fundamenta-se no “ensino centralizado no aluno”, evidenciando que os conteúdos de ensino assume um papel secundário, por ser externo, e a relação dos alunos e das pessoas que estão envolvidas nesse processo que detém prioridade.
- A Abordagem Cognitivista considera que o indivíduo, por estar inserido no contexto social, este ambiente o transforma e o incorpora. Desta maneira, o pensamento se torna o objeto de aprendizagem, pois este é constituído por uma gama de mecanismos que o indivíduo movimenta para adaptar-se ao ambiente.

- A Abordagem Sociocultural aponta que o indivíduo é o próprio desenvolvedor de seu conhecimento, pois nesta abordagem o processo educacional não se limita apenas a educação formal, mas sim a um processo de ensino-aprendizagem mais amplo e inserido na sociedade.

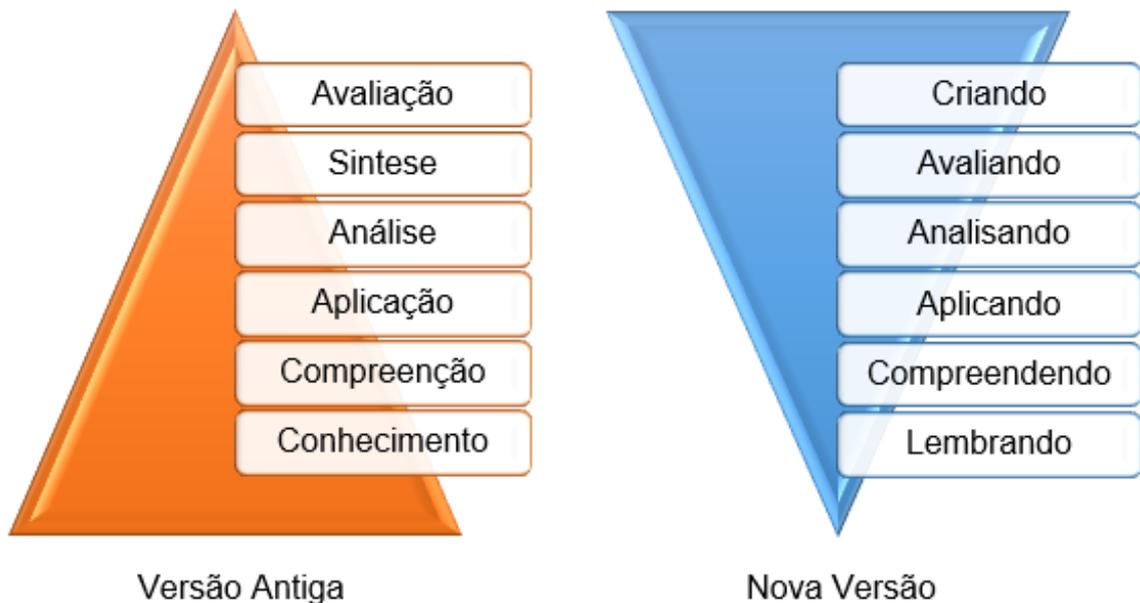
Fica explícito que existem vários tipos de abordagens que podem ser utilizadas no processo de ensino-aprendizagem, sendo sua utilização feita de acordo com o que se considera importante, não existindo uma abordagem ideal. Além disso, a utilização da abordagem deve ser criativa, crítica e reflexiva, uma vez que o estudante precisa adquirir aprendizados para desenvolver seu saber já existente (DEFAVERI, 2019).

Pinto (2015) aponta que o mercado almeja por profissionais que na academia adquirem de forma eficaz conhecimentos que venham a colaborar com a organização, uma vez que os métodos de ensino-aprendizagem visam não só a compreensão do conteúdo, mas sim a aplicação desses aprendizados, auxiliando principalmente nas tomadas de decisão. Em virtude disso, ressalta-se que a Taxonomia de Bloom, também conhecida como Taxonomia dos Objetivos Educacionais versa em um modelo que instrui os níveis de aprendizagem, na qual espera-se que o estudante alcance durante o caminho de seu aprendizado. Ela vem sendo adaptada ao longo dos anos buscando atender essa nova perspectiva de mercado.

Logo, a Taxonomia de Bloom busca fazer com que o processo de ensino-aprendizagem se torne mais fácil do ponto de vista que o estudante consiga se desenvolver em diferentes níveis de conhecimento, adquirindo desta forma competências mais simples para depois dominar habilidades mais complexas (DEFAVERI, 2019).

Na Taxonomia Revisada de Bloom fica perceptível que o modelo fornece uma ferramenta capaz de atender as necessidades e auxiliar os professores à projetar seus planos, uma vez que este modelo possui camadas de classificar o pensamento de acordo com seis níveis cognitivos de complexidade (FOREHAND, 2010). Na Figura 1 é possível observar os antigos e os novos termos utilizados nas categorias de Bloom.

Figura 1: Ilustração dos novos termos das categorias de Bloom



Fonte: Elaborado pela autora a partir de Forehand (2010).

As alterações na terminologia de Bloom parecem óbvias, porém elas podem causar confusão, uma vez que estas categorias foram alteradas de novas para outras formas. A figura possibilita realizar uma comparação entre os novos termos, nota-se que o nível mais baixo foi renomeado para lembrando, pois este diz respeito a recuperação do conhecimento da memória a longo prazo. O entendendo refere-se a construção de significado a partir de mensagens orais, escritas e gráficas, por meio da interpretação do indivíduo. A aplicação seria a execução ou uso de um procedimento. O analisando versa na separação das partes do material para assim verificar como ocorre a relação entre elas. A avaliação consiste no julgamento com base em critérios e padrões por meio de checagem e crítica. E o criando tenderia na reunião das partes para formar um todo coerente ou funcional.

Desta forma, as Instituições de Ensino Superior veem trabalhando com a denominada Metodologia Ativa, uma vez que as organizações estão buscando profissionais preparados, com senso crítico e capacidade de resolução de problemas (BERBEL, 2011).

Bacich (2018) conceitua Metodologia Ativa como sendo “estratégias de ensino centradas na participação efetiva dos estudantes na construção do processo de aprendizagem, de forma flexível, interligada e híbrida”.

Deste modo, a metodologia ativa prevê um modelo de educação moderno, onde o estudante é o próprio autor de seu aprendizado, tendo total autonomia e passando a assumir um papel mais ativo em seu próprio processo de ensino-aprendizagem. Com isso, esse modelo de ensino visa condicionar problematizações como forma de aprendizagem, uma vez que o estudante nesta nova perspectiva, passará a desenvolver seu senso crítico-reflexivo, sua criatividade e suas características de responsabilidade de forma independente (GUEDES; DE ANDRADE; NICOLINI, 2015).

3.2 COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

A competência se pauta naquele indivíduo que impacta positivamente no alcance de valores para empresa e valor social aos colaboradores, tal efeito se dá pelo fato do indivíduo possuir uma gama de características, tais como saberes, conhecimentos e visão estratégica do negócio (ZAGO; SOUZA; BEZERRA, 2010).

Para Souza e Zambalde (2015) existem duas abordagens sobre competências, sendo I) a abordagem norte-americana que versa as competências como um aglomerado de fatores ligados ao desenvolvimento da tarefas, tais como os conhecimentos, habilidades e atitudes; e II) a abordagem francesa que considera que as empresas estão aumentando sua complexidade e mudando constantemente, sendo assim declara que as competências são a mobilização de habilidades diversas.

Nessa linha, Paiva (2008) aponta uma gama de conceitos, e através deles, é possível definir que a competência se refere a um complexo de qualificações que são pertinentes para que uma pessoa possa realizar um trabalho produtivo e com maior desempenho, porém obter tais qualificações não garante que o trabalho será realizado, pois isso leva em consideração o perfil individual do colaborador. Outro ponto é que um profissional competente é aquele que possui iniciativa no ambiente organizacional e que tende a ajudar a empresa em situações que exigem sabedoria e empenho.

Murari (2009) trata a competência em três níveis: 1. O Individual/Profissional; 2. O Gerencial/Funcional e 3. O Organizacional, porém seu enfoque é na individual/profissional pois corresponde a aquele que na organização busca trabalhar de forma a aprender mais em decorrências das situações adversas, possui iniciativa, soluciona problemas, tenta sempre transferir aos colegas suas sabedorias

e leva através de suas atitudes valor a empresa. Portanto, as competências profissionais são quando um indivíduo possui um conjunto de competências composta por diferentes saberes que geram retorno a organização.

Sant'anna (2007) em seu estudo, expõe a competência como composta de 1. Saberes ou conhecimentos; 2. Saber fazer e 3. Saber ser, que são os seus componentes principais. Esse conjunto de saberes são elementos das competências profissionais, sendo conhecimentos para o saber, habilidades para o saber fazer e atitudes para o saber agir. (DA ROSA; DAL CORTIVO; GODOI, 2007). Sendo assim, os autores explanam sobre essa trilogia da competência: Conhecimentos-Habilidades-Atitudes CHA, na qual os conhecimentos possibilitam a identificação de fatores para posterior resolução de conflitos, as habilidades (saber fazer) versa na competência mais elementar pois sugere que indivíduo tenha aptidão para fazer a tarefa, e a atitude (sabe agir) que consiste em além de realizar o previsto pela organização, saber quando não executar o que está prescrito pois não é seguro.

3.3 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO ADMINISTRADOR

Existem situações tanto no convívio pessoal, quanto no âmbito profissional, que é necessário que as pessoas, a partir de suas convicções próprias, tomem decisões para que determinado problema seja averiguado e solucionado. Esta resposta do indivíduo a terminada situação é resultante da mobilização de seus conhecimentos, habilidades e atitudes, o conhecido CHA. Em grande parte das literaturas, a competência se conceitua desta maneira. Porém, quando se trata da competência que deve ser desenvolvida no processo de educação, tanto básica quanto superior, o enfoque é que os indivíduos durante a academia se desenvolva intelectualmente, fomentando sua capacidade cognitiva, para que consiga solucionar situações que podem surgir no exercício do trabalho (GODOY; ANTONELLO, 2009).

As competências e habilidades do profissional de administração está respaldada na resolução 04/2005, esse aponta as diretrizes básicas curriculares para o curso de administração. De acordo com ela, as competências e habilidades que o estudante precisa desenvolver no decorrer na academia, são:

Quadro 1 - Competências e Habilidades do Administrador

I	Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;
II	Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
III	Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;
IV	Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
V	Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;
VI	Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;
VII	Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações;
VIII	Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

FONTE: Elaborado a partir das Diretrizes Curriculares Básicas de Administração (2005)

Tais formalidades do Projeto Pedagógico de Curso da instituição objetiva não só cumprir exigências legais, mas sim de acordo com ela, relatar a colocação da faculdade, frente ao desenvolvimento do conhecimento e das partes pedagógicas que direcionam a instituição ao caminho adequado. Portanto, a teoria de um PPC é desenvolvida para cumprir as expectativas de aquisição de conhecimento dos estudantes e proporciona-los maior experiência profissional, objetivando que os mesmos utilizem do conhecimento teórico para a resoluções de problemas na prática.

3.4 ESTÁGIO SUPERVISIONADO

O Decreto – Lei N° 40.073 de 30 de Janeiro de 1942, de acordo com o sua disposição preliminar, aponta que esta lei orgânica de ensino industrial, determina as bases de organização e de regime do ensino industrial, que é o ramo de ensino, de segundo grau, e este decreto consiste na primeira legislação que diz respeito a regulamentação do estágio.

O capítulo XI desta lei, sobre o estágio, em seus artigos 48 e 49 diz que o estágio será realizado pelo aluno em alguma organização, no período estipulado, sob vistoria da autoridade docente responsável e a partir desta prática será possível a observação pelos mesmos das atividades relacionadas ao seu curso.

Houve outras sanções de documentos que visavam o regulamento do estágio, sendo o Decreto de N° 87.497 de 18/08/1982. Esse decreto regulamenta uma lei de 1977 que previa o estágio para acadêmicos de ensino superior. Tal decreto assinalava que a integração dos acadêmicos em um trabalho que lhes proporcionassem presenciar situações reais de uma organização seria de suma relevância para o ensino-aprendizado social, profissional e cultural.

Portanto, a lei vigente até os dias atuais é a publicada em 25 de Setembro de 2008, Lei de Estágio N° 11.788. Nela há a definição do estágio como ato educativo supervisionado, sua classificação podendo ser obrigatório ou não, jornada de trabalho, obrigações das instituições e todas as diretrizes que são pertinentes para que o estágio seja realizado conforme a lei.

A Resolução N° 04, de 13 de Julho de 2005 que estabelece as Diretrizes Básicas Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração logo em seu primeiro inciso aponta os elementos estruturais do PPC – Projeto Pedagógico do Curso, sendo o seu nono elemento o desenvolvimento em variadas formas e tipos de realização das atividades práticas de estágio supervisionado, conforme o regulamento.

Nessa perspectiva, conclui-se que os cursos de graduação em Administração possui em sua matriz curricular a disciplina de estágio supervisionado, sendo que a metodologia utilizada para a sua realização é de acordo com o plano desenvolvido por cada instituição de ensino. Com isso, evidencia-se que não há obrigatoriedade do estágio supervisionado quando a instituição de ensino opta pela sua não aplicabilidade.

No geral, as instituições de ensino realizam o estágio supervisionado para que o acadêmico possa aprimorar o aprendeu na teoria e para isso apresentam o estudante ao mercado com intuito de fazê-lo aprender com o convívio prático e diário na organização e com isso agregar maiores habilidades e competências (SANTANA; CARDOSO, 2018).

O estágio propicia ao acadêmico uma visão sistêmica da organização, sendo possível analisar o ambiente interno e externo de diversas maneiras. Sua percepção

considera as mudanças sociais e as transformações político-econômico que ocorrem e o seu processo de ensino-aprendizagem se torna mais eficaz pois a vivência prática o faz refletir sobre o aprendido em sala de aula (MURARI, 2009).

A prática do estágio supervisionado proporciona aos acadêmicos uma nova experiência, ou as vezes a primeira experiência do estudante no ambiente organizacional, tal vivência habilita os estagiários a desenvolverem visão gerencial e estratégica, além de aumentar suas habilidades (SANTANA, 2018).

Festinalli, Conopf e Bertoul (2007) aborda que é necessário praticar a profissão, e para isso a conexão da teoria com a prática é de suma relevância, pois possibilita que a teoria aprendida seja aplicada contribuindo na formação profissional. Porém, o estágio supervisionado não remete somente ao vínculo entre teoria e prática, mas também a uma forma de proporcionar reflexão aos futuros profissionais, levando em consideração o processo como todo e as especificidades que são encontradas na realidade do estágio.

Apesar dos benefícios do estágio para com o desenvolvimento profissional dos envolvidos, ressalta-se que ainda existem muitas dificuldades em sua aplicação e que há casos que o objetivo não é apenas proporcionar ao acadêmico um contato com a realidade das empresas, mas sim cumprir exigências legais. Deste modo, mesmo a disciplina de Estágio Supervisionado sendo exigida pela Instituição de Ensino, o entendimento do estudante deve ser que sua prática proporciona contribuições em sua formação e carreira de administrador (SANTANA, 2018).

3.5 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES NO ESTÁGIO SUPERVISIONADO

Buscando o estado da arte a respeito das competências e habilidades no estágio supervisionado em Administração, neste tópico serão apresentados trabalhos de relevância encontrados no Brasil que abordam sobre a prática do estágio supervisionado, bem como a percepção dos acadêmicos acerca do desenvolvimento de competências e habilidades.

Santana e Cardoso (2018) analisaram se o estágio supervisionado, segundo os alunos e ex-alunos, estavam contribuindo na formação profissionais destes estudantes. O questionário utilizado foi encaminhado via e-mail para 729 acadêmicos da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT-CUR) sendo 101 das respostas validadas.

Cassundé et. al. (2017) buscou por meio de uma pesquisa bibliométrica analisar a situação atual das produções científicas no Brasil acerca do estágio em administração e percebeu que este tema deveria ser mais investigado e pesquisas devem ser realizadas.

Kuazaqui e Volpato (2013) em seu estudo, realizaram uma pesquisa exploratória qualitativa, vivencial e observacional, com intuito de correlacionar a empregabilidade, o empreendedorismo e a prática de estágio supervisionado e assim, com base nos achados puderam destacar a relevância do estágio para com o acadêmico, no que tange a construção de conhecimentos, capacidades e atitudes do estudante.

Lourenço, Lemos e Junior (2012) desenvolveram um estudo com intuito analisar as percepções dos acadêmicos sobre o estágio supervisionado do curso de Administração e como resultado da pesquisa, os autores apontaram: a) dificuldade nas orientações; b) dificuldades burocráticas; c) dificuldade na conciliação do estágio e estudo e d) inexistência de supervisão por parte da organização.

De Mello (2007) por meio da aplicação de questionário com estudantes de Administração objetivou explicar o que pensam os acadêmicos sobre o Estágio Supervisionado, bem como expor a satisfação destes no ambiente empresarial e apontar quais as suas expectativas nesse momento. O autor ainda relacionou os resultados encontrados com a Teoria de Maslow para identificar quais as necessidades dos acadêmicos estavam sendo atendidas e priorizadas.

Observou-se que todos os respondentes estavam com suas necessidades fisiológicas e de segurança atendidas, pois caso contrário seria impossível estes se dedicarem a uma graduação sem conseguir suprir suas necessidades básicas. O autor apontou que os estudantes viram o estágio como uma oportunidade de atender suas necessidades de nível social, uma vez que nesta etapa estão em contato com o ambiente empresarial, podendo aprender e se desenvolver profissionalmente. Finaliza com a percepção que a auto realização ainda é inexistente neles, porém é com a oportunidade do estágio que aparecem as chances de desenvolvimento profissional.

Atualmente, devido as constantes mudanças e transformações que ocorrem no mundo, o perfil de profissional altera-se, buscando adequação as novas exigências do mercado, sendo assim os profissionais precisam se adaptar a essa nova realidade para “sobreviver”. Com isso as competências e habilidades

necessárias para que os egressos dos cursos de administração enfrentem com sucesso o mercado são preocupações das faculdades e dos acadêmicos (KUAZAQUI E VOLPATO, 2013).

Nota-se durante o estágio algumas barreiras que fazem com que os estagiários se preocupem, estas são o difícil acesso à informações das empresas por parte dos acadêmicos, pouco suporte quanto a indicação de empresas o que limita a prática profissional nesses estágios e em alguns casos a falta de parceria com empresas públicas e privadas (SANTANA; CARDOSO, 2018).

Devido a isso nota-se frustração por parte de alguns estudantes, por não se sentir preparados como profissional. Souza e Bolzan (2012) afirmam que o acadêmico não se sente preparado profissionalmente, pela justificativa de que o curso se encontra demasiadamente teórico e de viés acadêmico, sendo que o ambiente acadêmico deveria instigar debates, reflexões e vivência prática no ambiente organizacional.

Assim, Cassundé et. al. 2017 aponta a relevância da prática do estágio, pois ela possibilita que o acadêmico vivencie na prática, todo o teórico aprendido na academia, por meio do contato com a organização, e ainda que o estágio é essencial para que haja o desenvolvimento das competências do profissional de administração.

De Mello (2007) observou que, primeiramente os estagiários esperavam através do estágio supervisionado conseguir aplicar seus conhecimentos na prática e no ambiente empresarial e por meio desta aplicabilidade conseguir evoluir profissionalmente, chegando ao final do estágio com resultados positivos e com visão de em qual área vai atuar e/ou especializar-se. Porém, como aspecto negativo identificou-se o sentimento de incapacidade, pelo motivo de a organização ofertar para o desenvolvimento do estágio apenas atividades operacionais, impossibilitando eles de se desenvolverem.

Santana e Cardoso (2018) corroboram com a fato dos estudantes apontarem que no desenvolvimento das atividades, o estágio supervisionado não possui contribuição, não cooperando desta maneira para o trabalho de curso, sendo que em alguns casos o estudante não realiza o estágio na área que gostaria, ficando sob critério da organização o remanejamento. Porém, é percebido ainda como uma oportunidade para o acadêmico uma vez que há a inserção do acadêmico no

ambiente organizacional para que lhe seja oportunizado aprendizados práticos, devido a correlação e sistematização do teórico e prático.

Kuazaqui e Volpato (2013) apontam como sugestão para estimular a interpretação entre teoria e prática, o estímulo ao empreendedorismo como forma de inovar e construir novos negócios obtendo de forma independente um auto emprego que lhe possibilite resultados e aprendizados para o mercado de trabalho.

Portanto, nota-se a relação entre competência e empreender e o papel das Instituições de Ensino Superior (IES) na integração dos indivíduos na sociedade, uma vez que no ambiente acadêmico o estudante desenvolverá competência para que aplique no ambiente externo a IES.

A flexibilização desta atividade se faz necessária tendo em vista que os acadêmicos, em sua maioria, trabalham durante o dia e estudam no período noturno e a não obrigatoriedade do estágio supervisionado e a diminuição da carga horária deste também foi relatada por Santana e Cardoso (2018) tendo em vista o tempo disponibilizado para tal atividade.

Outro fator percebido é quanto o suporte ao estágio supervisionado, tendo em vista que este é de suma relevância para o crescimento profissional dos estagiários. O suporte deve ser feito por um professor orientador ou um supervisor, pois estes detêm as ferramentas para que o aproveitamento e aprendizados das atividades sejam eficazes (SANTANA; CARDOSO, 2018).

Sendo assim, por meio dos estudos acerca de Estágio Supervisionado em Administração compreende-se a complexidade para que as Instituições de Ensino apliquem o estágio, uma vez que as parcerias com as empresas nem sempre proporcionam ao estagiário o suporte e os aprendizados condizentes.

Notou-se que o intuito da aplicabilidade do estágio supervisionado é a aquisição de competências e habilidades específicas que constam nas diretrizes curriculares de Administração, porém a realidade prática nem sempre supre as expectativas dos estagiários. É evidente que parte dos acadêmicos ainda não se sentiam preparados profissionalmente, mesmo com o desenvolvimento do estágio, por isso sentiam a necessidade de se desenvolver profissionalmente tendo em vista as novas exigências do mercado.

4 METODOLOGIA

O tipo de pesquisa altera-se levando em consideração a abordagem realizada, nesta perspectiva, quanto a natureza este estudo é classificado como pesquisa aplicada, pois tem como objetivo “utilizar os conhecimentos desenvolvidos na pesquisa básica para a resolução de problemas específicos, fazendo assim, uma aplicação desses conhecimentos” (NIELSEN; DE FARIA OLIVO; MORILHAS, 2018). Desta forma, a pesquisa aplicada, auxiliará não só no melhor entendimento dos conhecimentos básicos já existentes, mas também influenciará na produção de novos resultados a partir das descobertas.

Gil (2018) discorre que para um estudo se classificar como descritivo é necessário que exista uma abordagem das características sobre determinada população ou fenômeno. Aponta ainda que as pesquisas feitas com objetivos profissionais normalmente se enquadram como descritivo. Sendo assim, este estudo classifica-se quanto ao seu objetivo como descritivo.

O procedimento de pesquisa enquadrou-se no estudo de casos múltiplos, uma vez que este requer um estudo mais amplo e robusto, sendo que o estudo de caso estuda detalhadamente apenas um único caso. Considera-se ainda que o estudo de casos múltiplos analisa diferentes contextos para a elaboração de um estudo com melhor resultado e qualidade (LIMA, 2012).

Em relação a abordagem, a pesquisa caracterizou-se como quantitativa e qualitativa (Quanti-Quali), pois trabalhou-se com a quantificação dos dados obtidos através do questionário aplicado e mensurou-se os resultados (quantitativa) e por meio da subjetividade, atribuiu-se significado aos fenômenos encontrados (qualitativa) (NIELSEN; DE FARIA OLIVO; MORILHAS, 2018).

4.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA DA PESQUISA

A região do estado de Rondônia foi a delimitação da população alvo da pesquisa, tendo em vista o intuito de compreender o desenvolvimento de competências e habilidades pelos estudantes da Administração através da prática do estágio supervisionado. Na Figura 2 visualiza-se a delimitação do Estado de Rondônia.

Figura 2: Mapa da localização do Estado de Rondônia



Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Buscando delimitar ainda essa pesquisa e sabendo que as características de cursos presenciais e à distância são distintas, a amostragem da pesquisa concentrou-se nos acadêmicos de Administração que estudam em faculdades de modalidade presencial.

Desta forma, para localizar as faculdades que ofertavam o curso de Administração em modalidade presencial foi utilizado o site E-mec (<http://emec.mec.gov.br/>), onde foi possível localizar as faculdades que estão credenciadas e atualmente ofertando o curso. Nesta busca foram localizadas 25 instituições sendo que 2 destas encontram-se em processo de descredenciamento voluntário.

O tipo de amostragem da pesquisa por ter sido constituída de critérios estabelecidos pela pesquisadora, como especificidade da região pesquisada, da instituição de ensino e dos estudantes, caracteriza-se como amostragem não probabilística (LAKATOS; MARCONI, 2017).

Após esse levantamento, foi necessário contatar as coordenações dos Cursos de Administração do Estado de Rondônia. O contato foi via e-mail, sendo apenas um endereço de e-mail não localizado, e também por ligação, na qual não houve êxito no contato por chamada telefônica em apenas uma faculdade.

Nas demais instituições obteve-se êxito de contato com 10 coordenadores, sendo que nas outras 12 o contato foi feito com os servidores das instituições. Desta forma, foi informado a estes sobre a necessidade de pesquisa para a construção da monografia e encaminhado via e-mail, e em alguns casos por mensagem o link do *google forms* para acesso ao questionário em conjunto com as demais informações.

Obteve-se de duas faculdades, negativa de contribuição na pesquisa, sendo uma por e-mail, justificando que a não contribuição se devia ao fato de o estágio supervisionado não ser uma disciplina obrigatória e sendo assim não fazia parte da grade de disciplina do curso, e outra por chamada telefônica, onde foi informado que a instituição em questão estava sem turma de administração em andamento.

Ressalto que grande parte dos e-mails não foram respondidos, e pela dificuldade no contato por chamada telefone, a realização da pesquisa não foi sucedida nestas.

Por fim, teve-se como resultado 5 instituições de ensino e 24 acadêmicos que responderam o questionário, sendo que 3 destes que ainda não haviam iniciado a disciplina de estágio supervisionado. Desta forma, estes 3 respondentes foram desconsiderados, totalizando 21 acadêmicos que responderam efetivamente.

4.2 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A coleta de dados realizada consistiu em duas vertentes, a primeira de cunho documental que consiste na busca de informações em documentos, sendo que estes serão tratados cientificamente para que análises possam ser feitas (SA-SILVA; DE ALMEIDA; GUINDANI, 2009). No caso da pesquisa foi buscado os Projetos Pedagógicos dos Cursos - PCC de Administração das instituições de ensino pesquisadas, com intuito de verificar a existência ou não da disciplina de Estágio Supervisionado na Matriz Curricular do Curso.

A segunda vertente consistiu na aplicação de um questionário que foi utilizado com objetivo de mensurar se as competências à formação do administrador tem sido desenvolvidas por meio da proposta de estágio.

Por meio do questionário é possível elencar uma série de questões que são pertinentes a pesquisa, a ferramenta é acessível e pode ser encaminhada facilmente, o pesquisado pelo fato de não ser identificado responderá de forma mais verdadeira e é possível a aplicação sem a presença do pesquisador (FACHIN, 2017).

O questionário utilizado foi adaptado de Souza (2014) para esta pesquisa (Anexo 1). Em sua dissertação de mestrado, Souza (2014) buscou identificar através dos estudantes de administração se as competências demandadas pela sociedade estão alinhadas as práticas do curso de graduação.

Como conclusão do trabalho aplicado pelos autores, inferiu-se que houve a abordagem tanto das competências gerais, quanto das competências específicas do Administrador, conforme as diretrizes básicas de educação do curso de graduação em administração. Desta forma pelo motivo do questionário possuir relação com a proposta desta monografia, optou-se pela sua utilização.

O questionário é estruturado em Escala Likert de 5 pontos, sendo composta por escalas de (0) zero a (4) quatro na qual o respondente marcava zero quando sentia que tal competência não havia sido desenvolvida e quatro para a competência que foi fortemente desenvolvida. Para análise foi utilizado o RM.

Para aplicação do questionário, utilizou-se a Plataforma de Formulários do Google – *Google Forms*, pois desta maneira o envio e a análise dos resultados seriam facilitados, tendo em vista que trata-se das faculdades do estado de Rondônia e a aplicação manual dos questionários demandaria tempo e deslocamento para as regiões.

Na aplicação do questionário com intuito de minimizar os erros de preenchimento e posterior erros não amostrais, foi realizado uma breve orientação na descrição no questionário no *google forms*. Realizou-se ainda, um pré-teste com um acadêmico de administração e duas docentes mestres para verificar se havia dificuldade na compreensão do questionário, e com as sugestões obtidas foi realizado os ajustes necessários.

Para que fosse possível correlacionar os estágios supervisionados considerados inovadores versus os estágios tradicionais, foi verificado dentre as respostas dos participantes as características do estágio supervisionado deste em buscas de características tradicionais e inovadoras para separá-los em dois grupos.

Posto isso e de acordo com os posicionamentos de autores, pode-se apontar que o Estágio Supervisionado Tradicional possui as seguintes características: (I) Parceria entre Empresa e Instituição de Ensino; (II) Inserção no mercado de trabalho para experiência prática e desenvolvimento de habilidades e competências; (III) Orientação dos docentes; (IV) Supervisão da organização; (V) Apoio da IES e (VI) Avaliação por meio de relatórios e afins.

Deste modo, um estágio com propostas novas e que demonstra diferenciação em sua metodologia pode ser considerado inovador, uma vez que, de acordo com Freitas Filho (2013) a conceituação de Inovação de Processos é aquilo que passa por mudanças significativas e que no decorrer do tempo atribui ao método de produção de algo, novas características.

Assim, os questionários serão analisados observando as características dispostas no Quadro 2.

Quadro 2 – Características do Estágio Tradicional e Inovador

Estágio	Características
Tradicional	Estágio que apresenta parceria entre Instituição de Ensino Superior e empresas com intuito de proporcionar ao acadêmico uma vivência prática por meio de sua inserção no mercado de trabalho, desenvolvendo assim competências e habilidades com a orientação de docentes e supervisão da organização. Seu método de avaliação acontece por meio de relatórios e afins e a prática do estágio tem o apoio da IES (CASSUNDÉ et. al. 2017); (LOURENÇO, LEMOS E JUNIOR, 2012); (SANTANA; CARDOSO, 2018).
Inovador	Considera-se Inovação aquilo que advém de novas ideias e estas proporcionam, em determinado período de tempo, uma nova contribuição, seja ela em produtos, processos e outros. Ademais, inovação de processos é aquilo que passa por mudanças significativas e que proporciona novas características em algo (FREITAS, FILHO, 2013), com isso um estágio é inovador quando apresenta diferenciação em sua metodologia, aplicabilidade e proporciona algum resultado.

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Como mencionado anteriormente, o instrumento de coleta de dados possuía diversas perguntas que mediam as competências gerais e outras perguntas que mediam competências específicas. Assim, foi feita a média das respostas das perguntas a respeito das competências gerais e a média das perguntas referente às competências específicas para que fosse possível verificar em qual grupo, tradicional ou inovador, as competências gerais e específicas eram melhor percebidas pelos participantes da pesquisa.

Feito isso, optou-se pela utilização de análise estatística não paramétrica para 2 amostras independentes, pois como menciona Siegel (1975) esta pesquisa não utilizou parâmetros para composição de sua amostra e as duas amostras não são dependentes uma da outra uma vez que não preocupa-se em representar toda a sua população mas sim, em inferir características importantes em grupos diferentes.

Para este tipo de amostra, o Teste Wilcoxon-Mann-Whitney é um dos mais poderosos testes não paramétricos que busca verificar a relação entre dois grupos diferentes a partir de duas hipóteses: a Hipótese Nula, ou H_0 e a Hipótese Alternativa, ou H_1 . (SIEGEL, 1975)

A hipótese nula desta pesquisa é que os estágios tracionais e inovadores possuem a mesma distribuição, ou seja, não possuem diferenças entre o desenvolvimento das competências gerais e específicas.

A hipótese alternativa é que os estágios inovadores apresentam maior percepção de desenvolvimento das competências gerais e específicas do que os estágios tradicionais.

Foi utilizado o software estatístico SPSS que é mundialmente utilizado e reconhecido para fins de análise estatística, seja ela descritiva, paramétrica ou não paramétrica e os resultados obtidos serão apresentados no tópico a seguir.

Para a análise desse resultado leva-se em consideração o valor de p representado na tabela pela linha denominada "*Asymp. Sig. (2-tailed)*" que, se menor que 0,05 propõe que a hipótese alternativa pode estar correta, ou seja, os estágios inovadores e tradicionais se diferenciam a partir da percepção dos respondentes.

Caso o valor de p seja maior que 0,05, a hipótese nula foi validada, ou seja, não há diferença entre os estágios inovadores e tracionais para o desenvolvimento de competências gerais e específicas.

No Quadro 3 apresenta-se um exemplo da tabela do teste de Wilcoxon-Mann-Whitney extraída do software SPSS identificando os valores que são analisados para a conclusão.

Quadro 3 – Exemplo do resultado do teste de Wilcoxon-Mann-Whitney

	Professional development
Mann-Whitney U	1302,000
Wilcoxon W	2787,000
Z	-1,018
Asymp. Sig. (2-tailed)	,309

Esta linha apresenta o valor de p que neste caso foi superior a 0,05 representando a

Fonte: Adaptado de Milenovic (p. 76, 2011)

Nesse estudo não houve a necessidade de registro junto ao Comitê de Ética e Pesquisa – CEP, tendo em vista seu respaldo na Resolução N° 510, de 07 de Abril de 2016, que ordena sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. O respaldo se encontra no parágrafo único VII, na qual não será registrado pelo CEP/CONEP:

VII - pesquisa que objetiva o aprofundamento teórico de situações que emergem espontânea e contingencialmente na prática profissional, desde que não revelem dados que possam identificar o sujeito;

Outro aspecto importante foi a não coleta do nome do entrevistado bem como a não divulgação de dados individuais tanto das faculdades pesquisadas quanto dos participantes da pesquisa.

Logo, a pesquisa em questão, que compreende a aplicação de questionário para investigação de competências adquiridas ou não pelos participantes, não objetiva identificar os envolvidos e nem os dados relativos as faculdades, impossibilitando assim qualquer eventual constrangimento.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste tópico serão apresentados os resultados encontrados referente a pesquisa documental e a pesquisa *on-line* realizada com os acadêmicos do curso de Administração do Estado de Rondônia que já tiveram o componente curricular de Estágio Supervisionado.

5.1 CENÁRIO ATUAL DO ENSINO DE ADMINISTRAÇÃO NO ESTADO DE RONDÔNIA

Conforme mencionado na metodologia desta pesquisa, no site E-mec foi possível levantar as instituições que oferecem o curso de Administração na

modalidade presencial no Estado de Rondônia totalizando 25 instituições como apresentado no Quadro 4.

Quadro 4 – Instituições de Ensino do Estado de Rondônia que ofertam o curso de Administração na modalidade presencial

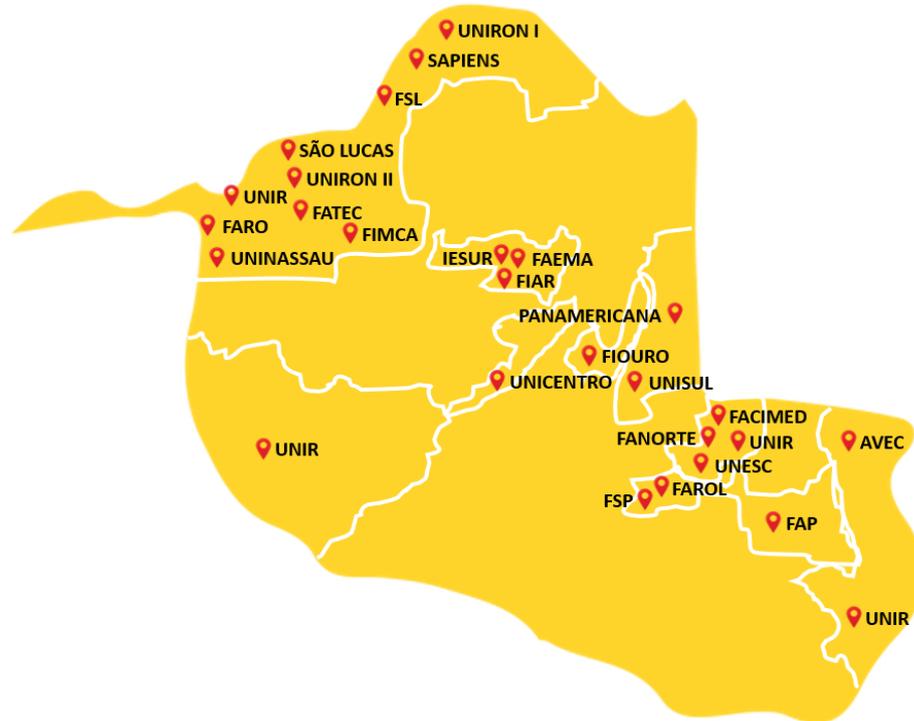
Nome da Instituição	Município	Situação
Centro Universitário Aparício Carvalho – FIMCA	Porto Velho	Ativa
Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná UNISUL	Ji-Paraná	Ativa
Centro Universitário São Lucas Porto Velho	Porto Velho	Ativa
Faculdade AVEC de Vilhena	Vilhena	Ativa
Faculdade da Amazônia de Porto Velho – UNINASSAU	Porto Velho	Ativa
Faculdade de Ciências Administrativas e de Tecnologia – FATEC	Porto Velho	Ativa
Faculdade de Ciências Biomédicas de Cacoal – FACIMED	Cacoal	Ativa
Faculdade de Educação de Colorado do Oeste – FAEC	Colorado do Oeste	Em Descredenciamento Voluntário
Faculdade de Educação de Jaru – UNICENTRO	Jaru	Ativa
Faculdade de Educação de Porto Velho – UNIRON	Porto Velho	Ativa (2 Polos)
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA	Ariquemes	Ativa
Faculdade de Informática de Ouro Preto do Oeste – FIOURO	Ouro Preto do Oeste	Ativa
Faculdade de Pimenta Bueno – FAP	Pimenta Bueno	Ativa
Faculdade de Rolim de Moura – FAROL	Rolim de Moura	Ativa
Faculdade de Rondônia – FARO	Porto Velho	Ativa
Faculdade Marechal Cândido Rondon – FAMAR	Ji-Paraná	Em Descredenciamento Voluntário
Faculdade Panamericana de Ji-Paraná	Ji-Paraná	Ativa
Faculdade São Lucas Porto Velho – FSL	Porto Velho	Ativa
Faculdade São Paulo – FSP	Rolim de Moura	Ativa
Faculdade Sapiens - SAPIENS	Porto Velho	Ativa
Faculdades Integradas de Ariquemes – FIAR	Ariquemes	Ativa
Faculdades Integradas de Cacoal – UNESC	Cacoal	Ativa
Fundação Universidade Federal De Rondônia – UNIR	Porto Velho/ Guajará/ Cacoal/ Vilhena	Ativa (4 Polos)
Instituição De Ensino Superior De Cacoal - FANORTE CACOAL	Cacoal	Ativa
Instituto de Ensino Superior de Rondônia – IESUR	Ariquemes	Ativa

Fonte: Elaborado a partir dos dados do E-mec (2019)

De acordo com a Portaria Normativa N° 23, de 21 de Dezembro de 2017, em seu artigo 76, que dispõe sobre o pedido de descredenciamento voluntário de instituição, tal medida é tomada quando protocola-se uma comprovação do encerramento da oferta de todos os cursos. Desta maneira, percebe-se no Quadro 4 que duas instituições estão em processo de Descredenciamento Voluntário.

Nota-se ainda que há uma concentração de Instituições de Ensino ofertantes do curso de Administração na região de Porto-Velho e no decorrer da BR 364 como pode ser observado na Figura 3.

Figura 3 – Mapa de Localização do Curso de Administração Presencial no Estado de Rondônia



Fonte: Elaborado pela autora (2019)

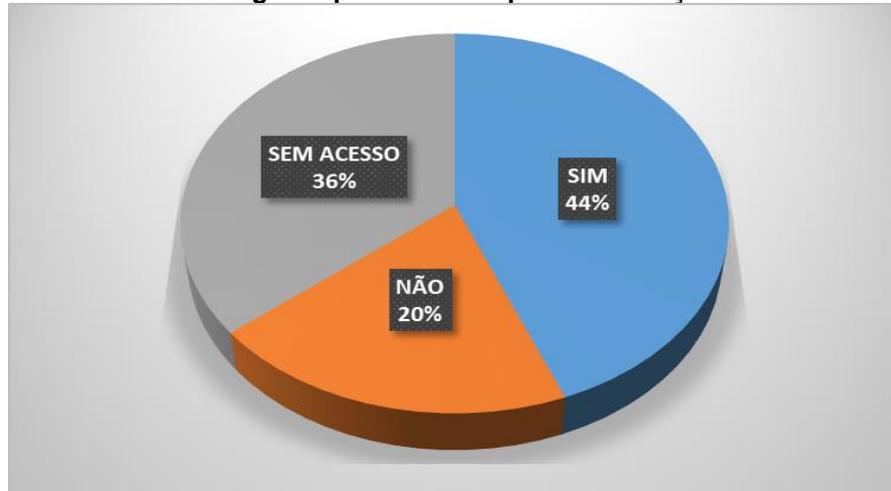
Isso pode ser explicado pelo fato da maior concentração de indivíduos nestas regiões, pela própria característica da expansão territorial do Estado que se dá às margens da BR 364 e pela demanda de pessoas ingressando no Ensino Superior, buscando crescer profissionalmente. Isso é exposto por Cassundé (2017) que afirma que o estudante busca experiências profissionais, desde cedo, pois almeja que todo conhecimento e experiência adquirida agregue valor em sua vida profissional. Coloca ainda que, as universidades é um meio para que o acadêmico obtenha acesso as informações e transformações do mercado.

Assim, foi realizada a pesquisa documental somente das instituições descritas como ativa no Estado de Rondônia e para compreender melhor o cenário do ensino em Administração foi investigado os Projetos Pedagógicos do Curso de Administração das Instituições de Ensino pesquisadas. A investigação aconteceu com intuito de verificar se as instituições em questão continuam em sua matriz

curricular a disciplina de Estágio Supervisionado tradicional ou se apresentava alguma proposta nova, como foi o caso da disciplina de Práticas Profissionais.

Tal verificação aconteceu por meio dos *Sites* das Instituições de Ensino, haja vista que por se tratar de um projeto necessário para a composição da disciplina, torna-se relevante a publicação deste documento. A seguir é possível observar o Gráfico 1 que aponta os resultados desta busca, sendo que em alguns casos não foi localizado o PPC do curso, porém havia a matriz curricular disponível que auxiliava na investigação das disciplinas ofertadas e em algumas situações obteve-se insucesso no acesso ao *site*.

Gráfico 1 – Oferta de Estágio Supervisionado pelas Instituições de Ensino Superior



Fonte: Elaborado a partir da Investigação Documental (2019)

Nota-se com os resultados obtidos na pesquisa documental que em grande parte das instituições pesquisadas o Estágio Supervisionado é ofertado no curso de Administração e é utilizado como método para desenvolvimento de aprendizados na prática, por meio da experiência empresarial. Vale ressaltar que foi percebido, dentre as faculdades que não oferecem o estágio, uma disciplina que a substitui, denominada Prática Profissional, na qual foi apresentada por 4 Instituições.

Lourenço (2012) evidencia que o caráter opcional do estágio curricular obrigatório já ocasionou muitas inquietações, haja vista que segundo ele tal disciplina fortalece o curso pelo fato de ampliar os métodos ativos de aprendizagem. Contudo é preciso compreender como é a aplicabilidade da disciplina Práticas Profissionais no curso de Administração, uma vez que o Estágio Supervisionado visa proporcionar ao estudante relacionamento entre teoria e prática para fomento do processo de ensino-aprendizagem.

5.2 PERSPECTIVAS DOS ACADÊMICOS DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE O ESTÁGIO SUPERVISIONADO

Com a coleta de dados primários, foram levantadas as informações de 5 Instituições de Ensino sendo que todas as participantes ofertavam a disciplina de Estágio Supervisionado.

No total, foram levantados 24 questionários sendo que 3 deles ainda não haviam realizado a disciplina de Estágio Supervisionado, portanto foram excluídas da pesquisa.

O perfil dos respondentes será apresentado de forma geral e as informações acerca das características do estágio supervisionado serão apresentados por instituição buscando correlacionar as atividades tradicionais versus as atividades inovadoras realizadas em estágio.

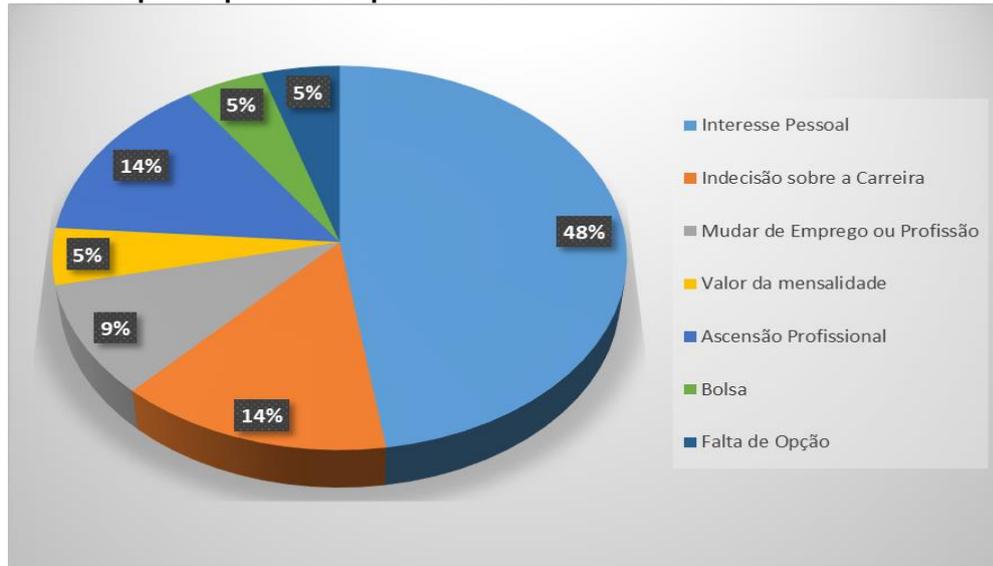
Têm-se como perfil dos participantes: 14 respondentes do sexo feminino (66,7%) e 7 do sexo masculino (33,3%), na faixa etária de 21 a 25 anos, constituindo de 61,9%, posteriormente de 26 a 30 anos com 23,8% e por fim de 31 a 35 anos na porcentagem de 14,3%. O estado civil dos respondentes foram de 13 solteiros, 7 casados e 1 divorciado, onde 85,7% cursaram o ensino médio em escola pública e 14,3% em escola pública e privada. Este perfil pode ser observado na Figura 4.

Figura 4 – Perfil dos respondentes



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

No que tange o motivo do respondente ter se matriculado no curso de administração, teve-se os resultados do Gráfico 2:

Gráfico 2 - Motivos pelos quais os respondentes se matricularam no curso de Administração

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

No Gráfico 2 evidenciou-se que 48% dos respondentes justificaram ter se matriculado no curso de Administração devido Interesses Pessoais. 14% da amostra mencionaram que foi por Indecisão sobre a Carreira e mais 14% buscavam Ascensão Profissional. Os demais motivos obtiveram menores resultados, na qual 9% pretendiam Mudar de Emprego ou Profissão e por motivo de Bolsa, Falta de Opção e Valor da Mensalidade foram 5% cada.

Os resultados que apontam Ascensão Profissional e Interesse Pessoal foram significantes e demonstram que tais respondentes tinham outras opções de escolha, mas escolheram o curso de Administração devido ao fato de ter expectativa futura em relação a sua profissão. Nessa linha de pensamento, Kuzaqui e Volpato (2013) apontam que devido as novas exigências do mercado a as transformações constantes quanto ao perfil de profissional almejado, as Instituições de Ensino estão trabalhando em prol de desenvolver pessoas para que estas absorvam conhecimentos e competências a fim de sanar necessidades do mercado.

Com isso, se o indivíduo escolhe seu curso superior já com expectativa de atender as exigências do mercado, sendo um profissional adaptável as mudanças, porém para isso necessita desenvolver competências e habilidades.

Na pesquisa encontrou-se que após o término do curso de Administração 76% pretendem continuar estudando na área e 24% pretendem apenas trabalhar para ganhar experiência. Para melhor compreender o perfil dos acadêmicos que participaram da pesquisa, utilizou-se no questionário tópicos para identificar as

experiências profissionais na área administrativa (Quadro 5), setor de atuação profissional do acadêmico (Quadro 6) e se estava atualmente realizando algum tipo de estágio na área administrativa (Quadro 7).

Quadro 5 – Experiências profissionais na área administrativa

29%	Atuam na área de 1 a 3 anos
24%	Atuam na área a mais de 3 anos
19%	Atuam na área a menos de 1 ano
14%	Trabalhou na área mas não está atuando
14%	Nunca trabalhou na área.

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Notou-se que em maior porcentagem os acadêmicos atuam na área administrativa de 1 a 3 anos, sendo em seguida o segundo maior percentual destacando que há acadêmicos que atuam a mais de 3 anos. Tal informação se torna importante pelo fato de que tais acadêmicos já estão tendo uma vivência prática na área administrativa, sendo que quando iniciar efetivamente a disciplina de estágio já terá uma certa experiência. Diferentemente daqueles que ainda não trabalharam na área, sendo o momento do estágio o primeiro contato com a realidade empresarial na área administrativa.

Quadro 6 – Setor de atuação profissional dos acadêmicos

50%	Serviços
28%	Setor Público
22%	Comércio

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Na atuação profissional, metade dos envolvidos caracterizaram-se do setor de serviços, o que demonstra uma semelhança quanto a área de atuação. É primordial compreender que tal indicativo não impacta de nenhuma forma o desenvolvimento do estágio em uma área igual ou diferente da qual o acadêmico já atua, estes, apenas demonstram o atuação profissional dos acadêmicos no momento atual.

Quadro 7 – Estágio (remunerado ou supervisionado) na área administrativa

45%	Já realizaram estágio na área
44%	Está realizando o primeiro estágio no momento
11%	Ainda não realizaram estágio na área

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Por fim, tem-se as informações quanto ao estágio, o quadro 7 demonstra que 45% dos acadêmicos já realizaram algum tipo de estágio voltado a área administrativa. O interessante desse resultado é que inclui os estágio remunerados, ou seja parte dos envolvidos na pesquisa tem alguma experiência externa, mesmo realizando o estágio supervisionado obrigatório da instituição de ensino. Essas informações auxiliaram a compreender aspectos relevante para a pesquisa, tal como o perfil atual dessa amostra no seguinte momento.

Quando um indivíduo está em busca de novos aprendizados, nota-se que ele gera uma expectativa grande acerca do ensino que lhe é fornecido. Desta forma, durante a graduação não é diferente, a disciplina prática, tal como o Estágio Supervisionado é o momento aguardado para que possa se desenvolver profissionalmente.

Por esse motivo foi inserido no questionário da pesquisa uma questão aberta para que os acadêmicos respondentes explicassem de forma resumida como acontece o seu Estágio Supervisionado. As respostas serão apresentadas separadamente de acordo com a instituição de ensino na qual o respondente pertencia, porém como já mencionado anteriormente os nomes destas serão mantidas em sigilo, sendo identificadas por Instituição A, Instituição B, Instituição C, Instituição D e Instituição E.

5.2.1 INSTITUIÇÃO A

Na Instituição de Ensino A, a participação dos acadêmicos foi em um número maior quando comparado as outras instituições, uma vez que obteve-se 12 acadêmicos que responderam, contribuindo para os resultados da pesquisa.

Os acadêmicos responderam acerca do Estágio que ela têm o seguinte viés:

- *“Desenvolvimento de ações pertinentes a um profissional de administração como ministração de palestras e cursos de curta duração. Realização de ações voltadas para os RHs das empresas do Vale do Jamari como prestação*

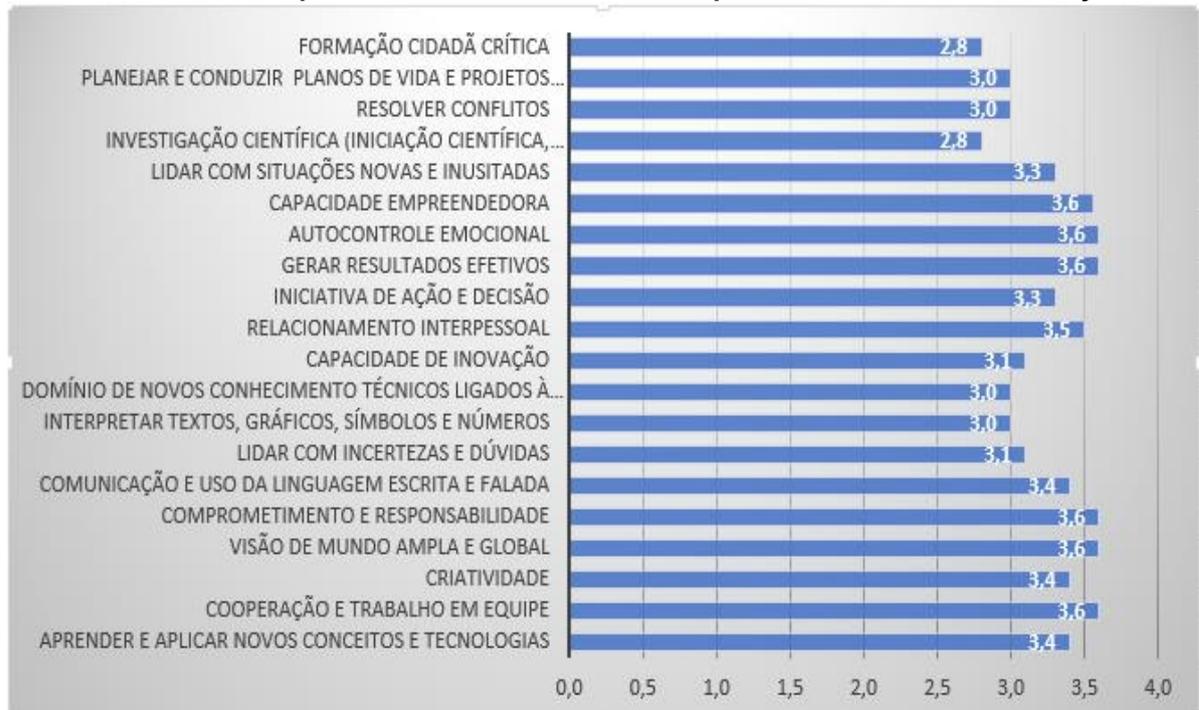
de serviço de elaboração e execução de processo seletivo e contratação de empregados.”

- *“Forma interativa, diretamente ligado a prática voltado às áreas de carência do mercado.”*
- *“[...] realização de processos seletivos [...], um projeto acadêmico voltado para as esferas empresa, comunidade e principalmente acadêmico que ganha experiência tanto na área de recrutamento e seleção de pessoas como se desenvolvem como profissionais [...] o estágio também consiste no planejamento e realização de oficinas, estimulando planejamento liderança e trabalho em equipe.”*

Santana e Cardoso (2018) salienta que para que haja a aplicabilidade do estágio de forma que o estudante consiga integrar seus conhecimentos teóricos com a prática é necessário parcerias por meio de convênio entre as IES e as empresas. Os autores apontam que a falta de parcerias impactam negativamente no desenvolvimento das atividades de estágio, uma vez que reflete no acadêmico a percepção de que o estágio não está proporcionando aprendizados.

Posto isso, o autor expõe a forma tradicional do estágio, por meio de parcerias com empresas, porém nas respostas obtidas pelos acadêmicos é notório que a prática do seu estágio possui aspectos inovadores, uma vez que não cita relação direta com organizações e aponta práticas voltadas ao desenvolvimento de oratória (palestras e cursos de curta duração), prestação de serviços (recrutamento e seleção de pessoas) e práticas voltadas as áreas de carência do mercado.

Para análise em escala *likert*, foi utilizado o Ranking Médio onde obteve-se a média simples dos respondentes quanto às Competências Gerais desenvolvidas. Os resultados encontrados a partir das respostas dos acadêmicos desta Instituição de Ensino estão apresentados no Gráfico 3.

Gráfico 3 – Competências Gerais desenvolvidas pelos acadêmicos da Instituição A

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Em análise é possível observar que grande parte das Competências Gerais foram altamente desenvolvidas, porém é evidente que algumas foram classificadas com um grau de desenvolvimento menor, como por exemplo a Investigação Científica. Porém, ressalta-se que tal competência não está diretamente ligada as competências específicas a serem desenvolvidas no estágio, pois de acordo Lourenço (2012) as competências e habilidades de relacionamento interpessoal, inovação, visão de mundo ampla e criatividade devem ser estimuladas na prática do estágio, exatamente como foi percebido nos resultados da pesquisa.

A seguir é apresentado no Gráfico 4 as Competências Específicas avaliadas nos acadêmicos da Instituição A. Tais competências apresentadas no gráfico possuem correlação com as Competências Específicas do Administrador descritas nas Diretrizes Curriculares do Curso.

Gráfico 4 – Competências Específicas desenvolvidas pelos acadêmicos da Instituição A

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Diferentemente das competências gerais desenvolvidas pelos acadêmicos da Instituição A, fica evidente que nas competências específicas a média apresentou-se mais baixa. Administrar e Valorizar o Talento Humano na Organização foi a competência mais desenvolvida, de outro modo a Interpretação de Informação de Custos Contábeis para a Tomada de Decisões obteve-se pouco desenvolvimento, somente competências específicas que envolvem outras áreas não tiveram média satisfatória.

5.2.2 INSTITUIÇÃO B

Na Instituição de Ensino B houve a contribuição de 4 acadêmicos que responderam o questionário da pesquisa. Um acadêmico declarou que:

- *“Estagio em um órgão público na cidade de [...] no setor departamento pessoal, desenvolvo todas as atividades pertinentes ao setor como por exemplo, requisição de férias, substituição, contratação, exoneração, etc. Considero uma ótima experiência para meu crescimento profissional.”*

Por se tratar de um órgão público pode-se considerar que a modalidade de estágio desenvolvida pelo acadêmico é tradicional. Outrossim, é mencionado pelo respondente que ele considera que esta experiência está sendo ótima para seu crescimento profissional.

Trata-se de uma modalidade de estágio tradicional e fica evidente que o acadêmico está satisfeito, as atividades desenvolvidas por ele estão lhe proporcionando experiências e contribuindo em seu desenvolvimento profissional.

De Mello (2007) destaca que quando o ambiente proporciona condições agradáveis de trabalho, podendo o indivíduo realizar suas atividades, bem como se desenvolver, a organização está atendendo suas necessidades de nível social, o que reflete no acadêmico um sentimento de orgulho. Outro ponto importante é que a remuneração contribui para com o sentimento de satisfação, uma vez que tal fator é sinônimo de reconhecimento. Sendo assim, é possível compreender alguns pontos que justificam o porquê do sentimento de satisfação expressada pelo acadêmico.

Quanto as competências desenvolvidas na Instituição de Ensino B os resultados encontram-se no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Competências Gerais desenvolvidas pelos acadêmicos da Instituição B



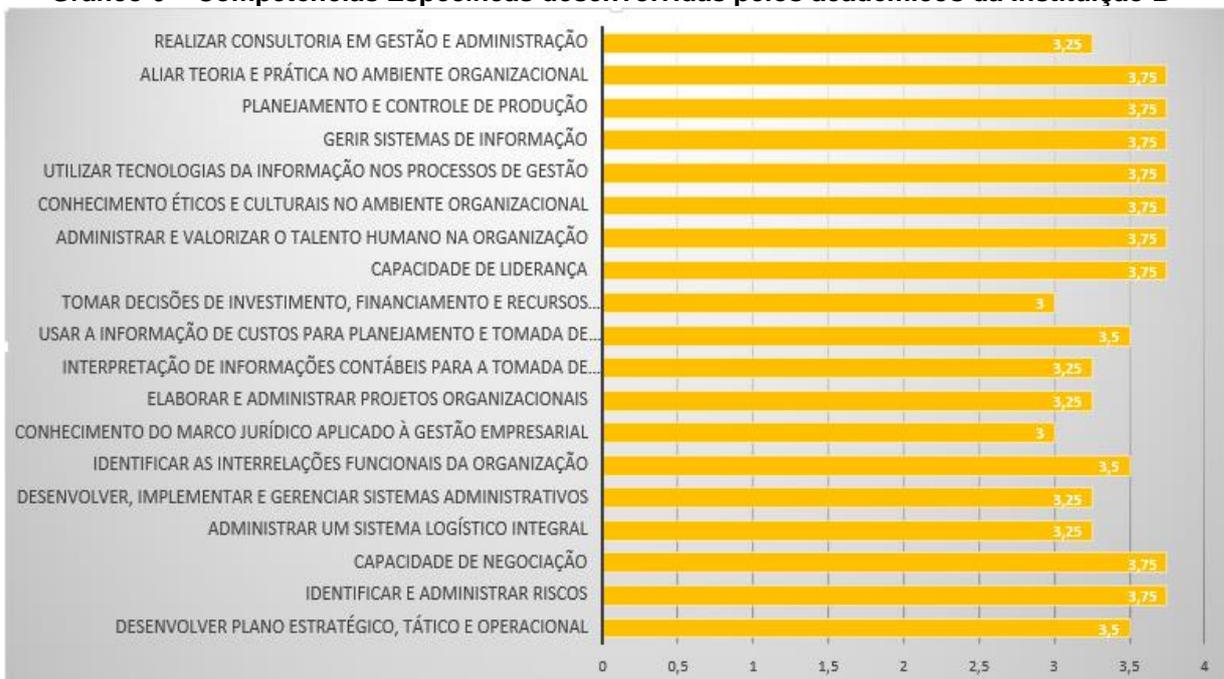
Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Similarmente aos resultados da Instituição de Ensino A, a competência que obteve menos desenvolvimento foi a Investigação Científica (Iniciação Científica, Elaboração de Artigos). Essa proporção de resultados reflete um padrão que deve ser averiguado, pois mesmo obtendo maior relevância para aqueles que desejam atuar na área acadêmica, o conhecimento e a habilidade de desenvolver artigos científicos é de suma importância para diversas outras áreas.

Concomitantemente houve competências que resultaram em 100% de desenvolvimento, ou seja todos os respondentes marcaram a mesma opção “Fortemente Desenvolvido” nas competências a seguir: Formação Cidadã Crítica, Lidar com Incertezas e Dúvidas, Comunicação e Uso da Linguagem Escrita e Falada, Comprometimento e Responsabilidade e Cooperação e Trabalho em Equipe.

No Gráfico 6 é apontado as Competências Específicas desenvolvidas na Instituição de Ensino B.

Gráfico 6 – Competências Específicas desenvolvidas pelos acadêmicos da Instituição B



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Diferentemente do gráfico anterior que apontou que algumas competências obtiveram 100% de desenvolvimento, neste não, porém ficou evidente que maioria das competências foram altamente desenvolvidas. Tais resultados evidenciam que o método aplicado na disciplina de Estágio Supervisionado é eficaz e traz resultados na formação do futuro profissional de Administração.

5.2.3 INSTITUIÇÃO C

Nas demais Instituições de Ensino (C, D e E) o número de acadêmicos que contribuíram com a pesquisa foi menor, sendo que na Instituição C foram apenas 2 respondentes. Quanto a forma de estágio, os participantes informaram que:

- *“O estágio ocorre na empresa júnior da própria universidade, por meio de projetos em cada setor específico. E as avaliações ocorrem por meio de relatórios dos acadêmicos, avaliação da empresa e professores.”*
- *“Uma empresa de consultoria, todas as quintas-feiras, 2 horas por semana, atividade na área de marketing da empresa.”*

A avaliação das atividades realizadas no Estágio Supervisionado é um ponto relevante a ser mencionado e que é ressaltado por um dos acadêmicos. Informa que as avaliações das atividades desenvolvidas são realizadas pelas empresas e professores-orientadores e também através dos relatórios desenvolvidos pelos estagiários.

Entretanto além das avaliações realizadas pelos professores-orientadores é necessário que o acompanhamento das atividades desenvolvidas no estágio também seja realizada, uma vez que Santana e Cardoso (2018) apontam que o suporte dos professores-orientadores é de suma relevância, pois o estagiário se sente mais seguro no desenvolvimento das atividades necessárias junto à organização e sendo assim, o estágio se torna mais efetivo.

Nesta perspectiva Cassundé et. al. (2017) menciona que o papel do docente no estágio se traduz em realizar um acompanhamento pedagógico, de acordo com a área de desenvolvimento do estágio, sendo tal iniciativa essencial para a construção da aprendizagem do estagiário.

A resposta do segundo acadêmico relata que realiza seu estágio em uma empresa de consultoria, desenvolvendo atividades de marketing. Entende-se pelo relato do estudante que a atividade principal de seu estágio está voltada apenas ao marketing. De Mello (2007) em seu estudo aponta que nos programas de estágios escolhidos pelos estudantes 71% estão relacionadas com a área profissional destes, 23,4% são da área de finanças e 11,4% do marketing. Deste modo, compreende-se que o marketing nos estágios ainda é uma área interessada por uma pequena parte dos estagiários. Porém, sabe-se que tal área possui uma contribuição muito grande no ambiente organizacional.

A seguir, no Gráfico 7, tem-se as Competências Gerais dos estagiários da Instituição C:

Gráfico 7 – Competências Gerais desenvolvidas pelos acadêmicos da Instituição C

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Diferentemente as Competências Gerais desenvolvidas pelas duas outras instituições anteriores, na Instituição de Ensino C as competências Autocontrole Emocional e Capacidade de Gerar Resultados Efetivos obtiveram a média 1. Correlacionando os resultados, a instituição em questão apresentou um queda significativa nos resultados o que pode ter sido resultado da metodologia de ensino utilizada. Quanto as Competências Específicas tem-se os resultados no Gráfico 8.

Gráfico 8 – Competências Específicas desenvolvidas pelos acadêmicos da Instituição C

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Acerca das Competências Específicas desenvolvidas pelos acadêmicos da Instituição C ficou evidente que grande maioria obteve uma média baixa, apenas a Capacidade de Elaborar e Administrar Projetos Organizacionais se evidenciou em relação as demais. É interessante que as atividades educacionais realizadas por esta instituição seja analisada, uma vez os resultados não demonstraram grande aquisição de competências e habilidades desenvolvidas, tanto que o estágio supervisionado é realizado de forma tradicional e não inovadora.

5.2.4 INSTITUIÇÃO D

Na Instituição D apenas um estudante participou e ele relatou que:

- *O meu estágio é remunerado, realizo o mesmo em escritório de advocacia, exerço minhas atividades no setor financeiro, fazendo cálculos, pagamentos, controle de despesas e todos os tipos de movimentação financeira, todo esse processo é controlado por planilhas de Excel e um programa jurídico PROMAD, onde são feitos todos os lançamentos de entradas e saídas da empresa.*

Mediante o exposto compreende-se que a modalidade de estágio descrita pelo acadêmico caracteriza-se como estágio remunerado e que no desenvolvimento das atividades organizacionais ele realiza ações pertinentes a um profissional de Administração.

Nota-se que em alguns casos o estudante além de possuir a experiência do Estágio Supervisionado obrigatório, possui também experiência externa através da prática do Estágio Remunerado, que são realizados por órgãos públicos ou empresas privadas. Com isso, Cassundé et. al. (2017) declara que independente da modalidade de estágio, esta etapa de desenvolvimento por meio da vivência prática é de alta importância, uma vez que propicia experiências e conhecimentos por meio de troca de informações e ideias.

Pelo motivo de apenas um acadêmico ter contribuído com a pesquisa na Instituição D não foi possível compará-lo com os demais da mesma faculdade, impossibilitando desta forma verificar quais competências foram melhores desenvolvidas por todos e quais precisariam de intervenção para melhoria. Sendo assim, apresento no Gráfico 9 os resultados deste.

Gráfico 9 – Competências Gerais desenvolvidas pelo acadêmico da Instituição D

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Como Competência Geral menos desenvolvida o acadêmico evidenciou Investigação Científica (Iniciação Científica e Elaboração de Artigos) e Aprender a Aplicar Novos Conceitos e Tecnologias. Nas demais, o desenvolvimento obteve resultados médio e elevado, sendo que 50%, ou seja dez das vinte competências, foram marcadas como fortemente desenvolvidas.

No Gráfico 10 é possível visualizar as Competências Específicas.

Gráfico 10 – Competências Específicas desenvolvidas pelo acadêmico da Instituição D

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

O grau de desenvolvimento das Competências Específicas foram classificadas pelo estudante como 50% destas Fortemente Desenvolvidas e 50% Satisfatoriamente Desenvolvidas, o que demonstra que durante as atividades acadêmicas ele obteve aquisição de aprendizados e competências que impactaram em seu desenvolvimento.

5.2.5 INSTITUIÇÃO E

Por fim, na Instituição E dois acadêmicos participaram da pesquisa, sendo que um apresentou que seu estágio:

- *Foi feito em uma empresa de consultoria e treinamento. Desempenhei atividades como auxílio em recrutamento, desenvolvimento de plano de ação etc.*

Percebe-se que o estudante realizou seu estágio dentro de uma organização, e nela desempenhou atividades voltadas à área de recursos humano e gestão de pessoas, que são vertentes da Administração. O estágio realizado pelo acadêmico caracteriza-se de modalidade tradicional, uma vez que aponta o desenvolvimento das atividades dentro de um ambiente organizacional, assim como acontece em grande parte dos estágios.

É evidente que o acadêmico não mencionou atividades de cunho inovador, como foi exposto na Instituição de Ensino A, porém apresentou que na realização das atividades do estágio, a Instituição de Ensino proporcionou meios para que o conteúdo teórico aprendido no ambiente acadêmico e novas competências fossem desenvolvidas (KUAZAQUI, VOLPATO, 2013).

Diante disso, é apresentado as Competências Gerais desenvolvidas pelos acadêmicos da Instituição de Ensino E no Gráfico 11.

Gráfico 11 – Competências Gerais desenvolvidas pelos acadêmicos da Instituição E

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

A Instituição de Ensino E, apresentou que em relação as Competências Gerais seu desenvolvimento foi elevado. Assim como nos resultados das demais instituições o quesito Investigação Científica foi a menos desenvolvida.

De modo geral, tornou-se evidente que durante a graduação, os acadêmicos desenvolveram suas competências gerais de forma compatível, onde demonstrou-se maior diferenciação nas Competências Específicas desenvolvidas no estágio. No Gráfico 12 é possível figurar as Competências Específicas da Instituição E.

Gráfico 12 – Competências Específicas desenvolvidas pelos acadêmicos da Instituição E

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Na Instituição de Ensino E, Tomar Decisões de Investimento, Financiamento e Recursos Financeiros e Conhecimento do Marco Jurídico Aplicado a Gestão Empresarial foram as Competências menos desenvolvidas. Nisso houve outras competências que obtiveram um desenvolvimento médio e 5 Competências Específicas foram Fortemente Desenvolvidas.

É Interessante que cada Instituição de Ensino com suas particularidades apresentam resultados com médias diferentes no que tange o desenvolvimentos das competências, porém em algumas situações fica evidente que o baixo ou alto desenvolvimento de determinada competência é semelhante entre elas.

5.3 ESTÁGIOS INOVADORES versus ESTÁGIOS TRADICIONAIS

Conforme mencionado na metodologia deste trabalho, neste tópico serão apresentados parte importante da análise quantitativa buscando responder ao último objetivo específico proposto por esta pesquisa.

A partir da análise feita anteriormente quanto às respostas dos participantes, foi possível enquadrá-los em dois grupos distintos: um grupo denominado inovador e outro grupo denominado tradicional como pode ser percebido no Quadro 8.

Quadro 8 – Divisão de Grupos Inovador x Tradicional

GRUPO	Respondentes	Instituições
Inovador	13	1
Tradicional	8	4
Total	21	5

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

A partir dessa divisão, foi possível aplicar o teste estatístico não paramétrico Wilcoxon-Maan-Whitney em busca de verificar as competências desenvolvidas por cada grupo, conforme preconiza Siegel (1975).

Não havendo possibilidade de aplicar o teste com todas as perguntas referentes às competências gerais e específicas, optou-se por calcular a média das perguntas referentes às competências gerais e a médias das perguntas a respeito das competências específicas.

Assim, o resultado apresentado pelo software SPSS, utilizado para análise desses dados pode ser visualizado no Quadro 9.

Quadro 9 – Resultado do Teste Wilcoxon-Mann-Whitney

	Competências Gerais	Competências Específicas
Mann-Whitney U	52,000	49,500
Wilcoxon W	88,000	140,500
Z	,000	-,181
Asymp. Sig. (2-tailed)	1,000	,856
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	1,000 ^b	,860 ^b

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Percebe-se com esta análise que os estágios supervisionados de forma tradicional e inovador não tem efeito sob a percepção dos acadêmicos no desenvolvimento das competências gerais uma vez que o p do Teste Wilcoxon-Mann-Whitney mostrou-se acima de 0,05.

Quanto às competências específicas, o resultado de p foi igual a 0,856, portanto, maior de 0,05 o que também apresenta que os estágios supervisionados de forma tradicional e inovadora não interferem na percepção dos acadêmicos à respeito do aprimoramento das competências específicas avaliadas com o instrumento.

Para que seja possível vislumbrar possíveis respostas para esse resultado, faz-se necessário uma análise subjetiva e menos quantitativa a respeito dos resultados.

Como possíveis justificativas, têm-se o número de participantes das duas amostras que foram consideravelmente diferentes. Enquanto apenas uma instituição com 13 respondentes fizeram parte de um grupo considerado inovador, tínhamos 4 instituições diferentes com apenas 8 respondentes considerados um grupo tradicional.

Acredita-se que se houvessem mais participantes de ambas as amostras, o resultado poderia ser melhor aproveitado.

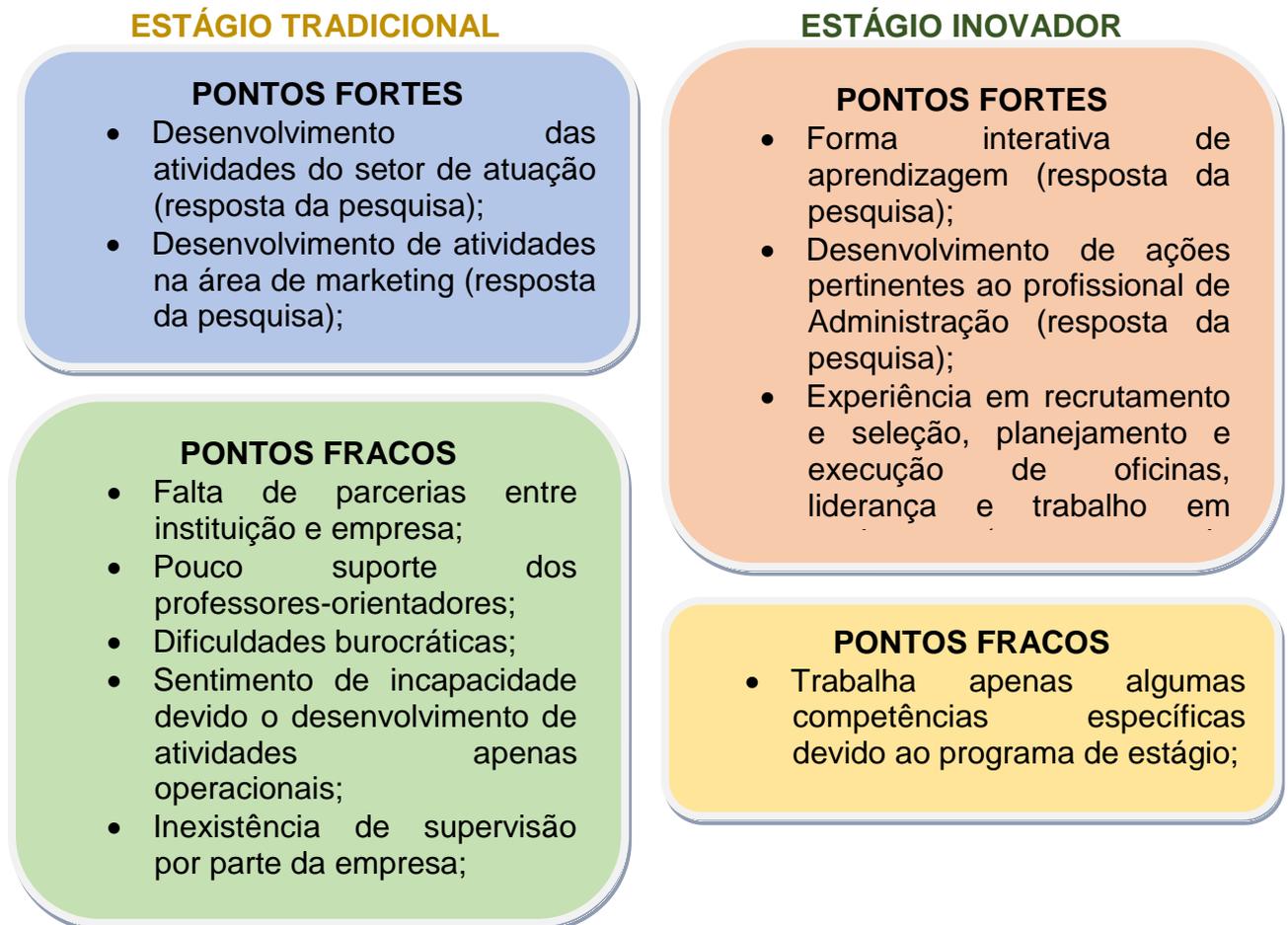
Outro aspecto importante a ser levado em consideração é o fato do estágio supervisionado por si só, não é obrigado a desenvolver e aprimorar todas as competências gerais e específicas dos acadêmicos uma vez que este possui todo o período do curso para aprimorar essas competências.

Algumas competências ainda mais específicas, acessórias e que muitas vezes pode fugir do alcance do acadêmico, tiveram média muito baixa, como por

exemplo a capacidade de tomar decisões de investimento, financiamento e recursos financeiros.

Por fim, ressalta-se que ambos os estágios possuem seus pontos fortes e pontos fracos podendo ser resumidos na Figura 5 que foi elaborada com base nas respostas dos acadêmicos participantes e da literatura utilizada.

Figura 5 – Pontos Fortes e Fracos do Estágio Tradicional versus Inovador



Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

O entendimento dos pontos fortes e fracos dos métodos de estágio tornam-se claros quando comparados as análises dos resultados e discussões do estudo, porém é interessante expor que quanto aos pontos fracos do estágio inovador (Instituição A), este trabalha apenas algumas competências específicas devido ao programa de estágio desenvolvido. Porém, é válido mencionar que em cada disciplina de estágio (Estágio Supervisionado I, II e III) o foco da atividade se altera e com isso o desenvolvimento de competências específicas adquiridas também. Contudo, as competências desenvolvidas serão de acordo com o proposto no

programa de estágio, porém é válido mencionar que na Instituição A, a aplicabilidade da pesquisa se fez anterior a conclusão do estágio supervisionado.

6 CONCLUSÃO

Em síntese, aponta-se a relevância do Estágio Supervisionado para a formação de um profissional de Administração, uma vez que a prática desta atividade, conforme exposto nos Resultados e Discussões, proporciona Competências Gerais e Específicas que fomentam para que o estudante se desenvolva, e assim torne um profissional que atenda as novas necessidades do mercado competitivo.

No geral, estas competências adquiridas foram desenvolvidas de maneira satisfatória, haja vista que o desenvolvimento individual corresponde ao empenho e esforço de cada um. Assim como diz o Método Ativo de Aprendizagem que cada indivíduo se torna o agente responsável pelo seu próprio aprendizado e desenvolvimento.

Tornou-se evidente que a Disciplina de Estágio Supervisionado condiciona aprendizados e auxilia grandemente no desenvolvimento profissional, uma vez que proporciona um ambiente prático para que o acadêmico tenha uma vivência empresarial.

Diante disso, na investigação documental realizada nos Projetos Pedagógicos do Curso de Administração encontrou-se um termo novo, em substituição ao Estágio Supervisionado, sendo ele as Práticas Profissionais.

Das Instituições de Ensino que participaram da pesquisa, todas possuíam em sua Matriz Curricular o Estágio Supervisionado, porém nas respostas abertas do questionário foi possível notar, na Instituição A, que existem características inovadoras em sua aplicabilidade, tais como “[...] ministração de palestras e cursos [...]”, “Forma interativa, [...] voltado às áreas de carência do mercado” e “[...] realização de processos seletivos [...]”.

Desta forma, no que tange a disciplina Práticas Profissionais nos Cursos de Administração não houve dados coletados, impossibilitando assim, a análise de como acontece efetivamente seu desenvolvimento.

É evidente que o desenvolvimento humano está relacionado a diversos fatores, e com isso a ascensão pessoal e profissional de cada pessoa, ocorre em ritmos diferentes. Desta maneira, as metodologias aplicadas, mesmo sendo

tradicional proporciona aprendizados, uma vez que aqueles com aspectos inovadores impactam significativamente e apontam resultados positivos quanto ao desenvolvimento pessoal e profissional.

Saliento que, no ambiente acadêmico o trabalho torna-se relevante, pois discute sobre os aspectos e contribuição do Estágio Supervisionado, as Metodologias Ativas de Ensino e os novas formas de proporcionar aprendizados e competências aos estudantes.

Sugere-se que pesquisas futuras sobre a disciplina Práticas Profissionais seja realizada com intuito de verificar quais seus impactos no processo de desenvolvimento de competências e habilidades dos acadêmicos de Administração, bem como a sua forma de aplicabilidade, sendo ela semelhante ou não ao estágio, uma vez que nesta pesquisa não foi possível obter dados acerca disto.

REFERÊNCIAS

- BACICH, Lilian. Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática [recurso eletrônico] – Porto Alegre: Penso, 2018, e-PUB.
- BERBEL, Neusi Aparecida Navas. As metodologias ativas e a promoção da autonomia de estudantes. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, v. 32, n. 1, p. 25-40, 2011.
- BORTOLANZA, Juarez. TRAJETÓRIA DO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO–UMA BUSCA DA ORIGEM ATÉ A ATUALIDADE. 2017.
- CASSUNDÉ, Fernanda Roda de Souza Araújo et al. [Re] pensando o estágio na formação profissional dos estudantes de Administração: um estudo sobre a produção científica brasileira na área. **Administração: ensino e pesquisa**, v. 18, n. 3, p. 594-623, 2017.
- DA ROSA, Ana Paula; DAL CORTIVO, Lucas; GODOI, Christiane Kleinübing. Competências profissionais: uma análise da produção científica brasileira de 1999 a 2004. **Revista de Negócios**, v. 11, n. 1, 2007.
- DADOS sobre as Instituições de Ensino do Estado de Rondônia que ofertam o curso de Administração na modalidade presencial. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>> Acesso dia: <23/08/2019>
- DE MELLO, Luiz Alberto Marcondes Homen et al. Expectativas e satisfação dos alunos de graduação em administração da FEA-USP/SP em relação aos estágios. **REGGE Revista de Gestão**, v. 14, p. 61-76, 2007.
- DE SOUZA, Donizeti Leandro. **Ambiente Acadêmico e Desenvolvimento de Competências: Um Estudo sobre as Práticas em Cursos de Administração**. Dissertação em Administração (Dissertação de Mestrado) - Universidade Federal de Lavras. Minas Gerais. 2014.
- DE SOUZA, Donizeti Leandro; ZAMBALDE, André Luiz. Desenvolvimento de competências e ambiente acadêmico: um estudo em cursos de Administração de Minas Gerais, Brasil. **Revista de Administração**, v. 50, n. 3, p. 338-352, 2015.
- DECRETO Nº 87.497, de 18 de AGOSTO de 1982. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm> Acesso dia: <18/03/2019>.
- DECRETO-LEI Nº 4.073, de 30 de Janeiro de 1942. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4073.htm> Acesso dia: <18/03/2019>.
- DEFAVERI, Ivan Rafael; BALDISSERA, Juliano Francisco; DA SILVA, Sidnei Celerino. Taxonomia de Bloom: uma análise bibliométrica e sociométrica de periódicos internacionais. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 14, n. 2, p. 80-99.
- DIRETRIZES Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração. Disponível em: <<http://www.faema.edu.br/graduacao/administracao/>> Acesso dia: <16/03/2019>
- FACHIN, Odília. Fundamentos de metodologia. – 6. ed. – São Paulo: Saraiva, 2017.
- FESTINALLI, Rosane Calgaro; CONOPF, Liliane; BERTOUL, Ornella. Estágio supervisionado em administração: reflexões de sua contribuição para a formação profissional. **Revista Faz Ciência**, v. 9, n. 9, p. 299, 2007.
- FREITAS FILHO, Fernando Luiz. Gestão da inovação : teoria e prática para implantação – São Paulo : Atlas, 2013.
- FOREHAND, M. Bloom's taxonomy. Emerging perspectives on learning, teaching, and technology, v. 12, 41-47, 2010.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. [2.Reimpre.]. – 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2018.

GODOY, Arilda Schmidt; ANTONELLO, Claudia Simone. Competências individuais adquiridas durante os anos de graduação de alunos do Curso de Administração de Empresas. **Ciencias da Administração**, v. 11, n. 23, p. 157-191, 2009.

GUEDES, Karine De Lima; DE ANDRADE, Rui Otavio Bernardes; NICOLINI, Alexandre Mendes. A avaliação de estudantes e professores de administração sobre a experiência com a aprendizagem baseada em problemas. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 16, n. 1, p. 71-100, 2015.

KUAZAQUI, Edmir; VOLPATO, Luis Antonio. Empregabilidade, empreendedorismo e estágio supervisionado. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe). ISSN 2237-1427**, v. 3, n. 1, 2013.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Metodologia Científica – 7. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

LEI Nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm> Acesso dia: <18/03/2019>.

LIMA, João Paulo Cavalcante et al. Estudos de caso e sua aplicação: proposta de um esquema teórico para pesquisas no campo da contabilidade. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 6, n. 14, p. 127-144, 2012.

LOURENÇO, Mariane Lemos; LEMOS, Iomara Scandelari; JUNIOR, José Eduardo Pécora. Desafios e possibilidades no estágio supervisionado obrigatório: a visão dos estudantes do Curso de Administração. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 3, p. 559-596, 2012.

MILENOVIC, Zivorad M. Application of Mann-Whitney U test in research of professional training of primary school teachers. **Metodicki obzori**, v. 6, n. 1, p. 73-9, 2011.

MURARI, Juliana de Melo Franco; HELAL, Diogo Henrique. O estágio e a formação de competências profissionais em estudantes de Administração. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 10, n. 2, p. 262-280, 2009.

NIELSEN, Flávia Angeli Ghisi; DE FARIA OLIVO, Rodolfo Leandro; MORILHAS, Leandro José. **Guia prático para elaboração de monografias, dissertações e teses em administração**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

PAIVA, K. C. M.; MELO, M. C. O. L. Competências, Gestão de Competências e Profissões: perspectivas de pesquisas. *Revista de Administração Contemporânea*, V.12, nº 2, 2008.

PINTO, Rosilaine Aparecida. Métodos de Ensino e Aprendizagem sob a Perspectiva da Taxonomia de Bloom. **Revista Contexto & Educação**, v. 30, n. 96, p. 126-155, 2015.

PORTARIA Normativa Nº 23, de 21 de Dezembro 2017. Disponível em: <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39380012/do1-2018-09-03-portaria-normativa-n-23-de-21-de-dezembro-2017--39379864> Acesso dia: <30/08/2019>

PROJETO Pedagógico do Curso de Administração – FAEMA. Disponível em: <<http://www.faema.edu.br/graduacao/administracao/>> Acesso dia: <16/03/2019>

RESOLUÇÃO Nº 510, 7 de Abril de 2016. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvsmis/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html> Acesso dia: <18/03/2019>.

SANT'ANNA, A. de S. Modelo de competências e formação de administradores: algumas considerações. **ENEPO**, v. 1, p. 01-10, 2007.

SANTANA, Fernanda Silva; CARDOSO, André Luís Janzkovski. A contribuição do estágio supervisionado na formação de administradores. **Revista Pretexto**, v. 19, n. 1, p. 90-109, 2018.

SANTOS, Roberto Vatan dos. Abordagens do processo de ensino e aprendizagem. **Integração**, ano **XI**, n. 40, p. 19-31, 2005.

SÁ-SILVA, Jackson Ronie; DE ALMEIDA, Cristóvão Domingos; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista brasileira de história & ciências sociais**, v. 1, n. 1, 2009.

SIEGEL, Sidney; CASTELLAN JR, N. John. **Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento**. Artmed Editora, 1975.

SOUZA, Nilana Rodrigues de et al. Aprendizagem ativa em administração: Um estudo da aprendizagem baseada em problemas (PBL) na graduação. 2012.

SOUZA, SUSANE PETINELLI; BOLZAN, ROSIANE DA SILVA VIANA. Curso de Administração da UFES: reflexões acerca do processo de formação Management Course in UFES—considerations about education process, 2012.

UNESCO Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/unesco/>> Acesso dia: <22/03/2019>.

ZAGO, Célia Cristina; SOUZA, Cynara Cristina B. de; BEZERRA, Larissa Ataíde Martins Lins. Competências profissionais do administrador: uma análise comparativa entre a necessidade do mercado e a formação dos administradores da Paraíba. **GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 5, n. 2, 2010.

ANEXO I – QUESTIONÁRIO APLICADO NA PESQUISA

Pesquisa sobre Desenvolvimento de Competências e Habilidades por meio do Estágio Supervisionado/Práticas Profissionais nos Cursos de Administração

Prezado (a) Colega

Esta pesquisa é peça fundamental para a Monografia em Administração da acadêmica Alexia Pereira de Campos, sob orientação da Prof. Ms. Leticia Nunes Nascimento Martins, na Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.

O objetivo da pesquisa é levantar dados sobre as competências desenvolvidas ao longo de sua formação acadêmica. Ao participar, você contribuirá para a realização desse estudo e permitirá avaliar o grau em que cada uma das competências demandadas pela sociedade tem sido desenvolvida nos cursos de Administração, especialmente em seus estágios supervisionados.

Ele está dividido em 5 partes sendo elas:

Parte 1 - Informações Gerais

Parte 2 - Perfil dos Participantes

Parte 3 - Experiência na área administrativa

Parte 4 - Desenvolvimento de Competências Gerais no Estágio Supervisionado/Práticas Profissionais

Parte 5 - Desenvolvimento de Competências específicas à formação do Administrador no Estágio Supervisionado/Práticas Profissionais

Ao responder o questionário, leve em consideração as seguintes orientações:

- Considere por estágio supervisionado o estágio obrigatório exigido pela Instituição de Ensino para a conclusão de seu curso que é devidamente orientado, acompanhado e/ou supervisionado por professor qualificado.
- Caso não tenha a disciplina de estágio supervisionado, pode levar em consideração a disciplina de Práticas Profissionais que possui o intuito de estimular a prática profissional no acadêmico do curso de Administração
- Responda cada item o mais honestamente possível, condição essencial para confiabilidade dos resultados.
- Considere exatamente a realidade vivenciada em sua formação acadêmica e não o que seria ideal que viesse a acontecer.
- Assinale apenas uma resposta para cada questão.

Ressaltamos que não há respostas certas ou erradas, então responda de acordo com sua percepção. A estimativa de tempo para responder o questionário é de cerca de 10 minutos.

Solicitamos que faça forneça seu email com o único intuito de limitar uma resposta por respondente sendo que esses dados não serão divulgados de forma individual obedecendo assim aos princípios de ética em pesquisas em ciências sociais, muito menos disponibilizados à sua instituição com o seu email.

Qualquer dúvida me coloco à disposição nos seguintes contatos:

Telefone Pessoal: (69) 9 8456-1151

E-mail: alexia.pcampos@gmail.com

Parte 1 - Informações Gerais

Este bloco de questões tem como objetivo traçar um perfil do conjunto de instituições de ensino participantes da pesquisa. Por favor, indique a alternativa mais adequada ao seu caso.

Em qual instituição de ensino estuda?

(Lista das Instituições de Ensino)

Município que estuda:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ariquemes | <input type="checkbox"/> Ouro Preto do Oeste |
| <input type="checkbox"/> Cacoal | <input type="checkbox"/> Pimenta Bueno |
| <input type="checkbox"/> Guajará-Mirim | <input type="checkbox"/> Porto Velho |
| <input type="checkbox"/> Jaru | <input type="checkbox"/> Presidente Médice |
| <input type="checkbox"/> Ji-Paraná | <input type="checkbox"/> Rolim de Moura |
| <input type="checkbox"/> Machadinho D'Oeste | <input type="checkbox"/> Vilhena |

Em qual período do curso você se encontra regularmente matriculado:

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1° | <input type="checkbox"/> 5° |
| <input type="checkbox"/> 2° | <input type="checkbox"/> 6° |
| <input type="checkbox"/> 3° | <input type="checkbox"/> 7° |
| <input type="checkbox"/> 4° | <input type="checkbox"/> 8° |

A respeito da disciplina de Estágio Supervisionado/Práticas Profissionais:

- Ainda não tive essa disciplina.
- Iniciei o Estágio Supervisionado/Práticas Profissionais nesse semestre.
- Iniciei o Estágio Supervisionado/Práticas Profissionais no semestre anterior.

Parte 2 - Perfil dos Participantes

Este bloco de questões tem como objetivo traçar um perfil do conjunto dos participantes da pesquisa. Por favor, marque a alternativa mais adequada ao seu caso.

Sexo:

- Masculino Feminino

Faixa etária:

- abaixo de 21 anos 21 a 25 anos
 26 a 30 anos 31 a 35 anos
 36 a 40 anos acima de 40 anos

Estado civil:

- Solteiro (a) Casado (a)
 Viúvo (a) Divorciado (a)
 Outro (a)_____.

Onde cursou o ensino médio:

- Escola pública Escola privada
 Escolas públicas e privadas

O que o (a) levou a matricular-se num curso de Administração (Marque apenas a mais relevante):

- Interesse pessoal
 Falta de opção
 Ascensão profissional
 Indecisão sobre a carreira
 Mudar de emprego ou profissão
 Outro:_____.

Após terminar o curso de Administração:

- Pretende continuar estudando na área.
 Apenas trabalhar para ganhar experiência.

Experiência profissional (relacionados a empresa ou estágio) na área administrativa:

- Nunca trabalhou na área
 Atua na área a menos de 1 ano
 Atua na área de 1 a 3 anos
 Atua na área a mais de 3 anos

() Já trabalhou na área, mas no momento não está atuando.

Parte 3 - Experiência na área administrativa

Ainda com relação a sua experiência profissional (relacionados a empresa ou estágio) na área administrativa, responda as perguntas abaixo.

Setor de atuação profissional (Marque a alternativa com maior atuação):

- () Comércio () Indústria
() Serviços () Setor público

Sobre o estágio na área administrativa, marque a alternativa mais adequada ao seu caso:

- () Estou realizando meu primeiro estágio no momento.
() Já realizei estágio na área.
() Ainda não realizei estágio na área.

Sobre o seu estágio supervisionado/prática profissional, explique resumidamente de que forma ele acontece:

Busque enfatizar: o local onde ele é realizado (não há necessidade de dizer o nome do local, apenas o tipo de empresa), a atividade desenvolvida e como é feita a avaliação desse estágio.

Parte 4 - Desenvolvimento de Competências Gerais no Estágio Supervisionado/Práticas Profissionais

Os itens abaixo descrevem o grupo de Competências Gerais demandadas pela sociedade. Solicitamos registrar, para cada uma das competências, um número, entre 0 (zero) e 4 (quatro), que melhor corresponda ao grau em que cada uma dessas competências foi desenvolvida durante o ESTÁGIO SUPERVISIONADO/PRÁTICAS PROFISSIONAIS do curso de Administração.

Quanto mais próximo de 0 (zero), MENOS desenvolvida foi a competência, e quanto mais próximo de 4 (quatro), MAIS desenvolvida foi a competência, conforme apresentado abaixo.

- 0 - Não Desenvolvida
- 1 - Pouco Desenvolvida
- 2 - Parcialmente Desenvolvida
- 3 - Desenvolvida Satisfatoriamente
- 4 - Fortemente Desenvolvida

- _____ Capacidade de aprender e aplicar novos conceitos e tecnologias.
- _____ Capacidade de cooperação e trabalho em equipe.
- _____ Criatividade.
- _____ Visão de mundo ampla e global.
- _____ Comprometimento e responsabilidade.
- _____ Capacidade de comunicação e uso da linguagem escrita e falada.
- _____ Capacidade de lidar com incertezas e dúvidas.
- _____ Domínio de novos conhecimento técnicos ligados à profissão.
- _____ Capacidade de inovação.
- _____ Capacidade de relacionamento interpessoal.
- _____ Iniciativa de ação e decisão.
- _____ Capacidade de gerar resultados efetivos.
- _____ Autocontrole emocional.
- _____ Capacidade empreendedora.
- _____ Capacidade de lidar com situações novas e inusitadas.
- _____ Capacidade de interpretar textos, gráficos, símbolos e números.
- _____ Investigação científica (iniciação científica, elaboração de artigos).
- _____ Capacidade de resolver conflitos.
- _____ Capacidade de planejar e conduzir planos de vida e projetos pessoais.
- _____ Formação cidadã crítica.

Parte 5 - Desenvolvimento de Competências específicas à formação do Administrador no Estágio Supervisionado/Práticas Profissionais

Agora solicitamos que avalie o grupo de Competências específicas à formação do Administrador no ESTÁGIO SUPERVISIONADO/PRÁTICAS PROFISSIONAIS. Seguindo o modelo anterior, quanto mais próximo de 0 (zero), MENOS desenvolvida foi a competência, e quanto mais próximo de 4 (quatro), MAIS desenvolvida foi a competência, conforme apresentado no quadro abaixo.

- 0 - Não Desenvolvida
- 1 - Pouco Desenvolvida
- 2 - Parcialmente Desenvolvida
- 3 - Desenvolvida Satisfatoriamente
- 4 - Fortemente Desenvolvida

- _____ Capacidade de desenvolver plano estratégico, tático e operacional.

- _____ Capacidade de identificar e administrar riscos.
- _____ Capacidade de negociação.
- _____ Capacidade de administrar um sistema logístico integral.
- _____ Desenvolver, implementar e gerenciar sistemas administrativos.
- _____ Capacidade de identificar as inter-relações funcionais da organização.
- _____ Conhecimento do marco jurídico aplicado à gestão empresarial.
- _____ Capacidade de elaborar e administrar projetos organizacionais.
- _____ Interpretação de informações contábeis para a tomada de decisões.
- _____ Usar a informação de custos para planejamento e tomada de decisões.
- _____ Tomar decisões de investimento, financiamento e recursos financeiros.
- _____ Capacidade de liderança.
- _____ Administrar e valorizar o talento humano na organização.
- _____ Conhecimento éticos e culturais no ambiente organizacional.
- _____ Utilizar tecnologias da informação nos processos de gestão.
- _____ Capacidade de gerir sistemas de informação.
- _____ Capacidade de formular estratégias de marketing.
- _____ Capacidade de planejamento e controle de produção.
- _____ Capacidade de aliar teoria e prática no ambiente organizacional.
- _____ Capacidade para realizar consultoria em gestão e administração.



RELATÓRIO DE REVISÃO NO ANTIPLÁGIO

ALUNA: Alexia Pereira de Campos

CURSO: Administração

DATA DE ANÁLISE: 10.09.2019

RESULTADO DA ANÁLISE

Estatísticas

Suspeitas na Internet: 4,62%

Percentual do texto com expressões localizadas na internet ⚠

Suspeitas confirmadas: 2%

Confirmada existência dos trechos suspeitos nos endereços encontrados ⚠

Texto analisado: 91,67%

Percentual do texto efetivamente analisado (frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: 100%

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Analisado por Plagius - Detector de Plágio 2.4.11
terça-feira, 10 de setembro de 2019 21:14

PARECER FINAL

Declaro para devidos fins, que o trabalho da acadêmica **ALEXIA PEREIRA DE CAMPOS**, n. de matrícula **20644** do curso de Administração, foi **APROVADO** com porcentagem conferida em 4,62%. Devendo a aluna fazer as correções que se fizerem necessárias.

Obs.: Informamos que cada aluno tem direito a passar pelo *software* de antiplágio 3 (três) vezes, sendo que, para cada vez, deverá ter feito as correções solicitadas. Para aprovação, o trabalho deve atingir menos de 10% no resultado da análise, e em caso de mais de 10%, o trabalho estará sujeito a uma última análise em conjunto com o professor orientador e a bibliotecária para emissão do parecer final, visto que o *software* pode apresentar um resultado subjetivo.

(assinado eletronicamente)
HERTA MARIA DE AÇUCENA DO N. SOEIRO
Biblioteca Júlio Bordignon
Faculdade de Educação e Meio Ambiente