



Julio 2016 - ISSN: 1989-4155

## **APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO ESPAÇO DE ESTÁGIO SOB UMA PERSPECTIVA DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL DA COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS- CGP- IFAM /CAMPUS PARINTINS – AM - BRASIL**

Giselly Pinheiro Ribeiro

Francisco Alcicley Vasconcelos Andrade

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Giselly Pinheiro Ribeiro y Francisco Alcicley Vasconcelos Andrade (2016): “Aprendizagem profissional no espaço de estágio sob uma perspectiva do ambiente organizacional da coordenação de gestão de pessoas- CGP- IFAM /Campus Parintins – AM - Brasil”, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (junio 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/atlante/2016/07/conhecimento.html>

### **RESUMO**

O presente trabalho tem como intuito acrescentar informações e subsídios na contínua construção de conhecimentos que embasam o processo de aprendizagem dos contingentes profissionais de administração no espaço de estágio. Apresentando uma análise descritiva desta atividade desde sua definição até suas contribuições tanto no campo institucional como empresarial. Utilizando-se dos métodos científicos da Pesquisa de Campo/ Bibliográfica/ Exploratória, para explanar os resultados desta discussão. Cujo objetivo geral é investigar e descrever as contribuições que a experiência do estágio proporciona para a aprendizagem profissional dos futuros administradores e administradoras. Alinhando a este, os seguintes objetivos específicos: (1) Verificar as características de interdisciplinaridade desenvolvidas através do estágio por meio das relações teóricas- educacionais e práticas- organizacionais. (2) Delinear sobre as funcionalidades gerenciais do arranjo observado, e,. Considerando as bases de capital intelectual que foram construídas, e o conhecimento profissional que fora desenvolvido pelos estudantes na prática do estágio, observado no ambiente organizacional da Coordenação de Gestão de Pessoas- IFAM/CPIN. Procurando construir e apontar formas de sistematizar ou transformar os dados e informações em propriedade organizacional ou ferramenta gerencial, que facilite a aprendizagem dos processos e o funcionamento do arranjo pesquisado. Para que novos conhecimentos e mais recursos intelectuais sejam produzidos, compartilhados e administrados. E finalmente esclarecendo o sentido dinâmico e contínuo da aprendizagem que se efetiva nas relações acadêmicas- organizacionais expressas pela experiência do estágio, e jamais deve ser compreendida como algo que se estagna ao término deste.

**Palavras-chave:** Aprendizagem, Capital Intelectual, Conhecimento, Estágio.

## **ABSTRACT**

This work is intended to add information and subsidies in the ongoing construction of knowledge that support the learning process of professional contingent administration of the internship space. Featuring a descriptive analysis of this activity from its definition and its contributions to both the institutional field as for business. Using scientific methods of Field Research / Bibliographical / Exploratory to explain the results of this discussion. Whose general objective is to investigate and describe the contributions that the internship experience provides for professional learning of future managers and administrators. Lining up to this, the following specific objectives: (1) Check interdisciplinary characteristics developed through the stage through theoretical relationships - educational and practical - organizational. (2) Outlining on the features of the observed arrangement. Considering the basis of intellectual capital that were built, and the professional knowledge that was developed by students at the Internship of practice, observed in the organizational environment the Coordination of Personnel Management - IFAM/CPIN. Looking build and pointing ways to systematize or transform data and information into organizational ownership or management tool that facilitates the learning processes and the functioning of the studied arrangement. For more knowledge new and intellectual resources are produced, shared and managed. Finally clarifying the dynamic and continuous sense of learning that is effective in organizational academics- relations expressed by the internship experience, and should never be understood as something that stagnates at the end of this.

**Keywords:** Learning, Intellectual Capital, Knowledge, Internship.

## **INTRODUÇÃO**

Vivenciamos constantes transformações no século XXI, nos diversos ambientes: organizacional, educacional, político, social e dentre outros. Ao longo desses anos as Escolas e as Teorias da Administração direcionam estudos em várias áreas de abrangência do campo organizacional do conhecimento, fundamentando a construção de novas correntes de pensamentos a fim de somarem-se as primeiras, como a Divisão do trabalho “tempos e movimentos”, a Teoria das relações humanas, a Teoria da burocracia e dentre outras; Ou ainda, melhorando o entendimento e as tomadas de decisões estratégicas que objetivam a melhor distribuição dos recursos no tempo e no espaço necessário com maior eficiência e eficácia. Em parte foi por meio dessas abordagens que as organizações conseguiram desenvolver-se, solidificarem-se no meio em que atuam; produzir, interagir e interferir no ambiente social e nos movimentos históricos da humanidade.

Mas, a busca incessante pelo conhecimento e entendimento do ciclo e do ambiente organizacional que trata a administração, procura apresentar não um método único de diminuir carências organizacionais, mais sim desencadear uma

vasta gama de estratégias que possibilitem o saneamento de possíveis problemas. Essas construções de pensamentos continuam abrindo novas discussões no mundo corporativo; e, desta vez os grandes enfoques estão voltado para o desempenho da figura do profissional de administração, como elemento fundamental no conjunto de ativos e na consolidação dos objetivos organizacionais. Partindo desse pressuposto, este estudo abordará uma temática voltada para a valorização do **conhecimento** na construção da **aprendizagem profissional** do administrador no espaço de **estágio**, muitas vezes entendido apenas como uma de suas características, ou seja, como mais uma das disciplinas da grade curricular do curso.

No entanto, a essência do estágio pode ir além dessa perspectiva de instrumentalização, à medida que permita não só a interação do ensino a extensão possibilitando ao acadêmico confrontar as teorias a prática; Como também induza a integração do estudante ao meio do trabalho; ao mesmo tempo em que promova a aprendizagem e aquisição de novos conhecimentos e experiências acerca da futura profissão.

Pois, assim como as instituições de ensino possuem características organizacionais em sua estrutura, as companhias empresariais também podem ser ambientes de aprendizagem através dos estágios supervisionados curriculares acadêmicos obrigatórios ou não. Esta é uma das práticas que evidenciam o objetivo primordial das instituições acadêmicas que deve ser a excelência na formação dos contingentes profissionais. E estes por sua vez inseridos no mercado de trabalho passam a representar para as organizações não mais como rústico conceito de mão - de- obra, agora assumem os status de “**Capital Intelectual**”, ou “**Capital Inteligente**” capazes de agregar valor aos bens e serviços oferecidos; ocupando lugar de destaque dentro das vantagens competitivas no mercado e nos diferentes ambientes externos que atuam as companhias organizacionais.

Daí a importância de desenvolver uma pesquisa que abarcasse um dos pontos fundamentais na formação e no desempenho dos administradores; O estágio, com acenar relevantes para o gerenciamento dos processos de determinado setor, neste caso a Coordenação de Gestão de Pessoas (CGP) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM) /Campus Parintins (CPIN).

Procurando compartilhar os conhecimentos produzidos a partir desta relação, construindo ou reunindo informações que possam servir de base e orientação para os agentes envolvidos neste processo, de maneira particular aos estagiários

estudantes de administração. Sendo que, foi justamente a partir desta necessidade que originou-se a elaboração deste trabalho. Cujo objetivo geral é investigar e descrever as contribuições que a experiência do estágio proporciona para a aprendizagem profissional dos futuros administradores e administradoras. Alinhando a este, os seguintes objetivos específicos: (1) Verificar as características de interdisciplinaridade desenvolvidas através do estágio por meio das relações teóricas- educacionais e práticas- organizacionais. (2) Delinear sobre as funcionalidades gerenciais do arranjo observado. (3) Agregar e organizar materiais e recursos a fim de desenvolver a construção de um manual que ofereça orientações ao estagiário acadêmico de administração na realização das atividades desenvolvidas no ambiente analisado.

Deste modo, acredita-se que este material proporcionará relevantes contribuições, no que concernem tanto as organizações que poderão aliar este referencial as suas estratégias de gestão de processos e treinamento de recursos pessoal, como instituições de ensino através das reflexões apresentadas acerca do instrumento de aprendizagem, e, especialmente ao acadêmico que poderá absorver deste recurso conhecimentos que certamente acrescentarão na aprendizagem acadêmica e profissional.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **1.1. Agentes Envolvidos no Estágio**

Segundo a lei nº 11. 788/2008, I caput, art. 1º: “estágio é um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos” (BRASIL, 2008). Ainda que recente, esta lei deveria ser do conhecimento de todos os envolvidos, e da própria comunidade de modo geral, que desfruta dos benefícios desta experiência. Além de revogar a Lei nº 6.494/77, traz importantes alterações como: à redução da carga horária de estágio para seis horas diárias, o recesso de trinta dias remunerados após um ano de atividades; à concessão compulsória de bolsa e auxílio-transporte ao estagiário quando no estágio não obrigatório; à reserva de 10% das vagas às pessoas com necessidades especiais nos programas de estágio das empresas concedentes, dentre outras que visam garantir a efetividade do processo de aprendizagem desenvolvido através do estágio.

Tal como reforçam Ricetti e Mayer (2010, p.7) “o estágio é essencialmente um ato educativo vinculado ao mundo trabalho, uma experiência antecipada da futura profissão”. Um processo no qual o acadêmico, está diretamente relacionado ao ofício escolhido e que precede o ingresso na vida profissional do aluno, torna-se necessário e fundamental que haja uma pré- experiência do técnico no mercado de trabalho. Neste sentido a atividade de estágio torna-se uma importante ferramenta para o desenvolvimento profissional do acadêmico. Propiciando ao mesmo tempo a construção de ativos ou capital intelectual já nas relações de estágios e futuramente gerenciado nas relações profissionais.

Confirmando a excelência desta atividade, vejamos o que aponta a referida lei em seu Art. 1º, inciso 2º: “O estágio visa ao aprendizado de competência próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando, para a vida cidadã e para o trabalho” (BRASIL, 2008).

Isto vem comprovar o objetivo dessa ação que se configura com a participação de vários agentes no envolvimento de engrenagem para exercitar o aprendizado teórico do estudante na prática da experiência profissional. Compartilhando determinadas responsabilidades e usufruindo juntos os benefícios providos por este ato, que inclui os seguintes componentes:

#### **✓ Instituição de ensino (IE)**

É o agente de formação, em cujos currículos de cursos possui a exigência de estágio supervisionado.

São as Instituições de Ensino Superior, as Escolas Técnicas, bem como as instituições públicas e privadas encarregadas de certificar que seus estudantes terão assegurados o processo de ensino-aprendizagem nas atividades de estágios, devendo estar atentos às disposições da legislação do estágio mais especificamente em seu capítulo II, para que possam cumprir com suas atribuições diante das situações no processo de estágio.

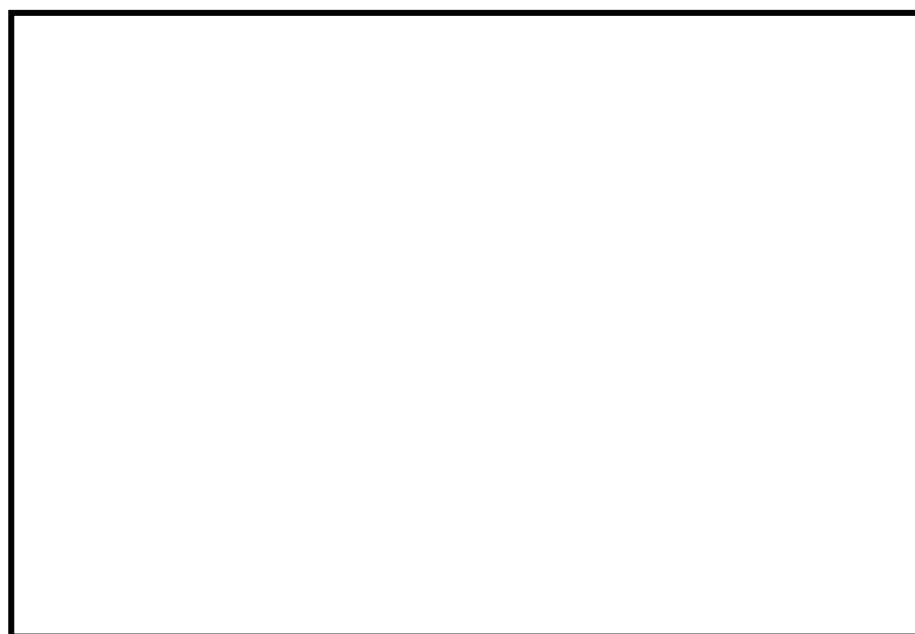


**Figura 1:** Instituição de Ensino UFAM/ Campus Parintins

**Fonte:** Pesquisa de campo

#### ✓ **Unidade concedente (UC)**

São as empresas que recebem os estagiários, e, poderão ocupar diferentes papéis dentro do processo de estágio, dependendo de sua posição.



**Figura 2:** Unidade Concedente IFAM CPIN

**Fonte:** Pesquisa de campo

O art. 9º, no capítulo III da lei de estágio, orienta que:

As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio (BRASIL,2008).

A referida lei ainda enfatiza outras disposições, a serem atendidas quando das atribuições de unidade concedente, tais como, a capacidade de ofertar instalações que tenham condições de propiciar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural.

### **✓Estudante**

O filósofo Aristóteles sugere em suas sábias palavras que é fazendo que se aprende a fazer; Imagine uma pessoa tentando realizar algo sem ter noção de como iniciar aquela tarefa. Por isto é fundamental que o estudante vivencie a experiência de saber como fazer aquilo que se deve aprender para atuação na profissão almejada.

Todavia para que esta experiência possibilite ao estudante aprender a desempenhar as atividades que fazem parte da profissão que por hora se efetiva em sua vida acadêmica, contribuindo positivamente para o progresso da vida profissional direcionando-os para uma perspectiva onde eles encontrem seus objetivos e possam se realizar profissionalmente. É importante que o próprio aluno conheça suas obrigações e direitos legais enquanto estagiário.



**Figura 3:** Acadêmico de Administração/UFAM em Estágio no IFAM/CPIN.

**Fonte:** Arquivo concedido pelo estagiário.

Percebe-se que atuação de cada um é fator essencial, mas, para que este instrumento possa realmente atender aos objetivos que se propõem; elementos como o **Supervisor de Estágio** e **Professor Orientador** designados respectivamente pela UC e pela IE para orientar e acompanhar o desempenho do estagiário; precisam estar realmente comprometidos com efetivação dessas tarefas. Assim como os **Agentes de Integração** (AI) responsáveis por mediar e também avaliar o conjunto de articulação que cerca esta atividade. O Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) é um dos órgãos que assume este papel na construção e efetivação dessas relações. Juntas a ação desses componentes devem garantir que de fato o estágio seja uma ferramenta educativa de formação e preparação para vida profissional.

## **1.2. Ambiente de Aprendizagem**

Os ambientes de estágios que se tornam espaços de aprendizagem configuram um dos itens de suma importância no processo de aprendizagem profissional. Acima de tudo deve proporcionar segurança para realização das atividades programadas de caráter escolar beneficiando o aprendizado prático sem comprometer o bem estar do estagiário, que por sua vez faz parte do efetivo da empresa durante todo o período da realização do estágio.



Esses ambientes devem permitir ao educando a oportunidade de experimentar na prática a teoria aprendida, seja observando os profissionais experientes ou a utilizando recursos pedagógicos que servem de suporte didático no processo de aprendizagem, levando os estudantes a adquirir novos conhecimentos cognitivos necessários à consolidação do perfil de sua profissão.

Essa é uma das grandes contribuições que a nova lei do estágio trouxe para a educação e a formação profissional, na efetivação do ambiente de aprendizagem no espaço de estágio, no sentido de dedicar um olhar específico ao discente estagiário, que antes não era reconhecido e nem amparado em seus direitos que muitas vezes eram violados e hoje é assegurado e valorizado nas empresas onde realiza essa experiência. Além de adquirir prática para atuar na futura carreira profissional, poderá retribuir para sociedade seus serviços num futuro próximo e com garantia de qualidade.

### **1.3. Estágio e a Aprendizagem do Profissional de Administração**

Para Oliveira (1993, p. 57), a aprendizagem é “o processo pelo qual o sujeito adquire informações, habilidades, atitudes, valores e etc. a partir do seu contato com a realidade, o meio ambiente e as outras pessoas”. Um dos pontos que é de suma importância no processo de construção dessas habilidades e competências inerentes à profissão do administrador, é o Estágio Supervisionado, seu primeiro e essencial entendimento configura-se como um instrumento educativo proposto no projeto pedagógico e no planejamento curricular das instituições de ensino e dos cursos de graduação em Administração do país.

No entanto, a realização desta atividade ultrapassa esta perspectiva; mais do que uma extensão do ensino teórico do curso, pode ser visualizada como uma forma de experiência para atuação profissional, uma ferramenta de preparação prática do educando acerca das atividades laborais do administrador. Autores como Almeida; Lagemann e Souza (2006) apontam o estágio como instrumento indispensável para o aprimoramento de habilidades e competências vitais ao profissional de administração, que assumi função primordial no gerenciamento dos recursos e no alcance dos objetivos organizacionais.

O administrador dá direção e rumo às organizações, proporciona liderança às pessoas e decide como os recursos organizacionais devem ser arranjados e aplicados para o alcance dos objetivos da organização. Essas atividades se aplicam não somente ao presidente ou aos altos executivos, mas também aos supervisores de primeira linha ou aos líderes de equipes. Em outras palavras, elas se aplicam ao administrador situado em qualquer nível da organização (CHIAVENATO, 2010, p.10).

Isto é o que se espera do acadêmico no futuro, um profissional capaz de conduzir as organizações ao sucesso, por meio de seus talentos e aprendizados, e sobre tudo que seja sujeito do conhecimento.

Neste sentido a prática do estágio além de ser entendida como o início do elo de interação entre o universo acadêmico e mundo dos negócios. De maneira que também reduz os choques de adaptação entre um ambiente ao outro. É ao mesmo tempo uma ferramenta estratégica de empresas que priorizam a valorização do conhecimento e acreditam ser possível moldar perfis profissionais eficientes de acordo com a cultura empresarial vivenciada e difundida pela aprendizagem que é construída através deste ato educativo. Segundo Francisco et al. (2010, p. 213):

Graças à relação direta entre teoria e prática, desenvolvida nas atividades de Estágio Curricular Obrigatório, o candidato ao título de Bacharel em Administração terá a oportunidade de consolidar seus conhecimentos e gerar um alto valor agregado às empresas. Graças a isso, os valores e conhecimentos colimados ao longo do curso são importantes à aplicação dos conhecimentos e ao desenvolvimento de habilidades, que constroem atitudes eficazes à resolução de problemas enfrentados pelas organizações.

Deste modo o estágio é uma das práticas de aprendizagem que pode causar fortes impactos na preparação para atuação profissional dos graduandos em administração. Com base nestes conceitos, descreveremos a seguir uma observação a cerca desta experiência prática oferecida aos estudantes de administração no ambiente organizacional do IFAM Campus Parintins.

## 2 METODOLOGIA

Os resultados explanados nesta discussão baseiam-se nos dados obtidos através da pesquisa realizada entre o período de abril a setembro de 2015; Considerando as acepções construídas pela pesquisadora, acadêmicos entrevistados (09) e agentes que vivenciaram ou estiveram envolvidos (03) no fenômeno do estágio na referida instituição. Com o intuito de acrescentar mais informações e subsídios na contínua construção de conhecimentos que embasam o processo de aprendizagem dos contingentes profissionais de administração no espaço de estágio.

Para isto, utilizando-se dos moldes das bases metodológicas científicas da Pesquisa de Campo/ Bibliográfica/ Exploratória. Uma vez, que estas possuem atributos de natureza que podem ser correlacionadas com as características do desenvolvimento desta pesquisa. Considerando que as reflexões partem das referências examinadas e da observação do objeto em estudo, que neste caso trata-se do setor da Coordenação de Gestão de Pessoas do FAM/Campus Parintins, abordado como espaço de aprendizagem profissional através da atividade de estágio. Apresentando-se inicialmente com os mesmos aspectos da Pesquisa de Campo, através da qual se busca o aprofundamento de uma realidade específica (GIL, 2010). Seguindo esta mesma linha de pesquisa, Para Severino (2007, p. 123):

O objeto/fonte é abordado em seu meio ambiente próprio. A coleta dos dados é feita nas condições naturais em que os fenômenos ocorrem, sendo assim diretamente observados, sem intervenção e manuseio por parte do pesquisador.

Ainda com relação à natureza da pesquisa utilizada, permite-se também caracterizar este estudo como Pesquisa Bibliográfica; geralmente apresentada como “aquela que se realiza a partir dos registros disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc” (SEVERINO, 2007, p.122); uma vez que estes instrumentos também foram utilizados como fontes de recursos para construção do material em estudo.

Compreendido estas afirmações, partimos então para a descrição do objetivo metodológico científico deste estudo, proposto como uma perspectiva de caráter explicativo enquadrando-se aos postulados pela Pesquisa Exploratória, através da

qual se “busca apenas levantar informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestações desse objeto” (SEVERINO, 2007, p.123).

Neste sentido, constitui por finalidade somente “aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno, para a realização de uma pesquisa futura mais precisa, ou modificar e clarificar conceitos” (MARCONI e LAKATOS, 2010, p. 171).

Deste modo os entendimentos construídos, foram edificados através da utilização de técnicas de pesquisa e coleta de dados padronizados, cujos procedimentos realizados compreendem: Entrevista Não-diretivas, Entrevista Estruturadas e Observação, respectivamente caracterizadas seguir, conforme definições de Severino (2007, p.125):

**Entrevista Não-Diretivas** Por meio delas colhem-se informações dos sujeitos a partir do seu discurso livre. O entrevistador mantém-se em escuta atenta, registrando todas as informações e só interferindo discretamente para, eventualmente, estimular o depoente. De preferência, deve praticar um diálogo descontraído, deixando o informante à vontade para expressar sem constrangimentos suas representações [...]

**Entrevista Estruturadas** São aquelas em que as questões são direcionadas e previamente estabelecidas, com determinada articulação interna. Aproxima-se mais do questionário, embora sem a impessoalidade deste. Com questões bem diretivas, obtém, do universo de sujeitos, respostas também mais facilmente categorizáveis, sendo assim muito útil para o desenvolvimento de levantamentos sociais.

Por fim, vale salientar que este último método, apresenta-se nos diversos ambientes de pesquisa, tornando-se prática fundamental para o desenvolvimento da mesma, pois a “Observação é todo procedimento que permite acesso aos fenômenos estudados. É etapa imprescindível em qualquer tipo ou modalidade de pesquisa” (SEVERINO, 2007, p.125). Desta maneira, concluindo o aporte de embasamento metodológico utilizado na elaboração e produção deste trabalho.

### **3 PERFIL DA ORGANIZAÇÃO**

#### **3.1. Caracterização e Surgimento**

O IFAM/ Campus Parintins é um dos 15 campi que integram o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas; Instituição Pública de Ensino pluricurricular e multicampi, que originou-se por meio da integração do

Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas-CEFET e das Escolas Agrotécnicas Federais de Manaus e de São Gabriel da Cachoeira. Somando-se aos 37 Institutos Federais (IFs) implantados em todo Brasil; são produtos da expansão da Educação Profissional e Tecnológica no território brasileiro, desencadeada nos mandatos do governo Lula que sancionou a Lei nº 11.892/2008, dispositivo que normatiza e regulamenta a estruturação dos IFs no âmbito do Sistema Federal de Ensino.

Desde seu funcionamento a partir do dia 22 de março de 2010, o IF de Parintins vem honrando o compromisso firmado em favor do progresso educacional e profissional com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional. Inicialmente as atividades escolares foram temporariamente realizadas em um prédio cedido pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM), a princípio atendendo apenas turmas dos cursos Integrados, e as demais a partir do segundo semestre. Período que adentraram mais efetivos no corpo funcional da instituição, que até então se organizava com número de 27 colaboradores. Mesmo com um pequeno quadro de servidores, chegou a atender mais de 200 alunos ao final do primeiro ano letivo escolar.

Já no quinto ano letivo sob a direção do Prof. Gutemberg Ferraro Rocha, o campus possui uma estrutura predial própria situada na estrada Odovaldo Novo, S/N-Comunidade do Aninga/Parananema, satisfatoriamente equipada com: auditório, diretoria, biblioteca, almoxarifado, copa, banheiros, salas, laboratórios, área de natação, e ainda ginásio poliesportivo e campo de futebol que estão em processo de construção. Somando essa infraestrutura aos recursos humanos compostos de servidores altamente qualificados e comprometidos com a qualidade do Ensino Técnico Profissional na região, o instituto assistiu neste mesmo período cerca de aproximadamente 800 estudantes.

### **3.2. Produtos e Serviços**

Os serviços educacionais prestados por esta instituição abrange todo baixo Amazonas, uma vez que as formas de ensino ofertadas não se restringe apenas a comunidade parintinense, alcançando também beneficiários advindos de outros municípios circo- vizinhos.

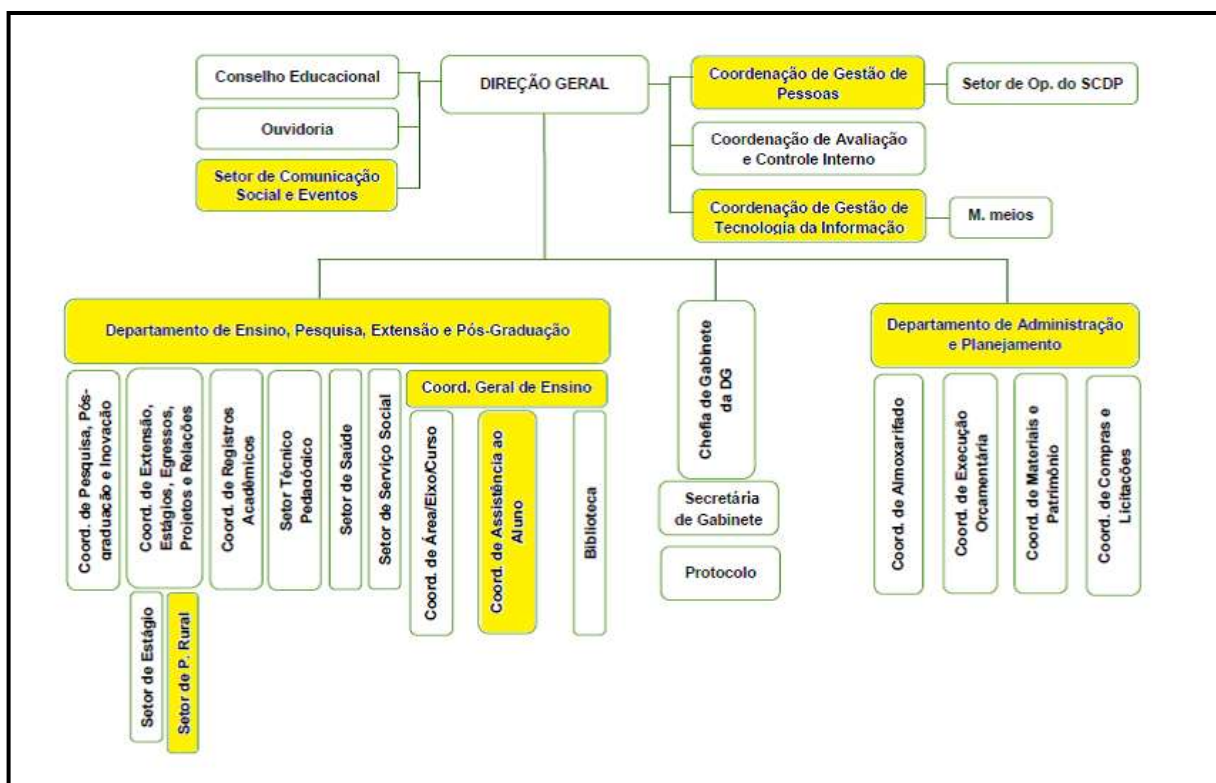
Todas as modalidades garantem ao aluno certificado na etapa final do curso, são elas: Educação Profissional Técnica de Nível Médio na modalidade de Educação a Distância- EAD, onde 20% das aulas são presenciais e 80% à distância, nos cursos: Agente Comunitário de Saúde, Especialização em Educação no Campo, Secretariado e Redes de Computadores; e Educação Profissional Técnica de Nível Médio nas formas Integrada e Subsequente, ambas proporcionam ao aluno Formação de Nível Médio e Técnico Profissional com duração de 03 a 04 módulos de acordo com o curso, nas áreas: Administração, Agropecuária, Informática, Meio Ambiente e Recursos Pesqueiros. A diferença entre as duas formas está no fato de que a primeira é oferecida somente a quem já tenha concluído o Ensino Fundamental e a segunda dirige-se apenas a quem já tenha concluído o Ensino Médio.

### **3.3. Estrutura Organizacional**

Na instância central de decisão hierárquica administrativa e pedagógica do campus está a Direção Geral (DG); subordinada a esta chefia estão dispostas coordenações que chefiam outros pequenos setores e assim sucessivamente. No entanto, será apresentada apenas Coordenação de Gestão de Pessoas, uma das divisões destacadas no organograma da figura seguir, e concentraram espaços de **estágios remunerados** no período observado. Sob cuja perspectiva será observada e analisada aprendizagem profissional construída no espaço de estágio, e por isto receberá tratamento mais detalhado nos próximos tópicos, a cerca de suas atividades e processos realizados para atender as demandas dos servidores.

Operacionalizando essa estrutura encontrar-se um conjunto de 127 colaboradores integrado por 38 postos terceirizados e 89 servidores públicos, compreendendo 54 Professores e 35 Técnicos Administrativos, incluindo em ambos os seguimentos profissionais com formação nos níveis de mestrado e ou doutorado. O que assegura autonomia para celebração de Termos de Compromisso de Estágios (TCE) nos níveis técnico e superior, onde até o período pesquisado somaram o quantitativo de 12 acadêmicos vinculados a UFAM e ao próprio Instituto, desenvolvendo atividades de Estágio supervisionado não-obrigatório remunerado, dentre os quais 08 do curso de Administração, constituindo a maior parte desse quantitativo de estagiários. Ainda somaram-se a este número 11 estudantes

realizando Estágio obrigatório, perfazendo ao todo 23 estagiários em atividade no campus.



**Figura 4:** Organograma da Estrutura Organizacional do IFAM CPIN

**Fonte:** Adaptado de acordo com os dados da pesquisa de Campo

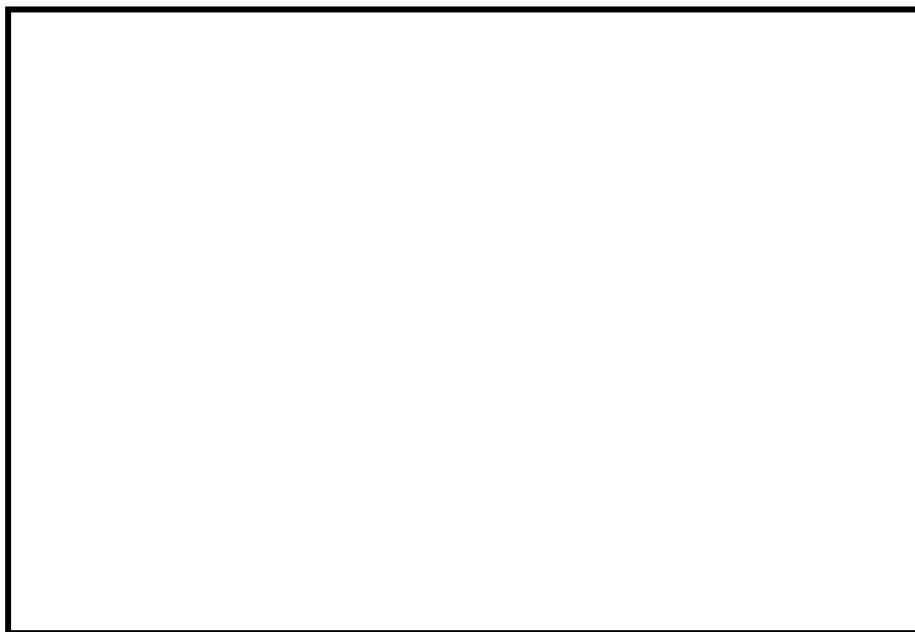
## 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

#### 4.1. Abordagem do setor

A Coordenação de Gestão de Pessoas é o departamento destinado a tratar de todos os processos referentes aos servidores, docentes, técnicos e estagiários que possuem vínculo direto com instituto. Para tal gerenciamento de recursos intelectuais, baseia-se nos dispositivos legais regidos nas Leis nº 11.788/08, nº 8.112/90, nº 8.745/93 e no Manual de Normas de Pessoal das Instituições Federais de Ensino/2012. Além dos processos que envolvem diretamente os recursos humanos; nesta coordenação também é conduzido os trâmites e procedimentos do Sistema de Concessão de Diárias e Passagens (SCDP) pelo operador do sistema, referentes aos servidores no âmbito do próprio campus.

Ainda que exerça na maioria das vezes somente o papel consultivo e bem pouco deliberativo, este setor é uma das vias mais direta entre os colaboradores e a

instituição. Visto que a acompanha e contribui para que a condução de processos como à execução da Folha de Pagamento, Alteração de Controle de Férias do servidor, Progressão de nível, Afastamento e ou capacitação dos servidores; afim de que possam ser devidamente analisadas e despachadas, conforme deferimento ou não das solicitações, visando sua efetivação com mais eficiência e eficácia. Mesmo que os procedimentos relacionados às estas demandas sejam encaminhados e efetuados diretamente no Sistema de Gestão de Pessoas do Executivo Federal (SIGPEPE) pela Direção Geral de Pessoas (DGP) do IFAM na Reitoria em Manaus.



**Figura 5:**Entrevista com o Coordenador da CGP IFAM/CPIN- Ronaldo F. Soares

**Fonte:** Pesquisa de campo

Contudo, ainda que as tomadas de decisões a cerca dessas ações, sejam executadas por coordenadores da própria reitoria, o suporte empenhado por esta coord. serve de grande auxílio para que as demandas deste campus referentes ao recurso pessoal sejam atendidas. Sendo que esta é quem conduzir as coordenações superiores seguindo os trâmites burocráticos de gerenciamento do instituto. Através de comunicações via ferramenta tecnológica digital, ou via sistema de correspondência; o que toma um período de tempo bem maior na decisão de determinados processos. Que poderiam ganhar mais agilidade se fosse conduzidos no próprio campus. Assim como acontece com os procedimentos que são iniciados e finalizados na própria unidade por meio de ações conjuntas entre CGP e DG.

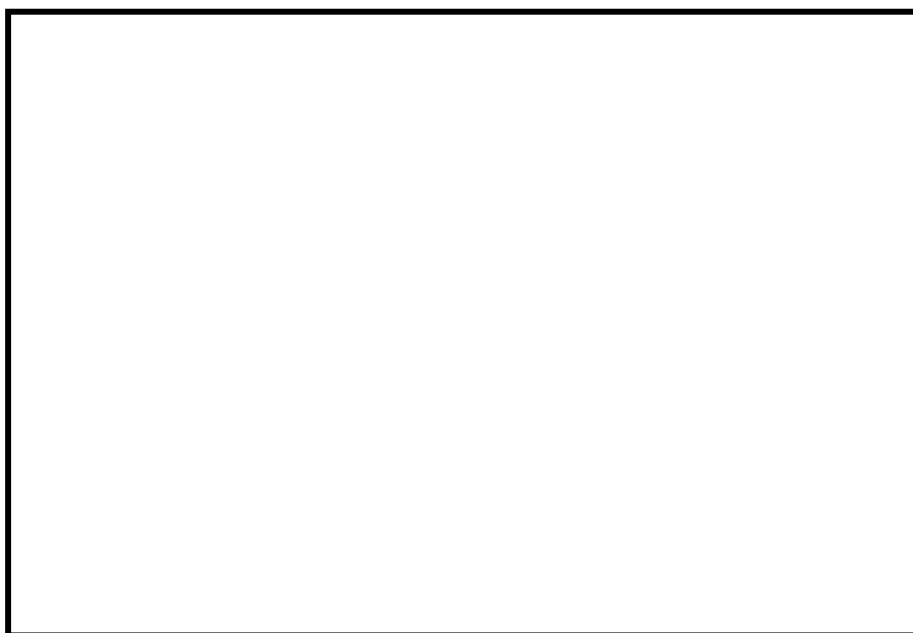


## 4.2. Atribuições e Processos

Assim com as demais coordenações a CGP recebe atribuições específicas, dentre as principais observadas estão: coordenar as ações de registro de informações no mapa de frequência, expedir as folhas de ponto dos professores, técnicos e estagiários; encaminhar e acompanhar processos referentes à concessão de vantagens, benefícios de seguridade social, bem como descontos legais e obrigatórios a reitoria, supervisionar o recrutamento pessoal, seleção e admissão por meio de concurso público ou processo seletivo, assim como registrar o perfil de vagas e o seu dimensionamento, executar os procedimentos funcionais e administrativos relativos aos servidores e estagiários lotados no campus.

Cada atribuição implica na execução de determinado processo, Chiavenato (2010, p.16) descreve que “o processo é entendido como uma série de atividades que fornecem valor a um cliente. O cliente do processo não é necessariamente um cliente externo da empresa. Ele pode estar dentro da empresa”. Logo o grupo de pessoas que compõem a massa de servidores torna-se o cliente imediato desta coordenação, sendo eles os principais envolvidos nas atividades diretamente ligadas ao gerenciamento do capital humano do campus.

Essas execuções também recebem a participação dos estagiários, e terão melhor detalhamento apresentado no manual em apêndice.

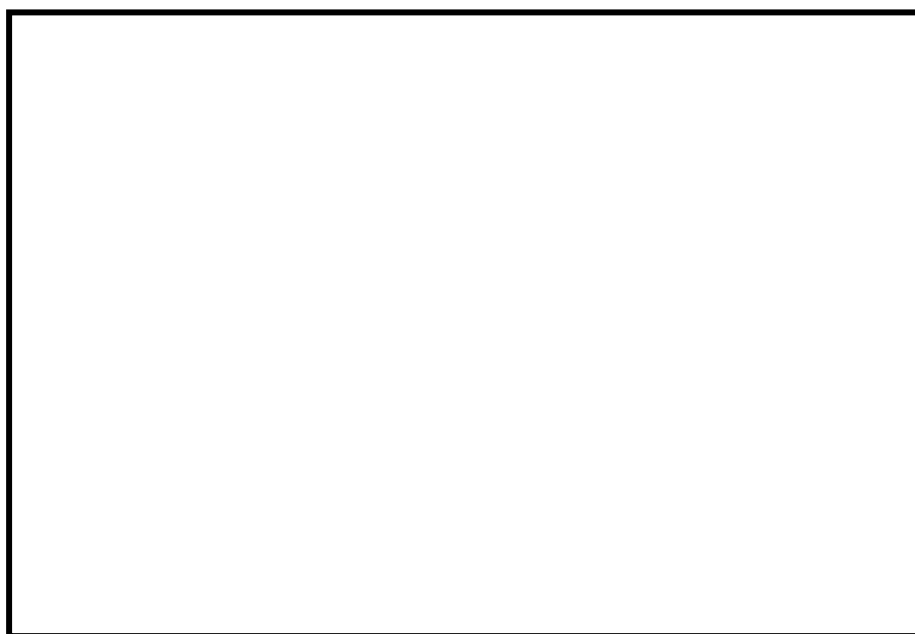


**Figura 6:** Sala da Coordenação de Gestão de Pessoas IFAM Campus Parintins.

**Fonte:** Pesquisa de campo

### 4.3. O Estagiário no Espaço Organizacional

Uma vez inseridos no espaço organizacional os estudantes são regidos por uma legislação específica que garante-lhes o direito a aprendizagem no espaço de estágio onde busca adquirir ou desenvolver habilidades da prática profissional, e além disso passam a fazer parte do motor funcional da instituição, e como tal são incumbidos de realizar determinadas tarefas claro que nem todas são inteiramente delegadas ao acadêmico. Geralmente compreendem execuções acessórias a operacionalização do setor, no entanto isto não impede que o mesmo possa conhecer, acompanhar e ou desempenhar outras partes desta operacionalização, desde que com a devida supervisão do profissional responsável pela tomadas decisões gerenciais.



**Figura 7:** Acadêmica de Administração/UFAM em Estágio Remunerado no Instituto

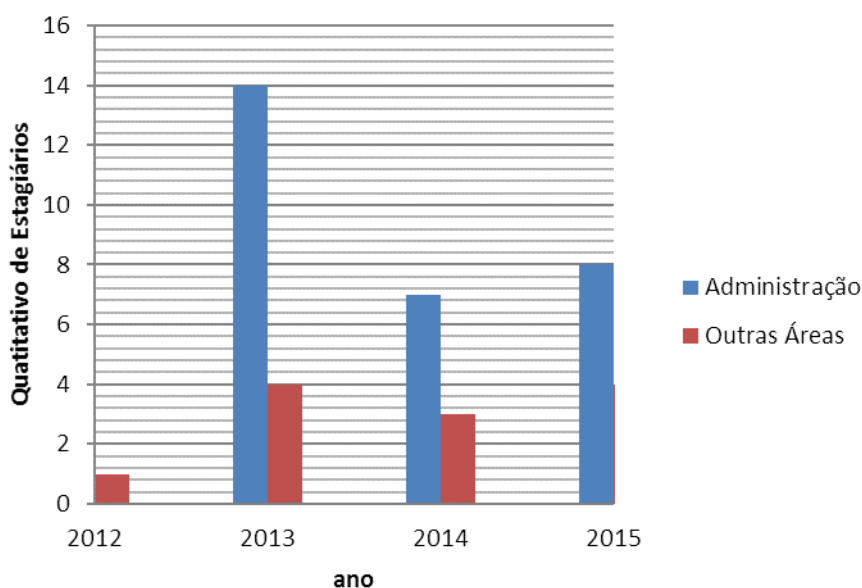
**Fonte:** Arquivo concedido pela estagiária.

Alguns dos deveres que são delegados ao estudante quando no exercício do estágio são pré-definidos e claramente descritos nos TCE's, outros são atribuídos ao estagiário de acordo com natureza específica do setor organizacional no qual está inserido. Sendo, que a própria administração considera o estagiário importante colaborador na execução e efetivação dos processos da instituição, com as mesmas responsabilidades inerentes ao servidor no exercício de suas funções. Onde são de suma importância o cumprimento de horário, a frequência e assiduidade no estágio, à comunicação ao chefe imediato na ocasião de não poder comparecer ao estágio,

dentre outras. Ou seja, dentro do ambiente organizacional os estagiários recebem o mesmo tratamento e reconhecimento que tem um servidor exceto pelas particularidades da legislação que rege a atividade de estágio.

Neste sentido a relação de estágio é uma das ferramentas utilizadas na preparação desses ativos para a atividade profissional. Cujo compromisso pode ser celebrado entre Estudante, IE e Parte cedente de natureza Privada ou Pública como é o caso desta abordagem. O IFAM que é uma instituição pública de ensino assume o papel de **Empresa Concedente**, na outra ponta deste compromisso está a UFAM como **IES** do estagiário e no centro desta relação o **Acadêmico**.

Desde a sua implantação no município de Parintins o IF do Amazonas desenvolve atividades em parceria com a Universidade Federal do Amazonas, ao longo dos anos os convênios foram se fortificando cada vez mais, e atividade de estágio é uma dessas ações. Os **Estágios Supervisionados Não-Obrigatório Remunerados** que é o foco desta observação, tiveram início a partir de 2012 através de edital específico para seleção de estagiários, em que foram ofertadas vagas de estágios a comunidade acadêmica de acordo com o quantitativo e o nível de qualificação dos servidores do instituto. No decorrer de todo esse percurso as retenções dos ativos acadêmicos foram e continuam sendo em sua maioria absorvidas da UFAM Parintins, e grande parte desses estudantes são providos do Curso de Administração, conforme mostra o gráfico1.



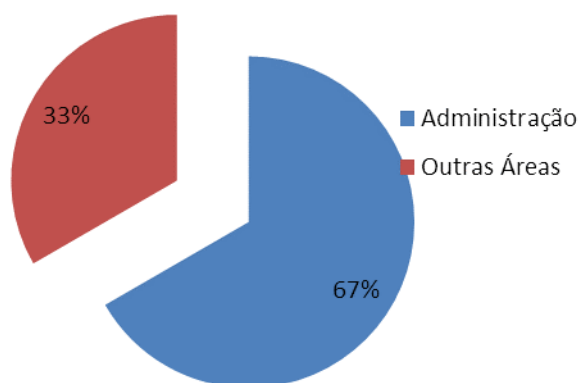
**Gráfico 1:**Quantitativo de Estagiários nos anos de 2012 a 2015.

**Fonte:** Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

A condução do processo é mediada pelo CIEE encarregado de acompanhar e supervisionar periodicamente a construção dessas relações por meio da solicitação de relatórios aos acadêmicos acerca das atividades desenvolvidas. Sendo também responsável por executar a fase inicial de seleção dos universitários, composta por prova online de conhecimentos gerais. Ficando a cargo do IFAM a etapa das entrevistas, os candidatos com maior pontuação nas referidas etapas são os classificados para ocupar o quantitativo de vagas. Estes por sua vez precisam estar regularmente matriculados, apresentar coeficiente de rendimento escolar exigido e não possuir vínculo com outras UC, feito isto, efetiva-se a relação de estágio. A partir daí o estudante é encaminhado para o ambiente de realização do estágio que pode ser um departamento ou coordenação de acordo com a demanda de serviços e servidores. Todavia, vale ressaltar que todas as divisões podem se tornar espaço de estágio à medida que ofereçam condições para o acadêmico realizar atividades concernentes à futura profissão em caráter de aprendizagem acadêmica profissional no qual se configura este ato.

Durante a experiência de estágio supervisionado remunerado no instituto o aluno tem a oportunidade de conhecer e participar de processos relacionados com a área acadêmica voltada para o ensino que oferecido no campus, e principalmente com própria gestão organizacional, direcionados aos processos cujas práticas são competidas de forma mais específica aos profissionais de administração, percorrendo o período máximo de dois anos, com intuito de não descaracterizar a relação de estágio discriminada na referida legislação.

## Percentual de Estagiários-2015



**Gráfico 2:** Percentual de Estagiários de Administração no ano de 2015.

**Fonte:** Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Fator que pode ser bastante positivo, tanto para a comunidade empresarial quanto acadêmica, uma vez que findo o prazo estabelecido possibilita a inserção de outros estudantes e oportuniza o aprendizado profissional a um número maior de alunos na área de administração, gerando uma maior competitividade na preparação para atuação no universo dos negócios e no meio organizacional. O gráfico 2 ilustra a contextualização desta afirmativa referenciando os dados observado no período de 2015.

Entretanto, quando se trata de aprendizagem vinculada ao estágio para construção de saberes, talentos e competências profissionais; As verificações precisam ir além das demonstrações quantitativas, é necessário apontar o nível de qualidade com que é formado o aprendizado profissional desses estudantes.

Uma preocupação que ficou bastante evidente por parte da coordenação observada; visto que, está gerencia não só os processos que envolvem a vida funcional dos servidores, mas também dos próprios estagiários, como o dimensionamento da rotatividade dos acadêmicos nos setores que são

disponibilizados para realização de estágios; dando-lhes a oportunidade de conhecer a totalidade do funcionamento dos processos administrativos de uma instituição pública de ensino, de maneira que eles possam absorver múltiplas experiências construtivas para sua formação em cada setor.

Contudo, ainda que os supervisores de estágios do instituto e a CGP confirmam a maioria das orientações que regem o processo de estágio e as práticas nele concebidas. A vontade de aprender é essencial ao educando, observar os procedimentos, trocar informações, compartilhar valores; tudo isto possibilita o aprendizado profissional.

Desta forma além de vivenciar experiências geradas a partir das rotinas institucionais da própria coordenação que são específicas ao seu poder de execução, como emissão da folha de ponto, declaração de tempo de serviços, dentre outras, o estudante ainda tem a possibilidade de correlacionar à prática desses processos com as teorias apresentadas em sala de aula, que estão diretamente relacionadas com uma das principais disciplinas da administração, que é a Gestão de RH, de Capital Intelectual, ativos que são embasados na construção de conhecimentos, e podem inclusive ser produzidos a partir das experiências de estágios, na efetivação da aprendizagem profissional.

Mesmo que este meio de aprendizagem necessite de um apanhado de condições para uma consolidação satisfatória. A prática dessas experiências tem alcançado ótimos índices de qualidade, tanto que a própria instituição não se conforma em abrir mão dos recursos intelectuais que foram construídos, e do conhecimento organizacional que fora desenvolvido pelos estudantes na prática do estágio. Hora se as bases de conhecimento estão nas pessoas, e elas são as grandes detentoras deste capital como afirma Chiavenato (2010), neste caso os acadêmicos envolvidos nas atividades de estágio. Sendo assim, provavelmente com o desligamento desses colaboradores no fim do período de estágio, a instituição também se desfaz de parte significativa de seus ativos intelectuais, e sobre tudo do conhecimento desenvolvido através deste método de aprendizagem.

É exatamente por visualizar o papel desses universitários de administração numa outra classe de conceitos que vão além da caracterização de estagiários, que a administração institucional adota outras formas de continuar valorizando este capital intelectual dentro da organização. Prova disto é a admissão de alguns dos ex-estagiários que seguiram colaborando com seu conhecimento profissional

através das empresas terceirizadas que prestam serviço a instituição. Mas, e quanto às outras bases de conhecimento que foram construídas? Quanto aos saberes, domínios, técnicas, como retê-las? Ou melhor, como compartilhar este conhecimento com outros colaboradores que virão? Ou os próximos estagiários terão que novamente partir da estaca zero, levando mais tempo para acompanhar e atender as demandas dos processos funcionais deste setor, bem como da organização como um todo?

[...] precisamos resgatar a nossa capacidade de ver o mundo como um sistema de forças entrelaçadas e relacionada entre si. Ao fazermos isso estaremos em condições de formar as organizações de aprendizagem, nas quais as pessoas se colocarão objetivos mais altos, aprenderão a criar os resultados desejados e a usar novos e elevados padrões de raciocínio, enfim, onde as pessoas aprenderão continuamente a aprender em grupo (SENGE, 1990, p.1).

É aí que identificamos uma alternativa para tentar preencher essa lacuna, e que também é apontada por profissionais do campo organizacional e argumentam por especialistas da área; As organizações devem saber valorar o conhecimento, para isso é necessário sistematizá-lo, isto é criar maneiras de formalizá-lo, de transformá-lo em uma propriedade organizacional. A elaboração de manuais é uma dessas maneiras de sistematizar o conhecimento ou pelo menos parte dele. Assim ao ingresso de um novo acadêmico no ambiente de estágio, poderá iniciar sua aprendizagem acerca das atividades a partir de algum ponto e não mais do zero. Contudo, é importante ressaltar que o “aprender” é ato contínuo, o “estágio” é apenas uma ponte no seu processo de construção.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Vimos que a aprendizagem nutre-se de uma dinamicidade constante, seja no campo profissional ou acadêmico, gerando resultados produtivos à medida que é socializada entre os indivíduos que aprendem. Efetivando-se nas relações organizacionais, educacionais, ou concomitantemente nos dois ambientes, como é o caso das experiências de Estágio; observada e apresentada desde sua definição até suas contribuições na construção de conhecimentos, saberes e competências dos ativos profissionais de administração.

Entretanto, aprendizagem não deve ser entendida como algo que se estagna ao término do estágio. Tal como define Senge (1990) aprendizagem é uma dinâmica constante e não se configura como o simples fato de reter informações, é mais que isso, deve direcionar o indivíduo para algo transformador e continuado.

E para que novos conhecimentos sejam produzidos, e mais recursos intelectuais sejam administrados, além de desenvolver estímulos que possam fortificar a constante utilização da prática do estágio, como: efetivação de programas de estágio nas empresas cedentes; utilização das horas de estágio remunerado não-obrigatório para disciplina de estágio curricular do curso, dentre outras. É necessário sistematizar os aprendizados e saberes desenvolvidos a partir dessas relações. Materializando, documentando e somando as informações aprendidas com aquelas que já se tinha, a fim de que sejam compartilhadas, reorganizadas com mais colaboradores servindo de base para construção de conhecimentos posteriores.

Portanto, aprendizagem profissional pode ser entendida como um processo que leva o indivíduo a desenvolver ou deter talentos, habilidades, competências, saberes variados, que quando organizados, compartilhados e aplicados, transformam-se em conhecimento que possibilitarão não só uma conquista pessoal, mas também organizacional e social.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6022: informações e documentação**: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

ALMEIDA, D. R.; LAGEMANN, L.; SOUZA, S. V. A. **A importância do estágio supervisionado para a formação do administrador**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. Anais... Salvador: AnPAD, 2006.

BRASIL. **Lei Federal nº 11.788 de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, revoga a Lei nº 6.494, de 7/12/1977 e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Poder Executivo, Brasília, DF, 26 set. de 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2ª.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FRANCISCO, T. H., et al. A. **O desenvolvimento de competências pela prática do estágio curricular obrigatório do curso de administração da FACIERC**. Revista



Electrónica de Investigación y Docencia (REID), 3, Enero, 2010. Disponível em: <<http://www.revistareid.net/revista/n3/REID3art6.pdf>>. Acesso em: 25/12/2015.

GEHRINGER, Max. **O melhor de Max Gehringer na CBN: 120 Conselhos sobre carreira, currículo, comportamento e liderança**. 6ª. ed. São Paulo: ed. Globo, 2006.

GIL, Carlos Antônio. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 5ª. ed. atlas: São Paulo 2010.

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

MURARI, J. M. L.; HELAL, D. H. **O Estágio e o Desenvolvimento de Competências Profissionais em Estudantes de Administração**. In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 34., 2010, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: AnPAD, 2010.

OLIVEIRA, Martha Khol de. **Vygotsky**. São Paulo: Scipione, 1993.

RICETTI, Miriam Aparecida; MAYER, Rosana. **Estágio**. 22ª.ed. Paraná: Base Editorial, 2010.

SENGE, P. **A quinta disciplina**. New York, Doubleday, 1990. Disponível em: <<http://www.antigo.softwarepublico.gov.br/file/16685703/quintasenge.pdf>>. Acesso em: 15/01/2016.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23ª. ed. rev. e atual. São Paulo: Ed. Cortez, 2007.