O PAPEL DOS ESTÁGIOS ACADÊMICOS NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ADMINISTRADOR E OS NOVOS DESAFIOS PARA AS ESCOLAS DE ADMINISTRAÇÃO

Liliane Regis de Almeida[1]
Rodrigo F. S. dos Santos[2]

RESUMO: Diante do incontestável esgotamento dos modelos atualmente dominantes nas organizações e escolas de Administração, os estágios acadêmicos na educação superior podem assumir um papel fundamental na formação do Administrador, pois, através deles, o futuro profissional tem acesso a um contexto que, potencialmente, traz-lhe a possibilidade de compreender os processos de mudança, o avanço e o progresso da sociedade em que vive. Neste ínterim, busca-se nortear os estudos sobre as relações entre o desempenho acadêmico nos estágios no curso de Administração nas Instituições de Ensino Superior (IES) e a formação profissional dos Administradores, apresentando algumas implicações didáticas baseadas na análise dos cursos e no perfil requerido dos egressos frente ao atual mundo do trabalho. Percebe-se que a IES deve preparar seus discentes para o mundo do trabalho, contribuindo, ainda, para a sua autonomia e desenvolvimento, em busca de melhorias efetivas na sociedade pela evolução de seus sistemas de gestão. Deve também oportunizar a relação entre o saber e sua aplicabilidade, bem como uma formação adequada, baseada na interação entre a teoria e a prática, através da mobilização do saber e das práticas que são desencadeadas no decorrer do processo educacional.

PALAVRAS-CHAVE: IES. Administração. Estágios acadêmicos. Formação profissional.

ABSTRACT: Ahead of the undisputed exhaustion of the currently models in the organizations and business schools, the academic level of education can get a core role in the formation of the Administrator, therefore, through them, the trainee has access to a context that, potentially, brings it to it possibility to understand the processes of change, the advance and the progress of the society where it lives. In this meantime, one search's to guide the studies on the relations between the academic performance in the periods of training in the course of Administration in the colleges and the professional development of the Administrators, being presented some didactic implications based in the analysis of the courses and the required profile of the egresses front to the current world of the work. One perceives that the colleges must prepare its learning for the world of the work, contributing, still, for its autonomy and development, in search of improvements effective in the society for the evolution of its systems of management. It must also cleary the relationship between knowing and its applicability, as well as an adjusted formation, based in the interaction between the theory and the practical one, through the mobilization of knowing and the practices ones that they are unchained in elapsing of the educational process.

KEY WORDS: Colleges. Administration. Academic periods of training. Professional development.

.

[1] Administradora, Coordenadora Acadêmica do curso de graduação em Administração da Escola de Negócios do Estado da Bahia (ENEB).

[2] Diretor Corporativo da *Talent* Consultoria, Pedagogo, Psicopedagogo e Coordenador de Pós-graduação, Pesquisa e Extensão da Escola de Negócios do Estado da Bahia (ENEB).

INTRODUÇÃO

A competitividade e as constantes mudanças ocorridas no atual contexto globalizado têm criado uma intensa necessidade de inovação. A capacidade de administrar e adquirir conhecimento assume, nesse contexto, um papel importante. Tais mudanças alcançam as Instituições de Ensino Superior (IES) e as forçam a se manterem atentas à necessidade de adequação de seus cursos às exigências do mercado, sem, contudo, adotar um modelo pragmático e utilitarista que "conforme" os sujeitos e roube-lhes a postura autônoma diante da sociedade curvando-os como submissos reprodutores dos ditames mercadológicos.

Os acadêmicos, por sua vez, são levados a uma maior conscientização, começando a entender a necessidade do aperfeiçoamento e da aquisição de conhecimentos para sua formação profissional, que já não é baseada apenas no tempo de experiência ou de trabalho, mas em seu nível de competência e capacidades de atualização e adaptação.

Esta realidade tem provocado nos estudantes de Administração maior preocupação com sua formação profissional, forçando-os a construir mais conhecimentos pertinentes e transformadores, aumentando a sua empregabilidade. Tal cenário aponta para os estágios, sejam eles curriculares (supervisionados) ou extracurriculares (voluntários), como possibilidade de um fazer consistente, integrado e integral, que extrapole uma obrigação formativa para a colação de grau.

Diante deste quadro, buscamos refletir sobre as contribuições e/ou deficiências na sistemática de realização dos estágios, como meio de desenvolvimento e interface entre a formação e atividade profissional dos acadêmicos em Administração, preparando-os, não apenas para as exigências do mercado, mas principalmente para um pensar crítico, autônomo e transformador acerca do mesmo. Para isto, este trabalho, pretende responder às seguintes questões: Os processos de realização dos estágios acadêmicos nas IES atendem a seus objetivos? Eles contribuem de forma relevante para a formação profissional do Administrador, frente às exigências do mundo do trabalho, num cenário onde é evidente o esgotamento dos modelos organizacionais vigente, tanto nas escolas, quanto nas empresas?

Para elucidar as questões que se nos apresentam e agregar valor ao debate científico acerca do tema, procedeu-se um estudo de caso, de caráter descritivo e exploratório, quali-quantitativo, com ênfase qualitativa, em um universo de 158 alunos matriculados no curso de graduação em Administração de uma IES localizada no estado da Bahia-Brasil. Por tratar-se de um universo, relativamente, pequeno e pré-determinado, face à abrangência da pesquisa, foi escolhida a amostra não probabilística por tipicidade, que é constituída pela seleção de elementos representativos da população alvo para o pesquisador, tendo como base o que se acredita que os elementos selecionados podem fornecer ao estudo. Neste caso, setenta e oito alunos ativos, matriculados entre o quarto e o oitavo semestre do curso constituíram a amostra. Os elementos escolhidos foram submetidos a questionário constituído de questões fechadas, abertas, semi-abertas, dicotômicas e encadeadas, utilizando-se, ainda, escalas itemizadas, visando oferecer maior liberdade aos respondentes sem perder o foco das respostas. Para análise e interpretação dos dados obtidos, foram utilizados métodos estatísticos e análise de conteúdo.

O presente artigo comunica a síntese das conclusões acerca da pesquisa supra, bem como das reflexões que a antecederam e o norteamento das que, por certo, o sucederão. Para favorecer o entendimento do leitor e cumprir o seu objetivo comunicacional, está didaticamente dividido, a despeito de sua perspectiva, eminentemente, integral e

indissociável, em quatro partes principais, além da presente introdução. A primeira parte traz as bases conceituais, acerca das Instituições de Ensino Superior em seus aspectos legal, pedagógico e organizacional, tomando por base a realidade brasileira como recorte para o entendimento global. A partir desta contribuição macro tem-se a possibilidade de discorrer com mais clareza e especificidade sobre o ensino superior em Administração, seus desafios e perspectivas na segunda parte que, por sua vez, suporta e encadeia a análise do exercício da profissão de Administrador no Brasil, percebendo-se aspectos históricos e contextualizando-os aos desafios atuais. Por fim e como base indispensável para as aproximações conclusivas que encerrarão este artigo, analisa-se o estágio como parte integrante do ensino superior, observando-se os desafios para as escolas de administração em sua relação com formandos, egressos e mercado, a partir da exposição sintética dos resultados obtidos pela análise e tratamento dos dados coletados.

A INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

Vivemos em uma sociedade repleta de organizações que empregam pessoas e utilizam recursos (físicos, materiais, financeiros e tecnológicos) para o alcance de seus objetivos organizacionais. Enquanto fontes geradoras de empregos que movimentam a economia de um país, as organizações visam à satisfação das necessidades da sociedade ou a produção de bens e/ou a prestação de serviços. Esta última se refere tanto às organizações que visam o lucro quanto às organizações não-lucrativas, cujos objetivos são, predominantemente, sociais.

Assim, com particularidades que as distinguem das demais organizações prestadoras de serviços, as Instituições de Ensino Superior (IES), sejam públicas ou privadas, são instituições que têm como matéria-prima o conhecimento e como objetivo maior a prestação de serviços à sociedade, contribuindo para seu desenvolvimento, através da formação de profissionais qualificados. Por isto, devem ser analisadas sob duas perspectivas diferentes. De um lado, é preciso levar em conta a IES enquanto entidade administrativa, isto é, sob a ótica da Administração. De outro lado, é preciso considerar a IES como instituição sócio-educacional, ou seja, na perspectiva da Educação.

Do ponto de vista da Administração, a IES é vista de forma bastante mercantilista. Fernandes (2001 apud TACHIZAWA; ANDRADE, 2002, p.39) afirma: “A escola é uma empresa prestadora de serviço que oferece produtos ao mercado.” Logo, é uma organização que atua sob um conjunto de regras e normas aplicáveis às demais instituições de serviço.

Dessa forma, se sob uma ótica, exclusivamente, comercial, o aluno é visto como cliente intermediário (indivíduo que está recebendo o serviço prestado pela IES), enquanto o egresso é visto como produto final (com capacidade para se inserir no mercado de trabalho e na sociedade em geral e com valor agregado, resultado de uma série de atividades realizadas pela IES). O professor é o principal fornecedor de recursos à IES (profissional colaborador, detentor do conhecimento que será transmitido ao aluno) e os demais funcionários (administrativos ou de apoio) são recursos humanos auxiliares para o atingimento dos objetivos organizacionais. As organizações contratantes são os clientes finais ou externos, pois recebem os profissionais preparados e colocados à disposição do mercado de trabalho pelas IES.

Sob a ótica educacional, Pimenta e Anastasiou (2002) defendem que as IES são instituições educativas que buscam, através da docência, da pesquisa e da aplicação de conhecimentos, o desenvolvimento e disseminação da ciência, da técnica e da cultura, a preparação do indivíduo para o exercício profissional e o apoio técnico e científico ao

desenvolvimento sócio-econômico e cultural da sociedade. Sob os olhares críticos da Educação, as IES são instituições sociais e educativas voltadas para a construção do conhecimento e desenvolvimento humano. São responsáveis pelo desenvolvimento sistemático e intencional da educação de indivíduos, com a finalidade de lhes propiciar o desenvolvimento humano, cultural, científico e tecnológico, possibilitando, ainda, que cada indivíduo trabalhe seus conhecimentos e suas habilidades para atuar na realidade social, construindo sua identidade e cidadania.

Aqui, não consideramos o conhecimento como produto, porque isto significaria reduzir a importância de seu processo de construção, uma vez que é um elemento essencial no ensino/aprendizagem. Entendemos que não é possível analisar as instituições de ensino apenas sob a ótica administrativa – embora não a reneguemos de forma antinômica –, uma vez que esta possui uma visão restrita e mercantilista do processo educacional. Analisá-las apenas sob tal aspecto, significa desconsiderar todo o processo de aprendizagem teórico-prática proporcionado ao indivíduo em seu processo de construção do conhecimento.

Segundo Barros (1990, p.11): "O conhecimento é uma atividade teórico-prática e/ou prático-teórica, já que a teoria orienta a ação e a prática estrutura e/ou realimenta a teoria." Sob essa perspectiva, o valor do conhecimento se baseia na busca e aquisição de informações para a solução de problemas vividos, na aplicação dos conhecimentos obtidos para a promoção do progresso do ser humano e da sociedade e nas invenções e criações técnico-científicas geradas por ele, capazes de beneficiar a vida humana.

Gerar saber é, para Teixeira (2001), a função de toda IES. Este saber é comprometido com a verdade (que é a base da construção do conhecimento), com a justiça (que é a base das relações entre os humanos) e com a igualdade (que é a base da estrutura social inerente à condição humana) e possibilita a expressão das emoções e do prazer. Assim, o compromisso da instituição acadêmica se volta para a preservação do patrimônio da sociedade – sua identidade cultural.

Segundo artigo 205, Capítulo III, da Constituição Federal (BRASIL, 2005a, p.1): "A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho." Complementando, a Lei nº. 9.394/1996 (BRASIL, 2005d, p.1), Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), também conhecida como "Lei Darcy Ribeiro", considerada referência da organização do sistema educacional do País, diz: "A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais." Deve se vincular ao mundo do trabalho e à prática social e ter como finalidade: "[...] o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho." (BRASIL, 2005d, p.1)

Entendemos, porém, que nenhum profissional está em pleno desenvolvimento pessoal, mas em pleno desenvolvimento de cidadania, em que os laços de reciprocidade são mantidos com o todo. Isto porque, falar em pleno desenvolvimento humano significa esgotar todas as habilidades e competências em sua plenitude e, em questão humana, isto não é possível; é uma situação ideal, mas não é real.

A educação é entendida, aqui, como um processo natural, inerente à sociedade humana. Como prática social, sistemática e intencional, objetiva a disseminação do conhecimento, da reflexão e da contextualização, bem como o desenvolvimento de habilidades e atitudes humanas.

Segundo Pimenta e Anastasiou (2002), o ensino é um fenômeno que, uma vez realizado por seres humanos (professores), para outros seres humanos (alunos), torna-se complexo, sendo modificado pela ação desses sujeitos, ao mesmo tempo, modificando-os.

Teodoro e Vasconcelos (2003) defendem que o objetivo de todo ensino é a aprendizagem do indivíduo, independente do lugar, do tipo de abordagem ou da teoria seguida. Assim, entendemos que uma IES, em uma perspectiva mais ampla, é um macrossistema, cujo foco se baseia na interação entre as partes e o todo organizacional, em permanente relação de interdependência com o meio externo. Sob essa visão sistêmica e geral, professores e alunos são entradas no processo, enquanto os profissionais recém-formados são as saídas para o meio externo (mercado de trabalho) que, por sua vez, haverão de retro-alimentar este sistema diminuindo, cada vez mais, a distância entre a educação formal e os outros subsistemas da sociedade. .

Nessa perspectiva, a IES é considerada uma instituição e espaço privilegiado para o processo de ensino/aprendizagem. O Relatório do Organismo das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), coordenado por Delors (2005), preconiza que a educação deve ser organizada em torno de quatro aprendizagens fundamentais, consideradas "pilares do conhecimento": aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a conviver e aprender a ser.

O *aprender a conhecer* pode ser considerado, simultaneamente, como um meio, um instrumento de compreensão do mundo, e como uma finalidade da vida humana, um prazer na compreensão, no conhecimento e na descoberta do mundo. Essa aprendizagem desenvolve o pensamento crítico e criativo ao longo de toda a vida. O *aprender a fazer* está diretamente ligado à questão da formação profissional e do desenvolvimento de competências, à busca da aplicação do conhecimento na prática. O *aprender a conviver* representa um dos maiores desafios da educação. O indivíduo deve buscar sua participação em todas as atividades humanas e a cooperação com os outros. E, por fim, mas não menos importante, o *aprender a ser* envolve o desenvolvimento das potencialidades individuais por meio do autoconhecimento e da capacidade de interação com o grupo do qual participa, envolvendo as três aprendizagens anteriores (*IBID*, 2005).

Quanto ao papel da IES nesse processo, Meirieu (1998) defende que sua responsabilidade é fornecer conhecimentos essenciais aos indivíduos, possibilitando a formação de comportamentos intelectuais que possam ser empreendidos no futuro, através do desenvolvimento de competências e capacidades. Sua missão insubstituível é possibilitar a construção de saberes; sua função social específica é gerir o processo de aprendizagem e sua eficiência.

Nessa perspectiva, os professores são vistos como educadores, profissionais facilitadores dos processos de pensamento e construção do conhecimento. Para Pimenta e Anastasiou (2002), os professores são profissionais imprescindíveis e insubstituíveis, que contribuem nos processos de mudança social com seus saberes, valores e experiências. Teodoro e Vasconcelos (2003) complementam, afirmando que são adultos socializadores, mediadores entre a comunidade, os saberes e os alunos. Meirieu (1998) defende que são profissionais de aprendizagem, cujo papel é fazer nascer o desejo de aprender nos alunos. Os demais funcionários são considerados colaboradores da instituição.

O aluno é sujeito ativo, agente e autor do processo de construção do conhecimento, indivíduo com características próprias e processos pessoais de aprendizagem. É quem "dispara" o processo de aprendizagem, através de sua vontade de aprender, sem a qual, todo e qualquer processo de aprendizagem ou construção de conhecimento perde o sentido ou se torna estéril. Para Teodoro e Vasconcelos (2003, p.59): "[...] compete ao aluno orientar sua vontade de aprender, tendo em conta suas potencialidades e aptidões, concentrando a sua atenção e seus esforços em tarefas fundamentais [...] de modo a construir a sua estrutura de saber e do saber fazer, de forma organizada, clara e significativa." Segundo Meirieu (1998), o ensino se torna improdutivo se não existirem situações de aprendizagem em que o educando esteja em processo de elaboração, ou seja, de integração de novos conhecimentos a

conhecimentos já adquiridos anteriormente. Meirieu (1998) é incisivo ao afirmar que o ensino é um processo de interação e construção, em que, no momento da aprendizagem, o professor instrui o aluno e o aluno se instrui.

Deste modo, a formação de um profissional exige constante processo de aprendizagem e construção de conhecimento; portanto ele não pode ser visto como um ser "acabado", mas um ser capacitado para enfrentar os desafios impostos pela sociedade, através de um processo de formação continuada. De acordo com Teodoro e Vasconcelos (2003), as IES devem visar formar um profissional competente e cidadão, compromissado com a sociedade em que vive, buscando meios de colaborar com a melhoria da qualidade de vida de seus membros.

A entrada desses profissionais no mundo do trabalho é propiciada pelas organizações contratantes, que são instituições parceiras nesse processo. Para Teodoro e Vasconcelos (2003), além da sala de aula, onde se ministram aulas teóricas, e dos laboratórios, onde se realizam as aulas práticas, os demais locais onde se realizam as atividades profissionais dos estudantes, o mundo do trabalho, são de grande importância. Constituindo-se em "novos" espaços de aula, são muito mais motivadores para o processo de aprendizagem, porque envolvem a realidade profissional dos educandos, facilitam a integração da teoria adquirida com a prática exercida e oportunizam a inter-relação entre as disciplinas, as especialidades e o desenvolvimento de competências e habilidades profissionais, bem como de atitudes éticas, políticas e cidadãs.

Considerando a realidade de nossa sociedade frente às inovações tecnológicas e estruturais, à globalização e à alta competitividade, às rupturas com os costumes e tradições e à falta de comunicação e expressão nas relações humanas, fica evidente o dualismo existencial vivido pelas IES: de um lado, a formação integral do ser humano para a vida; do outro, a formação técnica e especializada do ser humano para o trabalho.

Dessa forma, faz-se necessário esclarecer que a IES, por si só, não garante o desenvolvimento do ser humano; ela deve oportunizar a relação deste com o saber e sua aplicabilidade, bem como uma formação adequada, baseada na interação entre a teoria e a prática, através da mobilização do saber e das práticas que são desencadeadas no decorrer do processo educacional. Assim, a educação superior assume um papel fundamental na formação do aluno, pois, através dela, enquanto cidadão, ele tem acesso ao conhecimento que lhe permite compreender os processos de mudança, o avanço e o progresso da sociedade em que vive. A IES deve, entre outras muitas coisas, preparar o ser humano para o mundo do trabalho e contribuir para a evolução da sociedade moderna, em busca de melhorias efetivas na qualidade de vida.

EDUCAÇÃO SUPERIOR EM ADMINISTRAÇÃO

A Educação Superior em Administração não pretende ser apenas um grau acadêmico de formação profissional. Além disso, é uma área do conhecimento voltada à formação de pessoas melhor preparadas, intelectual e cientificamente, para atuar neste importante campo social e, assim, contribuir para a qualidade de vida da sociedade.

Segundo Souza (2003), a grande fragilidade dos cursos de graduação em Administração no país está relacionada à formação de mão-de-obra, que somente é providenciada quando a demanda se concretiza. Assim, as organizações passam a importar ou treinar pessoas não habilitadas, por falta de profissional qualificado. De acordo com o Conselho Federal de Administração (CFA), a crítica aos cursos de graduação em Administração é dirigida a seu aspecto genérico:

> [...] com pouco aprofundamento em questões relevantes para o exercício profissional [prioriza-se] a dimensão teórica (conhecimento) em detrimento da prática (competência e habilidades), bem como os conteúdos de natureza técnica e instrumental, negligenciando conteúdos conceituais e metodológicos (CFA, 2004, p.44).

Outra crítica imputada aos cursos refere-se à prioridade de "[...] métodos expositivos e prescritivos em prejuízo da reflexão e não conseguem articular a diversidade disciplinar em sua grade disciplinar." (CFA, 2004, p.44).

Buscando melhorar a qualidade dos cursos de graduação em Administração no país, o Ministério da Educação (MEC) estabeleceu um currículo mínimo para esses cursos, constituído de disciplinas de Formação Básica e Instrumental, Formação Profissional, disciplinas Eletivas e Complementares e Estágio Supervisionado. Também o Conselho Nacional de Educação (CNE) dispôs sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN), visando estabelecer a organização curricular das IES's, através de seu projeto pedagógico, abrangendo o perfil do formando (as competências e habilidades requeridas para sua formação profissional), os conteúdos curriculares, o estágio curricular supervisionado, as atividades complementares, o sistema de avaliação, o projeto de iniciação científica ou o projeto de atividade, além do regime acadêmico de oferta etc.

Analisando o estudo de Administração, Colossi (2003) enfatiza três aspectos: macrossocietário, relativo ao estudo do ser humano como centro de interesse das organizações; organizacional, envolvendo o estudo estrito de questões gerenciais para atingimento dos objetivos organizacionais; e operacional, atinente ao estudo de aspectos técnicos e específicos do processo administrativo, direcionando seus conteúdos para as diversas disciplinas que compõem as áreas dos currículos dos cursos de graduação em Administração. Considerando estas três dimensões, o autor citado avalia que o profissional se torna detentor de uma responsabilidade social ampliada, passando a desempenhar papéis relevantes na sociedade, independente da função ou cargo que ocupe no contexto organizacional.

Vale ressaltar, ainda, que o MEC, juntamente com a Coordenação das Comissões de Especialistas de Ensino e Comissão de Especialistas de Ensino de Administração (BRASIL, 2006), elaborou o manual *Padrões de Qualidade para Cursos de Graduação em Administração*, orientando gestores, docentes, técnicos administrativos, alunos e comunidade quanto aos requisitos dos indicadores e padrões de qualidade de gestão e do sistema de ensino de Administração no país.

Para compreendermos o contexto atual, no qual a Administração e suas novas tendências estão inseridas, precisamos, primeiramente, entender seu significado. Para isto, buscaremos as contribuições da Administração para a formação do Administrador em seus fundamentos. A palavra *administração* se origina do latim *ad* (direção, tendência para) e *minister* (subordinação, obediência) e significa alcançar resultados e atingir objetivos, através de uma ação cooperativa voltada para a execução de determinada(s) tarefa(s), trazendo benefícios para a sociedade (CHIAVENATO, 2000).

A Administração sofreu muita influência dos diferentes enfoques teóricos surgidos ao longo do tempo. A Escola Tradicional define a Administração como um processo de realização de coisas por meio das pessoas. A Escola Empírica a define como o resultado das observações de experiências e das práticas diárias. Para a Escola de Relações Humanas, é o estudo das relações entre as pessoas. Segundo a Escola do Sistema Social, como o próprio nome já diz, a Administração é considerada um sistema social, ou seja, um sistema de relações culturais entre grupos sociais. Na mesma linha, a Escola da Teoria das Decisões defende que a Administração não é outra coisa senão um processo de tomada de decisões. E,

por fim, a Escola Matemática a define simplesmente como um sistema de modelos matemáticos (CHIAVENATO, 2000; SILVA, 2003).

Para Maximiano (2002), algumas teorias buscam oferecer soluções universais para todos os problemas ou situações, porém a Teoria Situacional defende que não há uma forma melhor de administrar; a solução vai depender de cada situação organizacional, seu ambiente, sua tecnologia e diversos outros fatores.

Ainda para Chiavenato (2000), a Administração pode ser entendida como um conjunto a ser integrado por pessoas em suas organizações, compreendendo a eficácia de trabalho em conjunto para uma administração comum, a fim de alcançar objetivos. Seu papel, portanto, "[...] é tornar produtivos os valores, aspirações e tradições dos indivíduos, organizações, comunidades e sociedade com vistas a um propósito produtivo." (CHIAVENATO, 2000, p.1). Em uma perspectiva tecnicista, o autor defende: "[...] a Administração é imprescindível para a existência, sobrevivência e sucesso das organizações." Newman (1991 apud SILVA, 2003, p. 25) defende que a "[...] Administração consiste em orientar, dirigir e controlar os esforços de um grupo de indivíduos para um objetivo comum." Sob a mesma perspectiva, Maximiano (2002, p.26) a define como o "[...] processo de tomar e colocar em prática, decisões sobre objetivos e utilização de recursos." A Administração é entendida por Koontz, citado por Silva (2003), e por Certo e Kreitner, citados por Chiavenato (1999), como o processo ou a arte de realizar coisas com e através de outras pessoas (em grupos formalmente organizados) para alcançar eficientemente objetivos organizacionais. Segundo Chiavenato (1999, p. 5), Koontz e O'Donnell (1974) afirmam que a Administração "[...] é o estabelecimento de um ambiente eficaz para as pessoas trabalharem em grupos organizacionais formais." A Administração é vista, ainda, por Stoner e Freeman (1994) e Chiavenato (1999) como um processo de planejamento, organização, liderança e controle dos esforços e/ou ações realizados pelos membros de uma organização para alcance dos objetivos comuns previamente estabelecidos.

Assim, verificamos que as correntes de pensamento e os autores definem a Administração de diversas formas. As novas abordagens, porém, não mais enfatizam os processos, passando a adotar uma visão mais integral, em que as pessoas assumem um papel preponderante para a sobrevivência e o sucesso das organizações. Logo, entendemos que a Administração provoca reflexos em qualquer ramo da atividade humana, sendo, portanto, um processo que procura assegurar a eficácia e a eficiência das organizações. Cabe ressaltar que o termo "eficácia" é apresentado aqui como a capacidade de realizar objetivos e o termo "eficiência" como a capacidade de utilizar os recursos produtiva ou racionalmente, sendo recomendável a busca da justa medida entre as duas, a qual devemos chamar de "efetividade".

EXERCÍCIO DA PROFISSÃO DE ADMINISTRADOR NO BRASIL

Não se sabe precisar, exatamente, quando a profissão de Administrador começou a ser exercida no Brasil. Alguns autores acreditam que, a partir da década de 1940, começou a ganhar contornos mais evidentes, com a crescente demanda por mão-de-obra qualificada e, conseqüentemente, a profissionalização do ensino superior em Administração (MARTINS, 1989).

A partir daí, o profissional Administrador passou a contar com um vasto campo de trabalho. Com isso, foram criados organismos controladores do exercício dessa profissão, como o Conselho Federal de Administração (CFA) e os Conselhos Regionais de Administração (CRAs). Para Martins (1989), a função desses organismos era fiscalizar o desempenho da profissão e expedir as carteiras profissionais, que também serviam como

carteira de identidade em todo o território nacional, passando a exercer forte controle sobre o exercício da profissão. A partir da atuação desses órgãos, somente poderia exercer a profissão de administrador o profissional devidamente registrado no CRA de sua região de atuação. A falta de registro tornava ilegal e passível de punição o exercício da profissão.

Devemos lembrar que o exercício profissional e seus resultados se configuram de modos diversos, conforme as instituições de trabalho e as condições de emprego. Para Pimenta e Anastasiou (2002), o exercício profissional é construído com base no significado social da profissão e na revisão das tradições, bem como nas práticas culturalmente consagradas, cuja identidade é construída através do confronto entre as teorias aprendidas e as práticas existentes e construídas. Neste ínterim, cabe refletir a profissão e o papel dos organismos que a legitimam, não apenas numa perspectiva legalista e cartorial, mas sob a égide de um espectro vasto da práxis de planejar, organizar, dirigir e controlar.

No contexto organizacional contemporâneo, repleto de mudanças repentinas e inovações contínuas, exige-se do administrador um pensamento sistêmico, flexível e integral onde "É preciso substituir o pensamento que isola e separa, por um pensamento que distingue e une. É preciso substituir o pensamento disjuntivo e redutor por um pensamento complexo, no sentido originário do termo *complexus*: o que é tecido junto". (MORIN, 2001, p.89).

Dentre os fatores que mais impactam o cenário atual da atuação do Administrador, destacam-se a globalização e a tecnologia. A primeira, porque estabelece um dualismo entre a diversidade cultural e a pressão para a construção da hegemonia econômica. A última, porque invade o campo de trabalho e exige do profissional Administrador maior articulação entre o conhecimento, a cultura, a arte e o papel da educação em sua formação. Esta, por sua vez exige o rompimento com o tecnicismo e o estabelecimento do aprendizado, através do conhecimento como fonte de melhorias sociais, além de incluir temas emergentes como ética, ecologia, responsabilidade social e meio ambiente. Neste sentido, o Administrador tem enfrentado um grande desafio: romper com a racionalidade técnica de sua formação e assumir o papel de agente social perante as organizações e a sociedade. Diante de tal quadro, fica evidente a perplexidade de empresas e universidades pelo descompasso total, entre o produto destas e as necessidades daquelas, na formação do profissional de Administração (MEISTER, 1997).

Vale ressaltar que o exercício da profissão de Administrador está balizado por princípios morais e éticos contemplados no Código de Ética Profissional do Administrador (CEPA). Neste momento, faz-se necessário contemplar a Responsabilidade Técnica do Administrador (RTA) e a importância de seus atos dentro das organizações, visando a defesa da sociedade, sua valorização profissional e a consciência da responsabilidade ética, administrativa, civil e penal a que está sujeito.

Como Responsável Técnico, o Administrador deve ser detentor de conhecimento técnico-científico em determinada área profissional, habilitado na forma da legislação vigente, e responde pela qualidade dos serviços prestados à sociedade pela organização sob sua responsabilidade. Assim, o Administrador deve estar apto a trabalhar em qualquer tipo de organização, aplicando as técnicas de Administração em benefício da sociedade, podendo atuar em diversas áreas. São considerados campos de atuação do Administrador: Administração Financeira, Administração de Material, Administração Mercadológica/*Marketing*, Administração da Produção, Administração e Seleção de Pessoal/Recursos Humanos/Relações Industriais, Orçamento, Organização e Métodos e Programas de Trabalho, bem como os Campos Conexos (que precisam de um profissional Administrador ou Responsável Técnico). De acordo com Silva (1971), as IES mais respeitadas neste campo do conhecimento são as que buscam formar profissionais Administradores para as organizações do futuro e não para as atuais.

Há, porém, um outro fator sério que aumenta o desafio no âmago das discussões acerca do exercício da profissão. Enquanto ele, Administrador, não pode clinicar, construir edificações, legislar, advogar etc., outros profissionais leigos costumeiramente se arvoram a Administrar. Este fator tem sido constatado, entre outras coisas, pela grande procura de profissionais de outras áreas pelos cursos de pós-graduação em Administração, em nível de especialização, em função de a Administração ser considerada, segundo o CFA (2004), *a profissão mais versátil do mundo*. Esta procura por parte de outros profissionais pela formação contínua na área de Administração, até constituir-se-ia num fator positivo, fosse ela motivada curiosidade intelectual e flexibilidade e respeito por outras referências, para que estes, em conhecendo melhor os aspectos gerenciais, passassem a relacionar-se melhor com o próprio Administrador. Não obstante, o que se percebe é um grande ancião pelo exercício indevido de fazeres para os quais não se encontram legitimados. É bem verdade que cabe justamente ao próprio sistema formador dos futuros Administradores, garantir reserva de mercado, não por coercitividade de classe, mas por qualidade técnica reconhecida e requerida pelo mercado.

De acordo com Serva (1990), o ensino da Administração é altamente tecnicista, o que acaba provocando no profissional o distanciamento entre a teoria e a prática. Assim, percebemos que não se pode dissociar a teoria da prática, uma vez que a reprodução do conhecimento nas organizações atuais só é possível com a confrontação entre essas duas fontes. A teoria se torna limitada, engessada, não consegue abstrair a complexidade do real, e a prática se torna dependente e, portanto, não se sustenta por si só. Essa questão encerra um grande dualismo. Por um lado, existe uma pretensão em termos de conhecimentos e habilidades que um Administrador deve ter para o exercício pleno de sua profissão. Por outro lado, há uma distância muito grande entre esses conhecimentos e sua prática no dia-a-dia na organização. É necessário ressaltar que não se pretende conseguir formar um profissional "completo", com todas as competências, habilidades e conhecimentos prontos e acabados, mas norteá-lo para atender às demandas da sociedade a partir da práxis.

Nesse novo cenário, a interdisciplinaridade ganha espaço considerável, provocando a substituição da especialização pela generalização. Segundo Torquato (1991), um generalista é capaz de vivenciar sentimentos de comunidade, pela pesquisa e pela busca dos anseios grupais, cristalizando pontos essenciais e priorizando situações com perspicácia, seriedade e lógica. É também um excelente avaliador de desempenhos e potenciais humanos. Para Ruiz (1996), os cursos genéricos são obrigatórios para a formação do indivíduo. Ele defende a formação generalista especializada para o profissional Administrador, não como um profissional que sabe de tudo um pouco, mas como um profissional com uma visão sistêmica, que compreende suas atitudes e as repercussões delas para a organização como um todo.

Ruiz (1996) enfatiza, ainda, a necessidade de um novo perfil do Administrador, pois o mercado de trabalho vai pedir um "cidadão do mundo", apto a responder, com pertinência, às demandas deste um mercado globalizado e altamente competitivo. Acrescentamos que é também necessário um perfil arrojado, empreendedor, capaz de correr riscos e enfrentar, na relação entre a teoria aprendida em sala de aula e a prática do exercício profissional cotidiano, onde a única certeza que temos é vivermos em um mundo repleto de incertezas. Dessa forma, entendemos que o indivíduo é "epistêmico", portanto construtor do seu próprio conhecimento e responsável por seu próprio desenvolvimento; a escola apenas o auxilia no processo de aquisição e construção de conhecimentos, capacitando-o para enfrentar os desafios que se lhes apresenta. Aproveitá-los de forma adequada é uma questão de escolha individual.

ESTÁGIO COMO PARTE INTEGRANTE DO CURSO SUPERIOR: IMPLICAÇÕES PARA A FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR E DESAFIOS PARA AS ESCOLAS DE ADMINISTRAÇÃO

De acordo com a LDB (BRASIL, 2005d, p.1) a educação tem por finalidade o "[...] pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho." Por isso, não podemos deixar de considerar a valorização da experiência extra-escolar e a vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais como princípios norteadores da educação.

O estágio em Administração é fundamentado, basicamente, na Lei nº. 6.494/77 (BRASIL, 2005c) e no Decreto nº. 87.497/82 (BRASIL, 2005b). Conforme o artigo 2º da referida lei, o estágio "[...] poderá assumir a forma de atividade de extensão, mediante a participação do estudante em empreendimentos ou projetos de interesse social" (BRASIL, 2005c, p.1). Para tanto, o aluno deve estar regularmente matriculado e freqüentando efetivamente o curso, vinculado a uma estrutura de ensino público e/ou particular. De acordo com o decreto, o estágio curricular é um procedimento didático-pedagógico que colabora com o processo educativo do aluno.

Bianchi (2002, p.15) conceitua o estágio como "[...] um período de estudos práticos para aprendizagem e experiência e envolve, ainda, supervisão, revisão, correção e exame cuidadoso." Para Guimarães (1999, p.34): "O estágio é a oportunidade que se oferece a um aprendiz para que ele possa aplicar os conhecimentos teóricos, transformando-os em práticos e, assim, aprender, vivenciando o conhecimento." Luz (1999, p.14) afirma que o estágio "[...] é a permanência do estudante na empresa, com o objetivo de tomar os primeiros contatos com o ambiente de trabalho, complementando a sua formação profissional."

Para Rabello (1973), ao ingressar cedo no mercado de trabalho, o indivíduo pode testar suas aptidões, tendências e inclinações. Pode ainda se dar conta de suas reais possibilidades (pretensões e objetivos), cujo processo de descoberta só pode ser alcançado com a vida prática. Roesch (1999, p.26) ressalta que alguns observadores, não só no Brasil, consideram que "[...] o estágio – assim como qualquer experiência de trabalho – é válido porque, mesmo que não seja na área profissional do aluno, ensina-lhe como se relacionar com colegas e supervisores, ou mesmo clientes e como funciona uma organização." Luz (1999, p.15) contesta esta concepção, ao afirmar que o estagiário é o aluno que está regularmente matriculado e freqüenta curso superior em instituição pública ou particular, cujo ensino esteja voltado para o desenvolvimento de atividades relacionadas a sua área de formação profissional. Tal contestação é também contemplada pela legislação, ao afirmar que o estágio somente poderá ocorrer em instituições que possam proporcionar experiência prática na linha de formação do indivíduo. Assim, entendemos que a formação do Administrador exige que o aluno associe os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula à prática no trabalho de campo, integrando teoria e prática, consolidando os conhecimentos, as habilidades e as atitudes indispensáveis à formação de sua competência profissional. Acreditamos ainda que a situação ideal é aquela em que o aluno possa estagiar em sua área de formação (Administração) e, efetivamente, vivencie a realidade organizacional.

Nessa perspectiva, os estágios são entendidos como parte da formação profissional e resultado do trabalho prático na vida acadêmica; e como processos de formação contínua e complementar do campo do conhecimento, que servem de "ponte" entre a formação do indivíduo e a educação continuada. Esta continuidade deve levar ao desenvolvimento profissional, através da incorporação de valores (ética) e comportamentos (moral). São espaços privilegiados de contato direto do estudante com o cotidiano organizacional, ou seja, espaços, por excelência, da articulação de conteúdos aprendidos com a prática laboral.

Cabe ressaltar que os estágios acadêmicos, segundo Luz (1999) podem ser divididos em: curriculares e extracurriculares. O estágio curricular, também chamado de estágio supervisionado, possui caráter obrigatório, profissionalizante, e é parte integrante da estrutura curricular do curso. Os estágios extracurriculares, ou voluntários, não são obrigatórios, não fazem parte da estrutura curricular dos cursos e, geralmente, assumem um caráter de extensão, uma vez que são realizados por acadêmicos que vão além das exigências dos estágios curriculares, através da participação em projetos sociais, humanísticos e de voluntariado, com a realização de atividades que complementam sua formação acadêmica e possibilitam melhor aproveitamento de suas potencialidades. Conforme as DCNs do curso de graduação em Administração, o "[...] Estágio Curricular Supervisionado é componente direcionado à consolidação dos desempenhos profissionais desejados inerentes ao perfil do formando [...]" (BRASIL, 2005e, p.3). Consoante a legislação, o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza entre o aluno estagiário e a organização cedente.

O processo de realização do estágio envolve, basicamente, três elementos, que formam a chamada *tríade de sucesso*: a empresa cedente de estágio, a IES e o acadêmico (estagiário). A empresa cedente é representada pelo Supervisor de Estágio, que é responsável por atividades como: orientação e acompanhamento direto do desenvolvimento das atividades dos estagiários nos campos de atuação; auxílio na orientação, planejamento, avaliação e execução das atividades; comunicação junto ao Coordenador de Estágio na IES; e elaboração de parecer fundamentado sobre as atividades desenvolvidas pelo estagiário. Cabe ressaltar que a empresa cedente também deve efetuar o acompanhamento do estágio, através de seu departamento de recursos humanos, solicitando do estagiário que informe sobre os acontecimentos no desenvolvimento de suas atividades, suas impressões e eventuais problemas. A IES, representada pelo Coordenador de Estágio ou, na ausência deste, pelo Coordenador do Curso de Administração, ou ainda pelo Professor das disciplinas de Estágio, possui algumas atribuições, como: coordenar e acompanhar o desenvolvimento e a avaliação das atividades de estágio; manter contato com o Supervisor de Estágio da organização cedente; estabelecer normas e prazos para a realização dos estágios; avaliar toda a documentação recebida (relatórios da empresa e do aluno), bem como encaminhar as notas dos acadêmicos para a Coordenação do Curso. Cabe aos estagiários: assumir responsabilidades e compromissos previamente combinados com o Supervisor de Estágio na organização; partilhar seus conhecimentos e habilidades; comunicar sempre ao Coordenador de Estágio da IES os eventuais problemas ocorridos no processo de realização de estágio; e apresentar ao Coordenador toda a documentação necessária para a efetivação e comprovação das atividades de estágio (ROESCH, 1999).

Vale destacar que a Lei nº. 6.494/77 (BRASIL, 2005c) e o Decreto nº. 87.497/82 (BRASIL, 2005b) se referem ao estágio curricular, sem, contudo, determinar quando deve ser realizado. Logo, o estágio deve ser contemplado no projeto pedagógico do curso de Administração de cada IES.

Como vimos, os estágios extracurriculares (voluntários) não são obrigatórios, logo não participam efetivamente da estrutura curricular dos cursos de Administração. Assumem, geralmente, um caráter de extensão, através de participações em projetos sociais, humanísticos e de voluntariado, com a realização de atividades complementares à formação

acadêmica, e deveriam revelar atitudes alinhadas com a visão prática das organizações, através do exercício da proatividade, da cidadania e da responsabilidade social. Podem ainda ultrapassar os limites das atividades de extensão, seja na forma de Empresa Júnior ou nas Simulações Empresariais ou Jogos de Empresas.

Segundo Salerno (2002), o trabalho é o princípio fundamental de todo ser social. Trabalho, estágio e ética, juntos, formam o chamado trinômio para o desenvolvimento de uma *sociedade livre, justa e solidária*. Para Demo (1996), não se pode distanciar a experiência prática do conhecimento teórico, cuja competência significa teorizar práticas e praticar teorias. De acordo com Pimenta e Anastasiou (2002), a identidade profissional se origina nas oportunidades acadêmicas de *ensaio da profissão*, no convívio com profissionais da área, nos estudos sistemáticos e nas relações entre a teoria e a prática aprendidas e efetivadas nas salas de aula e nos processos de realização de estágio.

Conforme pesquisa realizada na uma Instituição de Ensino Superior "X", em 2005, com o objetivo de analisar o papel exercido pelos estágios acadêmicos na formação do Administrador, constatamos que a atual situação com a qual nos defrontamos é de profundo desajuste entre o mundo acadêmico e o mundo do trabalho, pelo enfraquecimento deste – o estágio – que deveria se o elo maior entre um e outro. A oferta de mão-de-obra maior que a demanda gera o barateamento da mão-de-obra e a limitação dos campos de trabalho, a exploração do trabalhador e o conseqüente aumento da oferta de estágios,aí desvirtuados como forma errônea de aplicação de Recursos Humanos. Ou seja, é notável a utilização de mão-de-obra barata e qualificada para a realização de rotinas administrativas.

Verificamos ainda que o mundo do trabalho tem buscado, cada vez mais, profissionais com competências técnicas e habilidades comportamentais para sobreviver à competitividade e às incertezas organizacionais. Porém, as IES não têm se mostrado adequadamente preparadas para capacitar seus alunos com tais habilidades, estando, muitas vezes, orientadas unicamente para a qualidade no "repasse" dos conteúdos curriculares. São freqüentes os relatos de alunos sobre o distanciamento entre a teoria transmitida pelos cursos e a realidade, revelando uma percepção de distanciamento do que se ensina nas salas de aula para o que se pratica nas organizações. A principal queixa se refere ao fato de que as empresas aproveitam os estagiários para exercerem unicamente atividades repetitivas, sem lhes oportunizar aprender um trabalho ligado à profissão ou mesmo conhecer o funcionamento real da organização.

Este cenário vai de encontro, por exemplo, a afirma cão de que os estágios, sejam curriculares ou extracurriculares, devem propiciar ao aluno, entre outras capacitações, a oportunidade de testar seus conhecimentos e pôr em prática suas competências e habilidades (ALMEIDA, 2005). Para tal, seria necessário um dialogo intenso entre empresas e universidades, que levasse a compreensão do estagiário como sujeito da sua práxis, acadêmica e profissional, alem do entendimento da política de estágios como algo a ser guindado ao cerne da estratégia empresarial ou projeto institucional acadêmico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações ocorridas no mundo atual têm impingido mudanças cada vez mais rápidas nas relações de trabalho e na sociedade como um todo. As organizações e as pessoas que nelas trabalham devem, não apenas se adequar a esta nova realidade por uma questão de sobrevivência, mas recriá-la constantemente, com vistas a uma evolução abreviada. Mister se faz diminuir o grande hiato existente entre o mercado de trabalho e o produto das escolas.

Diante deste cenário, onde fica claríssimo o esgotamento dos modelos organizacionais e acadêmicos vigentes, modelos estes, ainda atuando sob a égide de fatores de produção tradicionais como terra e capital e pouco preparados para uma economia baseada não apenas na informação, enquanto matéria-prima de um novo fazer, mas sobretudo em modelos progressistas de aprendizagem centrados na relação dialética entre sujeitos epistêmicos e o objeto a conhecer. O profissional deve possuir capacidade para o exercício de múltiplas tarefas, de adaptação à aceleração nos processos de mudanças sociais e de empreender (no sentido de empregabilidade). É o que conhecemos, nas novas formas de organização do trabalho, como formação transdisciplinar do ser humano, através de maior integração entre suas competências individuais (para resolver situações não previstas) e o trabalho, bem como maior autonomia intelectual e ética.

Nesse contexto, não é mais possível falar em profissionais especialistas, mas em profissionais generalistas ou "especialistas em generalidades", que conheçam a empresa como um todo, com uma visão sistêmica e empreendedora. Assim, os estágios em Administração devem estar voltados não para áreas específicas, reificantes e repetitivas, mas para a gestão organizacional, possibilitando ao acadêmico uma visão da administração de uma empresa em sua totalidade. A ação do administrador ganha uma conotação inédita com foco absoluto na **liderança formadora,** para que organismos e organizações mantenham-se vivos num cenário econômico baseado no conhecimento e inovação pela Gestão da Aprendizagem. A este cenário ousaremos aqui conceituar de **eco-epistemologia** e assim fazemos por compreendermos a indissociabilidade das dimensões econômica e epistemológica, pelos que se proponham analisar doravante, o processo de formação de gestores e a gestão dos espaços organizacionais, todos eles, sem exceção, eminentemente formadores por imposição do novo quadro evolutivo global. Recomendamos, no entanto, que a percepção dos sujeitos a partir de suas próprias referencias seja considerada, num cenário onde "**eco"** denota ambiente, interior e sustentabilidade.

Acreditamos que o novo perfil do Administrador deve estar voltado para o constante aprendizado. Além de uma formação técnico-científica, ele deve possuir uma boa formação humanística, interdisciplinar e empreendedora, para levar toda a sua "bagagem" de conhecimento para as organizações, agindo sob a égide de princípios éticos, responsabilidade e competência, de forma proativa, em um processo de aperfeiçoamento contínuo. Assim, a tarefa do Administrador moderno é criar condições para que as organizações se transformem em instituições sociais, criadoras e transformadoras de conhecimento

Visualizamos, então, a importância do domínio dos conteúdos teóricos que regem a prática do trabalho. A teoria, por ser parcial, não alcança a complexidade do real, mas a prática, por si só, não se sustenta. Ela somente se faz conhecimento, efetivo e transformador, quando apropriada com base na percepção exclusiva do sujeito, ou seja, a construção do conhecimento somente é possível através da confrontação da teoria com a prática que, por sua vez, só é aprendida através do trabalho significativo. Assim, consideramos a teoria limitada e a prática dependente. Por isso, é indispensável a articulação entre as duas, para que o mundo acadêmico possa se aproximar da realidade social e vice-versa, através da realização do estágio.

Através do estágio, a construção do conhecimento deve ser estimulada no aluno e mediada pelo facilitador, que tem papel fundamental no estímulo à aprendizagem, dada a crescente complexidade tecnológica no setor produtivo que traz maiores riscos, desafios e oportunidades organizacionais. Esta situação deve propiciar melhor preparação e qualificação dos colaboradores, pois, se não há problemas ou riscos, os funcionários não se preparam para resolvê-los ou enfrentá-los. Em razão disto, as empresas têm estabelecido, para os estudantes que se candidatam a oportunidades de trabalho, critérios cada vez mais rigorosos, em processos de seleção sempre mais competitivos. O perfil do candidato tem sido analisado

desde seu desempenho escolar, passando pelo domínio de idiomas, informática e cursos diversos, até seu padrão de comportamento.

Além disso, faz-se necessária a existência da produção de conhecimento comprometida com os grandes desafios da realidade social e com os interesses e demandas da sociedade, através de uma prática interdisciplinar democrática e participativa, cuja compreensão do conhecimento (teoria) aparece como uma ferramenta de trabalho fundamental para uma intervenção qualificada e ética na realidade social. A intervenção ética, nessa perspectiva, está relacionada à formação de uma postura cidadã do ser humano que está vivenciando o mundo do trabalho. Nesta vivência, são cobradas atitudes, competências e habilidades sintonizadas com o perfil do profissional que se pretende formar e com os princípios e diretrizes que regem a profissão e o curso acadêmico. As exigências passam, então, do saber "como" fazer para o "porque" fazer.

Independente de sua tipologia e taxonomia, os estágios – se, e somente se, bem conduzidos - trazem benefícios para os estagiários, para as IES e para as organizações cedentes. Para o acadêmico, o estágio aparece como um agente motivador de seus estudos, pois possibilita aplicar, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos no curso; maior assimilação, através da articulação das disciplinas curriculares; abrandar os impactos causados pela mudança da vida estudantil para a realidade da vida profissional; adquirir atitudes proativas; estimular o senso crítico e a criatividade; perceber as deficiências no exercício da profissão e buscar o aprimoramento, o conhecimento sistêmico da organização, maior aprofundamento em sua área de interesse; testar sua habilidade de negociação; avaliar o campo de trabalho; enfrentar problemas reais e experimentar soluções com responsabilidade limitada; sugerir mudanças organizacionais e a melhoria das relações humanas. Para as IES's, o estágio cria oportunidades no que diz respeito à divulgação da qualidade de ensino da instituição, ao aperfeiçoamento dos conteúdos das disciplinas e à complementação didática dos conteúdos curriculares. Para a empresa cedente de estágio, algumas vantagens são evidentes, como: economia financeira conseguida em função da inexistência de encargos sociais e trabalhistas; responsabilidade social com a inserção do estudante no mundo do trabalho; formação do profissional de acordo com seus princípios e valores; a possibilidade de descoberta de novos talentos para atuação futura na empresa; assimilação de avanços tecnológicos; e redução de investimentos, para renovação ou ampliação dos quadros funcionais, com recrutamento, seleção e treinamento, através de sistema baseado na contratação de recém-formados.

Dessa forma, entendemos que o estágio acadêmico, seja curricular ou extracurricular, quando realizado da forma correta, aparece como um elemento que beneficia a aprendizagem, a melhoria do ensino e o desenvolvimento profissional do ser humano, bem como de toda a sociedade. Ao falarmos de sua realização de forma correta, referimo-nos ao estágio que propicia ao aluno aplicar seus conhecimentos na prática, desenvolvendo suas habilidades e competências profissionais, sem prejudicar sua vida acadêmica, ou seja, o estágio que coloca *o aluno certo, no lugar certo, no momento certo*, agregando valor à empresa, através dos conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, e contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais, bem como para sua formação e desenvolvimento profissional.

Nesse contexto, o estágio como disciplina curricular e instrumento de complementação extracurricular, constitui um grande desafio, no sentido de fazer com que o aluno compreenda a importância da prática profissional em seu processo de formação, na mudança de sua mentalidade e, em conseqüência, de suas atitudes e habilidades. É necessário fazer com que o acadêmico acredite em seu potencial, em seu próprio talento, em sua capacidade de oferecer melhorias à comunidade, trabalhando de forma consciente, defendendo suas idéias e seus pontos de vista. Dessa forma, é possível acreditar no estágio como um processo em que todos saiam ganhando: IES, alunos, empresas e comunidade.

Diante do exposto, acreditamos no potencial dos estagiários junto às organizações e na importância da atividade prática como instrumento complementar e indispensável a todo e qualquer processo de aprendizagem teórica, voltada para o desenvolvimento humano e profissional do indivíduo, conduzindo assim ao burilar dialético de uma nova práxis.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L.R. de. *O papel dos estágios acadêmicos na formação profissional do Administrador*: estudo de caso na Instituição de Ensino Superior "X". 2005. 139f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa, Fundação Visconde de Cairu, Salvador, 2005.

BARROS, A. de J.P. de. *Projeto de pesquisa*: propostas metodológicas. Petrópolis, RJ: Vozes, 1990.

BIANCHI, A. C. de M. et al. *Manual de orientação*: Estágio Supervisionado. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2002.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. – Brasília (DF). Disponível em: <http://www.senado.gov.br/sf/legislacao/const/>. Acesso em: 09 jan. 2005a.

_____. *Decreto nº. 87.497, de 18 de agosto de 1982*. Regulamenta a Lei nº. 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/sf/legislacao>. Acesso em: 20 jan. 2005b.

_____. *Lei nº. 6.494, de 07 de dezembro de 1977*. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/sf/legislacao>. Acesso em: 20 jan. 2005c.

_____. *Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 09 jan. 2005d.

_____. Ministério da Educação. CNE/CES. *Resolução Nº 4, de 13 de julho de 2005.* Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. – Brasília, DF. Disponível em: <http://www.cfa.org.be/download/Res_2005_n04.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2005e.

_____. Ministério da Educação e do Desporto. Secretaria de Educação Superior. Coordenação das Comissões de Especialistas de Ensino. Comissão de Especialistas de Ensino de Administração (CEEAD). *Padrões de Qualidade para Cursos de Graduação em Administração*. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/ad_padrao.pdf> Acesso em 3 jan. 2006.

CFA – Conselho Federal de Administração. Perfil do Administrador. *Revista Brasileira de Administração*, Brasília, Ano XIV, n.44, p. 39-45, mar. 2004.

CHIAVENATO, I. *Administração nos novos tempos*. São Paulo: Campus, 1999.

_____. *Introdução à Teoria Geral da Administração*. ed. compacta. 2. ed. rev. e atualizada. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

COLOSSI, N. *Educação Superior em Administração* – uma concepção substantiva. 2000. Disponível em: <http://www.cse.efsc.br/~cad/revista.php3>. Acesso em: 23 out. 2003.

DELORS, J. (Coord.). Educação: um tesouro a descobrir. [Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI]. – São Paulo: Cortez; Brasília, DF: MEC: UNESCO, 1998. Disponível em:<http://educalara.vilabol.uol.com.br/pilares.htm>.
Acesso em: 23 fev. 2005.

DEMO, P. *Pesquisa e construção de conhecimento*: metodologia científica no caminho de Habermas. 2. ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1996.

FERNANDES, A. *Administração inteligente*: novos caminhos para as organizações do século XXI. São Paulo: Futura, 2001. Citado por TACHIZAWA, Takeshy; ANDRADE, Rui Otávio B. de. *Gestão de Instituições de Ensino*. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2002.

GUIMARÃES, I.L. *Manual de estágio e as carreiras profissionais*. Piracicaba, SP: CN Editoria, 1999.

KOONTZ, H.; O'DONNELL, C. *Princípios de Administração.* São Paulo: Pioneira, 1974. Citado por CHIAVENATO, I. *Administração nos novos tempos*. São Paulo: Campus, 1999.

LUZ, R. *Programas de estágio e de trainee*: como montar e implantar. São Paulo: LTr, 1999.

MARTINS, C.B. Surgimento e expansão dos cursos de administração no Brasil (1952-1983). *Revista Ciência e Cultura*, São Paulo, v.41, n.7, p. 663-676, jul. 1989.

MAXIMIANO, A.C.A. *Teoria Geral da Administração*: da revolução urbana à revolução digital. 3. ed. rev. e atualizada. São Paulo: Atlas, 2002.

MEIRIEU, P. *Aprender... sim, mas como?* 7. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.

MEISTER, Jeanne C. *Educação Corporativa*. – São Paulo: Makron Books, 1997

NEWMAN, W.H. *Ação Administrativa.* 4. ed. São Paulo: Atlas, 1991. Citado por SILVA, A.T. da. *Administração básica*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORIN, Edgar. *A cabeça bem-feita*: repensar a reforma, reformar o pensamento; tradução Eloá Jacobina. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001-.

PIMENTA, S.G.; ANASTASIOU, L. das G.C. *Docência no Ensino Superior*. São Paulo: Cortez, 2002. (Coleção Docência em Formação – vol.I).

RABELLO, O. *Universidade e trabalho*: perspectivas. Campinas: Unicamp/Inep, 1973.

ROESCH, S.M.A. *Projetos de estágio e pesquisa em Administração*: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RUIZ, S. Tendências revelam perfil das profissões no futuro. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 20 maio 1996.

SALERNO, M.S. *Organização da produção e do trabalho*: da organização capitalista tradicional às possibilidades inovadoras de gestão democrática das cooperativas de produção. São Paulo: ADS, 2002.

SERVA, M. Contribuições para uma teoria organizacional brasileira. *RAP - Revista Brasileira de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v.24, n. 2, p. 10-21, fev./abr. 1990.

SILVA, A.T. da. *Administração básica*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

SILVA, G. de S. Administração de empresas e desenvolvimento. *Revista de Administração de Empresas*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, p.5-20, jul./set. 1971.

SOUZA, P.N.P. *História do Ensino Superior*. 2002. Disponível em: <http://www .universidadebrasil.net/matéria.jsp> Acesso em: 02 ago. 2003.

STONER, J.A.F.; FREEMAN, R.E. *Administração*. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1994.

TACHIZAWA, T.; ANDRADE, R.O.B. de. *Gestão de Instituições de Ensino*. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2002.

TEIXEIRA, A. *Universidades Corporativas X Educação Corporativa*: o desenvolvimento do aprendizado contínuo. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

TEODORO, A.; VASCONCELOS, M.L.M.C. *Ensinar e aprender no Ensino Superior*: por uma epistemologia da curiosidade na formação universitária. São Paulo: Mackenzie/Cortez, 2003.

TORQUATO, G. *Cultura, poder, comunicação e imagem* – fundamentos da nova imagem. São Paulo: Pioneira, 1991.