

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO (EA)
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS (DCA)**

Karine da Cunha Breda

**CRITÉRIOS SEGUIDOS PELOS ALUNOS DA ESCOLA DE
ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
DO SUL NA ESCOLHA DE UM ESTÁGIO PROFISSIONAL**

**Porto Alegre
2006**

Karine da Cunha Breda

**CRITÉRIOS SEGUIDOS PELOS ALUNOS DA ESCOLA DE
ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
DO SUL NA ESCOLHA DE UM ESTÁGIO PROFISSIONAL**

**Trabalho de conclusão de Curso de Graduação
apresentado ao Departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Administração.**

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Elaine Di Diego Antunes

Porto Alegre

2006

Karine da Cunha Breda

**CRITÉRIOS SEGUIDOS PELOS ALUNOS DA ESCOLA DE
ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE
DO SUL NA ESCOLHA DE UM ESTÁGIO PROFISSIONAL**

**Trabalho de conclusão de Curso de Graduação
apresentado ao Departamento de Ciências
Administrativas da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Administração.**

Conceito Final:

Aprovado em de de

BANCA EXAMINADORA:

Prof (a) – Universidade Federal do Rio
Grande do Sul

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Elaine Di Diego Antunes – Universidade Federal do Rio
Grande do Sul

DEDICATÓRIA

Dedico este estudo aos meus pais por serem símbolos de persistência e de trabalho, além de não terem medido os seus esforços para proporcionarem êxito em minha formação pessoal e profissional.

AGRADECIMENTOS

Em um primeiro momento, agradeço a Deus por ter me proporcionado saúde, sabedoria e força para alcançar os meus objetivos de vida.

Agradeço à minha família pelo amor, carinho e dedicação que ininterruptamente me ofereceram durante a vida. Em especial a minha Mãe, que sempre me incentivou nos meus objetivos, buscando serenidade para enfrentar os mais diversos obstáculos que surgiram durante essa caminhada. Ao meu Pai, por estar sucessivamente presente em meu dia-a-dia, com os seus infindáveis conselhos e ao meu irmão Eduardo, pela paciência e auxílio permanente nas dúvidas de informática.

Agradeço aos meus amigos, pela compreensão nos momentos em que precisei estar ausente para a realização deste estudo. Além das confortantes demonstrações de carinho, proporcionadas durante a realização do mesmo.

A professora Dr^a. Elaine Di Diego Antunes, orientadora, dedico minha gratidão por toda a paciência e apoio em meu trabalho, pela orientação da melhor estrutura e dos métodos mais adequados para a realização do mesmo, bem como pela sua dedicação com a minha pessoa.

Por fim, agradeço a participação e colaboração de todos os colegas de graduação que se prontificaram em realizar a pesquisa, visto que suas participações foram fundamentais para que este estudo alcançasse os objetivos propostos.

RESUMO

O estudo possui o objetivo de identificar e descrever os principais critérios adotados pelos alunos da graduação da Escola de Administração (EA), durante a escolha de um estágio. Este trabalho visa proporcionar aos alunos e professores da Instituição, bem como para as organizações e demais interessados no tema um conhecimento exploratório, que futuramente possa auxiliar na aprimoração dos programas de estágios. A revisão da literatura aborda o conceito de estágio profissional, as fases e escolhas da carreira, bem como a motivação evidenciada através da hierarquia das necessidades. A pesquisa é delineada por ser um levantamento de dados (*Survey*), com a utilização do método quantitativo e do qualitativo (análise de conteúdo). Os dados foram coletados, em uma amostra representativa da população, através da aplicação de 302 questionários, durante os meses de setembro e outubro de 2006. Através dos resultados obtidos foi possível criar o perfil do aluno da EA/UFRGS, no que se refere aos critérios prevaletentes na escolha de um estágio profissional. Pode-se afirmar sobre este aluno que ele é jovem, mora com os seus pais e está no mínimo estagiando em alguma organização. Ele é influenciado pelo aprendizado e a filosofia de vida, além de ter sido capaz de reorganizar seguindo os seus anseios, a teoria da hierarquia das necessidades. Ainda assim este aluno demonstra saber o que deseja para o seu presente e indiretamente para o seu futuro profissional, estando ciente das conseqüências de suas escolhas profissionais, visto que centraliza em si, a tomada de decisão sobre as mesmas.

Palavras-chave: estágio profissional; carreira; motivação.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|---------|---|
| COMGRAD | Comissão de graduação |
| EA | Escola de Administração |
| FREQ. | Freqüência |
| NSI | Núcleo setorial de informática |
| QT.CIT. | Quantidade de citação |
| UFRGS | Universidade Federal do Rio Grande do Sul |

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 11 |
| 2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA | 14 |
| 3 OBJETIVOS | 17 |
| 3.1 OBJETIVO GERAL | 17 |
| 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 17 |
| 4 JUSTIFICATIVA | 18 |
| 5 REVISÃO DA LITERATURA | 20 |
| 5.1 ESTÁGIO PROFISSIONAL | 20 |
| 5.1.1 Conceito de estágio profissional | 22 |
| 5.2 CARREIRA PROFISSIONAL | 23 |
| 5.2.1 Conceito de carreira | 25 |
| 5.2.2 Escolhas de carreiras | 26 |
| 5.2.2.1 Fatores influenciadores e propulsores da carreira | 28 |
| 5.2.3 Fases da carreira | 31 |
| 5.3 MOTIVAÇÃO: CONCEITO E MITO..... | 35 |
| 5.3.1 Determinantes do comportamento do indivíduo | 38 |
| 5.3.2 Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas | 41 |
| 6 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO | 44 |
| 6.1 UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL..... | 44 |
| 6.1.1 Histórico | 44 |
| 6.1.2 Missão | 46 |

| | |
|--|-----------|
| 6.1.3 Princípios e valores..... | 46 |
| 6.1.4 Estrutura | 47 |
| 6.2 ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO – UFRGS..... | 48 |
| 6.2.1 Histórico..... | 48 |
| 6.2.2 Missão e princípios | 49 |
| 6.2.3 Objetivos | 50 |
| 6.2.4 Estrutura | 50 |
| 6.2.5 Atividades da Escola de Administração..... | 52 |
| 6.2.5.1 Ensino | 52 |
| 6.2.5.2 Pesquisa e extensão | 53 |
| 6.3 GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS – UFRGS..... | 54 |
| 6.3.1 Histórico..... | 54 |
| 6.3.2 Missão e princípios do curso | 54 |
| 6.3.3 Objetivo geral do curso | 55 |
| 6.3.4 Dados gerais..... | 55 |
| 6.3.5 Perfil do egresso | 56 |
| 6.3.6 Condições de oferta e vocação do curso..... | 57 |
| 6.3.7 Estrutura curricular | 58 |
| 6.3.7.1 Bases da organização curricular | 58 |
| 6.3.7.2 Currículo do curso | 59 |
| 7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... | 60 |
| 7.1 MÉTODO OU DELINEAMENTO DA PESQUISA..... | 60 |
| 7.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO..... | 61 |
| 7.3 PLANO E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS..... | 62 |
| 7.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS..... | 64 |
| 7.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO | 65 |

| | |
|---|------------|
| 8 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA | 67 |
| 8.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA..... | 67 |
| 8.1.1 Gênero..... | 68 |
| 8.1.2 Idade | 69 |
| 8.1.3 Semestre | 69 |
| 8.1.4 Estado civil | 72 |
| 8.1.5 O estudante mora só ou acompanhado? | 73 |
| 8.1.6 Posição profissional no mercado de trabalho..... | 74 |
| 8.1.7 influência na escolha da profissão por ocasião do vestibular..... | 76 |
| 8.1.8 Definição de estágio profissional | 79 |
| 8.1.9 Fatores importantes para a iniciação da vida profissional (estágio)..... | 81 |
| 8.2 FATORES INFLUENCIADORES PARA A ESCOLHA DE UM ESTÁGIO..... | 84 |
| 8.3 FATORES PROPULSORES DE UMA CARREIRA..... | 88 |
| 8.4 FATORES DE SATISFAÇÃO E CONTRA-SATISFAÇÃO QUE IMPERAM NA ESCOLHA DE UM ESTÁGIO..... | 93 |
| 8.5 NECESSIDADES HUMANAS PREVALECENTES NA ESCOLHA | 95 |
| 8.5.1 Necessidade humana prevalente na aceitação de um estágio que não agregue valor a relação teoria e prática..... | 104 |
| 8.6 CRITÉRIOS NÃO CITADOS NO QUESTIONÁRIO E QUE TAMBÉM SÃO CONSIDERADOS COMO IMPORTANTES NA ESCOLHA | 107 |
| 9 CONCLUSÃO | 113 |
| REFERÊNCIAS..... | 118 |
| ANEXOS | 122 |
| ANEXO I - CARTA DE APRESENTAÇÃO DO QUESTIONÁRIO | 123 |
| ANEXO II – QUESTIONÁRIO | 124 |

1 INTRODUÇÃO

Vivemos na era da Informação, em que nos deparamos com o impacto do desenvolvimento tecnológico, com a intensa globalização da economia e com profundas transformações nas organizações. Essa nova era, que prima pelo aperfeiçoamento contínuo, proporciona uma constante evolução dos processos, dos sistemas, bem como das pessoas e suas atitudes. Propicia, pois, a cada instante de forma muito rápida e diferente, constantes mudanças. Todavia, é fundamental possuímos a ciência de que as pessoas e as organizações não nasceram juntas. No entanto, ambas precisam procurar se inter-relacionarem de forma construtiva para a sustentabilidade no que tange ao mercado de trabalho, à organização e ao próprio bem-estar físico e psicológico dos seus colaboradores.

É diante de um turbulento cenário e da existência de competições acirradas por oportunidades de experiências no mercado de trabalho, que o jovem estudante universitário se depara durante a busca de sua iniciação profissional. Em muitos casos, esta iniciação é proporcionada através da escolha de uma organização para estagiar. Cabe lembrar, que as organizações escolhem as pessoas que desejam como empregados e as pessoas buscam escolher as organizações que pretendem trabalhar e aplicar seus esforços. Portanto, trata-se (teoricamente) de uma escolha recíproca que depende de inúmeros fatores e circunstâncias.

Sendo assim, é no contexto desta problemática que o presente trabalho identifica e descreve os principais critérios seguidos pelos alunos da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) na escolha de um estágio profissional. Espera-se, que o presente estudo possa servir futuramente como um referencial teórico e prático para os alunos, a fim de auxiliá-los a (re) pensarem a sua trajetória de inserção no mercado de trabalho. Além de se tornar para as empresas especializadas em recrutamento e seleção, bem como para as demais interessadas no tema, um instrumento que demonstra o que uma amostra

representativa dos alunos da EA/UFRGS considera relevante durante a escolha de um estágio profissional. Futuramente estas empresas poderão reavaliar seus programas de estágios e incentivos oferecidos aos universitários, à luz dos resultados da pesquisa apresentada.

A instituição em que se realizou este estudo foi a Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Mais precisamente 1.328 alunos da graduação obtiveram a chance de participar desta pesquisa, no entanto apenas 302 alunos decidiram participar da mesma, fato este que caracterizou uma amostra representativa da população. A pesquisa possui caráter quantitativo e qualitativo, sendo aplicada através de um questionário com questões fechadas e abertas.

O texto desenvolvido está dividido nos seguintes capítulos: Introdução, Definição do problema, Objetivos, Justificativa, Caracterização da Instituição, Referencial teórico, Procedimentos metodológicos, Análise e Interpretação de dados, Conclusão, Referências e Anexos.

A Introdução situa o trabalho realizado, apresentando de forma geral o tema abordado. Na Definição do problema são apresentados a problemática e a questão de pesquisa. Nos Objetivos é expresso o que se espera conseguir com este estudo de forma geral e específica, procurando decompor os propósitos a serem traçados através de uma seqüência lógica. A Justificativa descreve o tipo de conhecimento que se espera obter e a finalidade que se persegue em termos de sua aplicação. Oferece como argumento o fato de que o conhecimento gerado é útil e aplicável para o contexto em que o estudo é realizado. A Caracterização da instituição inicia apresentando informações da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, logo após mostra-se um relato sobre a Escola de Administração, e por fim descreve a graduação em Administração. A Revisão da literatura apresenta uma fonte para o entendimento sobre estágio profissional, escolha e fases da carreira além de também enfatizar os seus fatores influenciadores e propulsores, bem como os aspectos motivacionais das necessidades ligadas à satisfação do indivíduo. Nos Procedimentos metodológicos são mostrados o delineamento da pesquisa, a definição da população alvo, o plano de coleta de dados e o de análise dos dados, bem como as limitações do estudo. Na Análise e Interpretação de dados são apresentados os resultados da pesquisa e suas respectivas interpretações feitas pela autora deste trabalho. Na Conclusão é apresentado o perfil do aluno de

graduação da Escola de Administração no que se refere às escolhas de estágios profissionais e algumas recomendações para a academia. Nas Referências consta o material pesquisado ao longo da realização deste trabalho, tais como livros, endereços eletrônicos, dissertação de mestrado entre outros. E por fim, nos Anexos, se encontram a carta de apresentação enviada para os participantes e o questionário utilizado na pesquisa.

2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

O cenário brasileiro, no que se refere ao mercado de trabalho, se apresenta cada vez mais acirrado e competitivo no âmbito da trajetória profissional. Diante de elevados índices de ofertas de mão-de-obra em geral qualificada e das limitadas vagas em relação à proporção de pessoas interessadas em trabalhar, o mercado de trabalho se torna mais seletivo nos critérios de escolha dos seus profissionais. Isto é, tendem as organizações a serem altamente exigentes nas experiências, qualificações e habilidades de candidatos a uma vaga de trabalho.

No intuito de facilitar a inserção de jovens no mercado de trabalho foi criada a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, que dispõe sobre estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante do 2º grau e supletivo, e dá outras providências. O estágio deve ser uma oportunidade para os estudantes aplicarem na prática os conhecimentos teóricos adquiridos durante o período de aula na universidade, a fim de torná-los capazes de atuar e se adaptar nas mais diversas situações propiciadas no dia-a-dia pelo mercado de trabalho. É imprescindível que as organizações e seus gestores não visualizem e/ou transformem o estágio em uma estratégia de obtenção de mão-de-obra barata. Diante deste contexto é que foi criada a EA/Estágios com a finalidade de auxiliar a busca de um estágio, proporcionar todo o suporte para o funcionamento do mesmo, além de fiscalizar se as tarefas oferecidas ao estagiário estariam de comum acordo com o curso. No entanto, a mesma atualmente encontra-se praticamente desativada. Tendo em vista as exposições acima, se torna imprescindível para uma universidade que este departamento retorne novamente em plena atividade.

Cabe realçar que ao mesmo tempo, que em uma extremidade do mercado existem as organizações que procuram em seus programas de estágios, na fase de seleção de pessoal, o perfil do candidato que mais lhe agrada de acordo com as políticas, cultura e valores da própria empresa; há também, na outra extremidade, o fato que os próprios candidatos a estágio também procuram essas mesmas

empresas por determinados fatores que os motivam a participar do processo seletivo.

É a partir do ponto de vista dos candidatos a estágio, que esse estudo busca identificar e descrever os critérios seguidos na escolha de um estágio profissional. Lembra-se que o comportamento motivacional do indivíduo tenderá, prioritariamente, a busca da satisfação de suas necessidades até então menos satisfeitas, e que isso poderá variar de pessoa para pessoa. Talvez, algumas sejam impulsionadas por aprendizagem, ou por dinheiro ou pela obtenção de reconhecimento, outras ainda estejam interessadas em segurança.

Diante deste contexto e entendendo o estágio como uma oportunidade apropriada para relacionar os conteúdos de sala de aula com a experiência profissional, a autora do presente trabalho se depara com algumas dúvidas e curiosidades importantes, advindas da escolha dos estágios profissionais dos alunos da Escola de Administração da UFRGS, tais como:

- ✓ Quais serão os fatores influenciadores para a escolha do estágio profissional?
- ✓ Será que os graduandos da Escola de Administração utilizam os fatores propulsores de uma carreira, durante as suas escolhas de um estágio?
- ✓ Quais serão os fatores de satisfação durante as escolhas dos alunos, da Escola de Administração da UFRGS, na determinação de organizações para estagiar?
- ✓ Quais as necessidades humanas prevaletentes durante a escolha de um estágio?

Assim sendo, os questionamentos citados auxiliam o desenvolvimento do trabalho de pesquisa.

A Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul é composta hoje por 1.328 graduandos, informação esta obtida em 23 de agosto de 2006 com a funcionária da Comissão de Graduação (COMGRAD) da Escola de Administração da UFRGS. Não é possível estimar o número de alunos da instituição que estão estagiando em organizações no apurado momento, uma vez que não há um sistema de informação em pleno funcionamento para gerenciar tal assunto.

A Escola de Administração da UFRGS oferece aos seus alunos a possibilidade de se especializarem nas seguintes ênfases: Administração Pública, Recursos Humanos, Marketing, Finanças ou Produção e Sistemas. Dentre essas os graduandos iniciam suas experiências profissionais. Os estudantes possuem a oportunidade de iniciar a sua trajetória profissional através de um estágio, somente após obterem conclusão e aprovação das disciplinas do primeiro semestre do curso.

Por fim, é válido destacar que não há trabalhos que abordem, com o mesmo enfoque, o tema e o problema propostos. Até hoje os trabalhos de conclusão de curso de graduação realizados na Escola de Administração, cujo objeto de estudo seja carreira - trajetória de iniciação profissional e/ou motivação, são embasados em estudos realizados nas mais diversas organizações, mas não contemplam os alunos da referida instituição de ensino.

Assim sendo, este estudo tem por finalidade responder à seguinte questão de pesquisa: quais os critérios seguidos pelos alunos da Escola de Administração da UFRGS na escolha de um estágio profissional?

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GERAL

Identificar e descrever os principais critérios prevaletentes durante a escolha de um estágio profissional, seguidos pelos alunos da Escola de Administração da UFRGS.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar o perfil acadêmico e social do aluno da EA;
- ✓ Identificar os fatores influenciadores para a escolha do estágio;
- ✓ Verificar se os alunos da EA utilizam os fatores propulsores de uma carreira, durante suas escolhas de estágio profissional;
- ✓ Identificar quais os fatores de satisfação e contra-satisfação que imperam durante as escolhas dos alunos, da Escola de Administração da UFRGS, em organizações para estagiar;
- ✓ Apresentar os principais motivos, em termos de necessidades, dos alunos da Escola de Administração, na escolha de um estágio profissional.

4 JUSTIFICATIVA

A importância deste estudo é ser um referencial para os interessados, mostrando que é possível identificar e destacar os principais critérios seguidos pelos estudantes universitários na escolha de um estágio profissional, a fim de futuramente os mesmos possam intervir na realidade de sua formação profissional, buscando facilitar sua inserção no mercado de trabalho. Já para as empresas interessadas será um meio de ampliar os seus conhecimentos com relação às expectativas que os alunos buscam e depositam nas mesmas, ao procurarem realizar um estágio. E, assim, proporcionar as organizações um estudo que poderá ser utilizado futuramente como uma ferramenta de auxílio àquelas que buscam aprimorar os seus programas de estágios no que tange aos benefícios oferecidos na realização do estágio profissional.

Este estudo espera proporcionar às organizações integradoras empresas e estudantes, à Escola de Administração, bem como aos seus estudantes e demais empresas interessadas no tema, um melhor conhecimento sobre os critérios seguidos pelos alunos da EA/UFRGS na escolha do estágio profissional.

Salienta-se, ainda, a importância deste trabalho, como um referencial para as organizações interessadas para possíveis reflexões em seus programas de seleções de pessoal. Estas organizações poderão dispor de informações sobre o que os estudantes universitários da Escola de Administração da UFRGS buscam e priorizam em suas escolhas ao se depararem com as mais diversas oportunidades de estágios. Outro fato interessante é a possibilidade da própria Universidade possuir um estudo voltado ao seu público e diante disto procurar usufruir da melhor maneira possível as informações coletadas e sugestões propostas pela autora, a fim de utilizá-las na área de Recursos Humanos e até mesmo na integradora EA Estágios.

Finalmente, em razão de a própria autora também ser uma estudante da Escola de Administração, a realização deste estudo, será uma forma enriquecedora de conhecimento, saciedade de curiosidades e até mesmo resoluções de possíveis questionamentos do tema apresentado para si, bem como para os demais interessados no assunto.

5 REVISÃO DA LITERATURA

A revisão da literatura que fundamenta este trabalho visa fornecer o embasamento teórico apropriado para o estudo. Primeiramente, evidencia o estágio e o seu conceito. Logo a seguir é abordada a questão da carreira profissional, especificando o conceito, tipos de escolha, os fatores influenciadores e propulsores, e também as diversas fases que a mesma possui. A última parte da revisão busca trazer a questão da motivação como conceito e mito, apresenta os determinantes do comportamento do indivíduo através dos fatores de satisfação e contra-satisfação, finalizando com a exposição da teoria da hierarquia das necessidades humanas, em busca da apresentação dos prováveis motivos (necessidades) para certas escolhas relacionadas ao estágio do estudante de graduação da Escola de Administração da UFRGS.

5.1 ESTÁGIO PROFISSIONAL

A globalização da economia vem modificando, sensivelmente, o mercado de trabalho, tornando-o cada vez mais competitivo e com contínuas e rápidas inovações tecnológicas. Diante desse cenário, se encontra o jovem universitário, em geral sem experiência e sem qualificação, em busca de uma oportunidade, e assim uma primeira experiência de trabalho. Cabe lembrar, que o fato de o aluno terminar o seu curso sem estar praticando os conhecimentos adquiridos, dificilmente lhe garantirá um trabalho, estes necessitarão de um maior prazo de adaptação a uma nova experiência de trabalho. Portanto, além da necessidade da prática, o jovem depara-se com um outro grande problema que é o aumento da taxa de desemprego em

nosso país, fato este que faz com que as pessoas se condicionem a trabalhar cada vez mais por baixos salários.

Dentro desse cenário o mecanismo mais fácil de acesso do jovem estudante ao mercado de trabalho se faz através do estágio profissional não-obrigatório ou não curricular, aquele pelo qual o próprio aluno escolhe a organização que deseja estagiar. Trata-se de um meio para adquirir desenvolvimento profissional e complemento do aprendizado dos cursos de nível médio, técnicos ou superiores, regido pela lei nº 6.494 de 07 de dezembro de 1977 e regulamentado através do decreto nº 87.497 de 18 de agosto de 1982, não está sujeito à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹.

Segundo Bertelli (2002), o estágio não pode ser confundido com emprego, ambos são totalmente distintos, pois o primeiro não cria vínculo empregatício. Uma vez que, independente da duração que o estágio foi acordado, o estagiário não possui sequer os mesmos direitos trabalhistas de um empregado de carteira assinada, como por exemplo, férias, aviso prévio, 13º salário, FGTS, PIS, contribuição sindical; bem como tampouco os benefícios, mas estes poderão ficar a critério das empresas em oferecer ou não, como vale alimentação e vale transporte. Ao estagiário cabe estar assegurado contra acidentes pessoais e apenas receber uma bolsa-auxílio mensal que seja capaz de cobrir parcialmente suas despesas escolares, fato este muitas vezes impossível devido aos altos custos das mensalidades ou até mesmo pelos baixos valores oferecidos pelas bolsas.

Outro ponto favorável na legislação que rege o estágio é que o estagiário não possa trabalhar em horários que sejam conflituosos com o escolar. Contudo, esta mesma legislação é falha no momento que não estabelece rigorosamente uma carga horária mínima e máxima para o estágio, deixando a mercê das organizações que seriam as mais interessadas no quanto mais horas de estágio melhor. Estas organizações, muitas vezes, esquecem que o estagiário possui uma vida acadêmica e que também necessita de tempo para ser bem aproveitada (CIEE, 1996).

Portanto, cabe à instituição de ensino, portanto manter-se diretamente informada sobre os estágios de seus alunos. Uma vez que, a universidade possa verificar, sempre que necessário, se determinado estágio não é apenas uma

¹ Disponível em: < <http://www.abrhrs.com.br>>. Acesso em: 30 maio 20006.

contratação de mão-de-obra barata, que não vêm agregar em nada a relação teoria e prática para o estudante. Assim, enfatizando e procurando evitar o que muitas empresas primam por apresentar de forma menos custosa, a utilização de estagiários em substituição a um trabalhador com devido vínculo empregatício.

Ademais, é relevante salientar, que a universidade, de modo geral, não pode de forma alguma se tornar indiferente em relação às mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho. Ela deve se manter sempre à frente, sendo capaz de atuar como agente propulsor de inovações no campo do trabalho, integrando a prática profissional à formação acadêmica de seus alunos. No entanto, quando as instituições não conseguem cerrar totalmente essas lacunas, já existem no mercado organizações especializadas em integrar a empresa e a escola através de programas de estágios que introduzem novos talentos nas mais diversas organizações. Segundo Bertelli (2002), os agentes de integração empresa-escola indicarão oportunidades de estágios, prestarão os serviços administrativos entre outras atividades relacionadas ao estágio, apenas aos jovens estudantes regularmente matriculados e freqüentando escolas e universidades.

5.1.1 Conceito de estágio profissional

De acordo com o Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE (1996), o estágio é uma atividade de complementação curricular realizada na comunidade em geral ou em empresas, cujo objetivo é conciliar os conhecimentos ministrados em sala de aula com a realidade do mundo do trabalho. Complementando o conceito de estágio exposto acima, Bertelli (2002, p.172) enfatiza:

O estágio de estudantes deve ser entendido como uma estratégia de profissionalização e um mecanismo de integração do estudante ao mundo do trabalho em termos de aprendizado prático, aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano, permitindo a co-participação da empresa no processo de formação profissional e na colaboração com os objetivos educacionais.

Portanto, convém ao universitário (durante sua busca por uma organização para estagiar) lembrar que o estágio deverá proporcionar muito mais que uma prática profissional. Este poderá também se tornar a maneira pela qual o universitário terá a chance de aprender e evoluir social e culturalmente nos seus relacionamentos interpessoais, atitudes, visões e posicionamentos durante toda a sua trajetória profissional.

Concordando com o que foi dito anteriormente, a Associação Brasileira de Recursos Humanos do Rio Grande do Sul (ABRH-RS, 2006), um dos mais importantes agentes de integração afirma que:

O estágio possibilita benefícios e oportunidades tanto às empresas quanto aos estudantes. Com tal programa, as organizações podem, além de promover funções sociais, qualificar e preparar os futuros profissionais para a própria empresa, tanto quanto para o mercado. Já para os estudantes, tal experiência os instruirá de forma social, cultural e profissional, adequando-os às exigências do mercado atual, pela conciliação do aprendizado teórico e prática.

Desta forma, cabe ao empresário (através da oferta de oportunidades de estágios) cumprir seu papel social, a fim de formar as novas gerações de profissionais com as necessárias qualificações; e ao aluno cabe uma forma de ampliar seus horizontes à medida que se depara e relaciona com situações reais, primando por apreender com uma maior agilidade e consistência os problemas vivenciados no mercado de trabalho.

5.2 CARREIRA PROFISSIONAL

O turbulento ambiente em que vivemos propicia uma grande agitação e pressão sobre a nossa vida profissional e pessoal. Essas alterações tendem a se concretizar nas incertezas que sentimos em relação ao nosso presente e conseqüentemente no nosso futuro.

Segundo uma pesquisa realizada por Gustavo Boog e Magdalena Boog, em 1990, com estudantes de graduação da Faculdade de Economia, Administração e

Ciências Contábeis (FEA), da Universidade de São Paulo (USP), foi constatado que existe um baixo nível de estímulo à reflexão sobre o futuro profissional recebidos pelos jovens nos lares, nas escolas e nas empresas, a fim de pensar na carreira de forma estruturada. A maioria não recebeu nenhum tipo de incentivo em casa nem no ensino médio, sendo raras as faculdades que possuem programas nesse sentido (BOOG, G. ; BOOG,M., apud Dutra, 2002, p.196).

Percebe-se a existência de uma lacuna que influencia negativamente a iniciação da formação profissional do estudante. Assim, Dutra (2002) destaca que, em um mundo cada vez mais turbulento, é importante acreditar que aquelas pessoas que sabem o que querem e aonde pretendem chegar têm claras vantagens competitivas em relação às que não sabem, pois conseguem ser mais objetivas nos seus esforços e possuir uma visão mais ampla das oportunidades oferecidas pela empresa e pelo mercado. Este ponto de vista evidencia a importância da existência de um planejamento pessoal e profissional bem definido e consistente, relacionados com os anseios (metas e objetivos delineados) de cada indivíduo durante a vida.

Normalmente, de forma errônea, as pessoas procuram olhar para o mercado ou para a empresa em busca de oportunidades sem considerar a si próprias, seus pontos fortes, suas preferências, seus desejos e seus sonhos. Desta forma, segundo Dutra (2002) as pessoas incorrem nos seguintes equívocos de carreira:

- ✓ Armadilha profissional - é quando a pessoa muda de posição dentro da empresa ou até mesmo de empresa, sendo atraída por recompensas financeiras, status ou glamour da posição. É caracterizada por uma situação profissional causada de profundo desconforto, seja pelo motivo de ser explorado mais intensamente os pontos fracos do indivíduo, seja por um conflito entre os valores pessoais com os da empresa ou até mesmo por não haver uma química pessoal com as pessoas que teria um contato mais direto.
- ✓ Desconforto profissional - ocorre quando se chega a um limite em que não há mais espaço para o crescimento, ou seja, o profissional fica maior que o espaço que a organização tem lhe oferecer. A permanência na empresa ou na situação profissional tende a ser cada vez mais perniciososa à auto-estima e ao senso de realização. No entanto, muitas pessoas não têm coragem de deixar a posição ou a empresa pela segurança, pelo salário ou até mesmo

pelos benefícios recebidos, e com isso vão se sentindo cada vez mais aprisionadas à organização.

- ✓ Visão restrita de oportunidades - é o fato da pessoa pensar na carreira tomando como referência a estrutura organizacional ou os planos de cargos e salários e automaticamente se impossibilitando de enxergar e criar situações que podem gerar oportunidades.

Com base nisto, pode-se concluir a importância de um projeto profissional consciente e bem planejado. Sabendo aonde se quer chegar e agindo de acordo com os objetivos traçados na trajetória profissional, é possível obter facilidade para distinguir uma oportunidade de uma armadilha profissional, além de ser capaz de visualizar o mercado e a empresa de uma forma mais ampla com todas as oportunidades oferecidas pelos mesmos.

5.2.1 Conceito de carreira

A palavra carreira se origina do latim via *carraria*, estrada para carros. Somente a partir do século XIX passou-se a utilizar o termo para definir a trajetória da vida profissional. O indivíduo adentraria uma dessas carreiras (estradas) preexistentes, sabendo de antemão, o que esperar do percurso (MARTINS, 2001).

Greenhaus² (1999, apud MARTINS, 2001, p.32) propõe o seguinte conceito de carreira: “Carreira é um padrão de experiências relacionadas ao trabalho que abrange o curso da vida de uma pessoa”. Já Hall³ (1996, apud MARTINS, 2001, p.32) entende a carreira como sendo uma série de experiências e de aprendizados pessoais relacionados ao trabalho ao longo da vida.

As duas definições citadas sugerem que a carreira é obra da escolha individual de cada pessoa e não consideram as determinantes impostas pelas

² GREENHAUS, Jeffrey H. et al. **Career management**. 3ªed. Orlando: Harcourt, 1999.

³ HALL, Douglas T. **The career is dead, long live the career: a relational approach to careers**. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

empresas e pela sociedade. Entretanto, para o presente trabalho, o conceito de carreira cunhado por London e Stumpf⁴ (1982, apud DUTRA, 2002, p.201) se torna o mais adequado para orientar a discussão sobre o tema:

Carreira são as seqüências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, a carreira engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto da perspectiva da organização a carreira engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Essas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

Essa definição associa a carreira como fruto da relação e conciliação estabelecida entre a pessoa e a empresa, englobando as expectativas e perspectivas de ambas, diferentemente do fato de englobar apenas os ideais e expectativas da organização. Para London e Stumpf (1982) a carreira é vista como uma série de estágios que irão variar em função das pressões sobre o indivíduo, podendo estas serem oriundas tanto na própria pessoa ou no ambiente em que ela se encontra inserida.

5.2.2 Escolhas de carreiras

É comum usar a empresa, o mercado e as pessoas como referência para pensar na carreira profissional. Vale também assentar em bases como a personalidade e os valores do indivíduo. Além, de procurar situações que exijam o uso pleno de capacidades e pontos fortes da pessoa.

Conforme Martins (2001, p.68), “em diferentes momentos da vida profissional o indivíduo depara-se diante de um conjunto de opções que afetam o binômio carreira e vida”. Caso não exerça o seu direito de escolha, essa será feita em seu lugar por outras pessoas, com todos os riscos que essa incumbência possa gerar.

⁴ LONDON, M.; STUMPF, S. **Managing careers**. Massachusetts: Addison-Wesley, 1982.

Para tanto, seguindo a estrutura do modelo EPIA (Escolha, Planejamento, Implementação, Avaliação) de gestão de carreira, Martins (2001) divide em duas grandes categorias as escolhas que ocorrem ao longo de uma carreira:

- ✓ Escolhas fundamentais, ou meta-escolhas - que são as decisões que afetam de maneira mais expressiva a carreira e vida, causando substanciais alterações em seu curso. Essa categoria se subdivide em: escolha inicial de carreira – no caso dos profissionais de nível superior, refere-se à escolha da formação (curso) universitária, já para os demais trata-se da primeira decisão ocupacional, que pode ser, por exemplo, a de se tornar empreendedor de um pequeno negócio; já a outra etapa seria a de redefinição de carreira– que é qualquer escolha posterior que altere substancialmente a natureza da ocupação ou da trajetória da carreira, como por exemplo, mudar de formação universitária ou em qualquer outro ponto da carreira.
- ✓ Escolhas operacionais - que são relativas às decisões de menor impacto na natureza da carreira e que visam direcioná-la no rumo desejado pelo profissional. Dentre essas escolhas estão as relacionadas à especificação de metas, definição das habilidades a desenvolver, seleção de emprego, cargo ou função, entre outras.

É nessas duas primeiras categorias que esse trabalho procura se ater, pois visa identificar e descrever os critérios de escolhas realizados pelos universitários durante a seleção de um estágio e a escolha referente ao seu curso universitário.

Entretanto, também se considera importante o destacamento de outras formas de escolhas profissionais, a fim de que se possa perceber se elas, também existiriam na escolha do aluno. Tendo em vista que se acredita que as modalidades que serão citadas logo abaixo, se apresentariam de forma a complementar as duas primeiras escolhas, anteriormente, já expostas.

Feijoo⁵ (2000b, apud MARTINS, 2001, p.73) apresenta quatro modalidades de escolha profissional:

- ✓ “Escolha virtual - é a que se situa no imaginário, em que as expectativas do indivíduo não encontram suporte nas possibilidades e habilidades do decisor”.

⁵ FEIJOO, Ana M. L. C. **Projeto de orientação vocacional**. Rio de Janeiro: 2000b.

- ✓ “Escolha impessoal - é a que se baseia em referenciais externos, seja da família, seja do grupo social”. O indivíduo nessa situação não estabelece seus parâmetros próprios de sucesso, nem considera suas aptidões e características de personalidade no processo de escolha.
- ✓ “Escolha necessária – é baseada no medo de se arriscar nas possibilidades, se restringindo ao necessário”. É o caso de um indivíduo com grande potencial para uma ocupação diferente da que possui, mas que prefere uma solução conservadora, ainda que a expansão de seu talento não implicasse em um grande risco.
- ✓ “Escolha autêntica – é aquela em que a liberdade individual é exercida em sua plenitude, compatibilizando necessidade com possibilidade, e havendo consciência dos parâmetros e critérios utilizados para a decisão”. Essa escolha é coerente com aquilo com que o indivíduo deveria efetivamente se tornar.

Portanto, existem diversas formas de escolhas de carreira, mas o indivíduo deve sempre procurar obter uma decisão definida sobre o assunto, a fim de evitar possíveis riscos envolvidos na delegação de suas escolhas. Além é claro de procurar constantemente utilizar os seus pontos fortes, personalidade e os seus valores pessoais em suas escolhas profissionais.

5.2.2.1 Fatores influenciadores e propulsores da carreira

Partindo do pressuposto que é o indivíduo que conhece seus objetivos de vida e de carreira, cabe a ele tomar decisões compatíveis com esses. Baseado nessa idéia, a partir dos critérios de escolhas realizados pelos universitários durante a seleção de um estágio, quais seriam os fatores influenciadores relacionados diretamente com essas escolhas? E os universitários utilizam os seus propulsores na determinação da escolha da organização?

Para facilitar o entendimento, Gratsch (2001) cita alguns fatores influenciadores tais como:

- ✓ “Filosofias – É um conjunto de idéias com relação ao que é ou não é importante para o indivíduo. Um conjunto de critérios que permite encarar com segurança todos os problemas e restrições sociais e econômicas que incidem sobre as atividades e a imagem do indivíduo” (GRATSCH, 2001, p.24).
- ✓ “Aprendizagem - Para a psicologia compreende as mudanças, nas pautas de respostas de um indivíduo, como resultado de sua experiência passada” (GRATSCH, 2001, p.24). Isto é, condutas passadas de resultados favoráveis tendem a se repetirem em maiores probabilidades do que aquelas de resultados negativamente favoráveis.
- ✓ Grupos de referência – É um conjunto de pessoas que influi nas atitudes ou condutas do indivíduo, servindo-lhe de ponto de referência. Os grupos de referência podem ser classificados em grupos de membros, grupos de aspiração, e grupos primários. Ou seja, na mesma seqüência, são os grupos de referência no qual o indivíduo pertence por vontade própria; deseja pertencer; e cujos membros têm influência direta uns sobre os outros com as normas do coletivo.
- ✓ Cultura – Compreende as diferentes formas de respostas e os sentimentos manifestados por um grupo homogêneo de indivíduos que, coletivamente, reflete seus valores e seus símbolos, transmitindo-os de uma geração à seguinte.

Martins (2001) complementa os fatores influenciadores da carreira apresentando os referenciais externos ao indivíduo, tais como:

- ✓ “Família – A influência na escolha inicial pode ser direta, pela exteriorização de opiniões e conceitos sobre as carreiras em análise, ou indireta, pela tradição familiar em determinada profissão ou ocupação” (MARTINS, 2001, p.70).
- ✓ Sociedade – Através das características da comunidade ou região onde o indivíduo mora, ou pelas interferências diretas, da classe social, definindo o que seria uma ocupação de prestígio e uma “sem futuro” (MARTINS, 2001).

Dutra (2002) apresenta os principais propulsores de uma carreira. Esses referem-se às características pessoais que permitem o indivíduo ampliar a complexidade do trabalho e o valor de suas contribuições à empresa e ao meio social em que vive. São os pontos fortes de cada indivíduo, nos quais ele é capaz de se sentir feliz e à vontade em tudo o que realiza. Estes pontos podem ser traduzidos em uma habilidade, em um comportamento social, em um dom, ou ainda em uma mistura de ambos. Contudo, o autoconhecimento seria o melhor caminho para reconhecer os pontos fortes, orientar na escolha da carreira e encontrar a forma ideal de desenvolver os propulsores. Ainda segundo Dutra (2002), as técnicas utilizadas para o autoconhecimento auxiliam a compreensão das características essenciais de cada indivíduo. São técnicas os traços de personalidade, pois caracterizam preferências comportamentais, ou seja, nossa forma natural de ser e de reagir. Visto que quando as circunstâncias exigem um comportamento que não condiz com a maneira de ser da pessoa tende-se a gerar um certo desconforto. Outra técnica de autoconhecimento que Dutra (2002) cita consiste nos valores de cada pessoa, pois eles seriam os responsáveis pela orientação nas escolhas profissionais do indivíduo. Tendo em vista, que cada pessoa possui valores diferentes, assim o que para alguns é uma oportunidade profissional pode não ser para outros.

Neste intuito é válido, destacar o conceito de carreira utilizado por Jim de Vito, diretor da Johnson & Johnson Internacional, segundo Savioli (1991, p.14) “Carreira é o autoconhecimento de como as experiências pessoais e profissionais relacionam-se com o seu trabalho atual e futuro para maximizar suas habilidades e comportamentos e atingir seus objetivos de vida”.

Portanto, para ambos os autores, o autoconhecimento seria o fator primordial para auxiliar a conhecer os pontos fortes de cada indivíduo. No entanto, Savioli (1991) ainda acredita que se deva através do mesmo, aprender com as experiências pessoais e profissionais procurando maximizar as suas habilidades, seja por treinamento ou desenvolvimento, desde que estejam de acordo com o alcance dos objetivos traçados na vida.

Desta forma, o que se percebe é que os conceitos se complementam e que primam por um objetivo apenas, o de auxiliar o indivíduo a identificar os melhores caminhos para a sua trajetória profissional.

Assim sendo pode-se considerar que o universitário da EA, que souber definir os atributos que pretende alcançar, coerentes com seus valores, interesses e aptidões, pode facilitar a sistematização de metas durante a sua trajetória profissional. É com esse intuito, que esse trabalho também visa demonstrar se os estudantes consideram importantes a realização de estágios voluntários, qual necessidade os levariam a aceitarem oportunidades que não venham agregar valor à relação teoria e prática, a influenciação do valor da bolsa-auxílio, a chance de efetivação, além é claro do impacto do nome (status/ reconhecimento) da organização no momento da escolha do graduando da EA/ UFRGS.

5.2.3 Fases da carreira

Greenhaus⁶ (1999, apud MARTINS, 2001, p.92) conceitua desenvolvimento de carreira como sendo o processo contínuo pelo qual indivíduos progredem por uma série de estágios, cada um dos quais caracterizado por um conjunto único de questões, temas e tarefas. Através disso, o profissional consegue se ajustar às demandas do ambiente de carreira, com flexibilidade e investimento em suas habilidades, qualificações e competências, mas tendo consciência dos seus objetivos.

Já Schein⁷ (1978, apud MARTINS, 2001, p.92) reconhece o fato de que tanto o indivíduo quanto a organização estão sujeitos a complexas influências do ambiente, e que ambos têm necessidades que variam ao longo do tempo. Além de que a forma como este indivíduo utiliza as suas oportunidades de aprendizagem, refletem nas suas experiências da fase inicial de sua vida.

Entretanto, o desenvolvimento do adulto é caracterizado pelos principais momentos de transição de sua vida, normalmente correlacionados a faixas etárias.

⁶ GREENHAUS, Jeffrey H. et al. **Career management**. 3ªed. Orlando: Harcourt, 1999.

⁷ SCHEIN, Edgar H. **Career dynamics: matching individual and organizational needs**. Massachusetts: Addison-Wesley, 1978.

Para Schein⁸ (1978, apud MARTINS, 2001, p.95), essa correlação se deve a influência cultural e social, que assinalam a transição da adolescência, bem como a de 30, 40, 50 e 60 anos como marcos da existência. Assim sendo, para fins de desenvolvimento de carreira, os períodos transicionais são especialmente importantes pelo seu caráter reavaliador das diversas escolhas realizadas, pelo indivíduo ao longo de sua trajetória profissional.

Levison⁹ (apud MARTINS, 2001, p.95) diante dos resultados da sua pesquisa propôs uma divisão da vida humana em quatro eras, com os seus respectivos períodos de transição:

- ✓ Fase pré-adulta (abaixo de 17anos)
 - Transição para a fase adulta inicial (17 - 22 anos)
- ✓ Fase adulta inicial (22 - 40 anos)
 - Transição para a meia – idade (40 - 45 anos)
- ✓ Meia –idade (45 - 60 anos)
 - Transição para a fase adulta tardia (60 - 65 anos)
- ✓ Fase adulta tardia (acima de 65 anos)

Conforme o modelo de Levinson, observa-se que a primeira grande transição se inicia entre 17 e 22 anos, onde marca a saída da adolescência e a entrada na fase adulta inicial. Segundo Martins (2001, p.96), “nesse período o indivíduo está empreendendo sua independência tanto financeira quanto emocional ao mesmo tempo que lida com novos papéis de adulto”. Ou seja, seria um momento de importantes escolhas, inclusive as relacionadas à carreira. Sendo nesta fase, até provavelmente os primeiros anos da fase adulta inicial, que o estágio não - curricular se torna uma ferramenta muito importante para o desenvolvimento do jovem universitário, sendo como auxílio na busca de uma direção a seguir na sua profissão, seja para torná-lo mais responsável no papel de um administrador de empresa, ou para até mesmo uma iniciação financeira.

⁸ SCHEIN, Edgar H. **Career dynamics: matching individual and organizational needs.** Massachusetts: Addison-Wesley, 1978.

⁹ LEVINSON, Daniel J. et. al apud HALL, 1996, p.109.

Após um período em que se consolidam as escolhas e os novos papéis, ocorre a transição dos 30 anos. Segundo Martins (2001, p.96), "essa se caracteriza como o primeiro grande momento de reavaliação, de analisar os rumos da própria vida e julgar se são realmente os desejados". Ou seja, é um momento em que se deve ter a percepção de que qualquer mudança nos planos deve ser realizada o mais breve possível, para que não acabe sendo tarde demais.

É na transição para os 40 anos que, conforme as pesquisas de Levinson¹⁰ (apud MARTINS, 2001, p.96), o declínio do vigor físico já pode ser observado, agravando a carga psicológica da percepção de perda da juventude, culturalmente tão valorizada. Entretanto, hoje em dia, vivenciamos um intenso avanço na medicina. Fato este que proporciona melhores condições de vida para todas as pessoas, sendo capaz de não influenciar a maturidade psíquica do indivíduo.

A transição para a meia-idade provoca ainda a reavaliação do quanto os objetivos fundamentais da existência estão sendo alcançados. Segundo Martins (2001), as escolhas dos 30 anos podem ter enfatizado alguns aspectos da vida em detrimento de outros e aos 40 e poucos anos, esses potenciais negligenciados podem emergir na forma de conflito interno, exigindo uma oportunidade de expressão.

A fase adulta tardia é precedida pela transição dos 60 aos 65 anos. Segundo Martins (2001), nesse período o indivíduo pode perceber o decaimento do vigor físico como uma perda irreparável, que associado a eventuais mortes de familiares e amigos, torna ainda mais acentuada a percepção de declínio da vida. Ou até mesma a própria aposentadoria como noção de perda de *status* e poder. No entanto, talvez essas percepções não sejam unânimes, pois muitos indivíduos nessa fase se preparam para um novo estilo de vida que pode ou não incluir o trabalho.

Baseado nas pesquisas de Levinson sobre o desenvolvimento do adulto, Greenhaus¹¹ (1999, apud MARTINS, 2001) propôs um modelo de desenvolvimento de carreira. Esse modelo representa as etapas naturais do relacionamento do indivíduo com a organização, interagindo com as questões suscitadas pelos seus estágios de desenvolvimento adulto. No caso de uma redefinição ocupacional ou de

¹⁰ LEVINSON, Daniel J. et. al apud HALL, 1996, p.109.

¹¹ GREENHAUS, Jeffrey H. et al. **Career management**. 3ªed. Orlando: Harcourt, 1999.

mudança de emprego, os dois primeiros estágios são reiniciados em outra faixa etária, com possíveis reflexos nos estágios seguintes.

Greenhaus¹² (1999, apud MARTINS 2001, p.99) apresenta os cinco estágios do desenvolvimento de carreira são:

- ✓ Escolha ocupacional - Preparação para o trabalho: faixa etária típica inicialmente de 0 à 25 anos. Tarefas principais: desenvolver a auto-imagem ocupacional, avaliar as ocupações, desenvolver a escolha ocupacional inicial, buscar a formação necessária.
- ✓ Entrada na organização: faixa etária típica inicialmente entre 18 e 25 anos. Principais tarefas: obter oferta de emprego das organizações desejadas, selecionar a apropriada baseando-se em informações precisas.
- ✓ Carreira inicial - Estabelecimento e realização: faixa etária típica entre 25 e 40 anos. Principais tarefas: aprender o trabalho, aprender as regras e normas organizacionais, adequar-se à ocupação e organização escolhidas, aumentar a competência, buscar o sonho.
- ✓ Carreira intermediária: faixa etária típica entre 40 e 55 anos. Principais tarefas: reavaliar a carreira inicial e a fase adulta inicial, reafirmar ou modificar o sonho, fazer escolhas apropriadas à meia – idade, permanecer produtivo no trabalho.
- ✓ Carreira tardia: faixa etária típica entre 55 anos à aposentadoria. Principais tarefas: permanecer produtivo no trabalho, manter a auto-estima, preparar-se para a aposentadoria.

As fases da carreira, propostas por Greenhaus (1999), que mais interessam para o presente estudo, sendo consideradas as mais importantes para o mesmo, são: a escolha ocupacional, a entrada na organização e, por fim, a carreira inicial. Pensando na forma de contratação, estágio, como forma de inserção no mercado de trabalho, é nas duas primeiras fases que o jovem universitário busca sua formação acadêmica e diante dela procura desenvolver e selecionar a escolha ocupacional que mais lhe interessa. No entanto, como já foi dito anteriormente, essa escolha está relacionada diretamente com diversos fatores influenciadores, tais como a satisfação

¹² GREENHAUS, Jeffrey H. et al. **Career management**. 3ªed. Orlando: Harcourt, 1999.

com o estilo de vida, a compatibilidade carreira-família, os ganhos econômicos, a influência dos amigos e familiares entre outros. Por fim, a terceira fase é a de iniciação, estabelecimento e realização da carreira profissional, onde cabe a esta etapa saber se o universitário está satisfeito com a ocupação e organização escolhida. Vale lembrar, que o ser humano possui uma capacidade permanente de aprendizado, em qualquer etapa de sua vida. E que essa capacidade não se restringe ao conhecimento e às habilidades técnicas, mas também depende do relacionamento e comunicação com as outras pessoas. Todas as pessoas possuem uma forma individual de lidar com as questões relacionadas com a sua carreira e com a sua vida.

Segundo esse contexto, é interessante adentrar no conceito e nos estudos sobre a motivação, para que se torne melhor elucidado o fato do que estaria por trás das escolhas e fases da carreira do jovem universitário.

5.3 MOTIVAÇÃO: CONCEITO E MITO

Segundo Bergamini (1997), a palavra motivação deriva originalmente da palavra latina *movere*, que significa *mover*. Essa origem da palavra encerra a noção de dinâmica ou de ação que é a principal tônica dessa função particular da vida psíquica. O caráter motivacional do psiquismo humano abrange, portanto, os diferentes aspectos que são inerentes ao processo, por meio do qual o comportamento das pessoas pode ser ativado.

Robbins (2000, p.342) conceitua motivação como sendo a “disposição de exercitar um nível persistente e elevado de esforço na direção de metas organizacionais, condicionada pela capacidade do esforço de satisfazer certa necessidade individual”. Entretanto, Bergamini (1997, p.32) enfatiza:

É importante que se leve em consideração a existência das diferenças individuais e culturais entre as pessoas quando se fala em motivação. Esse diferencial não só pode afetar significativamente a interpretação de um desejo, mas também o entendimento da maneira particular como as pessoas agem na busca dos seus objetivos.

Portanto, as diferentes necessidades que coexistem no interior de cada indivíduo são comparadas aquilo que também se denomina de desejos ou expectativas e têm como origem carências dos mais diferentes tipos, tanto no tocante ao componente físico, como ao psíquico da personalidade de cada um.

Para Archer (1997, p.25), “a motivação, portanto, nasce somente das necessidades humanas e não daquelas coisas que satisfazem essas necessidades”. Com o propósito de exemplificar para um melhor entendimento sobre a posição do autor citado acima, cabe pensar na água como um fator de satisfação de uma necessidade denominada sede.

“Todavia, sempre que a sede é sentida, erroneamente há uma tendência de encarar a água como a necessidade, em lugar da sede em si. [...] Torna-se óbvio que a água não pode ser de forma alguma uma necessidade e sim um fator de satisfação da necessidade. Desta forma, é a sede que atuará sobre o intelecto da pessoa fazendo-a mover-se ou agir. Portanto, o motivador é a sede e não a água. Visto que se colocássemos vários litros de água diante de uma pessoa que não está com sede, isso jamais a motivaria a beber, simplesmente porque sua sede já foi saciada. (ARCHER, 1997, p.24)

Conclui-se com este exemplo que é a necessidade que está motivando e não aquilo que satisfaz a necessidade. Ainda com base nesse posicionamento, Archer (1997, p.26) afirma: “Ninguém pode criar uma necessidade de realização, uma necessidade de preservação etc. dentro de outra pessoa, da mesma forma que não pode criar a fome, a sede ou o impulso sexual”. Assim sendo, todas as necessidades são intrínsecas ao indivíduo, podendo estas serem latentes ou ativas, mas só existem porque a pessoa existe.

Passa-se a perceber que cada indivíduo já trás, de alguma forma, dentro de si, suas próprias motivações. Aquilo que mais interessa, então, é encontrar e adotar recursos organizacionais capazes de não sufocar as forças motivacionais inerentes às próprias pessoas.

Segundo Archer (1997), existe algo de traiçoeiro na idéia de que os motivadores e os fatores de satisfação sejam as mesmas coisas. Para esse autor, um motivo é definido como uma necessidade que atua sobre o intelecto, fazendo uma pessoa movimentar-se ou agir. Motivação é definida como uma inclinação para a ação que tem origem em um motivo (necessidade). Satisfação é o atendimento de uma necessidade ou eliminação. Por definição, um motivador, nada mais é que um

motivo, uma necessidade. Por outro lado, um fator de satisfação é alguma coisa que satisfaz a necessidade. Portanto, dentro do contexto destas definições, um motivador e um fator de satisfação, em lugar de serem a mesma coisa, são a antítese um do outro.

Sigmund Freud (apud ARCHER, 1997, p.28) descreveu necessidade como sendo um estímulo de força persistente que ataca não de fora, mas de dentro do organismo. E entende satisfação como aquilo que põe de lado a necessidade, sendo a consequência de uma alteração adequada da fonte interior de estimulação. O objetivo da necessidade é assegurar satisfação, mas cabe ao intelecto (e não a necessidade) garantir a direção.

Entretanto, Archer (1997) acredita que enquanto o objetivo de uma necessidade humana é a satisfação, a necessidade não pode criar satisfação por si mesma, nem dirigir o corpo para procurar e conseguir coisas do ambiente que promovam satisfação. A necessidade depende do intelecto. E é este intelecto que busca e armazena conhecimento em sua memória, no sentido de prestar assistência para satisfação tanto de necessidades atuais, como das futuras. O intelecto não irá apenas acumular ou armazenar conhecimentos, mas irá também sistematizar, avaliar e classificar todo o conhecimento de que dispõe, com o objetivo de satisfazer as necessidades. Algumas dessas informações podem ser classificadas como inúteis e, dessa forma, relegadas a um segundo plano na memória. Este autor afirma que no processo de avaliação, o intelecto classificará aquelas coisas que promovem maior ou menor potencialidade de satisfação, de acordo com uma escala de preferência. O sistema de valores de uma pessoa é determinado por tais preferências.

Para Bergamini (1997, p.28), “os incontáveis objetivos que cada pessoa tem e a forma própria de persegui-los determinam fatores de satisfação motivacional que são praticamente exclusivos a cada um”. Portanto, a diversidade de interesses percebida entre os indivíduos permite aceitar, de forma razoavelmente clara, que as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. Quanto mais se aprofunda o estudo do comportamento motivacional humano, mais claramente se percebe que a motivação de cada um está ligada a um aspecto que lhe é muito caro, aquele que diz respeito à sua própria felicidade pessoal. E uma maneira capaz de

ilustrar, como as diferenças individuais resultam em expectativas pessoais diferentes de indivíduo para indivíduo, é através do próprio convívio social de cada um.

Contudo, Archer (1997, p.32) considera que pelo fato de que “muitas das necessidades humanas não podem ser satisfeitas por fatores de satisfação criados dentro do intelecto, este precisa dirigir suas funções motoras no sentido da procura de fatores de satisfação vindos do ambiente”. Qualquer coisa que frustre a procura do objetivo de satisfação, seja dentro do intelecto ou no ambiente, é chamado de fator de contra-satisfação, bem como o que auxilia na busca do objetivo é considerado um facilitador de satisfação.

Portanto compreende-se que para entender e explicar o comportamento humano seria preciso, primeiramente, identificar e aprender quais seriam as reais motivações seguidas para o atingimento dos objetivos traçados por cada pessoa em sua vida. Também foi possível compreender que os conceitos de motivação e de satisfação são completamente opostos um do outro. Tendo em vista que, um motivador, nada mais é que um motivo, uma necessidade, e satisfação seria o atendimento dessa necessidade ou eliminação da mesma.

Desta forma, seguindo a mesma lógica de pensamento é importante destacar os determinantes do comportamento do indivíduo para compreendermos as satisfações que imperam durante as escolhas de organizações para estagiar.

5.3.1 Determinantes do comportamento do indivíduo

Segundo Leavitt¹³ (1964, apud CHIAVENATO, 1999, p.89), o comportamento humano se encontra influenciado pelo meio ambiente que a pessoa vive, através de estímulos internos e externos do mesmo, bem como este comportamento tende estar sempre motivado e orientado para algum objetivo.

A direção comportamental não é o resultado da motivação e sim a modificação motivacional, através dos fatores de satisfação ou de contra-satisfação.

¹³ LEAVITT, Harold J. **Managerial psychology**. Chicago: University of Chicago, 1964. p.12.

Segundo Archer (1997, p.35), “não é a presença ou a ausência de motivação que determina se o comportamento é positivo (não frustrado) ou negativo (frustrado), mas muito mais a presença ou ausência de algum grau de satisfação”. Conforme Archer (1997), se o intelecto for capaz de criar ou assegurar satisfação para a necessidade, irá então responder positivamente e o comportamento tenderá no sentido de ser positivo (não frustrado), caso contrário, se o intelecto for confrontado com fatores de contra-satisfação, haverá uma resposta negativa e o indivíduo irá tender para uma posição negativa (frustrada).

Para Archer (1997, p.38), “os fatores de motivação e contra-satisfação modificam a energia e a força de uma necessidade ativa ou motivadora”. Um fator de satisfação é um modificador positivo, porque ele aumenta a satisfação, diminuindo a tensão da necessidade ou energia, já na forma contrária ele seria um modificador negativo do motivador.

O que se percebe é que a existência de fatores de satisfação tende a diminuir o nível de conflito de uma necessidade, de tal forma a não propiciar para o ser humano um comportamento frustrado, fato este que de forma contrária proporcionaria sim um comportamento frustrado. Além de que a busca pela satisfação do comportamento pode ser através do intelecto ou do ambiente.

Segundo Archer (1997), se o intelecto toma decisões aceitáveis de como e onde encontrar satisfação e sobre que tipo de satisfação buscar, então estas decisões serão fatores de satisfação endógenos, porque são providos de dentro do intelecto. Se o intelecto toma decisões inaceitáveis, então estas decisões são fatores de contra-satisfação endógenos, porque aumentam a necessidade de energia e são providos pelo interior do intelecto. Alguns exemplos, tais como: decisões, julgamentos, coragem, resistência, autocontrole, vontade, resolução de problemas, hostilidade, honestidade, amor, integridade todos estes realizados pela própria pessoa via processos cognitivos e através do próprio intelecto. No entanto, se a satisfação é provida do ambiente, então sua fonte é um fator de satisfação exógeno, porque vem de fora do intelecto, caso a satisfação seja negada então é um fator de contra-satisfação exógeno, porque vem de fora do intelecto. Sejam alguns exemplos exógenos de coisas materiais ou não, mas que venham do ambiente: dinheiro, alimento, vestimenta, carro, amor, sexo, instrução, orientação, reconhecimento, ensino, recusa, privação.

Segundo Archer (1997), existem sete fatores de satisfação e de contrasatisfação, são eles:

- ✓ Revigoração - são aqueles que modificam a direção comportamental através de fortalecimento fisiológico, como por exemplo, uma atividade de trabalho interessante ou o próprio trabalho em si.
- ✓ Intercâmbio - são aqueles que modificam a direção comportamental através da troca entre pessoas, tais como administração participativa, procedimentos que facilitam queixas, responsabilidade.
- ✓ Incentivo - são aqueles que modificam a direção comportamental através de recompensas e compensações, tais como, planos de participação nos lucros, progressão salarial, realização.
- ✓ Impulsão - são aqueles que modificam a direção comportamental através de leis, regras e ordens existentes, tais como, período de trabalho e intervalos de lei, regra e regulamentos, metas e objetivos, autoridade e poder.
- ✓ Ingestão - são aqueles que modificam a direção comportamental através do consumo interno do corpo, tais como, assistência médica e medicamentos, refeitório.
- ✓ Influenciação - são aqueles que modificam a direção comportamental através de perícia e autoridade, tais como, condução, direção, assistência, liderança.
- ✓ Inspiração - são aqueles que modificam a direção comportamental através da aprendizagem e do treinamento, tais como, treinamento de habilidades e instrução, programa de treinamento em grupo, crescimento e criatividade.

Diante do que foi exposto e da afirmação de Robbins (2000) é que esse trabalho busca identificar quais seriam os fatores de satisfação e os de contrasatisfação que imperam nos universitários da Escola de Administração da UFRGS, durante as suas escolhas de estágio.

Sendo importante para uma organização, num mercado competitivo, quando desejar evitar enganos perigosos, deverá saber reconhecer a diferença entre aqueles indivíduos que estão motivados a atender às suas necessidades interiores e aqueles que estão condicionados pela busca a fatores presentes no meio ambiente. Oferecer fatores de satisfação extrínsecos para pessoas intrinsecamente motivadas

pode não fazer sentido nenhum, e até mesmo, em alguns casos, representa uma estratégia que provavelmente precipite o rebaixamento da satisfação motivacional.

Por fim, outro constatamento importante de Robbins (2000, p.342) foi o de afirmar que:

Os jovens trabalhadores de hoje, da chamada geração X, possuem valores de trabalho diferentes dos da geração passada. Eles valorizam a flexibilidade, a satisfação no cargo e a lealdade nos relacionamentos. São muito mais individualistas. Valorizam a família e os relacionamentos. O dinheiro é importante como indicador de desempenho na carreira, mas eles se dispõem a trocar aumentos salariais, títulos, segurança e promoções por maiores opções de estilo de vida e de trabalho desafiador. E eles não são leais a um único empregador. Em consonância com o crescimento da força de trabalho eventual, desejam formar um conjunto diversificado de habilidades que mantenham seu valor no mercado de trabalho.

Esta afirmação de Robbins (2000) será preciosa durante a análise dos dados na comparação dos perfis, do jovem exposto por ele e do aluno da EA/UFRGS.

5.3.2 Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas

Segundo Bergamini (1997, p.71), “a necessidade, usada com o sentido de estado de carência, pode ser considerada como o ponto de partida do comportamento motivacional”. A teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas, de Abraham Maslow, tem como objetivo esclarecer que a motivação do indivíduo, está relacionada à satisfação de suas necessidades.

Em meados da década dos anos 40, e durante os anos 50, Abraham Maslow, supõe que as pessoas perseguem a satisfação dos seus desejos, estando principalmente motivadas em atendê-los. Numa segunda etapa, acredita que, quando essas necessidades não possam ser satisfeitas, estas originariam estados interiores de tensão, levando o indivíduo a comportar-se numa tentativa de reduzir tal tensão e recuperar, assim, o equilíbrio interno perdido. Entretanto, uma vez satisfeita determinada carência ou necessidade, ela perderia seu potencial enquanto

força motivadora de comportamento e assim o indivíduo passaria para o alcance da outra necessidade prevaiente. (BERGAMINI,1997).

Segundo Bergamini (1997), essa teoria é composta de uma hierarquia que compreende desde aquelas necessidades consideradas como básicas ao bem estar-físico, até aquelas de ordem mais superior que envolvam a auto-realização ou busca da individualização, considera a existência de cinco necessidades, são elas:

- ✓ Necessidades fisiológicas - que dizem respeito à sobrevivência do organismo; tais como, fome, sede, sexo, abrigo.
- ✓ Necessidades de segurança - que buscam encontrar um ambiente livre de ameaças; procurando por segurança, estabilidade e proteção contra danos físicos e morais.
- ✓ Necessidades sociais - voltadas à interação social; tais como, aceitação e amizade no grupo, companheirismo.
- ✓ Necessidades de estima - direcionadas à busca de uma auto-imagem positiva, incluindo fatores internos e externos de estima; tais como, auto-respeito, autonomia, realização, status, reconhecimento e consideração.
- ✓ Necessidades de auto-realização - principalmente orientada para o desenvolvimento integral da potencialidade individual, incluindo crescimento, auto-satisfação.

Segundo Robbins (2000), Maslow caracterizou os três primeiros conjuntos como necessidades da carência, porque devem ser satisfeitas para que os indivíduos se sintam saudáveis e seguros. As duas últimas foram chamadas de necessidades do crescimento, por estarem relacionadas ao desenvolvimento e a realização do potencial de cada pessoa. Contudo, Chiavenato (1999) caracteriza as necessidades fisiológicas e as de segurança como primárias; e as necessidades sociais, de estima e de auto-realização como necessidades secundárias.

Embora, segundo Maslow¹⁴ (apud ROBBINS, 2000, p. 344), todas as pessoas tenham a mesma estrutura de necessidades, elas podem se encontrar em níveis diferentes na hierarquia. E, à medida que cada uma dessas necessidades é substancialmente satisfeita, a necessidade imediatamente superior se torna

¹⁴ MASLOW, Abraham H. **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row, 1954. 3ªed.

dominante. O que vem a concordar com o que Savioli (1991, p.28) destaca: “um mesmo profissional, dependendo da sua situação psicológica e na carreira, tem modificada a sua hierarquia de necessidades”. De forma que ambos os autores acreditam que existe a possibilidade de cada indivíduo organizar a sua própria hierarquia, visto que as necessidades de cada um são saciadas das mais diversas maneiras.

Já, para Archer (1997, p.33), Maslow reconhece que:

Os níveis mais baixos devem ser satisfeitos antes que os níveis mais altos de necessidade surjam. Depois do surgimento, entretanto, o mais forte motivador (necessidade) será aquele que possui o menor grau de satisfação. Deve ser reconhecido que o grau de satisfação associado a cada pessoa pode mover-se como um pistão para cima e para baixo, conforme a satisfação e a contra-satisfação forem ocorrendo. Quanto menor for o grau de satisfação para dado motivador (ou necessidade), maior será o grau de motivação e menor a propensão no sentido de um comportamento positivo. Inversamente, quanto maior o grau de satisfação para dado motivador (ou necessidade), menor será o grau de motivação e maior a propensão de um comportamento positivo.

Portanto, do ponto de vista da motivação, quanto mais intensamente motivada estiver uma pessoa, mais baixo será o nível de satisfação associado com a necessidade em questão. À medida que uma necessidade é suprida, a atenção do indivíduo volta-se para outros objetivos ou finalidades. E embora nenhuma necessidade seja plenamente satisfeita, uma necessidade substancialmente realizada não mais motiva. Assim ao desejar motivar alguém é preciso entender em qual nível da hierarquia essa pessoa se encontra no momento e aplicar toda a atenção na satisfação das necessidades daquele nível, se caso estiver baixo, ou do nível superior.

Desta forma, esta última teoria exposta tem por finalidade ajudar na apresentação dos principais motivos, em termos de necessidades dos alunos, graduandos da Escola de Administração na escolha de um estágio profissional.

6 CARACTERIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

Neste capítulo são abordadas as principais características referentes à Universidade do Rio Grande do Sul, a Escola de Administração e o curso de Graduação em Administração de Empresas. Para fundamentar essas informações foi necessário realizar uma pesquisa, previamente, em diversos documentos, tais como: os endereços eletrônicos da UFRGS (www.ufrgs.br) e da EA (www.ea.ufrgs.br), o Guia Acadêmico 2006, o Relatório de avaliação institucional permanente da UFRGS, bem como o Projeto Pedagógico do curso de graduação em Administração 2005.

6.1 UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

6.1.1 Histórico

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS, com sede em Porto Alegre, capital do Estado do Rio Grande do Sul, foi instituída pelo Decreto Estadual nº 5.758, de 28 de novembro de 1934, primeiramente chamando-se de Universidade de Porto Alegre, e posteriormente federalizada pela Lei nº 1.254, de 4 de dezembro de 1950, como afirma o 1º artigo do seu estatuto. Sendo instituída como uma autarquia dotada de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial.¹⁵ O estatuto da UFRGS foi aprovado pelo Conselho

¹⁵ Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/consun/estatuto.htm>>. Acesso em: 14 set.2006.

Universitário em sessão de 23 de setembro de 1994 e publicado no Diário Oficial da União em 11 de janeiro de 1995 .

A história da UFRGS começou com a fundação da Escola de Farmácia e Química, em 1895 e, em seguida, da Escola de Engenharia, em 1986. Desta forma, foi com essas escolas profissionais que iniciava, também, a educação superior no estado do Rio Grande do Sul. Ainda no século XIX foram fundadas a Faculdade de Medicina de Porto Alegre e a Faculdade de Direito que, em 1900, marcou o início do oferecimento dos cursos humanísticos no Estado.

Contudo, somente em 28 de novembro de 1934 através do decreto de nº5.758, que foi criada a Universidade de Porto Alegre (UPA), integrada inicialmente pela Escola de Engenharia, com os Institutos de Astronomia, Eletrotécnica e Química Industrial; Faculdade de Medicina, com as Escolas de Odontologia e Farmácia; Faculdade de Direito, com sua Escola de Comércio; Faculdade de Agronomia e Veterinária; Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e pelo Instituto de Belas Artes.

A terceira grande fase de transformação dessa Universidade foi em 1947, quando ela passou a ser denominada Universidade do Rio Grande do Sul (URGS), incorporando as Faculdades de Direito e de Odontologia de Pelotas e a Faculdade de Farmácia de Santa Maria. Posteriormente, essas unidades foram desincorporadas da URGS, com a criação, da Universidade de Pelotas e da Universidade Federal de Santa Maria. Contudo, em dezembro de 1950, a URGS foi federalizada, através da Lei nº1.254 passando à esfera administrativa da União, e a ser denominada Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Conforme o Relatório de avaliação institucional permanente da UFRGS (2004-2005, p.29), em 1970, em razão da reforma do ensino, ocorreu uma alteração na estrutura didática e administrativa da Universidade. Os departamentos se transformaram em unidades fundamentais reunidos em faculdades, institutos ou escolas, que abrigam os cursos de graduação e de pós-graduação, laboratórios de pesquisa e projetos de extensão.

Desde então, a UFRGS passou a ocupar posição de destaque, no cenário nacional, como um dos maiores orçamentos do Estado do Rio Grande do Sul, bem

como a primeira em publicações e a segunda em produção científica, entre as universidades federais, considerando o número de professores.

6.1.2 Missão

Conforme o artigo 5º, título II de seu estatuto, a Instituição possui como finalidade precípua a educação superior e a produção de conhecimento filosófico, científico, artístico e tecnológico, integradas no ensino, na pesquisa e na extensão.

6.1.3 Princípios e valores

A UFRGS tem como seu compromisso, a crença no conhecimento como bem público. A Universidade, sempre comprometida com o futuro, assume o tríplice desafio de Pertinência Social (formação educativa e científica, filosófica, artística e tecnológica); de Excelência das Atividades (buscar os melhores resultados no ensino, na pesquisa, na extensão e na gestão) e Excelência sem Excludência (excelência em todas as áreas da Universidade, acadêmicas e de gestão administrativa), oferecendo suas atividades acadêmicas sem restrição aos estudantes, à população em geral e aos diversos setores da sociedade.

6.1.4 Estrutura

A administração central da UFRGS é composta pelos seguintes órgãos: Conselho Universitário (CONSUN), órgão máximo de função normativa, deliberativa e de planejamento da Universidade; Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), órgão técnico com funções deliberativa, normativa e consultiva sobre ensino, pesquisa e extensão; Conselho de Curadores (CONCUR) e a Reitoria. A Reitoria é a autoridade superior da universidade, sendo o órgão executivo da Administração central que coordena e supervisiona todas as atividades universitárias. Além disso, existem na instituição órgãos suplementares que se destinam a cumprir objetivos especiais de natureza científica, técnica, cultural, recreativa e de assistência.

A regra geral de ingresso nos cursos de graduação da UFRGS é através do concurso vestibular, admitidas em caráter complementar às formas definidas em processo de ingresso extra-vestibular (conforme Resolução 11/2005) e, ainda outras, de pequeno significado numérico: transferência compulsória (de acordo com a legislação específica), aluno-convênio (conforme normas do Programa de Estudante Convênio - MEC), aluno especial (sem vínculos a cursos, conforme Resolução 08/1983, 21/1983 e 18/1988), aluno visitante (por solicitação de outra Instituição e de acordo com Resolução 33/2000), matrícula-cortesias (com base no Decreto 89.758/84, com respeito as Missões Diplomáticas) e aluno visitante, dentro do programa de mobilidade estudantil.

Atualmente a Universidade ocupa uma área localizada em 4 campi: Campus Central, da Saúde, Olímpico e do Vale. Além de 27 Unidades Acadêmicas, sendo 13 institutos, 10 faculdades e 4 escolas, das quais a Escola de Administração é uma delas. Estas unidades possuem entre elas 94 departamentos e 57 comissões de Graduação, além de 65 cursos de bacharelado e licenciatura. Na Pós-Graduação são 61 cursos de Doutorado, 63 de Mestrados Acadêmicos, 11 de Mestrados Profissionalizantes e 51 de Especialização. Há também uma escola técnica e uma escola regular de ensino fundamental e médio. O corpo docente da Universidade, é composto na sua maioria por mestres e doutores, além é claro dos alunos e servidores técnico-

administrativos. Atualmente a UFRGS conta com um quadro de 2.343 docentes de ensino superior, 2.524 técnico-administrativos e 138 docentes de ensino fundamental e ensino médio. A atualização permanente da infra-estrutura dos laboratórios e bibliotecas, o incremento à assistência estudantil, a qualificação de seus docentes, bem como a priorização de sua inserção nacional e internacional são políticas em constante desenvolvimento da instituição.

6.2 ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO – UFRGS

6.2.1 Histórico

A Escola de Administração é uma das unidades da UFRGS. Originou-se da Faculdade de Ciências Econômicas (FCE), com a criação, em 1951, do Instituto de Administração, através de um convênio com o Governo do Estado, com a finalidade de oferecer programas de extensão para os setores público e privado.

Posteriormente, em 1963, foi criado o curso de graduação em Administração de Empresas e, em 1967, o de graduação em Administração Pública. Em 1972 foi instituído o Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), com o oferecimento inicial de curso em nível de mestrado com duas opções curriculares: Administração Pública e Administração de Empresas, hoje transformadas em 6 (seis) áreas de concentração. Entretanto, foi apenas em 6 de setembro de 1996, através de uma reunião do Conselho Universitário que se aprovou, através da decisão nº 58/96, a criação da Escola de Administração da UFRGS, conferindo-lhe assim, a autonomia administrativa e financeira, a qual adquiriu a sua identidade própria em 1997, quando assumiu um prédio apenas seu. Assim sendo, tornando-a uma unidade autônoma, dentro da evolução natural dos campos do saber, sendo mais um reflexo do crescimento da Universidade. Desde então, encontra-se sediada

na Rua Washington Luiz, número: 855; na cidade de Porto Alegre, no Estado do Rio Grande do Sul.

Segundo o site da EA em histórico, a concepção de ensino predominante na Escola de Administração é o construtivismo, onde é dada ao aluno a oportunidade de construir conceitos na interação com os colegas e na participação concreta de atividades de empresas.

6.2.2 Missão e princípios

A Escola apresenta como sua missão: “Promover o conhecimento orientado à Administração, por meio do ensino, pesquisa e extensão, desenvolvendo organizações para a melhoria da qualidade de vida na sociedade” (<http://www.ea.ufrgs.br/sobreaescola/missao.asp>, 2006).

Busca a sua fundamentação em princípios sólidos para o bom funcionamento de toda a sua estrutura funcional, tais como:

- ✓ Valorização da potencialidade do aluno;
- ✓ Respeito à pluralidade;
- ✓ Responsabilidade social;
- ✓ Valorização da iniciativa, criatividade e capacidade empreendedora;
- ✓ Zelo pela imagem e cultura da escola.

6.2.3 Objetivos

De acordo com o art. 20 do seu Regimento Interno, a Escola de Administração tem por finalidade a formação de recursos humanos para o desenvolvimento das organizações, gerando, sistematizando e difundindo o conhecimento em administração, através das seguintes atividades:

I - ensino em nível de graduação, no plano teórico-prático;

II - ensino em nível de pós-graduação *lato sensu e stricto sensu*;

III - pesquisa e extensão.

Ademais, no art. 30 do mesmo documento, na forma de "filosofia de educação" são descritos os objetivos intangíveis da Escola:

- ✓ Alcançar valores de responsabilidade social, autoconfiança, justiça e ética profissional;
- ✓ Contínuo aperfeiçoamento profissional;
- ✓ Formação humanística com visão global da realidade social, política, econômica e cultural;
- ✓ Tomada de decisão em um mundo diversificado e interdependente com vistas à promoção de mudanças organizacionais.

6.2.4 Estrutura

A Portaria 4.068 de 06/09/1996 é a responsável por reger a organização e o funcionamento da Escola de Administração. Assim sendo, esta Unidade se encontra estruturada da seguinte maneira: Conselho da Unidade, sendo este o órgão de deliberação superior da Escola, competindo-lhe a supervisão geral sobre as atividades de ensino, de pesquisa e de extensão; Direção e Assessoria

Administrativa; Departamento de Ciências Administrativas – DCA é o órgão executivo para o curso de Graduação de Administração exercendo todas as competências atribuídas aos departamentos acadêmicos no Estatuto e Regimento Geral da Universidade. Logo em seguida, são apresentadas as Comissões existentes na Escola de Administração: Comissão de Graduação - COMGRAD, sendo esta a que propõe a organização curricular ao Conselho da Unidade, avalia o currículo vigente e os planos de ensino elaborados pelos departamentos, orienta academicamente os alunos a proceder a sua adaptação curricular, aprova e encaminha a relação dos alunos aptos a colação de grau à Direção da Unidade; Comissão de Pós-Graduação – PPGA, Comissão de Pesquisa - COMPESQ, Comissão de Extensão – COMEX; Biblioteca; CEPA- Centro de Estudos e Pesquisas em Administração (Extensão e prestação de serviços especializados como Pesquisa Aplicada e Consultoria); CEAD - Centro de Estudos Empresariais em Administração (especializações e cursos *in-company*). As atividades de ensino, pesquisa e extensão na Escola de Administração estão distribuídas em cinco vetores: graduação, pós-graduação *stricto sensu*, pesquisa, formação continuada e consultoria.

A dimensão atingida, até o momento, pela Escola de Administração se confirma através dos seguintes dados: corpo docente de 66 professores; 2.331 alunos divididos entre graduação, especialização, mestrado, mestrado para executivos, doutorado; e 41 técnico-administrativos.

A Escola de Administração oferece ainda uma infra-estrutura de 12 salas de aula com cadeiras confortáveis, ar-condicionado e modernos equipamentos multimídia de projeção e microcomputação, com acesso direto à Internet para aulas expositivo-interativas, além de segurança 24 horas. Completam a equipe dois porteiros. O acesso ao prédio é controlado por sistema de reconhecimento de impressões digitais. A Escola está equipada com alarme contra incêndio, projeto para escape, luz de emergência e pára-raios.

Os alunos dispõem de 3 laboratórios equipados com 60 computadores, software da Microsoft com acesso à Internet das 7hs e 30 min às 22hs, e de uma biblioteca com mais de 12 mil volumes, 99 periódicos especializados e 4 bases de dados em CD-ROM, entre elas a ProQuest. A Escola ainda conta em seu acervo, com três publicações próprias: a Revista Administração no Milênio (publicação

impressa trimestral - www.ea.ufrgs/milênio), a REAd - Revista de Administração (publicação eletrônica - www.read.adm.ufrgs.br) e a Série de Documentos para Estudo (www.ppga.ufrgs.br).

6.2.5 Atividades da Escola de Administração

6.2.5.1 Ensino

A Escola de Administração disponibiliza para a sociedade duas modalidades de ensino, através do curso de Graduação e do de Pós-Graduação.

A Graduação em Administração é disponibilizada nas áreas de concentração Administração Pública, Produção e Sistemas, Marketing, Finanças e Recursos Humanos. Essa modalidade de ensino apresenta uma carga horária de 3.000 horas o curso tem 240 vagas anuais, disponibilizadas através de ingresso semestral, das quais 80 vagas no curso diurno e 160 no noturno.

O Programa de Pós-Graduação, fundado em 1972, é um dos mais importantes centros de formação nacional direcionados à difusão de métodos avançados de gestão. Este programa é reconhecido pela CAPES com o conceito 6, o mais alto dos cursos de Administração. A EA proporciona ainda o mestrado profissional que corresponde ao *Master of Business Administration* (MBA) americano, conferindo titulação de Mestre em Administração, Modalidade Profissionalizante. Tem entre os seus objetivos, qualificar recursos humanos para o exercício, em padrões de excelência, das funções executivas nos quadros superiores das organizações, incentivando o desenvolvimento de uma visão integradora e de uma atitude pró-ativa na busca de novos conhecimentos. Finalmente, os cursos de especialização são cursos de pós -graduação *lato sensu* com carga horária mínima de 360 horas e que têm por objetivo aprofundar o conhecimento em áreas funcionais da administração ou em áreas de aplicação

específicas. Há os cursos ditos regulares, porque oferecidos quase todos os anos, a exemplo dos de Marketing, oferecidos desde 1985, de Gestão Financeira (desde 1987), de Gestão Empresarial (criado em 1990), o de Gestão de Pessoas e o de Gestão em Saúde, oferecido regularmente desde 1993. Mais recentemente têm sido oferecido o de Gestão Social. Há também a oferta de cursos mais específicos, não oferecidos com regularidade, a exemplo do de Gestão Universitária, o de Formação de Gestores em Sistemas de Informação e de Gestão da Produção Limpa, *Eco-Business* e consultoria Organizacional.

6.2.5.2 Pesquisa e extensão

No âmbito da pesquisa acadêmica, os dados referentes às pesquisas realizadas por docentes e discentes da Escola de Administração é enviado à CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) através do Relatório Anual. Os pesquisadores reúnem-se em grupos de pesquisa que favorecem a realização de uma gama variada de atividades de pesquisa, de extensão e de intercâmbios, destacando-se o: GAP - Grupo de Aprendizagem Organizacional em Práticas de Trabalho; GEPRO - Grupo de Estudos em Estratégias de Produção; GEM - Grupo de Estudos em Marketing; GESID - Grupo de Estudos em Sistemas de Informação e de Apoio à Decisão; GIANTI - Gestão do Impacto da Adoção de Novas Tecnologias de Informação; GINEIT - Grupo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e do Trabalho; NEFI - Núcleo de Estratégia, Finanças e Internacionalização; NES - Núcleo de Estudos de Subjetividade Organizacional; NIPETS- Núcleo Interdisciplinar de Pesquisas e Estudos sobre o Terceiro Setor; NITEC - Núcleo de Gestão da Inovação Tecnológica e o NUTEP - Núcleo de Estudos e Tecnologias em Gestão Pública.

O Centro de Estudos e Pesquisas em Administração (CEPA) desenvolve cursos de extensão em diversas áreas do conhecimento da Administração. Estes programas atendem necessidades de segmentos específicos da sociedade, podendo ser tanto fechados para empresas, ou abertos ao público e em parceria

com outras entidades. No campo de pesquisa e consultoria vem desenvolvendo estudos na área acadêmica e aplicada, prestando serviços a empresas públicas e privadas. Sua mais recente criação é um Centro de Estágios e Empregos que visa criar oportunidades para estudantes de graduação em Administração desta Universidade, bem como incrementar o intercâmbio com empresas.

6.3 GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS – UFRGS

6.3.1 Histórico

O Curso de Graduação em Administração foi criado oficialmente em 1962, obtendo reconhecimento em 4 de novembro de 1971, através do Decreto nº 69460, publicado no Diário Oficial da União. Desde a sua criação, os cursos de Administração objetivaram a formação de administradores públicos e para empresas, inclusive com emissão de diplomas próprios. Estes cursos, em razão da base comum do currículo, foram unificados em 1990, mantendo a Administração Pública como área de concentração. O currículo do curso, a partir do 1º semestre de 1995, obedece à resolução nº 2, de 4 de outubro de 1993, do então Conselho Federal de Educação (CFE), tendo sofrido atualizações.

6.3.2 Missão e princípios do curso

O Curso de Graduação em Administração da UFRGS “visa formar profissionais administradores com competências conceituais, técnicas e humanas, capazes de articular o conhecimento sistematizado com a ação profissional,

objetivando a construção de um contexto organizacional eficaz e a sua transformação em oportunidades empreendedoras, fundamentado em responsabilidade social, justiça e ética” (Projeto Pedagógico, 2004-2005, p.32).

Os princípios do curso de Administração são fundamentados fidedignamente nos da Escola de Administração. Assim sendo, são eles: valorização da potencialidade do aluno; respeito à pluralidade; valorização da ética na formação do aluno; vínculo entre educação e responsabilidade social; valorização da iniciativa, criatividade e capacidade empreendedora e do espírito crítico; zelo pela imagem e cultura da Escola.

6.3.3 Objetivo geral do curso

“Formar o profissional, através do ensino, da pesquisa e da extensão, para contribuir decisivamente para o desenvolvimento das organizações privadas, públicas e do terceiro setor, pela construção de um contexto eficaz e pela sua transformação em oportunidades empreendedoras, sem perder de vista a sua inserção no processo de desenvolvimento sócio-econômico, cultural e político da sociedade em que estas se inserem” (Projeto Pedagógico, 2004-2005, p.32).

6.3.4 Dados gerais

O curso possui a denominação de Bacharelado em Administração, com áreas de concentração em Administração Pública, Produção e Sistemas, Marketing, Finanças e Recursos Humanos. O seu processo seletivo ocorre através do vestibular anual e pelo extra-vestibular também de caráter anual, este último com o propósito de repor as vagas liberadas pela evasão. É composto por uma carga horária de

3000 horas, equivalentes a 200 créditos em que estas poderão ser cursadas no turno diurno ou noturno. Cabe realçar, que este curso apresenta uma duração mínima de 4 anos, equivalentes a 8 semestres, e de no máximo 10 anos, ou seja 20 semestres. Mas a sua seriação aconselhada é de 5 anos, isto é 10 semestres.

O curso de Administração possui como base legal a Lei n. 9394/96; Resolução do CFE n.2/93 (até a implantação das novas diretrizes), Resolução CNE/CES n.1/2004, DOU 04.03.2004, Decreto 69460, de 4.11.1971. Além das seguintes normas gerais da Universidade que o regem, através da Resolução (CEPE) 32/98, Resolução 17/99 e da Resolução 31/2003.

6.3.5 Perfil do egresso

Conforme o Projeto Pedagógico (2004-2005, p.32-33), levando em conta os elementos do cenário traçado e, também, as diretrizes estabelecidas para os cursos de graduação em Administração no que se refere à formação dos alunos, as seguintes competências e habilidades devem ser destacadas na formação profissional dos egressos:

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre

fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem como expressar-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de criar, sistematizar e transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional autônomo e adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações e desenvolver novas organizações;

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais;

IX – ter capacidade para desenvolver boas relações sociais;

X – desenvolver sensibilidade para diferenças culturais regionais, nacionais e internacionais;

XI – desenvolver uma formação humanística necessária ao exercício da liderança;

XII – desenvolver uma postura ética.

6.3.6 Condições de oferta e vocação do curso

Os ambientes econômico, social e institucional, a missão, os princípios e o objetivo geral do curso e, finalmente, o perfil desejado para o egresso conduzem a um curso de Administração de vocação mais generalista, que assim mesmo valoriza as especificidades da Administração Pública e o conhecimento específico das áreas de Produção e Sistemas de Informação, Marketing, Finanças e Gestão de Recursos Humanos. Deste modo, o aluno pode adotar diversos percursos que o levarão há

diferentes terminalidades possíveis, tanto em termos de áreas de conhecimento como de orientação profissional, podendo tornar-se gestor ou empreendedor, ou prosseguir a carreira acadêmica (pesquisador).

6.3.7 Estrutura curricular

6.3.7.1 Bases da organização curricular

A estrutura curricular do Curso de Administração está dividida em disciplinas obrigatórias e eletivas ou complementares. As disciplinas obrigatórias são as matérias do currículo, cujo conhecimento é julgado essencial e indispensável para a formação profissional, totalizadas em 182 créditos que deverão ser cursados. No entanto, para a complementação do currículo é possível optar por realizar as chamadas disciplinas eletivas ou tentar aproveitamento de atividades complementares. Desta forma, as disciplinas eletivas são as matérias dentro do currículo e correspondente a 18 créditos, onde o aluno poderá escolher dentre um elenco de disciplinas para complementar os conhecimentos adquiridos, bem como os créditos necessários para a sua diplomação. Estas disciplinas representam 8% dos créditos totais e os seus conteúdos tem por finalidade complementar os das disciplinas obrigatórias. Já a outra modalidade, o aproveitamento de atividades complementares é aceito até 10% do total do curso (20 créditos). O aproveitamento de atividades complementares (de iniciação científica, de monitoria, de política estudantil, de práticas de estágio, de conteúdos não presentes no currículo ofertado), por sua vez, permite ao aluno personalizar o seu percurso curricular.

6.3.7.2 Currículo do curso

O currículo do Curso de Graduação foi dividido em cinco áreas de concentração, respectivamente Administração Pública, Produção e Sistemas, Marketing, Finanças e Recursos Humanos. Os alunos possuem a chance de optar no momento do vestibular, por estudar no turno diurno ou no noturno. Atualmente existem matriculados 836 alunos no turno noturno e 492 no diurno, conforme informação da COMGRAD, em 23 de agosto de 2006. A Comissão de Graduação (COMGRAD) é o departamento responsável pelo ensino de graduação.

O currículo do Curso de Administração abrange uma seqüência de disciplinas e atividades ordenadas por matrículas semestrais em uma seriação aconselhada. O currículo do curso, é composto por disciplinas de caráter obrigatório e por um conjunto de disciplinas de caráter eletivo, deve ser cumprido integralmente pelo aluno a fim de que ele possa qualificar-se para a obtenção do diploma. Para diplomação em Administração (319.00-diurno e 229.00-noturno) o aluno deverá ter uma formação geral obrigatória igual até o sétimo semestre da seriação aconselhada, e uma opção por área de concentração do oitavo semestre em diante, somando 200 créditos. O conceito mínimo de aprovação em uma disciplina é C, ou seja, o aluno deve atingir pelo menos 60% do conceito máximo.

As mudanças mais significativas se deram através das Resoluções nº 19, 90, 11/91 e 12/91, todas da Câmara de Ciências Exatas e Tecnologia do COCEP, que extinguiram a dualidade de diplomas (Administração de Empresas e Administração Pública) estabelecendo um único diploma de Bacharel em Administração.

7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo apresentam-se os métodos e técnicas que foram utilizadas para o desenvolvimento da pesquisa. Inicialmente enfoca-se o tipo de método que foi aplicado na pesquisa, seguindo-se da definição da população-alvo. Logo após, explicitam-se os procedimentos para a coleta de dados, bem como o instrumento de pesquisa e os procedimentos para a análise dos dados. Por fim são destacadas as limitações ocorridas durante este estudo.

Segundo Roesch (2005, p.82) “definir a metodologia significa realizar uma escolha de como se pretende investigar a realidade”. Portanto, é neste capítulo que se define como o trabalho foi feito, sempre especificando todos os procedimentos que foram necessários para a construção da pesquisa.

7.1 MÉTODO OU DELINEAMENTO DA PESQUISA

A estratégia de pesquisa adotada para desenvolver esse estudo foi a de levantamento de dados (*survey*). Segundo Tanur¹⁶ (apud FREITAS et al., 2000, p.105), a pesquisa *survey* pode ser descrita como “a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, por meio de um instrumento de pesquisa, normalmente um questionário”.

O presente estudo possuiu primeiramente um caráter quantitativo exploratório e logo após foi seguido por uma etapa descritiva. Conforme Roesch (2005), se o

¹⁶ TANUR apud PINSONNEAULT, A. & KRAEMER, K. L. Survey research in management information systems: an assesment. **Journal of management information system**, 1993.

propósito do projeto implica medir relações entre variáveis ou avaliar o resultado de algum sistema ou projeto, o enfoque de pesquisa mais adequado será o quantitativo. Segundo Gil (1994), as pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo acerca de determinado fato. Gil (1994, p.45) ainda afirma, “este tipo de pesquisa é realizada especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis”. Entretanto, este estudo também possuiu um caráter qualitativo, visto que o seu instrumento de coleta de dados apresenta algumas questões abertas, em que o participante teve a chance de fornecer uma outra informação. Segundo Roesch (2005), delineamentos qualitativos e quantitativos dependendo da forma de avaliação se tornam formas complementares na mesma.

Assim sendo, esta pesquisa possuiu natureza investigatória por se tratar de um estudo, cujo tema não foi explorado na mesma maneira proposta pela autora. E por uma etapa descritiva por pretender apresentar as características de uma determinada população. Gil (1994, p.45), quanto ao aspecto descritivo, afirma que “tais pesquisas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. Gil (1994, p.45) ainda cita que “são incluídas neste grupo as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população”.

7.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO

Segundo Roesch (2005, p.138) “uma população é um grupo de pessoas ou empresas que interessa entrevistar para o propósito específico de um estudo”. A população de interesse deste estudo foram todos os 1.328 (um mil trezentos e vinte oito) estudantes de graduação da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sem qualquer discriminação de semestre e de turno cursado. Uma vez que, este estudo procurou identificar os critérios que predominam durante a escolha de um estágio, a autora considerou interessante a participação até mesmo dos estudantes que num exato momento poderiam não estar estagiando, bem como

aqueles que já são efetivados, visto que ambos uma vez irão ou já procuraram um estágio, respectivamente.

A presente pesquisa possuiu um universo de estudo finito, ou seja, apenas os alunos de Graduação da Escola de Administração. Entretanto, esse estudo fundamentou-se em uma amostra probabilística baseada em 302 alunos que se disponibilizaram a responder o questionário, diante da utilização de um intervalo de confiança de 95%, uma margem de erro de 5% e sobre a técnica de amostra aleatória simples em que não foi imposta nenhuma característica especial ou pré-requisito para o respondente.

7.3 PLANO E INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Segundo Mattar (1998), o instrumento de coleta de dados é aquele através do qual as perguntas e questões são apresentadas aos respondentes e onde são registrados as respostas e dados obtidos. Gil (1994, p.124) define o questionário como a “técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc”. Conforme Roesch (2005, p.142), “questionário é o instrumento mais utilizado em pesquisa quantitativa, principalmente em pesquisas de grande escala, [...]”.

Os dados foram coletados através da aplicação de um questionário, como instrumento de coleta, este se encontra reproduzido no Anexo II. Assim sendo, o primeiro método utilizado para a abordagem dos respondentes foi o envio eletrônico do questionário. Isto é, via internet foi enviado para o e-mail, sendo este o mesmo cadastrado junto a COMGRAD no momento da matrícula, de cada aluno da graduação da Escola de Administração. Portanto, cada aluno recebeu no dia 12 de setembro de 2006, uma mensagem via o seu e-mail cadastrado na EA, que primeiramente conteve uma carta de apresentação (Anexo I) solicitando a

participação do estudante, além de explicar o objetivo e a importância da pesquisa, bem como a duração aproximada da mesma. Em seguida, dentro da mesma mensagem foi apresentado um endereço eletrônico onde estava disponível o questionário a ser respondido. No entanto, primeiramente o questionário passou por uma fase de pré-teste, realizada em 22 de agosto de 2006, a fim de aperfeiçoá-lo e de auxiliar na definição da versão final do mesmo. Easterby-Smith et al. (1991, apud ROESCH, 2005, p.143) recomendam a realização de um pré-teste do questionário a fim de “verificar se as questões são compreensíveis; se a duração da entrevista está adequada; se a seqüência das questões está boa; se há questões sensíveis; se há condições de analisar os dados; se os resultados têm sentido”.

Contudo, devido ao índice de resposta atingido pelo questionário, até a sua terceira semana no ar, em que se obteve 136 respostas, o equivalente a cerca de 10% do total dos alunos da Escola, foi tomada a decisão conjuntamente com a professora orientadora de se utilizar uma segunda forma de coleta. Assim sendo, no dia 02 de outubro de 2006, foi passado em 3 salas de aula e realizado a coleta das informações via questionário impresso, dos demais alunos que ainda não haviam respondido, anteriormente via internet. Esse método também foi utilizado nos dias 04 e 05 de outubro de 2006. E ao findar deste último dia obteve-se com êxito a marca de uma amostra representativa dos alunos da Escola de Administração.

O questionário foi estruturado em 4 enfoques diferentes que buscaram identificar os aspectos relacionados ao perfil acadêmico e social do aluno da EA; os fatores influenciadores para a escolha do estágio; a utilização dos fatores propulsores de uma carreira; os fatores de satisfação e contra-satisfação que imperam durante as escolhas dos alunos, em organizações para estagiar e por fim, as necessidades humanas prevaletentes na escolha. Vale lembrar, que o processo de elaboração das questões conteve categorias de perguntas abertas e fechadas, onde esta última categoria possuiu questões com a opção de uma única escolha e com a opção de múltiplas escolhas. Contudo, também foi necessária a utilização de uma escala para auxiliar na resposta de algumas questões do questionário, sendo estas do tipo fechadas. Segundo Roesch (2005), esta maneira de coletar dados é muito utilizada para medir atitudes e opiniões. A escala utilizada no questionário foi a intervalar do tipo Likert, cujo objetivo é medir a atitude do entrevistado em termos da intensidade de concordância/discordância em relação às sentenças que lhe são

apresentadas (MALHOTRA, 2001). Esta escala foi estruturada da seguinte maneira: 1-discordo totalmente, 2-discordo em parte, 3-nem discordo nem concordo, 4-concordo em parte, 5-concordo totalmente.

7.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

Segundo Roesch (2005, p.149), “na pesquisa de caráter quantitativo, normalmente os dados coletados são submetidos à análise estatística, com a ajuda de computadores. Tipicamente, as medidas para cada respondente são codificadas e, em seguida, manipuladas de várias maneiras.” Neste estudo, a análise estatística e interpretação dos dados, colhidos através do uso de questionário, foram realizadas através do software Le Sphinx que permitiu análises univariadas e bivariadas. Com a utilização desse recurso foi capaz de garantir a análise num espaço de tempo razoável e resultados efetivos dos dados coletados, através de um levantamento estatístico simples das respostas e o cruzamento delas entre si. Contudo, para as questões abertas foi utilizado a técnica de análise de conteúdo, porém a qualidade das respostas está interligada com a forma de redação da pessoa ao responder o questionário.

Conforme Roesch (2005), o tratamento estatístico depende do tipo de dado coletado. Os dados coletados de natureza nominal, ou categórica, não podem ser somados ou multiplicados, apenas se poderá verificar a frequência e calcular a porcentagem de cada categoria ou subgrupo em relação ao total. Já se os dados se encontrarem em uma escala intervalar, ou seja expressos em números, como por exemplo, a utilização da escala Likert em algumas questões, poderão ser usadas algumas técnicas estatísticas. Roesch (2005, p.169) ainda afirma que “as perguntas abertas em questionários são a forma mais elementar de coleta de dados qualitativos”. Assim sendo, os dados da pesquisa foram analisados por conteúdo nas questões abertas e estatisticamente (tabelas e gráficos) para as questões fechadas. Além disto, foi feita uma análise reflexiva e fundamentada teoricamente pela autora.

7.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Durante a realização da pesquisa, surgiram algumas dificuldades que fizeram com que se repensasse o método utilizado para coleta dos questionários, afim de que o estudo não saísse prejudicado. Quando foi escolhido o programa Le Sphinx em versão interativa como método a ser utilizado, pensou-se na possibilidade de realizar a pesquisa sem precisar entrar nas salas de aulas e possivelmente vir a atrapalhar o andamento das aulas, além de que as informações coletadas seriam automaticamente repassadas para o banco de dados do programa. No entanto, não se tinha o conhecimento de que todos os respondentes deveriam possuir em seus computadores a versão do Java compatível com a do Le Sphinx, o que impossibilitou que diversas pessoas respondessem o instrumento de coleta. Outro fato importante é que provavelmente a listagem de e-mails do grupo Alunos Graduação fornecida pelo NSI da EA esteja desatualizada, pois muitos alunos não haviam recebido e nem tinham o conhecimento da enquete quando a pesquisadora comentava sobre o seu trabalho de conclusão de curso. E por fim, outro ponto crucial foi que mesmo se utilizando o e-mail da Escola, provou-se que ainda os estudantes não têm o hábito de responder pesquisas por internet, seja pelos mais diversos motivos até mesmo pela precaução de o link ser um possível vírus de computador. O retorno de resposta foi alto em se tratando de um estudo via internet, contudo não o suficiente para considerar a amostra representativa.

Assim sendo, após algumas semanas a pesquisadora visitou 9 salas de aulas e coletou as respostas que estavam faltando para o estudo. O retorno foi de maneira rápida e positiva, contudo um número ínfimo de estudantes que se propuseram a responder a pesquisa não a levaram a sério, fazendo com que alguns questionários fossem invalidados. Por fim cabe realçar, que o custo deste último método de coleta foi altíssimo, uma vez que cada participante deveria possuir uma cópia do questionário.

Outro fato importante foi a escassez de literatura, no que se refere ao estágio profissional como um meio de iniciação para a carreira. De fato, a grande maioria das referências detém-se em estudar ou esclarecer a fase intermediária e final da

carreira do profissional, o que para este estudo não é importante, pois o mesmo procurou retratar as escolhas no início da carreira do jovem. É válido destacar que a autora, também se deparou com uma proposta de pesquisa inovadora tendo como objeto de estudo a graduação da Escola de Administração, fato este que explica a curiosidade de natureza investigatória.

Por fim, foi proporcionada uma aprendizagem interessante com a utilização de ambos os métodos de pesquisa. Apesar de predominar o método quantitativo no trabalho via dados estatísticos da amostra, foi através do método qualitativo que se pode conhecer melhor o que os alunos, também consideram relevante durante a sua escolha de estágio e que não havia sido contemplado pelo questionário.

8 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

Neste capítulo são apresentados os dados obtidos através da aplicação de 302 questionários respondidos pelos alunos de graduação da Escola de Administração da UFRGS. Não foram consideradas válidas as não respostas, deixando de serem incluídas na análise dos dados. A sistemática dessa apresentação será através da utilização de tabelas e gráficos, além de análises reflexivas da autora. Desta forma, busca-se identificar e descrever os principais critérios prevaletentes durante a escolha de um estágio profissional, seguidos pelos alunos da Escola de Administração da UFRGS.

8.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Esta seção apresenta o perfil social e acadêmico dos participantes da pesquisa. Cabe lembrar que a amostra possui um caráter representativo da população estudada.

8.1.1 Gênero

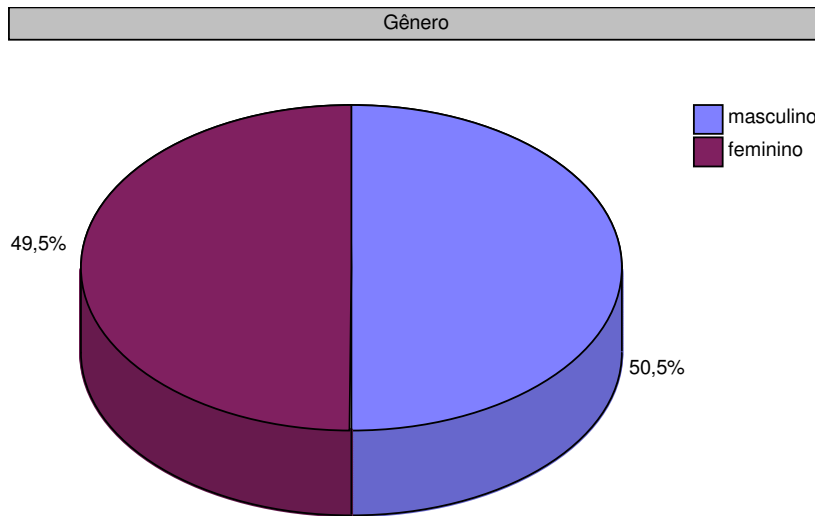


Gráfico 1 - Gênero da amostra

Com relação ao gênero dos alunos da Escola de Administração que realizaram a pesquisa, é possível destacar que não existiu uma diferença significativa na participação entre o sexo masculino e o feminino. Ambos os sexos se mostraram praticamente equiparados um ao outro. Contudo, pode-se perceber que a participação do sexo feminino se apresenta em ascensão nesta profissão, uma vez que tradicionalmente ela ainda se encontra dominada pelo universo masculino.

Segundo pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Administração¹⁷, a maioria dos Administradores Brasileiros (70%) é do sexo masculino. No entanto, o sexo feminino vem apresentando crescimento (30%), visto que em 1994 não passava de 21% e em 1998 era de aproximadamente 25%.

¹⁷ Disponível em: < <http://www.cfa.org.br/arquivos>>. Acesso em: 14 nov. 2006.

8.1.2 Idade

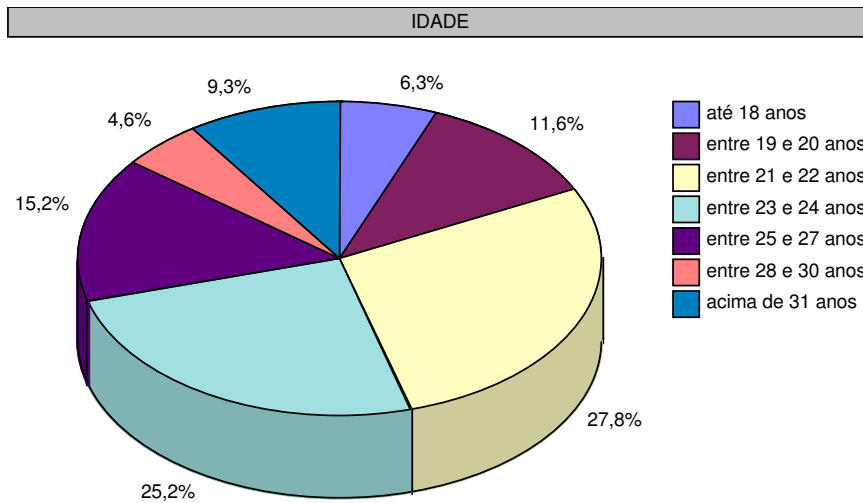


Gráfico 2 - Idade dos alunos participantes

Mais da metade dos estudantes pesquisados (53%) é representada por jovens entre 21 e 24 anos. Fato este que pode vir a indicar um profissional jovem buscando se preparar para o seu ingresso no mercado de trabalho. De acordo com o modelo de Levinson (apud MARTINS, 2001) esta faixa etária estaria compreendida entre a saída da adolescência e a entrada na fase adulta, período, este, de importantes escolhas pessoais e profissionais.

8.1.3 Semestre

Tabela 1 – Semestre no curso de Administração

| SEMESTRE | QT. CIT. | FREQ. |
|----------|----------|-------|
| 1° | 1 | 0,3% |
| 2° | 32 | 10,6% |

(continua)

| SEMESTRE | QT.CIT. | FREQ. |
|------------|---------|-------|
| 3° | 4 | 1,3% |
| 4° | 11 | 3,6% |
| 5° | 22 | 7,3% |
| 6° | 34 | 11,3% |
| 7° | 35 | 11,6% |
| 8° | 53 | 17,5% |
| 9° | 44 | 14,6% |
| 10° | 66 | 21,9% |
| TOTAL OBS. | 302 | 100% |

(conclusão)

A participação dos estudantes contemplou todos os semestres. Entretanto, uma parcela importante da amostra demonstrou estar inserida (54%) nos últimos três semestres do curso. E houve uma pequena representação (12,2%) nos três primeiros semestres.

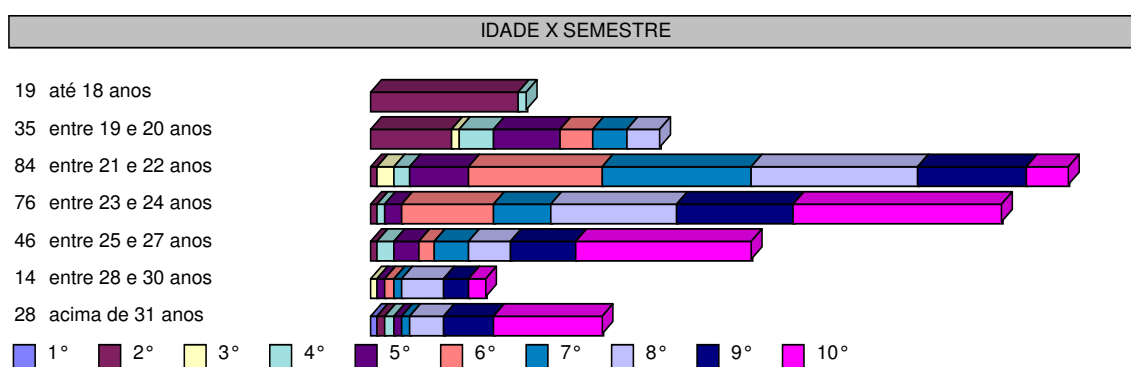


Gráfico 3 – Idade dos alunos X Semestre no curso

No gráfico acima foi possível constatar que realmente o aluno da EA é um profissional jovem que visa o seu ingresso no mercado de trabalho cada vez mais cedo. Uma vez que, foi percebido uma maior incidência entre a faixa etária de 21 a 24 anos de alunos que praticamente estejam se formando, isto é, aqueles alunos que se encontram cursando os últimos 3 semestres do curso.

Tabela 2 - Idade dos alunos X Posição profissional no mercado de trabalho

| IDADE X POSIÇÃO PROFISSIONAL | SEM ESTÁGIO/EMPREGO | ESTAGIANDO | EFETIVADO | TOTAL |
|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| até 18 anos | 25,4% (15) | 4,1% (4) | 0,0% (0) | 6,3% (19) |
| entre 19 e 20 anos | 18,6% (11) | 18,6% (18) | 4,1% (6) | 11,6% (35) |
| entre 21 e 22 anos | 22,0% (13) | 41,2% (40) | 21,2% (31) | 27,8% (84) |
| entre 23 e 24 anos | 16,9% (10) | 24,7% (24) | 28,8% (42) | 25,2% (76) |
| entre 25 e 27 anos | 8,5% (5) | 7,2% (7) | 23,3% (34) | 15,2% (46) |
| entre 28 e 30 anos | 1,7% (1) | 2,1% (2) | 7,5% (11) | 4,6% (14) |
| acima de 31 anos | 6,8% (4) | 2,1% (2) | 15,1% (22) | 9,3% (28) |
| TOTAL | 100% (59) | 100% (97) | 100% (146) | 100% (302) |

Outro dado relevante, conforme tabela acima, foi que na faixa etária entre os 21 e 24 anos se encontraram 66% dos alunos que estariam estagiando e 50% dos que já estariam efetivados em organizações. Comprovando o que Greenhaus (1999, apud MARTINS 2001, p.99) apresentou com relação aos estágios de desenvolvimento de carreira, no caso, essa faixa etária refere-se ao estágio de entrada na organização. Sendo a fase de obter as ofertas de emprego e de seleção apropriada de sua organização e trabalho. Outro ponto importante foi que o maior percentual (44%) daqueles alunos que no momento estariam sem estágio/emprego foi encontrado na faixa etária entre os 18 e 20 anos. Segundo Greenhaus (1999, apud MARTINS 2001, p. 99), essa faixa etária estaria dentro do estágio de escolha ocupacional, em que a pessoa desenvolve a escolha ocupacional inicial, a auto-imagem ocupacional e busca a formação necessária. Ou seja, o indivíduo primeiramente busca conhecimentos acadêmicos básicos, para logo após procurar a sua escolha inicial de ocupação. Fato este que se encontra melhor ilustrado, também na subseção 8.1.6, na tabela 5 - Semestre do aluno X Posição profissional no mercado de trabalho, uma vez que é nos primeiros semestres que se encontram o maior percentual de alunos sem estágio/emprego.

Novamente pode-se perceber que a amostra de alunos da EA segue os estágios de desenvolvimento propostos por Greenhaus (1999, apud MARTINS 2001, p.99). Visto que o outro percentual significativo de efetivados, cerca de 46%, estaria entre as idades de 25 e acima de 31 anos, e que a grande maioria nessa faixa

etária já se encontraria cursando os últimos 3 semestres do curso (conforme gráfico 3). Esta faixa etária corresponde ao estágio de desenvolvimento da carreira inicial, em que se adequam a ocupação e a organização escolhida, buscando aprender o trabalho e aumentar a competência, evidenciando o sonho de cada um.

8.1.4 Estado civil

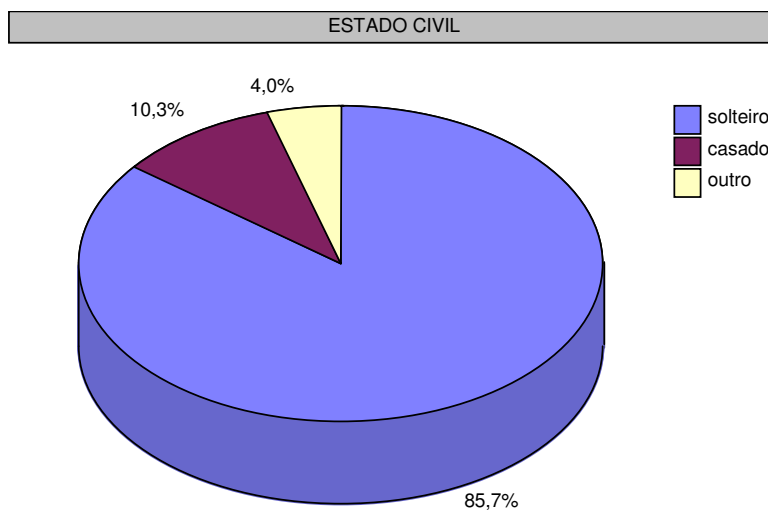


Gráfico 4 - Estado civil

Tabela 3 - Outro: Estado civil

| ESTADO CIVIL | QT. CIT. | FREQ. |
|----------------|----------|-------|
| União estável | 4 | 40,0% |
| Divorciado (a) | 2 | 20,0% |
| Namorando | 3 | 30,0% |
| Separado | 1 | 10,0% |
| TOTAL | 10 | 100% |

A amostra foi representada em sua grande maioria (86%) pelos alunos que civilmente afirmaram serem solteiros. Contudo, ainda existiu uma ínfima parcela

(10%) de estudantes que se definiram como casados. Além daqueles alunos (4%) que não se enquadraram em nenhuma das duas opções, por estarem vivendo uma união estável (namoro), estarem divorciados ou separados.

8.1.5 O estudante mora só ou acompanhado?

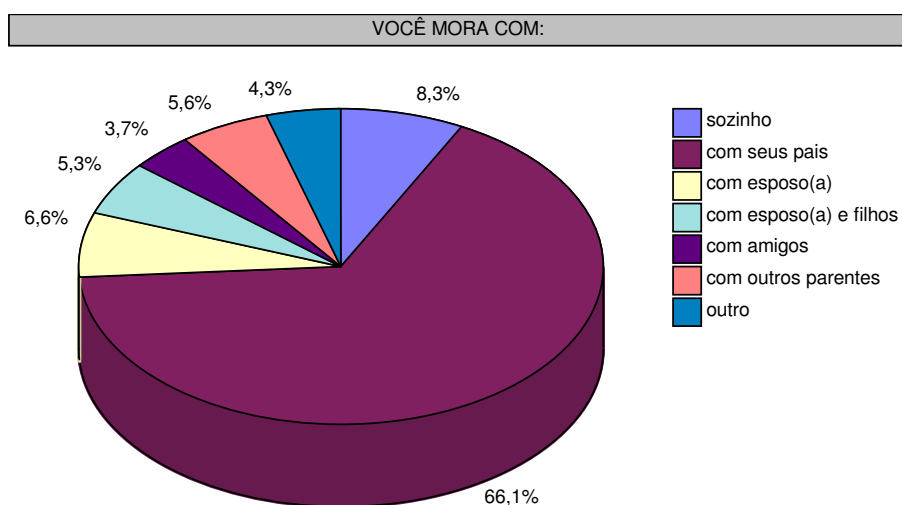


Gráfico 5 – O estudante mora só ou acompanhado?

Tabela 4 – Outro: estudante mora só ou acompanhado?

| ESTUDANTE MORA COM | QT. CIT. | FREQ. |
|--|-----------|---------------|
| Com namorado | 4 | 30,8% |
| Irmã (o) | 4 | 30,8% |
| Casa do Estudante da UFRGS | 1 | 7,7% |
| Com companheira | 1 | 7,7% |
| Companheira e filho | 1 | 7,7% |
| Pai e irmã mais nova | 1 | 7,7% |
| Sozinho agora, na França. No Brasil, moro com meus pais. | 1 | 7,7% |
| TOTAL | 13 | 100,0% |

Mais da metade (66%) dos estudantes que participaram da pesquisa afirmaram que moram com os seus pais, já outra parcela relevante (8%) afirma que residem sozinhos. Somando duas opções de respostas foi destacado, também, um percentual pequeno (9% total da soma), daqueles alunos que moram com os amigos ou com outros parentes. Contudo, poucos alunos (4%) comentaram que residem com uma outra opção não abordada na pergunta, tais como: com namorado (a) ou companheiro (a), apenas com irmão (a) ou até mesmo na casa do estudante da UFRGS.

8.1.6 Posição profissional no mercado de trabalho

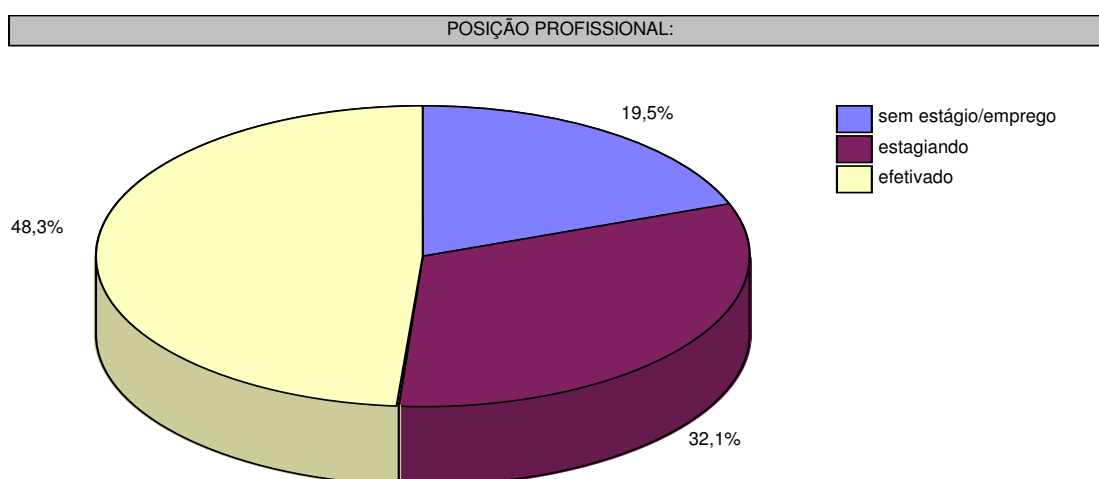


Gráfico 6 - Posição profissional no mercado de trabalho

Foi possível perceber que os estudantes da EA que realizaram a pesquisa estão sendo muito bem requisitados no mercado de trabalho, visto que a grande maioria deles estaria efetivado ou estagiando (80%), fato este que sugere a chance de empregabilidade oferecidas aos alunos da EA/UFRGS. Cabe destacar que, também foi constatado a existência de um percentual pequeno (19,5%) de estudantes que no momento não estariam estagiando ou empregados em alguma organização. Desta forma, pode-se acreditar que os alunos da EA, provavelmente se encontram em uma posição profissional privilegiada, e que esta poderá estar

diretamente relacionada com o reconhecimento da EA e da UFRGS perante o mercado de trabalho, bem como pela sociedade em geral.

Tabela 5 - Semestre do aluno X Posição profissional no mercado de trabalho

| SEMESTRE X POSIÇÃO PROFISSIONAL | SEM ESTÁGIO/EMPREGO | ESTAGIANDO | EFETIVADO | TOTAL |
|---------------------------------|---------------------|------------|------------|------------|
| 1° | 0,0% (0) | 0,0% (0) | 0,7% (1) | 0,3% (1) |
| 2° | 39,0% (23) | 8,2% (8) | 0,7% (1) | 10,6% (32) |
| 3° | 1,7% (1) | 1,0% (1) | 1,4% (2) | 1,3% (4) |
| 4° | 0,0% (0) | 7,2% (7) | 2,7% (4) | 3,6% (11) |
| 5° | 3,4% (2) | 15,5% (15) | 3,4% (5) | 7,3% (22) |
| 6° | 13,6% (8) | 13,4% (13) | 8,9% (13) | 11,3% (34) |
| 7° | 5,1% (3) | 17,5% (17) | 10,3% (15) | 11,6% (35) |
| 8° | 13,6% (8) | 16,5% (16) | 19,9% (29) | 17,5% (53) |
| 9° | 8,5% (5) | 13,4% (13) | 17,8% (26) | 14,6% (44) |
| 10° | 15,3% (9) | 7,2% (7) | 34,2% (50) | 21,9% (66) |
| TOTAL | 100% (59) | 100% (97) | 100% (146) | 100% (302) |

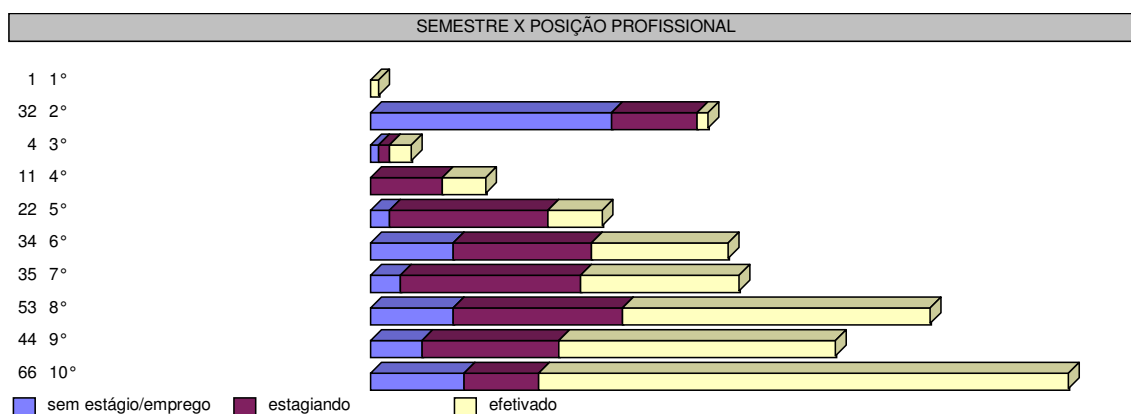


Gráfico 7 - Semestre do aluno X Posição profissional no mercado de trabalho

Torna-se interessante perceber que nesta amostra representativa da população 72% dos efetivados se encontram nos últimos 3 semestres do curso, ou

seja, entre 8° e 10° semestre, sendo que este último foi o que contemplou o maior número de participantes. No entanto, os alunos que se encontram estagiando em uma organização, respectivamente 63% estariam entre o 5° e 8° semestre. Entretanto, ainda existem aqueles estudantes que não estariam estagiando, estes apareceram de forma mais acentuada nos primeiros semestres do curso. O que se elucidaria pelo fato de que como norma da instituição o aluno primordialmente deve concluir todos os créditos do primeiro semestre do curso, para que após possa vir a estagiar em alguma organização.

8.1.7 influência na escolha da profissão por ocasião do vestibular

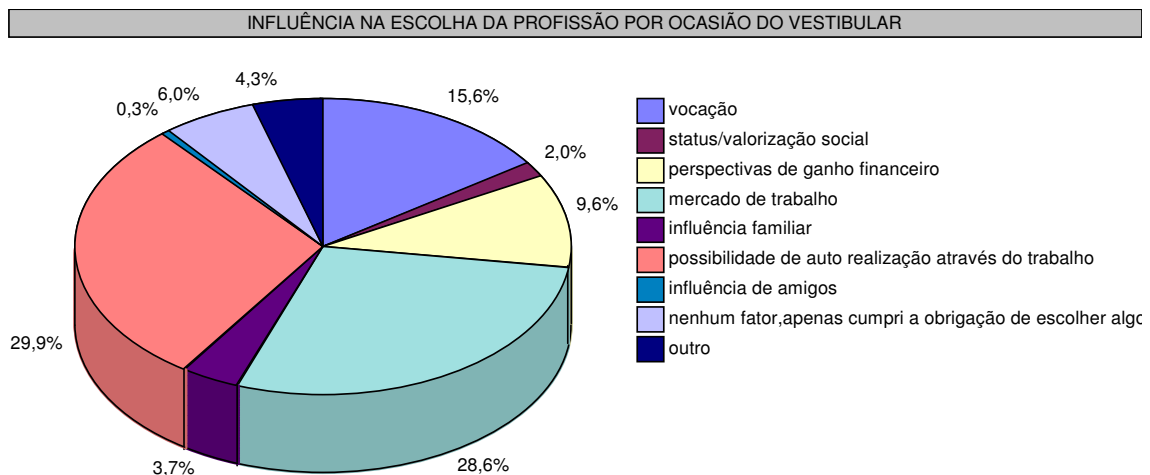


Gráfico 8 - Influência na escolha da profissão por ocasião do vestibular

Segundo Martins (2001), uma das escolhas fundamentais do indivíduo que afetam de maneira mais expressiva a sua carreira e vida, seria a sua escolha inicial de carreira, no caso dos alunos se refere à escolha da formação universitária a ser cursada. Desta forma, o fato de ter que escolher uma profissão no momento do vestibular, ou seja, por um curso acadêmico, fez com que os estudantes da EA levassem em consideração, primeiramente, a possibilidade de uma auto-realização através do trabalho (30%), seguido pelo fato de acreditarem que esta profissão possuísse um mercado de trabalho promissor (29%). Ainda, percebeu-se a existência de uma parcela significativa (16%) referente aos estudantes que foram

impulsionados pela sua vocação durante a escolha. Sendo que estes 16%, provavelmente, acreditam que a Administração de Empresas pode ser vista como um dom ao se exercer a profissão. Contudo, também foi percebido que a possibilidade da profissão propiciar um status/valorização social (2%) não é o bastante para se tornar um fator influenciador na escolha do estudante.

Portanto, a amostra revelou que os estudantes acreditam ser necessário o alcance de uma realização pessoal e profissional através do trabalho (30%). Fora isto, os alunos da EA priorizam a busca pelo sucesso profissional, sendo que alguns valorizam o que o mercado de trabalho poderá vir a oferecer para eles como futuros profissionais (29%). Assim sendo, é possível afirmar que conforme as modalidades de escolha profissional propostas por Feijoo (200b, apud MARTINS, 2001, p.73), os alunos da EA se enquadrariam em uma escolha autêntica, pois demonstram certa coerência durante a escolha com o que eles realmente consideram ser necessário para se tornar um profissional. Outro fato a ser considerado é que a escolha se dá prioritariamente de forma pessoal, não apresentando influência de amigos e familiares. Esta última estaria ligada à influência familiar no momento da escolha, demonstrada de maneira insignificante na opinião da amostra pesquisada.

Tabela 6 - Outro: Influência na escolha da profissão por ocasião do vestibular

| INFLUÊNCIA NA ESCOLHA DA PROFISSÃO | QT. CIT. | FREQ. |
|---|----------|-------|
| “A localização da Escola de Administração da Ufrgs e a facilidade do curso noturno. Além de ser uma profissão palpável da qual se conhece o mercado de trabalho”. | 1 | 7,7% |
| “Afinidade” | 1 | 7,7% |
| “Amplas possibilidades que o curso abriria”. | 1 | 7,7% |
| “Ascensão profissional” | 1 | 7,7% |
| “Atuação na área” | 1 | 7,7% |
| “Conhecimento abrangente e importante para fazer qualquer coisa”. | 1 | 7,7% |
| “Falta de opção”. | 1 | 7,7% |
| “Indecisão por outro curso” | 1 | 7,7% |
| “Indecisão vocacional” | 1 | 7,7% |

(continua)

| INFLUÊNCIA NA ESCOLHA DA PROFISSÃO | QT. CIT. | FREQ. |
|--|----------|--------|
| “Falta de opção”. | 1 | 7,7% |
| “Indecisão por outro curso” | 1 | 7,7% |
| “Indecisão vocacional” | 1 | 7,7% |
| “Interesse pela área” | 1 | 7,7% |
| “Momento profissional, fazia outro curso anteriormente”. | 1 | 7,7% |
| “Possibilidade de fazer concursos” | 1 | 7,7% |
| “Tenho empresa familiar” | 1 | 7,7% |
| TOTAL | 13 | 100,0% |

(conclusão)

O que se pode perceber na Tab.6 é que na grande maioria foram abordadas as mesmas opções já citadas na questão, mas através de outras palavras. As respostas, tais como: uma profissão palpável na qual se conhece o mercado, ascensão profissional, amplas possibilidades que o curso abriria, momento profissional, atuação na área e possibilidade de fazer concursos, seriam todas as opções que estariam diretamente relacionadas ao que se refere e deseja alcançar no mercado de trabalho com essa profissão. Além de que para alguns tenha se tornado a oportunidade de também unir o útil ao agradável, visto que já se encontravam atuando na área antes mesmo da escolha do curso. Desta forma, é possível destacar que conjuntamente com as considerações nas entrelinhas da opção outros, o mercado de trabalho apresentaria uma equalização do percentual, com a possibilidade de auto-realização através do trabalho, no que se refere a influência na escolha da profissão por ocasião do vestibular. Os alunos também destacaram a afinidade e o interesse pela área o que poderiam ser entendido como um dos princípios essenciais de uma vocação, afim de não proporcionar uma indecisão vocacional. Outros ainda comentaram pelo fato de se encontrarem indecisos por outro curso, a boa localização da EA e por possuírem empresa familiar.

8.1.8 Definição de estágio profissional

Nesta questão foi pedido para os participantes que selecionassem as duas melhores opções que definem o que seria o estágio profissional para eles. Para a construção da análise, foi considerado o maior percentual na primeira ordem de importância, seguido pelo maior da segunda ordem de importância. Contudo, para afirmar as definições consideradas não tão adequadas, foi utilizado o percentual total sobre as citações.

Tabela 7 - Definição de estágio profissional

| DEFINIÇÃO DE ESTÁGIO | QT. CIT. 1ª | FREQ. | QT. CIT. 2ª | FREQ. | QT. CIT. (soma) | FREQ. |
|-------------------------------------|-------------|-------|-------------|-------|-----------------|-------------|
| Fonte de aprendizado e experiência | 221 | 73,4% | 49 | 16,4% | 270 | 45,0% |
| Oportunidade de crescimento pessoal | 17 | 5,6% | 129 | 43,1% | 146 | 24,3% |
| Fonte de satisfação | 3 | 1,0% | 8 | 2,7% | 11 | 1,8% |
| Fonte para obtenção de renda | 25 | 8,3% | 73 | 24,4% | 98 | 16,3% |
| Fonte de reconhecimento | 3 | 1,0% | 14 | 4,7% | 17 | 2,8% |
| Mão de obra barata | 32 | 10,6% | 26 | 8,7% | 58 | 9,7% |
| TOTAL CIT. | 301 | | 299 | | 600 | 100% |

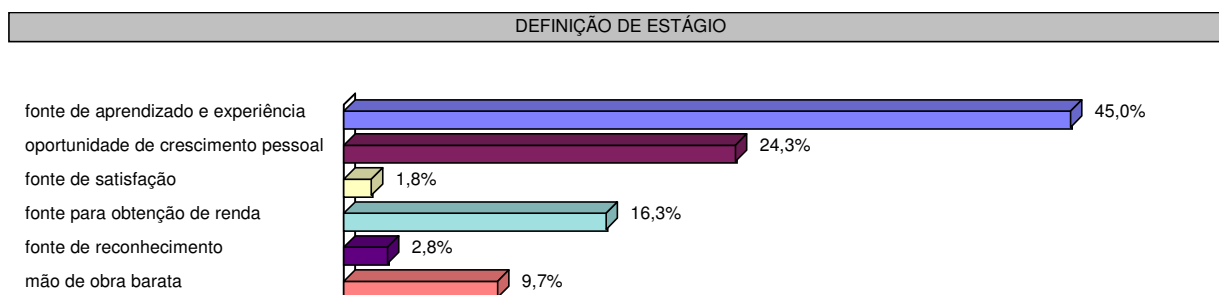


Gráfico 9 - Definição de estágio profissional (pelos percentuais totais de citação)

Para os alunos que participaram da pesquisa, o estágio profissional foi citado primeiramente (73%), com a definição de ser um meio capaz de se transformar em uma fonte enriquecedora de aprendizado e experiência para o estudante, ou seja, estando assim de comum acordo com a sua definição literal conforme revisão da literatura. Além disto, ressalta o que Schein (1978) considerou como sendo a primeira fase de vida e de carreira do indivíduo: a oportunidade de aprendizagem. Logo em seguida, como segunda opção de definição adequada para estágio, os estudantes citaram (43%) que também acreditam que o mesmo seja uma fonte para uma oportunidade de crescimento pessoal. Cabe, destacar que a opção de resposta oportunidade de crescimento pessoal se encontra relacionada à chance do aluno progredir nas suas atitudes e relacionamentos, através de experiências pessoais vivenciadas no estágio. Já a opção fonte de aprendizado e experiência está realçando a oportunidade de conhecimentos, experiências e crescimento, no ponto de vista profissional. Assim sendo possível acreditar que ambas as definições estariam interligadas e se completariam, visto que para o alcance de um crescimento pessoal tem-se relacionado o convívio com outras pessoas na realização de atividades relacionadas à área de atuação do profissional. De forma que, promissora, estas atividades conferiram novas experiências e conhecimentos pessoais e profissionais, tornando-se uma fonte enriquecedora de aprendizado para o estudante. Contudo, a amostra pesquisada também acredita que o estágio não seja uma boa forma de reconhecimento (apenas 2% do total) e de satisfação (3% do total), o que provavelmente possa estar interligado com o fato de que alguns alunos continuam acreditando que o estágio tenha se tornado em uma mera fonte de mão-de-obra barata (10% do total) para o empresário. Ao definir o estágio como fonte de mão-de-obra barata, o aluno talvez esteja sinalizando para as características e o excesso de tarefas e atividades a serem realizadas pelo estagiário, em que estas estariam desvirtuando a relação teoria e práticas acadêmicas.

8.1.9 Fatores importantes para a iniciação da vida profissional (estágio)

Nesta questão foi pedido para que os participantes selecionassem as três melhores opções que considerassem importantes para a iniciação da sua vida profissional (estágio). Para a construção da análise, foi considerado o maior percentual na primeira ordem de importância, seguido pelo maior da segunda ordem, bem como pelo de terceira ordem de importância. Entretanto, o fator que ia se destacando em uma ordem, já estaria eliminado na ordem seguinte, isso tudo visando propor a construção de uma hierarquia de importância em relação aos fatores que os alunos consideram importantes para a iniciação da sua vida profissional.

Tabela 8 – Fatores importantes para a iniciação da vida profissional (estágio)

| FATOR PARA INICIAÇÃO DE VIDA PROFISSIONAL (ESTÁGIO) : | QT. CIT. 1ª | FREQ. | QT. CIT. 2ª | FREQ. | QT. CIT. 3ª | FREQ. | QT. CIT. | FREQ. |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|----------|-------|
| Ganhos financeiros | 28 | 9,3% | 32 | 10,6% | 60 | 20,5% | 120 | 13,4% |
| Status/valorização social | 1 | 0,3% | 4 | 1,3% | 6 | 2,1% | 11 | 1,2% |
| Efetivação | 23 | 7,6% | 35 | 11,6% | 30 | 10,3% | 88 | 9,8% |
| Ascender na hierarquia | 11 | 3,7% | 13 | 4,3% | 23 | 7,9% | 47 | 5,3% |
| Jornada compatível para lazer e estudos | 23 | 7,6% | 24 | 8,0% | 48 | 16,4% | 95 | 10,6% |
| Desenvolvimento de competências e habilidades | 143 | 47,5% | 55 | 18,3% | 16 | 5,5% | 214 | 23,9% |
| Auto-realização através do estágio | 5 | 1,7% | 18 | 6,0% | 22 | 7,5% | 45 | 5,0% |
| Realizar um trabalho relevante | 10 | 3,3% | 42 | 14,0% | 27 | 9,2% | 79 | 8,8% |

(continua)

| FATOR PARA INICIAÇÃO DE VIDA PROFISSIONAL (ESTÁGIO) : | QT. CIT. 1ª | FREQ. | QT. CIT. 2ª | FREQ. | QT. CIT. 3ª | FREQ. | QT. CIT. | FREQ. |
|---|----------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|----------|-------|
| Autonomia na realização das tarefas | 2 | 0,7% | 7 | 2,3% | 10 | 3,4% | 19 | 2,1% |
| Aprendizado | 52 | 17,3% | 55 | 18,3% | 31 | 10,6% | 138 | 15,4% |
| Compatibilidade com a vocação | 3 | 1,0% | 13 | 4,3% | 13 | 4,5% | 29 | 3,2% |
| Localização favorável da organização | 0 | 0,0% | 2 | 0,7% | 6 | 2,1% | 8 | 0,9% |
| Outros | 0 | 0,0% | 1 | 0,3% | 0 | 0,0% | 1 | 0,1% |
| TOTAL CIT. | 301 | | 301 | | 292 | | 894 | 100% |

(conclusão)

A amostra representou o que os alunos da EA consideraram, seguindo uma ordem de importância, cujo critério mais significativo (47,5% na primeira ordem) para a sua iniciação na vida profissional através de um estágio seria a possibilidade de um desenvolvimento de competências e habilidades. Para Moscovici (1994, p. 26), “o desenvolvimento de competências compreende os aspectos intelectuais inatos e adquiridos, conhecimentos, capacidades, experiência, maturidade. Uma pessoa competente executa ações adequadas e hábeis em seus afazeres, em sua área de atividade”. Através desse conceito de desenvolvimento de competência proposto por Moscovici, percebe-se que os alunos estariam seguindo uma linha lógica de raciocínio visando o crescimento profissional pelo fato de o estágio possuir como algumas de suas finalidades, o proporcionamento de aprendizado, experiência e maturidade pessoal e profissional ao indivíduo. Ainda é possível classificar essa escolha, conforme Martins (2001), em uma escolha operacional, pois considera importante a definição das habilidades a desenvolver, visando direcionar a carreira no rumo desejado pelo profissional. O outro fator, também atribuído como importante, mas citado em segunda ordem (18%), foi o aprendizado. Ainda foi destacado que existiria o de importância razoável, na terceira ordem (20,5%), que seria referente a ganhos financeiros.

Entretanto, houve um outro percentual considerável na segunda ordem, como a importância de realizar um trabalho relevante e significativo (14%). Além de que na terceira ordem também, apareceu a possibilidade de usufruir de uma jornada compatível com as necessidades de tempo livre para lazer e para estudos (16%). Assim sendo, estes últimos percentuais citados, vêm reforçar o que já foi dito anteriormente na definição de estágio pelos alunos da EA e no que os fizeram escolher a profissão de administrador.

Todavia, cabe destacar que os alunos não consideram muito importante para a sua iniciação profissional o status/valorização social, a liberdade na realização das tarefas e a localização da organização. Eles talvez procurariam se preocupar com estes fatores futuramente quando já possuísem algum tipo de experiência profissional. Uma vez que cabendo ao estágio ser uma fonte de aprendizado ficaria complicado para o estagiário possuir autonomia/liberdade na realização das suas tarefas, pois provavelmente ele deverá estar acompanhado e auxiliado por um supervisor responsável pela área.

Um aluno ainda destacou na opção outro, a experiência para o currículo como sendo importante para a sua iniciação profissional. De fato seria importante o estágio como forma de experiência, contudo, primeiramente, deveria ser para a pessoa uma oportunidade de crescimento, desenvolvimento e aprendizado, e não apenas para a valorização do currículo, com o intuito de não contrapor a definição de estágio profissional.

Por fim, ao analisar os percentuais totais das citações, agora, sem considerar a classificação por ordem de importância, percebe-se que os resultados seguem a mesma linha. Ou seja, fica reforçado o fato de que como forma de primeira experiência profissional o estágio deva ser capaz de proporcionar uma possibilidade de desenvolvimento de habilidades e competências para o estudante (24%); o esperado aprendizado (15%); algum ganho financeiro (13%) até para que o estudante consiga arcar com os seus gastos estudantis e de lazer; bem como a busca por uma jornada compatível com as necessidades de tempo livre para lazer e para estudos (11%), o que estaria de comum acordo com a definição de estágio profissional. Assim sendo, pode-se compreender que os alunos da EA inicialmente não estariam incorrendo nos equívocos de carreira propostos por Dutra (2002), tais como armadilha profissional e desconforto profissional. Visto que os estudantes não

se encontram atraídos por status e reconhecimento, bem como não estão, desconfortados profissionalmente, pois primam pela oportunidade de crescimento e aprendizagem.

8.2 FATORES INFLUENCIADORES PARA A ESCOLHA DE UM ESTÁGIO

As questões que foram perguntadas para os alunos durante a coleta dos dados se encontram citadas logo abaixo. Conjuntamente a elas, existe um número de identificação que auxiliará nas análises das variáveis dentro das tabelas. Estas questões foram respondidas seguindo a escala Likert, onde foi atribuído o valor 1 para a afirmação que discordasse totalmente e o valor 5 para aquela que estivesse de total acordo com o que pensa o estudante. Ainda assim, para verificar se houve alguma alteração significativa de concordância entre os pontos de vista referentes ao gênero e a posição profissional, adotou-se como convenção considerar relevante apenas à diferença maior ou igual a 0,5.

1. Costumo definir critérios que me permitem encarar com segurança todos os problemas ou restrições sociais e econômicas que incidem, eticamente, sobre as atividades do estágio e, conseqüentemente, sobre a minha imagem como estagiário.

2. Valorizo a busca por um aprendizado contínuo.

3. O fato de meus amigos estagiarem ou apenas desejarem estagiar em determinada organização, se torna um critério relevante para a minha escolha de estágio.

4. Valorizo as opiniões e conceitos dos meus familiares em relação à escolha de um estágio.

5. A minha escolha não está influenciada pela tradição de minha família em determinada ocupação ou profissão.

6. Considero relevantes as interferências do grupo ou classe social a qual pertencço, em relação à escolha e distinção de uma ocupação de prestígio e de uma “sem futuro”.

Tabela 9 - Valor médio das afirmações sobre os fatores influenciadores para a escolha de um estágio X Gênero

| FATORES INFLUENCIADORES | MASCULINO | FEMININO | TOTAL |
|-------------------------|-----------|----------|-------|
| 1. Filosofias | 3,83 | 3,90 | 3,86 |
| 2. Aprendizado | 4,65 | 4,71 | 4,68 |
| 3. Grupo de referência | 2,55 | 2,47 | 2,50 |
| 4. Opinião Familiar | 3,33 | 3,43 | 3,38 |
| 5. Tradição Familiar | 3,87 | 4,09 | 3,97 |
| 6. Sociedade | 2,99 | 3,24 | 3,11 |

Tabela 10 – Valor médio das afirmações sobre os fatores influenciadores para a escolha de um estágio X Posição profissional no mercado

| FATORES INFLUENCIADORES | SEM ESTÁGIO/EMPREGO | ESTAGIANDO | EFETIVADO | TOTAL |
|-------------------------|---------------------|------------|-----------|-------|
| 1. Filosofias | 3,95 | 3,87 | 3,82 | 3,86 |
| 2. Aprendizado | 4,73 | 4,71 | 4,65 | 4,68 |
| 3. Grupo de referência | 2,61 | 2,52 | 2,45 | 2,50 |
| 4. Opinião Familiar | 3,50 | 3,36 | 3,34 | 3,38 |
| 5. Tradição Familiar | 3,86 | 3,98 | 4,01 | 3,97 |
| 6. Sociedade | 3,22 | 3,29 | 2,94 | 3,11 |

Primeiramente, pode-se perceber que não ocorreram consideráveis divergências, entre o que pensam o sexo feminino e masculino, diante da consideração dos fatores influenciadores, para a escolha de um estágio, nem sob a ótica dos que se encontram estagiando, ou dos já efetivados.

Tabela 11 – Percentual de concordância dos fatores influenciadores para a escolha de um estágio

| FATORES INFLUENCIADORES PARA A ESCOLHA | DISCORDADO TOTALMENTE | DISCORDADO EM PARTE | NEM DISCORDADO NEM CONCORDADO | CONCORDADO EM PARTE | CONCORDADO TOTALMENTE | TOTAL |
|--|-----------------------|---------------------|-------------------------------|---------------------|-----------------------|----------------|
| 1. Filosofias | 2,0% (6) | 3,0% (9) | 28,5% (85) | 39,6% (118) | 26,8% (80) | 100% (298) |
| 2. Aprendizado | 1,0% (3) | 1,3% (4) | 2,7% (8) | 18,3% (55) | 76,7% (230) | 100% (300) |
| 3. Grupo de referência | 33,4% (101) | 17,9% (54) | 17,9% (54) | 26,5% (80) | 4,3% (13) | 100% (302) |
| 4. Opinião familiar | 11,0% (33) | 13,6% (41) | 17,3% (52) | 42,9% (129) | 15,3% (46) | 100% (301) |
| 5. Tradição familiar | 5,3% (16) | 14,0% (42) | 12,6% (38) | 14,6% (44) | 53,5% (161) | 100% (301) |
| 6. Sociedade | 14,6% (44) | 17,3% (52) | 20,6% (62) | 37,5% (113) | 10,0% (30) | 100% (301) |
| CONJUNTO | 11,3% (203) | 11,2% (202) | 16,6% (299) | 29,9% (539) | 31,1% (560) | 100% (1803) |

Tabela 12 - Valor médio das afirmações sobre os fatores influenciadores para a escolha de um estágio

| FATORES INFLUENCIADORES PARA A ESCOLHA DE UM ESTÁGIO | VALOR MÉDIO | VALOR MÍNIMO | VALOR MÁXIMO | DESVIO-PADRÃO | SOMA |
|--|-------------|--------------|--------------|---------------|------|
| 1. Filosofias | 3,86 | 1 | 5 | 0,92 | 1151 |
| 2. Aprendizado | 4,68 | 1 | 5 | 0,69 | 1405 |
| 3. Grupo de referência | 2,50 | 1 | 5 | 1,31 | 756 |
| 4. Opinião familiar | 3,38 | 1 | 5 | 1,21 | 1017 |
| 5. Tradição familiar | 3,97 | 1 | 5 | 1,30 | 1195 |
| 6. Sociedade | 3,11 | 1 | 5 | 1,23 | 936 |
| CONJUNTO | 3,58 | 1 | 5 | | 6460 |

O aprendizado foi o que apresentou o maior grau de concordância, entre os fatores influenciadores para a escolha de um estágio, com uma média de 4,68 e, significativamente, representado pela grande maioria (77%) dos que concordaram, totalmente, com a afirmação. Assim sendo, ficou caracterizado que os alunos primam pelo o que realmente seria a finalidade de um estágio profissional, o que quer dizer que ele seja capaz de proporcionar um aprendizado contínuo ao estudante evitando, sempre, um possível desvio de finalidade. Novamente, destacando o que Schein (1978) considerou como sendo a fase inicial da carreira de um jovem, o aprendizado.

O segundo maior grau de concordância, com uma média de 3,97 e significativamente representada por um pouco mais da metade (53,5%) daqueles que concordaram totalmente com a afirmação, foi o fato de que a escolha de determinado estágio não estaria influenciada pela tradição familiar do aluno. Cabe ser relacionado com esta afirmação, que a não influência familiar também se encontrou muito bem representada (4%) na questão que abordou a escolha da profissão por ocasião do vestibular. Portanto, o que se pode verificar que a influência familiar não se apresenta de maneira significativa, direta ou indiretamente, ou seja, pela opinião ou pela tradição familiar.

Na seqüência, também, se constatou que o grau de concordância relacionado ao fator filosofias de vida, possuiu média 3,86 e com representatividade maior de um terço (40%) daqueles que concordaram em parte com a afirmação. Ou seja, os alunos tendem a definir certos critérios, sociais e econômicos, que consideram ser ou não importantes na vida, de forma que no futuro não incidam negativamente na sua imagem como estagiário.

Contudo, novamente foi possível perceber que a influência do grupo de referência que o aluno pertence por vontade, as amizades, não possui muita significância no momento da escolha. Este fator de influência apresentou um valor médio de 2,50 e foi representado por um pouco mais da metade do total (51%) daqueles que discordaram com a esta afirmação. Cabe lembrar que também este tipo de influência foi demonstrado em um percentual baixíssimo (0,3%), no momento da escolha da profissão, e, de forma representativamente, baixa (4%) na concordância total da afirmação em questão.

8.3 FATORES PROPULSORES DE UMA CARREIRA

As questões que foram perguntadas para os alunos durante a coleta dos dados se encontram citadas logo abaixo. Conjuntamente a elas, existe um número de identificação que auxiliará nas análises das variáveis dentro das tabelas. Estas questões foram respondidas seguindo a escala Likert, onde foi atribuído o valor 1 para a afirmação que discordasse totalmente e o valor 5 para aquela que estivesse de total acordo com o que pensa o estudante. Ainda assim, para verificar se houve alguma alteração significativa de concordância entre os pontos de vista referentes ao gênero e a posição profissional, adotou-se como convenção considerar relevante apenas à diferença maior ou igual a 0,5.

1. Acredito que minha carreira profissional irá se desenvolver naturalmente, sem a necessidade de planejamento pessoal (estabelecimento de metas e estratégias).

2. Meus objetivos de carreira são alinhados a metas e planos pessoais (existindo um planejamento profissional).

3. Considero o autoconhecimento fundamental para que eu possa administrar bem a minha carreira.

4. Procuo realizar escolhas profissionais que busquem utilizar os meus pontos fortes (habilidades ou dom), fazendo com que me sinta feliz e à vontade com as atividades a serem realizadas.

5. Procuo escolher as oportunidades cujas tarefas estejam compatíveis com as minhas preferências comportamentais (temperamento), ou seja, que explorem a minha forma natural de ser e de reagir.

6. Diante de uma oportunidade profissional, fundamento a minha escolha através dos meus valores pessoais.

7. Acredito que no início de carreira, é preferível escolher uma atividade profissional em que vou ganhar mais dinheiro, mesmo sem estar trabalhando no que gosto, do que escolher uma atividade que eu goste em detrimento do retorno

financeiro. Em resumo, primeiro ganhar dinheiro, depois buscar satisfação profissional.

8. Considero que, atualmente, a lealdade do profissional deve se direcionar à sua carreira, e não a uma organização.

Tabela 13 - Valor médio das afirmações sobre os fatores propulsores de uma carreira X Gênero

| FATORES PROPULSORES | MASCULINO | FEMININO | TOTAL |
|-----------------------------|-----------|----------|-------|
| 1. Planejamento pessoal | 1,83 | 1,75 | 1,80 |
| 2. Objetivos alinhados | 4,09 | 4,24 | 4,16 |
| 3. Autoconhecimento | 4,60 | 4,58 | 4,59 |
| 4. Utilização pontos fortes | 4,27 | 4,32 | 4,29 |
| 5. Traços de personalidade | 3,99 | 4,02 | 4,00 |
| 6. Valores pessoais | 4,01 | 4,19 | 4,11 |
| 7. Dinheiro x Satisfação | 2,52 | 2,34 | 2,43 |
| 8. Lealdade | 3,64 | 3,62 | 3,63 |

Tabela 14 – Valor médio das afirmações sobre os fatores propulsores de uma carreira X Posição profissional no mercado

| FATORES PROPULSORES | SEM ESTÁGIO/ EMPREGO | ESTAGIANDO | EFETIVADO | TOTAL |
|-----------------------------|-------------------------|------------|-----------|-------|
| 1. Planejamento pessoal | 1,71 | 2,04 | 1,68 | 1,80 |
| 2. Objetivos alinhados | 4,36 | 4,02 | 4,17 | 4,16 |
| 3. Autoconhecimento | 4,69 | 4,55 | 4,57 | 4,59 |
| 4. Utilização pontos fortes | 4,36 | 4,27 | 4,29 | 4,29 |
| 5. Traços de personalidade | 4,12 | 3,84 | 4,05 | 4,00 |
| 6. Valores pessoais | 4,14 | 4,04 | 4,14 | 4,11 |
| 7. Dinheiro x Satisfação | 2,44 | 2,07 | 2,66 | 2,43 |
| 8. Lealdade | 3,54 | 3,53 | 3,74 | 3,63 |

Inicialmente, pode-se perceber que não ocorreram percepções divergentes entre o que pensam o sexo feminino e o masculino, no que se refere à utilização dos fatores propulsores de uma carreira. Contudo, deparou-se com uma diferença significativa entre as posições profissionais de estagiário e de efetivado, no seguinte fator: dinheiro X satisfação. Em que os efetivados tendem a não concordar nem discordar da afirmação já os estagiários tendem a discordar em parte da afirmação de que primeiro seria interessante ganhar mais dinheiro na carreira do que a propensão de uma satisfação profissional.

Tabela 15 - Percentual de concordância dos fatores propulsores de uma carreira

| FATORES PROPULSORES DE UMA CARREIRA | DISCORDO TOTALMENTE | DISCORDO EM PARTE | NEM DISCORDO NEM CONCORDO | CONCORDO EM PARTE | CONCORDO TOTALMENTE | TOTAL |
|-------------------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 1. Planejamento pessoal | 49,3% (149) | 33,4% (101) | 6,3% (19) | 9,6% (29) | 1,3% (4) | 100% (302) |
| 2. Objetivos alinhados | 1,0% (3) | 6,3% (19) | 10,3% (31) | 40,9% (123) | 41,5% (125) | 100% (301) |
| 3. Autoconhecimento | 0,0% (0) | 2,0% (6) | 5,7% (17) | 24,0% (72) | 68,3% (205) | 100% (300) |
| 4. Utilização dos pontos fortes | 1,0% (3) | 4,6% (14) | 6,3% (19) | 40,1% (121) | 48,0% (145) | 100% (302) |
| 5. Traços de personalidade | 0,3% (1) | 6,7% (20) | 16,3% (49) | 46,3% (139) | 30,3% (91) | 100% (300) |
| 6. Valores pessoais | 0,7% (2) | 6,8% (20) | 12,5% (37) | 41,2% (122) | 38,9% (115) | 100% (296) |
| 7. Dinheiro x Satisfação | 32,5% (98) | 26,8% (81) | 14,6% (44) | 17,9% (54) | 8,3% (25) | 100% (302) |
| 8. Lealdade | 2,3% (7) | 18,9% (57) | 19,5% (59) | 31,8% (96) | 27,5% (83) | 100% (302) |
| CONJUNTO | 10,9% (263) | 13,2% (318) | 11,4% (275) | 31,4% (756) | 33,0% (793) | 100% (2405) |

Tabela 16 - Valor médio das afirmações sobre os fatores propulsores de uma carreira

| FATORES PROPULSORES DE UMA CARREIRA | VALOR MÉDIO | VALOR MÍNIMO | VALOR MÁXIMO | DESVIO-PADRÃO | SOMA |
|-------------------------------------|-------------|--------------|--------------|---------------|------|
| 1. Planejamento pessoal | 1,80 | 1 | 5 | 1,01 | 544 |
| 2. Objetivos alinhados | 4,16 | 1 | 5 | 0,92 | 1251 |
| 3. Autoconhecimento | 4,59 | 2 | 5 | 0,69 | 1376 |
| 4. Utilização dos pontos fortes | 4,29 | 1 | 5 | 0,86 | 1297 |
| 5. Traços de personalidade | 4,00 | 1 | 5 | 0,88 | 1199 |
| 6. Valores pessoais | 4,11 | 1 | 5 | 0,91 | 1216 |
| 7. Dinheiro x Satisfação | 2,43 | 1 | 5 | 1,32 | 733 |
| 8. Lealdade | 3,63 | 1 | 5 | 1,14 | 1097 |
| CONJUNTO | 3,62 | 1 | 5 | | 8713 |

Os alunos pesquisados consideraram, primeiramente, o autoconhecimento, como sendo um fator fundamental para auxiliar na melhor administração de uma carreira. Este fator apresentou a maior média de 4,59 e o menor desvio padrão 0,69 dentre as questões, além de que mais da metade (68%) da amostra concordou, totalmente, com esta afirmação. Esses dados condizem e comprovam com o que havia sido destacado por Dutra (2002), de que, realmente, o autoconhecimento seria o melhor caminho para orientar na escolha da carreira e para encontrar a forma ideal de desenvolver os propulsores da mesma.

Na seqüência, o segundo maior grau de concordância 4,29 foi encontrado no fator propulsor, utilização dos pontos fortes. Na mesma linha de pensamento, pode-se considerar que a partir de um autoconhecimento o indivíduo pode perceber, mais facilmente, e tenderá a aprimorar os seus pontos fortes na busca por uma carreira de sucesso. Desta forma, esta amostra evidencia que os alunos procuram realizar escolhas que valorizam a utilização dos seus pontos fortes, ou seja, das suas habilidades e dom, a fim de se sentirem felizes e mais a vontade na realização das atividades propostas pelo estágio.

Logo após, encontrou-se o terceiro maior grau de concordância 4,16 em objetivos de carreira alinhados a metas e planos pessoais. Entretanto, o menor grau

de concordância 1,80 foi encontrado em planejamento pessoal, quando 49% dos pesquisados discordaram, totalmente, da afirmação, contra apenas um percentual ínfimo (1%) de estudantes que concordaram com a mesma. Ou seja, primeiramente os alunos afirmaram que os seus objetivos de carreira estariam alinhados a metas e planos pessoais, existindo por trás um planejamento profissional. Contudo, eles acreditam que seria impossível que a sua carreira conseguisse se desenvolver, naturalmente, sem a existência de um planejamento que abordasse as metas e estratégias a serem alcançadas.

Outra técnica de autoconhecimento utilizada pelos estudantes seria a orientação da escolha seguida pelos seus valores pessoais. Segundo Dutra (2002), os valores seriam os responsáveis pela orientação das escolhas do indivíduo. Diante dos estudantes que concordaram, totalmente, e, parcialmente, com a afirmação (79%), pode-se perceber que a consideração do que seria uma oportunidade profissional para um aluno não necessariamente seria a mesma para outro, visto que cada pessoa possui os seus próprios valores pessoais atribuídos diferentemente.

A outra técnica de autoconhecimento também utilizada pelos estudantes que concordaram totalmente e parcialmente (77%) com a afirmação seria a utilização dos traços de personalidade, ou seja, eles procuram escolher oportunidades compatíveis com as suas preferências comportamentais de forma que explorem a sua forma natural de ser e reagir, a fim de evitar possíveis desconfortos.

Diante do que foi exposto sobre os propulsores de uma carreira, pode-se considerar que o conceito de Carreira proposto por Savioli (1991) encontra-se de acordo com o que os alunos consideram importante na utilização de propulsores para a carreira. Sendo que para Savioli (1991, p.14) a carreira seria uma maneira de, “autoconhecimento de como as experiências pessoais e profissionais relacionam-se com o trabalho, a fim de maximizar as habilidades e comportamentos, para o alcance dos objetivos de vida”.

Os alunos, novamente, não concordaram com o fato de que no início da carreira profissional fosse interessante realizar a escolha de uma atividade profissional (estágio), visando apenas o retorno financeiro. Para eles (concordância de 2,43) seria, primeiramente, interessante a realização de atividades que proporcionassem uma satisfação profissional.

Por fim, estes jovens ainda não se mostraram capazes de construir uma sólida posição em relação a direcionar a sua lealdade para a carreira ou para a organização, visto que se mantiveram em uma posição intermediária, apresentando um valor médio de concordância de 3,63. No entanto, pode-se inferir que por se tratar de jovens em fase de iniciação de carreira eles teriam poucas formas de experiências vividas para possuírem uma posição definida sobre esta afirmação. Contudo, pode-se intuir uma provável tendência que o profissional busque direcionar a sua lealdade a sua carreira e não a organização.

Portanto, alguns preceitos identificados por Robbins (2000), ao descrever a atual geração X de jovens trabalhadores, pode-se também perceber nos alunos da EA. Num contexto geral, eles se igualariam pelo fato de que também trocariam o retorno financeiro pela possibilidade de auto-realização profissional e pessoal, bem como por se demonstrarem interessados no aprendizado, crescimento e desenvolvimento, preocupados com o futuro. Todavia, o aluno da EA tende a possuir uma opinião de lealdade a carreira e não ao empregador, mas ainda ele não afirma, seguramente, essa posição. Já o jovem descrito por Robbins (2000) possui uma lealdade a carreira e não ao empregador.

8.4 FATORES DE SATISFAÇÃO E CONTRA-SATISFAÇÃO QUE IMPERAM NA ESCOLHA DE UM ESTÁGIO

Nesta questão foi pedido para que o participante colocasse em ordem de importância aqueles fatores de satisfação do comportamento humano durante a escolha de uma organização para estagiar. Contudo, ficou pré-estabelecido que os três primeiros fatores marcados fossem de existência imprescindível, para que o comportamento do aluno não se torne frustrado, ou seja, para que o fator não se torne de contra-satisfação do comportamento humano. Para a análise foi destacado primeiramente o fator que demonstrou o maior percentual dentro a ordem de importância. Entretanto, o fator que se destacasse em uma ordem, já estaria eliminado na ordem seguinte, isso tudo visando propor a construção de uma

hierarquia de importância em relação aos fatores de satisfação imperantes na determinação de uma organização para estagiar.

Os fatores influenciadores estão identificados dentro da tabela seguindo esta respectiva classificação: A - Revigoração; B - Intercâmbio; C - Incentivo; D - Impulsão; E - Ingestão; F – Influenciação e G - Inspiração.

Tabela 17 – Fatores de satisfação que imperam na escolha de um estágio

| VARIÁVEL | QT. CIT. 1° | % | QT. CIT. 2° | % | QT. CIT. 3° | % | QT. CIT. 4° | % | QT. CIT. 5° | FRE. Q. | QT. CIT. 6° | % | QT. CIT. 7° | % | QT. CIT. (SOMA) |
|-----------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|---------|-------------|------|-------------|------|-----------------|
| A | 128 | 42,4 | 67 | 22,3 | 46 | 15,3 | 26 | 8,7 | 20 | 6,7 | 6 | 2,0 | 7 | 2,4 | 300 |
| B | 24 | 7,9 | 51 | 16,9 | 59 | 19,6 | 66 | 22,1 | 50 | 16,8 | 26 | 8,8 | 22 | 7,4 | 298 |
| C | 63 | 20,9 | 68 | 22,6 | 71 | 23,6 | 58 | 19,5 | 22 | 7,4 | 17 | 5,7 | 2 | 0,7 | 301 |
| D | 5 | 1,7 | 22 | 7,3 | 18 | 6,0 | 32 | 10,7 | 59 | 19,8 | 90 | 30,3 | 72 | 24,3 | 298 |
| E | 4 | 1,3 | 9 | 3,0 | 24 | 8,0 | 29 | 9,7 | 67 | 22,5 | 69 | 23,2 | 95 | 32,1 | 297 |
| F | 5 | 1,7 | 18 | 6,0 | 23 | 7,6 | 37 | 12,4 | 56 | 18,8 | 72 | 24,2 | 89 | 30,1 | 300 |
| G | 73 | 24,2 | 66 | 21,9 | 60 | 19,9 | 50 | 16,8 | 24 | 8,1 | 17 | 5,7 | 9 | 3,0 | 299 |
| TOT. CIT. | 302 | | 301 | | 301 | | 298 | | 298 | | 297 | | 296 | | 2093 |

Durante a escolha profissional dos alunos pesquisados da EA os seguintes fatores de satisfação imperaram, quando foram citados de maneira ordenada de acordo com o grau de importância atribuído pelos mesmos. A amostra da pesquisa identificou como sendo o mais citado em primeira ordem (42%) a revigoração, isto é, a necessidade de realizar uma atividade de trabalho interessante, que agregue valor para si. Seguindo em segunda posição, a necessidade de possuir incentivos (23%) no que refere às recompensas e compensações satisfatórias visando à realização do profissional. Seguido pela necessidade de inspiração (20%), visando uma direção comportamental através da aprendizagem e treinamento, tais como, programa de treinamento de habilidades e instrução, crescimento e criatividade. Logo vindo a necessidade de intercâmbio (20%), primando por uma organização que valoriza o

relacionamento e a comunicação aberta entre funcionários, incentivando uma administração participativa. Além de ingestão (22,5%), que seria pela busca de uma direção comportamental oferecida pela empresa através do consumo interno do corpo, tais como, assistência médica, refeitório ou vale-refeição. Os alunos atribuíram em sexta posição a impulsão (30%), primando por leis, regras e ordens existentes, tais como, período de trabalho e intervalos pré-determinados, metas e objetivos bem claros, para um comportamento não frustrado. E, por fim, em sétima posição, com menor relevância para a satisfação do comportamento, foi considerada a influência (30%), sendo uma direção comportamental através de perícia e autoridade, forma na qual se conduzem (responsabilidade) as atividades e a liderança. Porém, para que o comportamento dos alunos não seja frustrado, a fim de evitar que acabe se tornando um fator de contra-satisfação é imprescindível para o estudante a existência por parte da organização que ele pretende estagiar a revigoração, o incentivo e a inspiração.

Por fim, pode-se entender que, segundo Archer (1997), as escolhas de satisfação dos estudantes estariam providas do ambiente. Este apresenta um fator de satisfação exógeno, pois vem de fora do intelecto. Ou seja, a satisfação estaria relacionada com coisas materiais ou não, mas desde que vindas do ambiente.

8.5 NECESSIDADES HUMANAS PREVALECENTES NA ESCOLHA

As questões que foram perguntadas para os alunos durante a coleta dos dados se encontram citadas logo abaixo. Conjuntamente a elas, existe um número de identificação que auxiliará nas análises das variáveis dentro das tabelas. Estas questões foram respondidas seguindo a escala Likert, onde foi atribuído o valor 1 para a afirmação que discordasse totalmente e o valor 5 para aquela que estivesse de total acordo com o que pensa o estudante. Ainda assim, para verificar se houve alguma alteração significativa de concordância entre os pontos de vista referentes ao gênero e a posição profissional, adotou-se como convenção considerar relevante apenas a diferença maior ou igual a 0,5.

1. Busco possuir oportunidade de efetivação na organização.
2. É imprescindível para a minha escolha que a empresa ofereça vale-refeição e vale-transporte, podendo ou não serem pagos em moeda corrente (dinheiro).
3. Busco ter oportunidade de aprendizado e de desenvolvimento.
4. Priorizo aquela empresa que oferece uma bolsa-auxílio incentivadora e compatível com o mercado de trabalho.
5. Procuo estagiar em organizações reconhecidas e “famosas” no mercado, a fim de obter status e reconhecimento entre as pessoas que me conhecem e pelo próprio mercado de trabalho.
6. Busco um estágio que me permita manter um bom relacionamento e contato com outras pessoas.
7. Procuo aquele estágio em que as atividades estabelecidas me conferirão prazer e satisfação em realizá-las.
8. Considero importante, como forma de experiência e aprendizado, a realização de estágios voluntários desde que relacionados com a minha formação acadêmica.
9. Se eu pudesse escolher o horário de trabalho, gostaria de possuir mais tempo livre do que mais dinheiro.
10. O porte da empresa influencia diretamente a minha escolha.
11. Procuo certa coerência entre as atividades a serem executadas e as minhas competências (agregando valor à relação aptidões e conhecimentos).

Tabela 18 - Valor médio das afirmações sobre as necessidades humanas prevaletentes na escolha X Gênero

| NECESSIDADES | MASCULINO | FEMININO | TOTAL |
|----------------------------------|-----------|----------|----------|
| 1. Efetivação | 4,13 | 4,30 | 4,22 |
| 2. Benefícios | 2,92 | 3,22 | 3,07 |
| 3. Aprendizado e desenvolvimento | 4,76 | 4,91 | 4,84 |
| | | | continua |

| NECESSIDADES | MASCULINO | FEMININO | TOTAL |
|----------------------------|-----------|----------|-------|
| 4. Bolsa-auxílio | 4,25 | 4,41 | 4,34 |
| 5. Reconhecimento | 3,60 | 3,69 | 3,65 |
| 6. Relacionamento | 4,22 | 4,42 | 4,31 |
| 7. Atividades prazerosas | 4,21 | 4,42 | 4,30 |
| 8. Estágio voluntário | 3,28 | 3,47 | 3,37 |
| 9. Tempo x dinheiro | 3,30 | 3,31 | 3,31 |
| 10. Porte da empresa | 3,46 | 3,36 | 3,42 |
| 11. Aptidão x conhecimento | 4,21 | 4,28 | 4,25 |

(conclusão)

Percebe-se que os participantes do sexo feminino tendem a concordar mais com as afirmações propostas no questionário do que os do sexo masculino. No entanto, esta diferença não se demonstrou de forma significativa.

Tabela 19 –Valor médio das afirmações sobre as necessidades humanas prevaletentes na escolha X Posição profissional no mercado

| NECESSIDADES | SEM ESTÁGIO/ EMPREGO | ESTAGIANDO | EFETIVADO | TOTAL |
|----------------------------------|-------------------------|------------|-----------|-------|
| 1. Efetivação | 4,15 | 4,01 | 4,40 | 4,22 |
| 2. Benefícios | 2,93 | 2,86 | 3,27 | 3,07 |
| 3. Aprendizado e desenvolvimento | 4,85 | 4,86 | 4,82 | 4,84 |
| 4. Bolsa-auxílio | 4,08 | 4,33 | 4,45 | 4,34 |
| 5. Reconhecimento | 3,56 | 3,82 | 3,57 | 3,65 |
| 6. Relacionamento | 4,31 | 4,35 | 4,29 | 4,31 |
| 7. Atividades prazerosas | 4,37 | 4,32 | 4,26 | 4,30 |
| 8. Estágio voluntário | 3,54 | 3,48 | 3,23 | 3,37 |
| 9. Tempo x dinheiro | 3,41 | 3,33 | 3,26 | 3,31 |
| 10. Porte da empresa | 3,36 | 3,63 | 3,31 | 3,42 |
| 11. Aptidão x conhecimento | 4,46 | 4,15 | 4,23 | 4,25 |

A percepção da necessidade de efetivação demonstrou-se mais evidente para aqueles que já se encontram efetivados e para os que no momento estariam sem estágios. Outra necessidade que demonstrou uma diferença na percepção dos estudantes estagiários ou efetivados foram os benefícios oferecidos pelas empresas, se seriam ou não imprescindíveis para eles durante a escolha do estágio. No entanto, estas significâncias não alcançaram a margem 0,5 exposta como convenção, mas se aproximaram da mesma.

Tabela 20 - Percentual de concordância das necessidades humanas prevalentes na escolha de um estágio

| NECESSIDADES HUMANAS PREVALECENTES | DISCORDO TOTALMENTE | DISCORDO EM PARTE | NEM DISCORDO NEM CONCORDO | CONCORDO EM PARTE | CONCORDO TOTALMENTE | TOTAL |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|---------------------|---------------|
| 1. Efetivação | 2,3% (7) | 4,3% (13) | 11,4% (34) | 32,4% (97) | 49,5% (148) | 100% (299) |
| 2. Benefícios | 20,3% (61) | 14,6% (44) | 20,9% (63) | 26,2% (79) | 17,9% (54) | 100% (301) |
| 3. Aprendizado e desenvolvimento | 0,3% (1) | 0,0% (0) | 1,3% (4) | 12,3% (37) | 86,1% (260) | 100% (302) |
| 4. Bolsa – auxílio | 1,7% (5) | 1,3% (4) | 9,3% (28) | 36,9% (111) | 50,8% (153) | 100% (301) |
| 5. Status e reconhecimento | 6,6% (20) | 9,3% (28) | 19,9% (60) | 40,9% (123) | 23,3% (70) | 100% (301) |
| 6. Relacionamento | 1,3% (4) | 0,7% (2) | 12,1% (36) | 37,0% (110) | 48,8% (145) | 100% (297) |
| 7. Atividades prazerosas | 0,3% (1) | 2,3% (7) | 8,6% (26) | 44,4% (134) | 44,4% (134) | 100% (302) |
| 8. Estágio voluntário | 11,3% (34) | 15,6% (47) | 17,5% (53) | 35,8% (108) | 19,9% (60) | 100% (302) |
| 7. Atividades prazerosas | 0,3% (1) | 2,3% (7) | 8,6% (26) | 44,4% (134) | 44,4% (134) | 100% (302) |
| 8. Estágio voluntário | 11,3% (34) | 15,6% (47) | 17,5% (53) | 35,8% (108) | 19,9% (60) | 100% (302) |

(continua)

| NECESSIDADES HUMANAS PREVALECENTES | DISCORDO TOTALMENTE | DISCORDO EM PARTE | NEM DISCORDO NEM CONCORDO | CONCORDO EM PARTE | CONCORDO TOTALMENTE | TOTAL |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| 9. Tempo livre x Dinheiro | 13,9% (42) | 16,6% (50) | 15,9% (48) | 31,8% (96) | 21,9% (66) | 100% (302) |
| 10. Porte da empresa | 10,3% (31) | 14,9% (45) | 15,2% (46) | 41,7% (126) | 17,9% (54) | 100% (302) |
| 11. Aptidões x Conhecimentos | 0,3% (1) | 1,7% (5) | 9,6% (29) | 49,5% (149) | 38,9% (117) | 100% (301) |
| CONJUNTO | 6,3% (207) | 7,4% (245) | 12,9% (427) | 35,3% (1170) | 38,1% (1261) | 100% (3310) |

(conclusão)

Tabela 21 - Valor médio das afirmações sobre as necessidades prevaletentes na escolha de um estágio

| NECESSIDADES HUMANAS PREVALECENTES | VALOR MÉDIO | VALOR MÍNIMO | VALOR MÁXIMO | DESVIO-PADRÃO | SOMA |
|------------------------------------|-------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| 1. Efetivação | 4,22 | 1 | 5 | 0,97 | 1263 |
| 2. Benefícios | 3,07 | 1 | 5 | 1,39 | 924 |
| 3. Aprendizado e desenvolvimento | 4,84 | 1 | 5 | 0,45 | 1461 |
| 4. Bolsa – auxílio | 4,34 | 1 | 5 | 0,83 | 1306 |
| 5. Status e reconhecimento | 3,65 | 1 | 5 | 1,13 | 1098 |
| 6. Relacionamento | 4,31 | 1 | 5 | 0,81 | 1281 |
| 7. Atividades prazerosas | 4,30 | 1 | 5 | 0,75 | 1299 |
| 8. Estágio voluntário | 3,37 | 1 | 5 | 1,27 | 1019 |
| 9. Tempo livre x Dinheiro | 3,31 | 1 | 5 | 1,35 | 1000 |
| 10. Porte da empresa | 3,42 | 1 | 5 | 1,23 | 1033 |
| 11. Aptidões x Conhecimentos | 4,25 | 1 | 5 | 0,72 | 1279 |
| CONJUNTO | 3,92 | 1 | 5 | | 12963 |

A amostra dos alunos demonstrou que existe, primordialmente, a necessidade, por parte dos mesmos, de possuírem uma oportunidade de aprendizado e desenvolvimento dentro da organização que pretendem vir a estagiar. Esta afirmação foi destacada de forma marcante por quase toda a amostra (86%), apresentando uma média de 4,84 de concordância e o menor desvio padrão (0,45). Lembrando que este foi também o fator influenciador para a escolha de estágio mais citado pelos alunos. Primando, primeiramente, pela necessidade fisiológica de aprendizado seguida pela de auto-realização demonstrada na necessidade de desenvolvimento, a fim de alcançar um crescimento pessoal.

A outra maior média de concordância de 4,34 foi detectada também em uma necessidade fisiológica, de que seria importante a organização oferecer uma bolsa-auxílio incentivadora e compatível com o mercado para os seus estagiários, visando ser uma forma de auxiliar os alunos nos seus gastos escolares. Contudo, os alunos se apresentaram de forma intermediária com uma média de 3,6 sem deixar claro se eles consideram imprescindíveis ou não durante a escolha de uma organização para estagiar o fato dela proporcionar vale-refeição e vale-transporte. Uma vez que 20% discordaram totalmente, dizendo que não seria imprescindível para eles, a empresa oferecer esses benefícios, contra 18% de alunos que concordaram totalmente que esses benefícios seriam imprescindíveis na escolha.

Logo a seguir, também, se constatou a necessidade social de relacionamento com outras pessoas, foi demonstrada com um bom grau de concordância cerca de uma média de 4,31. Desta forma, caracterizando que os alunos tendem a procurar um estágio que permita manter um bom relacionamento e contato com outras pessoas, a fim de que esses contatos futuramente possam render bons frutos, como por exemplo, a indicação para trabalhar em uma outra empresa, o crescimento dentro da própria organização ou até mesmo uma efetivação.

Na seqüência se detectou uma necessidade de auto-realização, pelo fato de que o estudante tende a procurar estágios cujas atividades estabelecidas irão conferir-lhe prazer e satisfação na realização. Esta afirmação foi apresentada com um empate entre os que concordaram totalmente (44%) e os que apenas em parte concordaram (44%). Pode-se afirmar que os estudantes não iriam procurar por um estágio cuja atividade a ser realizada não os agradasse.

As necessidades de segurança foram detectadas no fato de que primeiramente com 4,25 de concordância os estudantes tendem a buscar certa coerência entre as atividades a serem executadas e as suas reais competências, primando agregar valor à relação aptidões e conhecimentos. Logo após, foi constatado que o fato de possuir uma oportunidade de efetivação na organização, também seria uma forma de necessidade de segurança a fim de evitar possíveis preocupações futuras. O percentual de alunos que não procuram (2%) a possibilidade de efetivação em uma organização é muito baixo em comparação aos que a desejam (49,5%). Isso provavelmente tende a demonstrar que os alunos da EA buscam por uma posição profissional mais estabilizada no mercado de trabalho, a fim de se sentirem mais seguros em seus projetos pessoais e profissionais e evitando prováveis surpresas.

De maneira interligada pode-se perceber que estas três últimas necessidades citadas acima, a primeira de auto-realização e as duas últimas de segurança tendem a se complementarem. Isto porque os alunos primam por realizar estágios cujas atividades propostas estariam de acordo com as suas habilidades e os seus conhecimentos primários, procurando explorar os seus pontos fortes, o que pode ser considerado uma escolha operacional, segundo Martins (2001). De certa forma nessa situação se tornaria mais fácil obter o prazer e a satisfação na realização das atividades, o que futuramente aliado ao fato de ser um bom estagiário poderia ocasionar na efetivação do estudante dentro da organização.

Na necessidade de estima pode-se perceber, através de sua média de 3,65 e um desvio padrão de 1,13 que os alunos até procuram estagiar em organizações reconhecidas pelo mercado, a fim de obterem status pessoal e profissional. O que, provavelmente, pode estar mais relacionado ao lado profissional, pois estariam iniciando no mercado de trabalho e consideram interessante para o currículo constar o nome de uma grande organização. Contudo, ainda existem alunos que não se sentem atraídos por tal reconhecimento ou status. Outra necessidade humana a estima que também não foi muito levada em consideração pelos estudantes seria o porte da empresa, pois 18% concordam com a afirmação de que ele seria uma influência direta sobre a escolha. Assim como as necessidades humanas de estima relacionadas ao nome e o porte da empresa podem ser levadas em consideração diante das prevalecentes durante a escolha de um estágio, nota-se que realmente

antes delas, há outras necessidades predominantes na escolha, tais como as fisiológicas, as de segurança e as sociais.

Outro fato importante foi que os alunos não demonstram uma opinião bem formada no que se refere à realização de estágios voluntários, mesmo que estes estejam relacionados com a formação acadêmica e possibilitem uma forma de experiência e aprendizado. Cerca de 20% concordam com a afirmação de que seria importante esta prática e 16% discordam em parte da mesma. Provavelmente isso possa vir a demonstrar que eles não consideram esta ainda a melhor maneira de iniciar a sua carreira profissional.

Por mais que os alunos tenham demonstrado, anteriormente, que o ganho financeiro seria o terceiro critério mais importante para a iniciação da sua vida profissional, constata-se na questão que abordou o fato deles possuírem a chance de escolher o horário de trabalho, podendo optar por obter mais tempo livre ao invés de mais dinheiro, eles apresentam uma posição praticamente neutra. Uma vez que 22% concordaram com a afirmação de que preferem possuir mais tempo livre a dinheiro, contra 14% daqueles que optam por mais dinheiro do que tempo livre. Ainda assim, pode-se evidenciar que os alunos possuem a consciência de que necessitam de certo tempo para se dedicarem à sua formação, com leituras e estudos, ou até mesmo para certa disponibilidade de lazer, mas acreditam secundariamente que uma boa remuneração ao final do mês também seria importante. Desta forma, cabe aos empresários perceberem a importância de um horário de trabalho mais flexível para os jovens que iniciam sua carreira através de um estágio, buscando rever os itens dos contratos. Já que em muitas vezes são nas “entrelinhas” que um estagiário é contratado e trabalha da mesma forma (horário de trabalho e carga de atividades) que um funcionário de carteira assinada.

No intuito de facilitar a comparação entre as pirâmides de hierarquias segundo Maslow e a segundo os alunos da EA, primeiramente é ilustrado a de Maslow e logo em seguida a dos estudantes.

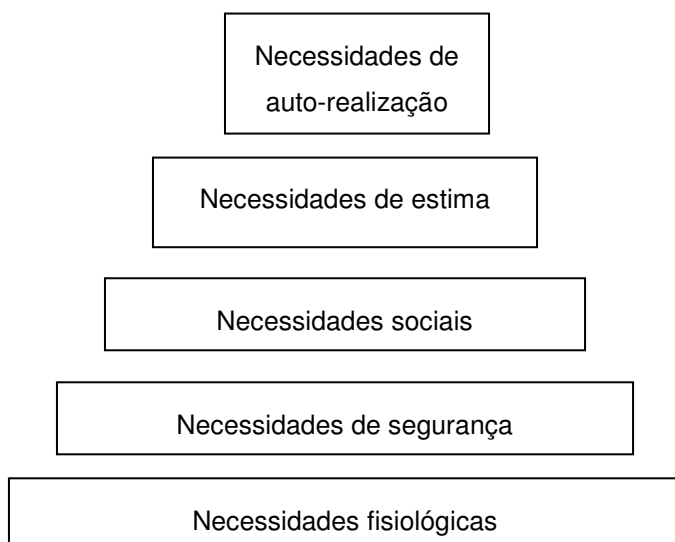


Figura 1 – Pirâmide da hierarquia das necessidades humanas proposta por Maslow

Fonte: extraído de CHIAVENATO (1999, p.92).

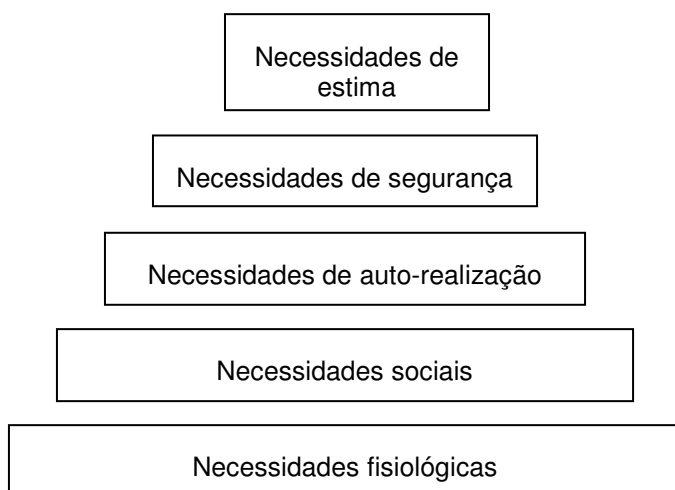


Figura 2 – Pirâmide das necessidades prevalentes na escolha de um estágio profissional dos alunos da EA/UFRGS

Segundo Chiavenato (1999), as pessoas com nível elevado de padrão de vida apresentam as suas necessidades primárias relativamente satisfeitas, sem que precisem gerar um grande efeito motivacional, passando a ser predominantemente as necessidades secundárias. Contudo, nas camadas sociais menos favorecidas o que tende a predominar são as necessidades primárias.

Provavelmente, a pirâmide da hierarquia das necessidades humanas ficou diferente do seu criador Maslow, visto que por trás das necessidades dos estudantes ainda existiria um suporte básico familiar, uma vez que conforme demonstrado anteriormente boa parte dos estudantes moram com os seus pais e seriam solteiros.

Outro ponto importante é o fato desta nova pirâmide ter sido criada, baseada no ponto de vista do que os alunos buscam durante o início de sua carreira através do estágio profissional, fase esta em que se encontram em um profundo desbravamento de experiências, conhecimentos, aprendizados e relacionamentos com demais pessoas da mesma área de atuação. Uma vez que, segundo Savioli (1991), um profissional pode apresentar alterada a sua hierarquia de necessidades, dependendo da sua situação psicológica e na carreira.

8.5.1 Necessidade humana prevalecente na aceitação de um estágio que não agregue valor a relação teoria e prática

Tabela 22 – Aceitação de um estágio que não agregue valor a relação teoria e prática

| NECESSIDADE HUMANA PREVALECENTE NA ACEITAÇÃO DE UM ESTÁGIO QUE NÃO AGREGUE VALOR | QT. CIT. | FREQ. |
|---|----------|-------|
| Não aceitaria em hipótese alguma | 51 | 16,9% |
| Por oferecer uma bolsa-auxílio elevada | 112 | 37,2% |
| Por influência de amigos | 1 | 0,3% |
| Para não ficar "parado", pois no momento não encontrou nenhuma oportunidade melhor. | 69 | 22,9% |
| Pela organização possuir uma localização geográfica favorável | 1 | 0,3% |
| Por apresentar um horário de trabalho flexível | 16 | 5,3% |
| Pelo status (empresa de nome forte no mercado) | 40 | 13,3% |
| Outro | 11 | 3,7% |
| TOTAL CIT. | 301 | 100% |

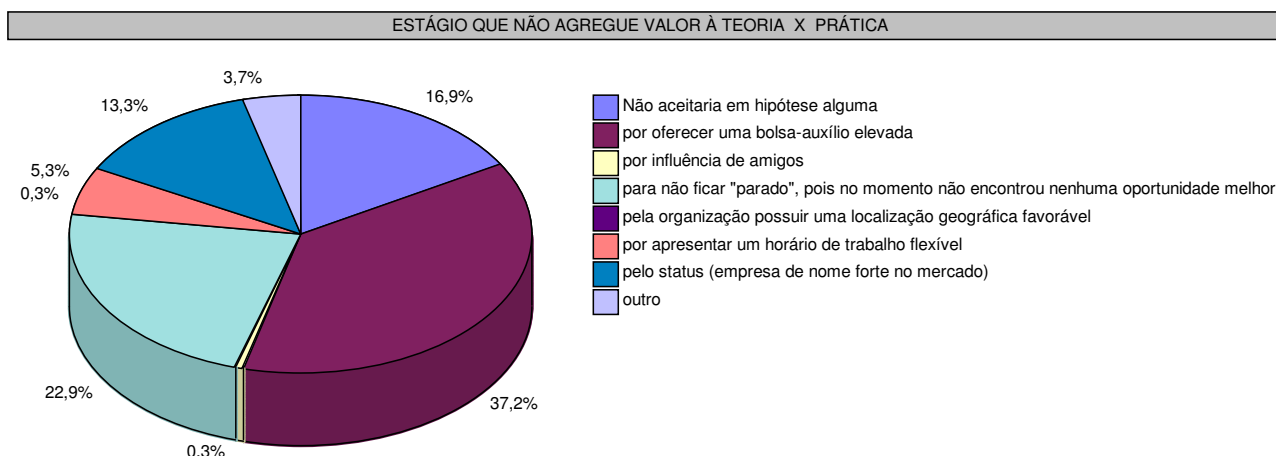


Gráfico 10 – Aceitação de um estágio que não agregue valor a relação teoria e prática

A amostra evidenciou que o estudante da EA aceitaria estagiar em uma empresa cujas tarefas a serem realizadas não venham agregar valor à relação teoria acadêmica e prática profissional, primeiramente, se caso a empresa oferecesse uma bolsa auxílio elevada (37%). A outra segunda hipótese mais citada seria para não ficar parado, pois no momento não teria encontrado nenhuma oportunidade melhor (23%). Contudo, o aluno, dificilmente, aceitaria essa oportunidade em decorrência de uma influência por algum amigo (0,3%) ou pela organização possuir uma localização geográfica favorável (0,3%). Pode-se perceber que o aluno está ciente da extensão e responsabilidade de sua escolha, provavelmente, sabendo distinguir o que será melhor para ele no futuro. Tendo em vista que um percentual razoável (17%) de alunos não aceitaria em hipótese alguma estagiar em uma organização cujas tarefas a serem realizadas não venham agregar valor à relação teoria acadêmica e prática profissional.

Tabela 23 – Outro: Aceitação de um estágio que não agregue valor a relação teoria e prática

| Aceitação de um estágio que não agregue valor | QT. CIT | TOTAL |
|--|---------|-------|
| Adquirir experiência de trabalho | 1 | 9,1% |
| Busca por outras atividades que possam aumentar a minha motivação. | 1 | 9,1% |
| Compatibilidade ideológica | 1 | 9,1% |
| Para aumentar a rede de relacionamentos | 1 | 9,1% |

(continua)

| Aceitação de um estágio que não agregue valor | QT. CIT | TOTAL |
|--|---------|--------|
| Para ter experiência profissional mesmo não sendo da minha área. | 1 | 9,1% |
| Pela possibilidade de uma promoção futura para uma função que agregue valor. | 1 | 9,1% |
| Pelo aprendizado e pelo status. | 1 | 9,1% |
| Pelo simples fato de que nem sempre a teoria funciona. Na prática, as coisas são diferentes. | 1 | 9,1% |
| Se tivesse uma grande chance de crescimento e desenvolvimento e um bom salário. | 1 | 9,1% |
| Sempre existe algo que agrega valor | 1 | 9,1% |
| Valor da bolsa-auxílio ser muito boa | 1 | 9,1% |
| TOTAL | 11 | 100,0% |

(conclusão)

Dentro da opção “outro”, a alternativa que mais se destaca pelos alunos é a oportunidade de possuir uma experiência de trabalho, a fim de possibilitar um aprendizado em um assunto ou área antes não explorado. Ou então aqueles alunos que aceitariam essa oportunidade por visar, futuramente, uma possibilidade de promoção em alguma área que possa estar relacionada com os estudos acadêmicos, ou até mesmo por uma grande chance de crescimento e desenvolvimento. Nas duas últimas considerações pode-se perceber que elas, provavelmente, estariam relacionadas com a necessidade de auto-realização, visto que os estudantes estariam preocupados mais com o fato da realização pessoal, do que com o aproveitamento de estágios que agregassem valor para a relação teoria e prática.

Contudo, existe a idéia entre alguns estudantes que sempre há a possibilidade de agregação de valor em qualquer atividade que estejam efetuando. Essa afirmação tende a ser aceita, pois possuímos a chance de aprender algo em tudo o que realizamos na vida. No entanto, seria válido destacar que ela não se aplicaria a tal questão, visto que a intenção da mesma é a de realizar uma relação entre a teoria e a prática profissional. Portanto, na faculdade não estudamos e aprendemos a servir café, a passar fax entre outras coisas, ou seja, isso seria uma agregação de valor pessoal e não estaria relacionada com a teoria acadêmica.

Os pesquisados também destacam outros motivos para essa escolha, tais como a possibilidade de expandir o relacionamento com outras pessoas, a busca por atividades que aumentam a motivação e a compatibilidade ideológica. Desta forma, percebe-se que para essa minoria de alunos, o fato de o estágio estar ou não relacionando a teoria com a prática não se tornaria um fator relevante para a escolha, visto que primam pelo seu bem-estar pessoal e tendem a se guiarem por suas convicções.

8.6 CRITÉRIOS NÃO CITADOS NO QUESTIONÁRIO E QUE TAMBÉM SÃO CONSIDERADOS COMO IMPORTANTES NA ESCOLHA

Nesta questão, aberta, houve 55 respostas, dentre as quais 10 afirmam que todos os principais aspectos já haviam sido abordados no questionário, 7 repetem as mesmas informações já questionadas anteriormente e 1 foi desconsiderada por não se enquadrar dentro do que foi perguntado. Cabe realçar que as repostas, na grande maioria, não se apresentam bem esclarecidas, pois não enfatizam o porquê das opiniões expostas, o que pode influenciar na análise das mesmas. As questões foram classificadas em categorias, conforme semelhança no assunto tratado. A seguir, são apresentadas as respostas expostas pelos respondentes e logo após uma análise de cada categoria.

Ambiente de trabalho e relacionamento:

Os alunos destacam a importância de um ambiente de trabalho que se demonstre de forma agradável e que propicie os relacionamentos e contatos com todo o meio interno e externo à empresa, além de considerarem relevantes a disponibilização dos recursos necessários para que a realização do trabalho se torne produtiva, adequada e motivante. Conforme citações abaixo:

- ✓ “Ambiente de trabalho; incentivos para crescimento dentro da empresa”.
- ✓ “Tipo de trabalho executado e ambiente profissional. Não trabalharia em algo que vá contra os meus valores e em um ambiente que não fosse sadio”.
- ✓ “Ambiente de trabalho amigável para facilitar o entrosamento e o "aceite" do grupo”. “A possibilidade de estabelecer contatos com outras organizações e pessoas influentes, pois isso facilitaria na escolha de um outro emprego”.
- ✓ “Bom relacionamento e motivação”.
- ✓ “Boas relações entre chefes e estagiários, é imprescindível convivermos em um ambiente harmônico”.
- ✓ “Ambiente de trabalho agradável e/ou confortável, porque um ambiente melhor torna o trabalho mais agradável, o que pode aumentar a produtividade”.
- ✓ “Ambiente de trabalho, relacionamento com os demais funcionários, pois são fatores que influenciam diretamente no dia a dia do trabalho”.

Plano de carreira:

A empresa deve dispor de um plano de carreira claro e coerente que mostre a possibilidade real de efetivação o qual deverá ser apresentado para o estagiário. Assim ele pode conhecer as maneiras pelas quais a empresa incentiva os seus funcionários a permanecer dentro dela, visto que futuramente este estagiário poderá se manter na organização. Este plano de carreira poderia incluir o estagiário, na forma de proporcionar a eles treinamentos, desenvolvimento e possíveis incentivos educacionais. Conforme citações abaixo:

- ✓ “1) Empresas que incentivam o espírito de cooperação são mais importantes do que as que estimulam a competição. 2) Plano de carreira, pois demonstra que a empresa está interessada em crescer através de seus recursos humanos”.
- ✓ “Um estágio que decorrido alguns meses haja efetivação e um plano de carreira com grande ascensão social e intelectual”.
- ✓ “Oportunidade de treinamento e desenvolvimento, por acreditarem que o estagiário possa ser o gestor da empresa no futuro”.

- ✓ “Que fechem com os meus planos de carreira”.
- ✓ “Busca de profissionais (estudantes) para fazer o treinamento capacitação e permanecerem na empresa”.
- ✓ “Incentivos educacionais e participação nos resultados da empresa”.

Programa de estágio definido:

Os estudantes apontam que a organização deve possuir um programa de estágio bem definido, em que nele venha também constar às atividades relacionadas com a área (ênfase) do estudante e que possibilite uma flexibilização nos horários de trabalho para que não prejudique os seus estudos. Além disto, durante a seleção convém valorizar o estagiário como um funcionário em potencial, proporcionando pelo menos o mínimo de informação sobre o seu andamento no processo e sobre a organização empregadora. Conforme citações abaixo:

- ✓ “Oportunidade de estagiar na área de ênfase (ex: MKT)”.

✓

“A existência de um programa de estágios sério, que realmente se preocupe com o aprendizado do estagiário e respeite a sua situação de estudante, flexibilizando o horário, compatibilizando as funções com os cursos e não fazendo exigências absurdas, como por exemplo, experiência. Sendo o estágio a porta de entrada do jovem no mercado de trabalho, subentende-se que seja a sua 1º experiência profissional. Então acho absurdo as empresas exigirem experiência aos estagiários”.

- ✓ “Ter programa de estágio definido”.
- ✓ “Flexibilidade quanto à disposição de horários para estudo para o aluno podendo ser compensado posteriormente”.

✓

“Um critério importante para mim é a não exploração do estagiário. Uma boa organização p/estagiar é aquela que se preocupa com o desenvolvimento dos seus recursos humanos e que me ofereça condições flexíveis para que eu priorize minha faculdade, sem prejudicar meus estudos”.

- ✓ “Preocupação com o candidato durante a seleção. Eles tratam os candidatos que nem lixo!”

- ✓ “A valorização do estagiário como um profissional em formação”.

Trabalhar em diversas áreas:

Diferentemente do que foi abordado na categoria acima, também alguns alunos consideram importante a chance de ampliar o seu conhecimento e habilidades, através da atuação em diferentes áreas. Assim, poderiam evitar uma visão mais especializada das atividades e obteriam um caráter mais generalista do trabalho. Conforme citações abaixo:

- ✓ “Uma organização que proporcione contato com diferentes áreas de atuação profissional, porque não consigo ver um bom administrador que só trabalha e se relacione com administradores ou com profissionais diretamente ligados a sua tarefa”.

- ✓ “Estagiar em áreas que não se referem à ênfase e que talvez não seja exatamente o seu perfil, mas para ter conhecimento do todo e desenvolver novas capacidades”.

Futuro:

O que se pode perceber é que apesar da maioria da amostra de alunos não enfatizar o status/reconhecimento, estes estudantes se encontram interessados no que futuramente a empresa possa vir a oferecer de oportunidades e crescimento profissional. Eles acreditam que seria interessante analisar a história da empresa, a sua visão de mercado e se ela é ou não um caso de sucesso no seu ramo de atuação. Conforme citações abaixo:

- ✓ “Superiores competentes e reconhecidos pelo mercado. 2. Empresa promissora 3. Estrutura flexível 4. Mercado favorável”.

- ✓ “História da empresa; visão de mercado da empresa; perspectivas de sucesso futuro”.

- ✓ “Se o mercado é promissor, a empresa tem que ter "futuro””.

- ✓ “Possibilidade de desenvolvimento de competências que tenham relevância no mercado de trabalho”.
- ✓ “Importância posterior no currículo vitae”.
- ✓ “Organizações com bons exemplos de sucesso, pois na escolha de um estágio procuro algo que possa garantir ou trazer um futuro ideal”.
- ✓ “Organizações as quais trabalhem com algo que você pensa em fazer no futuro”.

Ideologia e responsabilidade social da empresa:

Os estudantes demonstraram que também se encontram preocupados com o conjunto de convicções e idéias seguidas pela empresa, primando por aquelas que combinem com os seus pensamentos. Além de valorizar as que se encontram engajadas de forma responsável com a sociedade. Segundo Neto e Froes (2004), as empresas com responsabilidade social precisam demonstrar-se orientadas ecológicamente na realização das suas atividades, pregar a filantropia, ser flexível e interessada com os seus funcionários, permitir as visitas de universidades e escolas em suas dependências e proporcionar eventos para a comunidade. Conforme citações abaixo:

- ✓ “Ética, moral e objetivo da organização (papel na sociedade) se esses forem compatíveis com os quais respeitos”.
- ✓ “Ideologia da empresa, hierarquias, organização de cargos”.
- ✓

“Empresas que tenham responsabilidades perante a sociedade e que desenvolvam suas atividades que visem o bem comum e não apenas a sobrevivência ou lucro da empresa. Ou seja, empresas que além de valorizar seus trabalhadores também se preocupe com o meio em que está inserida”.

- ✓ “O cunho social, um estágio onde eu pudesse contribuir com a sociedade em que estou inserido”.

Novas idéias

Nessa categoria se levantou um ponto de vista, relevante para futuras pesquisas no assunto, o fato de explorar a idéia de estágios em organizações públicas. Outro ponto abordado foi a busca pela felicidade diante de suas escolhas de organizações para estagiar. Este último critério proposto apresenta certa subjetividade na opinião, visto que o conceito de felicidade para uma pessoa não possuirá a mesma definição e anseios para uma outra. Portanto, transformaria a análise mais para um caráter pessoal (psicológico ou filosófico) do que para uma idéia do coletivo (caráter sociológico). Conforme citações abaixo:

✓

Acredito que deveriam ser pensadas perguntas em relação ao estágio em organizações públicas, pois ainda que paradigmas gerenciais e as "modas" de estágio não as considerem, a carreira em Administração Pública é fortalecida com boas experiências de estágio. Além disso, a escolha por esse campo não está vinculada, por exemplo, a possibilidade de efetivação e ainda assim muitos alunos optam por experiências em tais organizações.

✓ A busca pela felicidade.

9 CONCLUSÃO

Através desta pesquisa que aborda uma amostra representativa da população estudada, pode-se criar e assim inferir o perfil do aluno de graduação da Escola de Administração da UFRGS, no que se refere aos critérios prevalentes dos mesmos durante a escolha de um estágio profissional. Cabe destacar que as conclusões apuradas se encontram relacionadas com os objetivos, propostos.

Assim sendo, o aluno da Escola de Administração é um jovem que poderá ser do sexo masculino ou feminino, com idade entre 21 e 24 anos, solteiro, que se encontra morando com os pais e, profissionalmente, se apresenta efetivado ou no mínimo estagiando em alguma organização. O fator que mais o influenciou na escolha da profissão de administrador por ocasião do vestibular foi à possibilidade de auto-realização através do trabalho, bem como seguido pela busca de um mercado de trabalho promissor dentro da sua área de atuação. Este estudante define primeiramente o estágio profissional como sendo o meio pelo qual ele obterá um aprendizado e conquistará uma experiência, dentro do mercado de trabalho. Logo em seguida o estudante complementa, definindo que o estágio também possa ser uma oportunidade para o alcance do crescimento pessoal. Contudo, este jovem, não acredita que o estágio possa ser a melhor fonte de reconhecimento e satisfação de um estudante. Tendo em vista que ele ainda pense, que existem alguns estágios que tenham se tornado uma mera fonte de mão-de-obra barata para os empresários.

O jovem reforça a idéia de que por se tratar de sua iniciação no mercado de trabalho, em que realizará as suas primeiras experiências profissionais, o estágio deverá proporcionar uma possibilidade de desenvolvimento das suas habilidades e o esperado aprendizado com agregação de valor. Além de um ganho financeiro compatível para os seus gastos estudantis, e por fim espera também que o contrato de estágio seja capaz de proporcionar uma jornada compatível, com as suas necessidades de tempo livre para lazer e sobretudo para os estudos.

O aluno da Escola de Administração destaca que os fatores influenciadores, mais significativos, para a escolha do seu estágio profissional seriam: (1) a oportunidade de um aprendizado contínuo e (2) o seguimento de sua filosofia de vida. Esse último fator relaciona-se ao que o aluno acredita ser um critério eticamente correto para a realização das atividades, de forma a assegurar uma imagem positiva como estagiário. Da mesma forma este estudante ainda destaca que a sua escolha para determinada ocupação ou profissão não está influenciada pela sua tradição familiar. Ainda afirma que não existiria influência na sua escolha de estágio, pelo fator grupo de referência (as amigades). Este aluno salienta que ele até poderá considerar a opinião dos seus familiares em relação à escolha de um estágio, provavelmente no intuito de se aconselhar com alguém que considere ser de confiança. Contudo, no final é o seu ponto de vista que prevalecerá.

O autoconhecimento para este jovem é o melhor caminho para orientar a escolha de sua carreira e desenvolver os fatores propulsores da mesma, a fim de alcançar uma melhor administração. Ainda neste enfoque, ele utiliza algumas técnicas de autoconhecimento que são classificadas como fatores propulsores de uma carreira. Essas técnicas são as valorizações de escolhas que procuram utilizar os seus pontos fortes (habilidades, dom) na realização das atividades, bem como a orientação e distinção de uma boa oportunidade profissional através de valores pessoais, por fim busca a utilização dos seus traços de personalidade, primando pela exploração da sua forma comportamental natural de ser e reagir diante de prováveis problemas. Assim sendo, percebe-se que ele utiliza os fatores propulsores de carreira durante a sua escolha de um estágio profissional. Esse estudante afirma que os seus objetivos de carreira se encontram alinhados a metas e planos pessoais, existindo por trás um planejamento profissional. Contudo ele acredita que seria impossível que a sua carreira conseguisse se desenvolver naturalmente sem a existência de um planejamento que abordasse as metas e estratégias a serem alcançadas.

Para que o seu comportamento não seja futuramente frustrado, é durante a escolha de uma organização para estagiar que este aluno prioriza aquela empresa que proporcione a ele os seguintes fatores de satisfação: a revigoração, ou seja, a necessidade de realizar um trabalho que agregue valor para si; o incentivo por meio de recompensas satisfatórias visando a realização do profissional; além da

inspiração proporcionada através da aprendizagem, crescimento e programas de treinamento. Existem também outros fatores que o aluno destaca, mas estes não chegam a ocasionar um comportamento frustrado se caso não sejam oferecidos, tais como: o intercâmbio, que prima pelo bom relacionamento e a comunicação aberta entre os funcionários; a ingestão, que se daria através da empresa oferecer benefícios de assistência médica e refeição; a impulsão, que seria a existência de regras, objetivos e horários bem claros e definidos; por fim, a influenciação, que estaria relacionada com a forma pela qual se conduzem com responsabilidade as atividades e a liderança.

Dentre as necessidades humanas prevalecentes durante a escolha de um estágio este jovem criou uma pirâmide com uma hierarquia um pouco diferente da que Maslow formulou para a sua teoria de motivação, através da hierarquia de necessidades que influenciam o comportamento humano. Segue abaixo a hierarquia das necessidades humanas no que se refere à escolha de um estágio para o aluno da Escola de Administração.

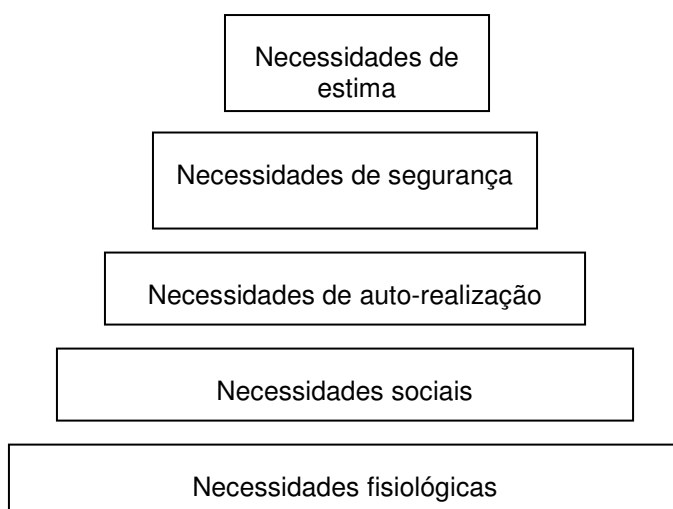


Figura 3 – Hierarquia da necessidade humana do aluno da EA/UFRGS

Primeiramente, o estudante destaca as necessidades fisiológicas, tais como a chance de uma oportunidade de aprendizado e desenvolvimento, além da busca de uma bolsa-auxílio incentivadora e compatível com o mercado de trabalho. Contudo, o desenvolvimento, conceitualmente, se classificaria nas necessidades de auto-realização, pois tende a um crescimento pessoal. Logo em seguida nas necessidades sociais ele demonstrou ser muito importante o fato do estágio permitir

um bom relacionamento com outras pessoas. Já nas necessidades de auto-realização este aluno tende a procurar estágios cujas atividades estabelecidas irão conferir-lhe prazer e satisfação na realização. No que se refere às necessidades de segurança, o aluno tende a buscar certa coerência entre as atividades executadas e as suas reais competências, bem como visa uma oportunidade de efetivação na organização. Por último existem as necessidades de estima, mas estas não estão entre as prioridades do estudante, em particular, no que se refere a possuir um status/ reconhecimento pessoal e profissional por estagiar em organizações famosas no mercado ou o porte da empresa.

Cabe lembrar, que este jovem não se deixa influenciar pelos seus amigos ou até mesmo pela organização possuir uma localização geográfica favorável, quando o assunto estiver relacionado com o fato de aceitar estagiar em uma empresa cujas tarefas a serem realizadas não venham agregar valor à relação teoria acadêmica e prática profissional. Ele pode vir a aceitar esta proposta primeiramente se a empresa vier a oferecer uma bolsa-auxílio elevada e tentadora, ou pelo fato de não querer ficar parado, caso no momento não tenha ainda encontrado nenhuma oportunidade melhor.

Por fim, este estudante demonstra que sabe o que deseja para o seu presente e indiretamente para o seu futuro, além de estar ciente das conseqüências de suas escolhas profissionais, bem como centraliza em si a decisão final sobre as mesmas. Ele, também, apresenta uma preocupação de caráter mais abrangente no que se refere à escolha de uma organização para estagiar, demonstrando-se preocupado com o fato de a empresa possuir responsabilidade social e um ambiente de trabalho adequado, aspectos estes compatíveis com a missão e os valores da Escola de Administração e da própria Universidade.

A oportunidade de elaboração desse estudo possibilitou à autora a chance de um melhor conhecimento do que os seus colegas de faculdade pensam e consideram importantes, em relação à iniciação da vida profissional, através de um estágio profissional em uma organização. Espera-se que o estudo proporcione para a instituição de ensino uma oportunidade de conhecer melhor o seu público, dentro do assunto pesquisado pela autora, bem como contribuições pertinentes para futuros estudos com esse mesmo tema.

Espera-se que futuramente existam trabalhos de pesquisas relacionados a esse, que possam abordar as lacunas que talvez tenham aparecido no decorrer do mesmo, a fim de que esse assunto se torne melhor explorado academicamente e não apenas deixá-lo com uma natureza investigatória. Outra relevância seria o fato de que no futuro, seja possível suprir o déficit que a autora presenciou no que tange à escassez de literatura sobre o tema, visto que a grande maioria dos livros, artigos entre outras fontes de literatura abrangem a carreira já na sua fase intermediária ou final, e não no seu início através de um estágio profissional. Acredito que essa atual realidade estaria relacionada com o fato de que seria recente essa massificação do estágio profissional como primeira fonte de experiência no mercado de trabalho.

Por fim, sugiro que a Escola de Administração conjuntamente com a EA/Estágios, proponham programas de incentivo sobre a importância de um planejamento consistente, que auxilie os seus estudantes a (re) definirem suas carreiras e que ofereçam um efetivo acompanhamento deste momento, importante, na vida do jovem universitário, através da sua iniciação no mercado de trabalho por um estágio profissional.

REFERÊNCIAS

ARCHER, Earnest R. O mito da motivação. In: BERGAMINI, Cecília W.; CODA, Roberto (Org.). **Psicodinâmica da vida organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997. cap.1, p.23-46.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR-6023: Informação e documentação - Referências - Elaboração**. Rio de Janeiro: ABNT, 2002.

_____. **NBR-10520: Informação e documentação – Citações em documentos - Apresentação**. Rio de Janeiro: ABNT, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS (ABRH-RS). **O que é estágio?**. Disponível em: <<http://www.abrhrs.com.br>>. Acesso em: 30 maio 2006.

_____. **Legislação**. Disponível em: <<http://www.abrhrs.com.br>>. Acesso em: 30 maio 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997. 214 p. cap.1, p.19-35; cap.3, 63-79; cap.4, 81-109.

BERTELLI, Luiz Gonzaga. Estágios de estudantes. In: BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**. São Paulo: Gente, 2002. 2 v. cap.11, p.172-182.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA (CIEE). Departamento de Acompanhamento de estágio. **Educação & Trabalho: estágio – uma estratégia de profissionalização**. Porto Alegre, 1996. p.49.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999. 194 p. p. 89, 92.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Administrador - perfil**. Disponível em: < <http://www.cfa.org.br/arquivos/>>. Acesso em: 14 nov. 2006.

DUTRA, Joel Souza. Carreira: diferencial para o sucesso profissional e pessoal. In: BOOG, Gustavo; BOOG Magdalena (Coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**. São Paulo: Gente, 2002. 2 v. cap.13, p.195-214.

FREITAS, Henrique et al. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração – USP**, São Paulo, v.35, n.3, p.105-112, jul./set. 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994. cap.3, p. 43-59; cap.11, p.124-133.

GRATSCH, Carlos Alberto. **Planejamento de carreira: modelo EPIA de gestão de carreira aplicado à uma amostra de alunos do PPGA**. 2001. 66f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial)–Programa de Pós Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001. cap. 2.7, p.21-33.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. 719 p. cap.8 p. 238.

MARTINS, Hélio Tadeu. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001. 183 p. cap.5, p.31-35; cap.12, p.68-79; cap.15, p.92-107.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1998. 270 p.

MATTOS, Ana Maria; SOARES, Mônica Fonseca; FRAGA, Tânia Marisa de Abreu. **Normas para apresentação de trabalhos acadêmicos da Escola de Administração**. Porto Alegre, 2006. 62f. Disponível em: <[http://biblioteca.ea.ufrgs.br/publicações/ Normas para Apresentação de Monografias](http://biblioteca.ea.ufrgs.br/publicações/Normas%20para%20Apresentação%20de%20Monografias)>. Acesso em: 06 out. 2006.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes dão certo**. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1994. p. 26.

NETO, Francisco Paulo de Melo; FROES, César. **Gestão da responsabilidade social corporativa: O Caso Brasileiro**. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001. 229 p.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000. 524 p. cap. 13, p. 340-366.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2005. 308 p. cap.4, p. 79-88. cap.8, p.130-153, cap.9, p.169.

SAVIOLI, Nelson. **Carreira: manual do proprietário**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1991. 121 p. p. 14, 28.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Estatuto**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/consun/estatuto.htm>>. Acesso em: 14 set. 2006.

_____. **Guia acadêmico 2006**. Porto Alegre: UFRGS, 2006. 81 p. p.13,15,18.

_____. **Histórico**. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/ufrgs/a_ufrgs/index.asp>. Acesso em: 29 ago. 2006.

_____. **Relatório: Projeto PAIPUFRGS/SINAES - 3º Ciclo Avaliação institucional permanente da Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre: UFRGS, 2004-2005. 216 p. p.31,33.

_____, ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO. **Comissão de Graduação**. Disponível em: <<http://www.ea.ufrgs.br/graduacao/comgrad/index.asp>>. Acesso em: 05 set. 2006.

_____. **Estrutura**. Disponível em: <<http://www.ea.ufrgs.br/sobreaescola/estrutura.asp>>. Acesso em: 05 set. 2006.

_____. **Histórico**. Disponível em: <<http://www.ea.ufrgs.br/sobreaescola/historico.asp>> . Acesso em: 05 set. 2006.

_____. **Infra-estrutura**. Disponível em: <<http://www.ea.ufrgs.br/sobreaescola/infra.asp>>. Acesso em: 05 set. 2006.

_____. **Missão**. Disponível em: <<http://www.ea.ufrgs.br/sobreaescola/missao.asp>>. Acesso em: 05 set. 2006.

_____, ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO, COMISSÃO DE GRADUAÇÃO. **Projeto Pedagógico: curso de Graduação em Administração UFRGS**. Porto Alegre, 2005. Disponível em: <<http://www.ea.ufrgs.br/graduacao/comgrad/projeto%20pedagogico%202005%20versao%20final.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2006. p. 5, 8, 9, 15, 17, 29, 32-34.

ANEXOS

ANEXO I – CARTA DE APRESENTAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

ANEXO II - QUESTIONÁRIO

ANEXO I - CARTA DE APRESENTAÇÃO DO QUESTIONÁRIO



Prezados colegas da Escola de Administração

Estou enviando este questionário, que tem como único objetivo ser utilizado como parte integrante de meu trabalho de conclusão do curso de graduação em Adm.-Recursos Humanos, na UFRGS.

Seu julgamento pessoal é o que interessa à pesquisa. As informações coletadas serão tratadas com anonimato, preservando o respondente. A sua participação é imprescindível para o sucesso desta pesquisa. **Basta acessar o link seguro:** <http://143.54.105.220:3610/kcbreda/escolhadeumestagio/questionario.htm> e automaticamente você encontrará o questionário a ser respondido. A duração é de no máximo 5 minutos.

O tema da pesquisa é **CRITÉRIOS DE ESCOLHA SEGUIDOS PELOS ALUNOS DA ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO NA ESCOLHA DE UM ESTÁGIO PROFISSIONAL.**

Esta pesquisa também é válida para aquele aluno que já se encontra efetivado na empresa, bem como para aquele que no momento está sem estágio. Visto que, em algum momento estas pessoas também apresentaram (ão) critérios de escolhas.

Desde já agradeço a sua participação, sem ela, será impossível a realização deste trabalho.

Karine Breda

ANEXO II – QUESTIONÁRIO

1. Gênero:
 - 1. masculino 2. feminino

2. Qual a sua idade?
 - 1. até 18 anos 4. entre 23 e 24 anos 7. acima de 31 anos
 - 2. entre 19 e 20 anos 5. entre 25 e 27 anos
 - 3. entre 21 e 22 anos 6. entre 28 e 30 anos

3. Qual o semestre que você está cursando (total de créditos cursados) ?
 - 1. 1° 4. 4° 7. 7° 10. 10°
 - 2. 2° 5. 5° 8. 8°
 - 3. 3° 6. 6° 9. 9°

4. Estado civil:
 - 1. solteiro 2. casado 3. outro: Qual? _____

5. Você mora:
 - 1. sozinho 4. com esposo (a) e filhos 7. outro: Qual? _____
 - 2. com seus pais 5. com amigos
 - 3. com esposo (a) 6. com outros parentes

6. Atualmente você está:
 - 1. sem estágio / emprego 2. estagiando 3. efetivado

7. Assinale **(UM) o fator** que mais o influenciou na escolha de sua profissão por ocasião do vestibular:
 - 1. vocação 5. influência familiar
 - 2. status/valorização social 6. possibilidade de auto-realização através do trabalho
 - 3. perspectivas de ganho financeiro 7. influência de amigos
 - 4. mercado de trabalho 8. nenhum fator, apenas cumpri a obrigação de escolher algo
 - 9. outro: Qual? _____

8. Selecione as **duas melhores opções** que define o que o estágio profissional significa para você:

(Marque **1** para aquela que você considera que **melhor define** o estágio, e **2** para aquela opção que você **também** considera que **seja adequada**).

- () 1. fonte de aprendizado e experiência () 5. fonte de reconhecimento
- () 2. oportunidade de crescimento pessoal () 6. mão de obra barata
- () 3. fonte de satisfação () 7. outro: Qual? _____
- () 4. fonte para obtenção de renda

9. Indique os **três fatores** que você considera mais importantes para a iniciação da sua vida profissional (estágio): (Marque **1** para aquela opção que você considera **muito importante**, **2** para aquela que seja **importante**, e **3** para a opção de **importância razoável**).

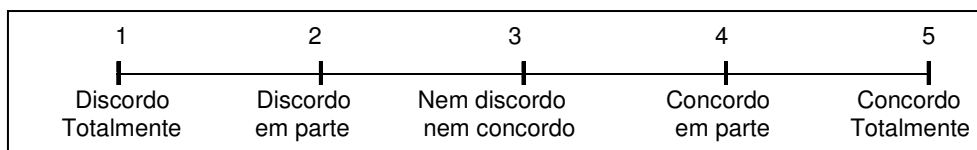
- () 1. ganhos financeiros () 9. liberdade / autonomia na realização das tarefas
- () 2. status / valorização social () 10. aprendizado
- () 3. possibilidade de efetivação () 11. compatibilidade com a vocação
- () 4. possibilidade de ascender na hierarquia () 12. localização geográfica favorável da organização
- () 5. jornada compatível com as necessidades de tempo livre para lazer e para estudos
- () 6. possibilidade de desenvolvimento de competências e habilidades
- () 7. possibilidade de auto-realização através do estágio
- () 8. oportunidade de realizar um trabalho relevante e significativo
- () 13. outro: Qual? _____

Em relação aos fatores influenciadores para a escolha de um estágio indique seu grau de concordância com as seguintes afirmações:

| | | | | | |
|--|------------------------|----------------------|------------------------------|----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | |
| | Discordo Totalmente | Discordo em parte | Nem discordo nem concordo | Concordo em parte | Concordo Totalmente |

10. () Costumo definir critérios que me permitem encarar com segurança todos os problemas ou restrições sociais e econômicas que incidem, eticamente, sobre as atividades do estágio e conseqüentemente sobre a minha imagem como estagiário.
11. () Valorizo a busca por um aprendizado contínuo.
12. () O fato de meus amigos estagiarem ou apenas desejarem estagiar em determinada organização, se torna um critério relevante para a minha escolha de estágio.
13. () Valorizo as opiniões e conceitos dos meus familiares em relação à escolha de um estágio.
14. () A minha escolha não está influenciada pela tradição de minha família em determinada ocupação ou profissão.
15. () Considero relevantes as interferências do grupo ou classe social a qual pertencço, em relação à escolha e distinção de uma ocupação de prestígio e de uma "sem futuro".

Em relação aos fatores propulsores de uma carreira indique seu grau de concordância com as seguintes afirmações:



16. () Acredito que minha carreira profissional irá se desenvolver naturalmente, sem a necessidade de planejamento pessoal (estabelecimento de metas e estratégias).
17. () Meus objetivos de carreira são alinhados a metas e planos pessoais (existindo um planejamento profissional).
18. () Considero o autoconhecimento fundamental para que eu possa administrar bem a minha carreira.
19. () Procuo realizar escolhas profissionais que busquem utilizar os meus pontos fortes (habilidades ou dom), fazendo com que me sinta feliz e à vontade com as atividades a serem realizadas.
20. () Procuo escolher as oportunidades cujas tarefas estejam compatíveis com as minhas preferências comportamentais (temperamento), ou seja, que explorem a minha forma natural de ser e de reagir.
21. () Diante de uma oportunidade profissional, fundamento a minha escolha através dos meus valores pessoais.
22. () Acredito que no início de carreira, é preferível escolher uma atividade profissional em que vou ganhar mais dinheiro, mesmo sem estar trabalhando no que gosto, do que escolher uma atividade que eu goste em detrimento do retorno financeiro. Em resumo, primeiro ganhar dinheiro, depois buscar satisfação profissional.
23. () Considero que atualmente a lealdade do profissional deve se direcionar à sua carreira, e não a uma organização.
24. **Numere por ordem de importância** os fatores de satisfação que imperam durante a sua escolha profissional. Coloque o **número 1 dentro do espaço que você considera o mais importante e o número 7 para o menos importante**. Cabe lembrar que **os três primeiros espaços marcados serão considerados como fatores imprescindíveis para que o seu comportamento não seja frustrado**.
- () REVIGORAÇÃO - realizar uma atividade de trabalho interessante, que agregue valor para si.
- () INTERCÂMBIO – organização que valoriza o relacionamento e a comunicação aberta entre funcionários, incentivando uma administração participativa.
- () INCENTIVO – recompensas e compensações satisfatórias visando à realização do profissional.
- () IMPULSÃO – leis, regras e ordens existentes, tais como, período de trabalho e intervalos pré-determinados, metas e objetivos bem claros.
- () INGESTÃO – direção comportamental através do consumo interno do corpo, tais como, assistência médica, refeitório ou vale-refeição.
- () INFLUENCIAÇÃO - direção comportamental através de perícia e autoridade, forma na qual se conduzem (responsabilidade) as atividades e a liderança.
- () INSPIRAÇÃO - direção comportamental através da aprendizagem e treinamento, tais como, programa de treinamento de habilidades e instrução, crescimento e criatividade.

Em relação às necessidades humanas prevalentes na escolha de uma organização para estagiar indique seu grau de concordância com as seguintes afirmações:

| | | | | | |
|--|------------------------|----------------------|------------------------------|----------------------|------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Discordo Totalmente | Discordo em parte | Nem discordo nem concordo | Concordo em parte | Concordo Totalmente |

25. () Busco possuir oportunidade de efetivação na organização.
26. () É imprescindível para a minha escolha que a empresa ofereça vale-refeição e vale-transporte, podendo ou não serem pagos em moeda corrente (dinheiro).
27. () Busco ter oportunidade de aprendizado e de desenvolvimento.
28. () Priorizo aquela empresa que oferece uma bolsa-auxílio incentivadora e compatível com o mercado de trabalho.
29. () Procuo estagiar em organizações reconhecidas e “famosas” no mercado, a fim de obter status e reconhecimento entre as pessoas que me conhecem e pelo próprio mercado de trabalho.
30. () Busco um estágio que me permita manter um bom relacionamento e contato com outras pessoas.
31. () Procuo aquele estágio em que as atividades estabelecidas me conferirão prazer e satisfação em realizá-las.
32. () Considero importante, como forma de experiência e aprendizado, a realização de estágios voluntários desde que relacionados com a minha formação acadêmica.
33. () Se eu pudesse escolher o horário de trabalho, gostaria de possuir mais tempo livre do que mais dinheiro.
34. () O porte da empresa influencia diretamente a minha escolha.
35. () Procuo certa coerência entre as atividades a serem executadas e as minhas competências (agregando valor à relação aptidões e conhecimentos).
36. **Identifique um motivo** pelo qual você: “Aceitaria estagiar em uma empresa cujas tarefas a serem realizadas não venham agregar valor à relação teoria acadêmica e prática profissional”.
- () 1. Não aceitaria em hipótese alguma
- () 2. por oferecer uma bolsa auxílio elevada
- () 3. por influência de amigos
- () 4. para não ficar “parado”, pois no momento não encontrou nenhuma oportunidade melhor
- () 5. pela organização possuir uma localização geográfica favorável
- () 6. por apresentar um horário de trabalho bem flexível
- () 7. pelo status (empresa de nome forte no mercado)
- () 8. outro:Qual? _____
37. Quais seriam as **outras diferentes razões**, não citadas neste questionário, que de uma maneira ou de outra você considera como critérios importantes nas suas escolhas de organizações para estagiar? Por quê?

Informações Acadêmicas do Aluno

Histórico Escolar

KARINE DA CUNHA BREDA 125135

Vínculo Atual

Habilitação: **ADMINISTRAÇÃO – DIURNA**

Currículo: **ADMINISTRAÇÃO - ÁREA RECURSOS HUMANOS - DIURNO**

Lista das atividade de ensino cursadas pelo aluno na UFRGS.

| HISTÓRICO ESCOLAR | | | | | |
|-------------------|--|------------|---------------|-------------|---------------|
| Ano Semestre | Atividade de Ensino | Tur- ma | Con- ceito | Situação | Cré- ditos |
| 2006/2 | ESTÁGIO FINAL EM RECURSOS HUMANOS (ADM01199) | U | - | Matriculado | 12 |
| 2006/1 | ÁLGEBRA LINEAR E GEOMETRIA ANALÍTICA (MAT01110) | D | A | Aprovado | 4 |
| 2006/1 | ANÁLISE MACROECONÔMICA (ECO02273) | A | A | Aprovado | 4 |
| 2006/1 | ESTÁGIO SUPERVISIONADO III - ADM (ADM01194) | C | A | Aprovado | 4 |
| 2006/1 | PESQUISA DE MARKETING (ADM01163) | B | A | Aprovado | 4 |
| 2006/1 | POLÍTICA EMPRESARIAL (ADM01127) | B | A | Aprovado | 4 |
| 2005/2 | ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA DE LONGO PRAZO (ADM01140) | C | A | Aprovado | 4 |
| 2005/2 | DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS (ADM01178) | U | A | Aprovado | 4 |
| 2005/2 | DIREITO ADMINISTRATIVO (DIR03302) | U | A | Aprovado | 4 |
| 2005/2 | ESTÁGIO: VISÃO SISTÊMICA DAS ORGANIZAÇÕES (ADM01003) | B | A | Aprovado | 4 |
| 2005/2 | GESTÃO SÓCIO-AMBIENTAL NAS EMPRESAS (ADM01012) | B | A | Aprovado | 4 |
| 2005/2 | SISTEMAS DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS (ADM01160) | C | A | Aprovado | 4 |
| 2005/1 | ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS MATERIAIS (ADM01010) | C | A | Aprovado | 4 |
| 2005/1 | ADMINISTRAÇÃO E GOVERNO DO BRASIL E ESTÁGIO I (ADM01188) | C | A | Aprovado | 6 |
| 2005/1 | ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA DE CURTO PRAZO (ADM01139) | B | A | Aprovado | 4 |
| 2005/1 | DIREITO E LEGISLAÇÃO SOCIAL (DIR04401) | C | A | Aprovado | 4 |
| 2005/1 | HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO - A (MED05011) | B | A | Aprovado | 2 |
| 2005/1 | PLANEJAMENTO E CONTROLE DA PRODUÇÃO (ADM01137) | B | A | Aprovado | 4 |
| 2004/2 | ANÁLISE MICROECONÔMICA II (ECO02208) | A | A | Aprovado | 4 |
| 2004/2 | INSTITUIÇÕES DE DIREITO PRIVADO E LEGISLAÇÃO COMERCIAL (DIR02203) | A | A | Aprovado | 4 |
| 2004/2 | INTRODUÇÃO À CIÊNCIA POLÍTICA (HUM06409) | C | B | Aprovado | 4 |
| 2004/2 | MATEMÁTICA FINANCEIRA - A (MAT01031) | D | A | Aprovado | 4 |
| 2004/2 | METODOLOGIA BÁSICA DE CUSTOS (ECO03320) | A | C | Aprovado | 4 |
| 2004/2 | ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO (ADM01136) | D | A | Aprovado | 4 |
| 2004/1 | ADMINISTRAÇÃO DE MARKETING (ADM01142) | B | B | Aprovado | 4 |
| 2004/1 | ANÁLISE MICROECONÔMICA I (ECO02207) | D | C | Aprovado | 4 |
| 2004/1 | ESTRUTURA E INTERPRETAÇÃO DE BALANÇOS (ECO03341) | A | C | Aprovado | 4 |
| 2004/1 | INSTITUIÇÕES DE DIREITO PÚBLICO E LEGISLAÇÃO TRIBUTÁRIA (DIR04416) | A | A | Aprovado | 4 |
| 2004/1 | INTRODUÇÃO À SOCIOLOGIA PARA ADMINISTRAÇÃO (HUM04004) | B | A | Aprovado | 4 |
| 2004/1 | ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS E ESTÁGIO I (ADM01187) | C | A | Aprovado | 6 |
| 2004/1 | RELAÇÕES DO TRABALHO (ADM01156) | C | A | Aprovado | 4 |
| 2003/2 | CÁLCULO I-B (MAT01102) | B | B | Aprovado | 6 |
| 2003/2 | INTRODUÇÃO À INFORMÁTICA (INF01210) | G | A | Aprovado | 4 |
| 2003/2 | INTRODUÇÃO ÀS CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS (ADM01185) | C | A | Aprovado | 4 |

| ATIVIDADES LIBERADAS | | | |
|----------------------|---------------------------------------|-----------------------|---------------|
| Ano Semestre | Atividade de Ensino | Considera Créditos | Cré- ditos |
| 2003/2 | TEORIA ECONÔMICA (ECO02206) | Sim | 4 |
| 2003/2 | ECONOMIA BRASILEIRA (ECO02209) | Sim | 4 |
| 2003/2 | INTRODUÇÃO À CONTABILIDADE (ECO03343) | Sim | 4 |
| 2003/2 | LÍNGUA PORTUGUESA I A (LET01405) | Sim | 4 |
| 2003/2 | ESTATÍSTICA GERAL I (MAT02214) | Sim | 4 |

| | | | |
|--------|--|-----|---|
| 2003/2 | ESTATÍSTICA GERAL II (MAT02215) | Sim | 4 |
| 2003/2 | SOCIOLOGIA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO (ADM01104) | Sim | 4 |
| 2003/2 | PSICOLOGIA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO (ADM01110) | Sim | 4 |
| 2003/2 | TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO (ADM01115) | Sim | 4 |
| 2003/2 | INTRODUÇÃO AO MARKETING (ADM01141) | Sim | 4 |
| 2003/2 | ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS (ADM01144) | Sim | 4 |
| 2003/2 | ADMINISTRAÇÃO DA REMUNERAÇÃO (ADM01165) | Sim | 4 |
| 2003/2 | FILOSOFIA E ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO (ADM01009) | Sim | 4 |