



## O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS PELA PRÁTICA DO ESTÁGIO CURRICULAR OBRIGATÓRIO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA FACIERC

THIAGO HENRIQUE ALMINO FRANCISCO  
PEDRO ANTÔNIO DE MELO  
NILO OTANI  
ESPERIDIÃO AMIN HELOU FILHO

### RESUMO

O Estágio Curricular Obrigatório congrega o desenvolvimento de competências e habilidades do acadêmico com respectivo incremento do padrão de ensino preconizado pelo Ministério da Educação – MEC. O contexto da Lei n°. 11.788/2008 descreve práticas fundamentais para que as IES logrem por resultados esperados quanto ao atendimento das Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Administração, buscando aferir indicadores do desenvolvimento de competências dos programas de graduação. O objetivo deste artigo é demonstrar a relevância do desenvolvimento do Estágio e suas relações com o pragmatismo e o posicionamento do acadêmico frente às principais competências delineadas pelo Curso de Administração da FACIERC que foi considerada, conforme o ENADE 2006, a melhor instituição de ensino superior do sul do Estado de Santa Catarina. A amostra pesquisada, representativa de 95,3% do universo, indica como resultado as nove competências essenciais e as cinco mais desenvolvidas pelos egressos. Metodologicamente, a pesquisa configura-se como exploratória e abordagem predominantemente quantitativa. Com base na digressão teórica, os dados obtidos permitem concluir que as práticas de Estágio Curricular Obrigatório convergem para consolidar as competências essenciais do Administrador egresso da FACIERC.

**Palavras-chave:** Competências Essenciais. Estágio Curricular Obrigatório. FACIERC.

### ABSTRACT

The Apprenticeship Obligatory Curricular search to make possible the development of skills and abilities of the academic with the increase in standard of education proposed by the Ministry of Education - MEC. The context of the Law no. 11788/2008 describes key practices to achieve by the IES results in addressing the National Curricular Guidelines of Courses Administration, seeking benchmark indicators of the development of programs of study. This article aims to demonstrate the relevance of the development stage and their relations with the pragmatism and the positioning of the academic front the main skills outlined by the Course Management FACIERC which was considered as ENADE 2006, the best institution of higher education in the south the state of Santa Catarina. The sample, representing 95.3% of the universe, the result indicates the nine core competencies and further developed by the five graduates. Methodologically, the research presents itself as exploratory and predominantly quantitative approach. Based on theoretical digression, the data show that the practices of Mandatory Stage Curriculum together to consolidate the basic skills of the Administrator of egress FACIERC .

**Keywords:** Essentials Competences. Apprenticeship Obligatory Curricular. FACIERC.

## 1 INTRODUÇÃO

Na finalidade de promover a relação entre a teoria e prática e o desenvolvimento do aproveitamento pedagógico, necessário à conclusão da matriz curricular, o Estágio Curricular Obrigatório é uma determinação do Ministério da Educação - MEC.

O Estágio Curricular Obrigatório permite a consolidação do desempenho profissional ensejado e inerente ao perfil do formando, contribuindo para desenvolver características específicas do programa curricular descrito no Projeto Pedagógico do Curso e ainda, trata-se de uma ferramenta relacionada à tríade Ensino - Pesquisa - Extensão (FRAUCHES, 2008).

Em conformidade com a Lei n.º. 11.788/2008 deve-se obedecer a determinados atributos formais, associados à oportunidade de desenvolvimento de competências e habilidades do administrador e que norteiam as ações pedagógicas institucionais (BRASIL, 2008). Verifica-se, portanto, a relação existente entre os conhecimentos teóricos desenvolvidos em sala ao desenvolvimento de competências que contribuam para atividades práticas do egresso do Curso de Administração.

Para Frauches (2008, p. 58), o estágio deve ser uma forma auxiliar de posicionar as competências e habilidades desenvolvidas durante a graduação, trazendo à tona oportunidades de especialização nas diversas áreas de abrangência da Administração, e além, é necessário que, à proporção que os resultados forem sendo avaliados, o estagiário esteja consciente de seu perfil profissional, “para que ele próprio reconheça a necessidade da retificação da aprendizagem, nos conteúdos e práticas, assegurando-lhe reorientação teórico-prática para a melhoria do exercício profissional.”

A partir das Diretrizes Curriculares Nacionais – DCN/MEC, as atividades de estágio para o Curso de Administração, devem considerar predominantemente, o desenvolvimento acadêmico pelo respeito à carga horária de 300 horas para seu cumprimento (BRASIL, 2008).

Neste contexto e no entendimento de Cripe e Mansfield (2003), para o desenvolvimento de competências é necessário que os estagiários assumam papéis no quais sejam levados a situações reais, por meio de exercícios, tendo a oportunidade de aferir sua capacidade prática desenvolvida em sala.

## **2 DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS**

A origem do conceito de competência deve-se a Henri Pestalozzi (1746-1827), pedagogo suíço que idealizou a educação como o desenvolvimento natural, espontâneo e harmônico de todas as capacidades (inteligências) humanas, que se revelam nas atividades da mente, das mãos e do coração (*head, hand e heart*), na vida intelectual, psicomotora e moral do indivíduo.

As referências mais comuns de competência (Conhecimento + Habilidade + Atitude) dão conta do desenvolvimento de Conhecimentos, em relação ao objeto de estudo, que permitem o desenvolvimento de Habilidades e técnicas necessárias à realização de tarefas específicas com Atitudes que posicionam a eficácia do processo.

Para Nonaka e Takeuchi (1997) o conhecimento diz respeito a crenças e compromisso e está relacionado à ação. Crawford (1994) afirma que o conhecimento é entendimento e “expertise” - capacidade de aplicar a informação a uma atividade de trabalho ou a um resultado específico.

A destreza prática, física e mental é adquirida pelo treinamento e condicionamento. Abrange, portanto, a ciência de procedimentos e o conhecimento de regras e de formas da comunicação constituída de habilidades. Assim, além do que se espera em determinadas atividades, o desempenho expresso em determinados contextos refere-se aos comportamentos e realizações decorrentes da mobilização e aplicação do conhecimento (CARBONE et al., 2008).

De forma implícita a terceira dimensão da competência, a atitude, resgata questões sociais, relacionado ao trabalho e a afetividade. A partir do condicionamento das ações

humanas, que alocam os conhecimentos e habilidades com um determinado fim, se desenvolvem as atitudes, consideradas complexas no âmbito do ser humano e que afetam seu comportamento e sua relação com demais pessoas ou coisas, determinando o rumo de uma ação individual.

A figura 1 ilustra a definição de competência. O conhecimento é o saber. A habilidade, saber fazer. A atitude, saber ser. Para a aquisição do conhecimento demanda as fontes de informações; quer saber o 'por quê' das coisas. A habilidade depende de aspectos físicos, da técnica; demanda querer aprender 'como fazer'. A atitude está vinculada ao interesse pessoal; é preciso 'querer fazer'.

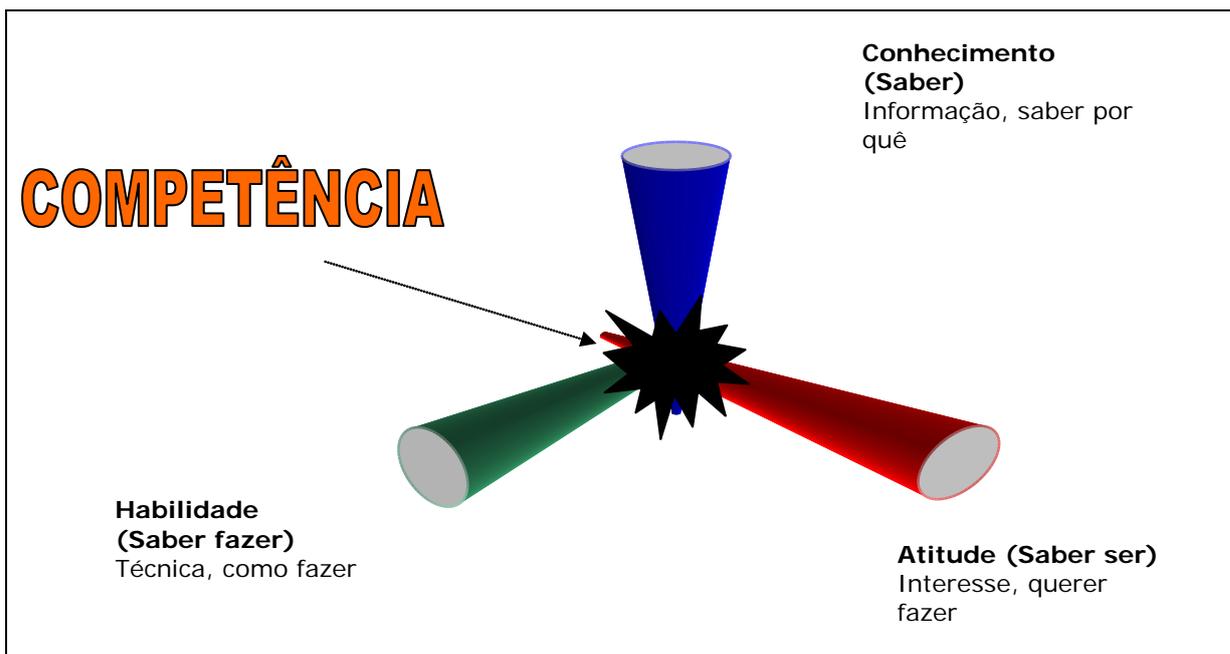


Figura 1: As três dimensões da competência.  
Adaptado de: Durand, 1999.

Prahalad e Hamel (1990) entendem organizações como um conjunto de ações essenciais e que permitem o diferencial competitivo por meio do desenvolvimento humano, ou 'comportamentos observáveis', ensejando a relação entre o desenvolvimento organizacional e o desenvolvimento humano.

O desenvolvimento da competência nas organizações pode ser adquirido em formas além dos treinamentos específicos, pelo contrário, a pessoa é levada a uma situação na qual deve se sair bem, e o sucesso depende de determinadas habilidades e comportamentos (CRIPE; MANSFIELD, 2003). Assim, entende-se que o desenvolvimento organizacional seja consoante ao desenvolvimento humano, e o desenvolvimento de competências individuais o resultado de atividades menos formais, como a interação organizacional.

A junção entre as relações interna e externa às organizações, era do conhecimento e competência, urge o conceito de Capital Intelectual - um dos ativos mais relevantes aos quais as empresas se afeiçoam, como parte fundamental da construção do capital organizacional (KAPLAN; NORTON, 2004).

As organizações buscam, neste vértice, incorporar atividades que tornem seus diferenciais competitivos conjuntos à valorização do capital intelectual, buscando identificar o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que lhe podem lhe conferir vantagem competitiva e agregar valor agregado aos seus produtos e serviços.

### 3 COMPETÊNCIAS NAS ORGANIZAÇÕES

Prahalad (1999) descreve oito mudanças significativas que determinam o posicionamento das competências nas organizações, permitindo aperfeiçoar o posicionamento estratégico das organizações, alinhando estratégias de seleção e desenvolvimento de pessoas em função das necessidades do mercado. Neste caso, para desenvolver princípios organizacionais baseados em competências, as organizações devem observar aspectos descritos no quadro 1.

Ao analisar o hiato que há entre cada um dos oito aspectos as organizações conseguem determinar o caminho de seu desenvolvimento, já que o envolvimento das pessoas preconiza o desenvolvimento de processos organizacionais relacionados com a seleção, alocação, manutenção, treinamento, desenvolvimento e quando for o caso, desligamento do material humano responsável por seus resultados. E assim, corroborando os valores delineados pela organização em função dos resultados por ela esperado.

Globalização	Diretamente relacionada com a expansão global, produzindo assimetrias regionais no processo de crescimento.
Desregulamentação e Privatização	Novas tendências mundiais para setores emergentes
Volatilidade	Necessidades de analisar seus aspectos produtivos em relação ao desenvolvimento do produto e tempo.
Convergência	Entre as tecnologias que determinam ações de mudança, quando necessário.
Fronteiras menos definidas entre os setores de atividade	Em conseqüência das convergências diversas fronteiras comerciais passam a se integrar ou mesmo a se aglutinar.
Prevalência de padrões	Relacionados a padrões tecnológicos, humanos e de processos de produção.
Fim da intermediação	Diminuindo a distancia entre o produtor e o consumidor final.
Nova consciência ecológica	Preocupação com praticas de responsabilidade social e desenvolvimento de processos de qualidade.

Quadro1: Competências nas organizações  
Adaptado de: Prahalad, 1999.

Baseado nestes pressupostos, as competências organizacionais aparecem como importantes quando inseridas no processo de posicionamento estratégico da organização. Tais competências podem ser aplicadas aos diferentes objetivos organizacionais, auxiliando a gestão empresarial. Desse modo, no quadro 2 torna-se identificar os principais tipos de competências relacionadas ao âmbito organizacional.

<i>Core Competence</i> ou competências essenciais	Competências de gestão empresarial, comuns a todas as áreas ou a um conjunto delas. Exemplos: competência estratégica, competência logística.
Competências de gestão	Competências específicas do nível gerencial, de áreas ou atividades fins e de apoio das empresas. Exemplos: competência de gestão de pessoas; competência de gestão da qualidade
Competências gerenciais	Capacitações mais específicas da competência de gestão, compreendendo habilidades pessoais e conhecimentos de técnicas de administração ou gerenciamento, de aplicação em situações de direção, coordenação ou supervisão. Exemplos: capacidade de conduzir reuniões produtivas de trabalho, saber administrar, convergir ações para resultados comuns
Competências requeridas pelos cargos	Competências gerais e específicas requeridas aos ocupantes dos diversos cargos da empresa. Exemplos: saber dimensionar peças (inspetores, técnicos ou mecânicos de manutenção), saber classificar documentos contábeis (auxiliar de tesouraria).

Seguindo a linha das competências organizacionais, a partir da contribuição de Zafiran (1999), que sustenta o fato de que não se pode desprezar a dimensão de toda a equipe no processo produtivo, as competências organizacionais tem influência direta no escopo e no desenvolvimento dos processos internos. Pelo autor, as competências sobre processos determinam os conhecimentos relevantes e que se relacionam a cada processo organizacional, dando subsídio às competências técnicas e as demais competências sobre a organização. Ainda a partir da contribuição do autor, tem-se as competências de serviço, as quais aliam as competências técnicas aos atributos concernentes ao impacto do produto ou serviço perante o consumidor final.

A partir do que se propõem tal classificação que se volta às competências, Silva (2008) ao tratar as Instituições de Ensino Superior como organizações, trás a luz a necessidade de tal modelo organizacional partilhar de modelos de gestão que possam considerar as competências requeridas pelos membros da comunidade acadêmica. Para tal, torna-se necessário entender o contexto de atuação da instituição, a partir de seus pressupostos pedagógicos e que direcionam suas atividades acadêmicas de acordo com seus cursos e demais programas ofertados a toda comunidade.

### **3.1 Curso de Administração: definição, perfil, competências e habilidades**

Conforme BRASIL (2005), as novas regulamentações para o curso de Administração foram instituídas com o objetivo de nortear as mudanças no modelo educacional brasileiro. Por meio das Diretrizes Curriculares Nacionais – DCNs - para o curso de Administração foram apresentados indicativos concernentes à formação do profissional. Que, em conformidade com as idéias do Conselho Federal de Administração – CFA-, determinam especificidades generalistas que permitem, ao futuro profissional, conhecer as áreas do conhecimento da profissão.

Isso permite as instituições de ensino superior construir concepções de oferta que obedecem às peculiaridades que lhe forem pertinentes, em relação ao seu currículo e operacionalização dos processos de ensino e aprendizagem. Desse modo, em consonância com as diretrizes, o curso de Administração deve traduzir a realidade regional do meio no qual se insere, entendendo os aspectos fundamentais da relação entre o macro e o micro-ambiente, permitindo ao futuro Administrador observar os fatos importantes e relacionados à construção de um novo ambiente, por meio do enfrentamento de mudanças e da construção de novas percepções.

Por meio do estudo de mercado relacionado à construção do perfil do curso, controlando a escassez de recursos humanos e buscando operacionalizar a sua formação, o curso de Administração deve ensejar como perfil desejado de formação, capacitação e aptidão para compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, observando níveis graduais do processo de tomada de decisão, em como para desenvolver gerenciamento qualitativo adequado, relevando a assimilação de novas informações e apresentando flexibilidade intercultural e adaptabilidade contextualizadas no trato de situações diversas, presentes ou emergentes, nos vários segmentos do campo de atuação do administrador. (BRASIL *apud* FRAUCHES, 2008, p. 52).

Sob a égide destas premissas é importante analisar que tais conceitos formam as idéias de um perfil do profissional Administrador. No entanto, por meio do conjunto de competências tidas como ideais para o Administrador é importante citar que nem todas terão a mesma importância no decorrer de sua carreira. Portanto em virtude do desenvolvimento do profissional, em decorrência de sua área de atuação, as competências a serem desenvolvidas estarão priorizadas de acordo com as necessidades funcionais da área escolhida.

Assim, em conjunto com os conteúdos curriculares desenvolvidos, é importante analisar a gama de conhecimentos, habilidades e atitudes que são trabalhadas ao longo do curso. No bojo destes conhecimentos, alinhadas aos interesses profissionais do acadêmico, o ensino de competências que se relacionem com seu desenvolvimento profissional torna-se o foco principal das pesquisas que se voltam a aplicação das competências no âmbito do ensino.

Pelo fato, alinhado aos princípios pedagógicos que norteiam as práticas de ensino no curso de Administração, o perfil deste profissional deve estar relacionado com a oferta de uma formação global. Amparada em conhecimento disciplinar e multidisciplinar que proporcione uma visão panorâmica das atividades administrativas e que permita o desenvolvimento de funções estratégicas nas instituições modernas. Fazendo com que este profissional atue no âmbito do planejamento, implementação e controle de processos que, em última análise, visam à satisfação do cliente.

Com relação às *core competences* aplicadas ao âmbito da educação superior, há a contribuição voltada à formação de um profissional que tenha visão holística e permitam ações direcionadas às tendências do negócio. Contribuindo para o desenvolvimento de conceitos mercadológicos, operacionais, estratégicos e funcionais do egresso. Assim, graças a relação entre o perfil, as *core competence* deste profissional e as práticas, o Administrador formado terá a capacidade de efetuar mudanças significativas no micro-ambiente que, de fato, refletem uma mudança real no macro-ambiente.

E neste caso, pode-se afirmar que os programas de graduação requerem uma formação amparada nas competências, já que “os cursos de Administração devem formar profissionais que revelem, pelo menos, as seguintes competências e habilidades: 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 de tomada de decisão” (BRASIL *apud* FRAUCHES, 2008.p. 57).

### **3.2 Definição das práticas de Estágio Curricular Obrigatório do Curso de Administração**

De acordo com Brasil (2008) o estágio é uma prática pedagógica que deve envolver o processo de ensino e aprendizagem e promover o desenvolvimento de técnicas e habilidades do futuro profissional. Tais funcionalidades nortearão o posicionamento profissional do futuro Administrador, em virtude da relevância que há entre a necessidade de se cumprir requisitos legais e fundamentais para o desenvolvimento profissional do acadêmico.

Neste contexto, o Estágio é tido como uma ferramenta que associa ensino, pesquisa e extensão e que deve obedecer a requisitos que permitam o cumprimento das seguintes diretrizes:

- Relação entre as competências de formação do egresso e as funções que serão desenvolvidas no estágio;
- Necessidade de controle e avaliação por parte da entidade concedente, da instituição de ensino e do próprio estagiário;
- Necessidade do acompanhamento das etapas, por professores orientadores;
- Assinatura dos termos de convênio e de compromisso e do plano de trabalho, que formalizam as práticas de estágio;

Devidamente instituídas, por meio das Diretrizes Curriculares Nacionais – DCNs -, conforme Brasil (2005), as práticas do Estágio Curricular Obrigatório devem constar no Projeto Pedagógico do Curso. Isso demanda uma atenção especial da comunidade acadêmica, em virtude das especificidades do que desenvolvido na empresa, tendo como importante a participação dos Coordenadores e do Corpo Docente na construção de princípios que permitam uma prática salutar e coerente com os conceitos desenvolvidos em sala de aula.

Acompanhando este contexto, BRASIL (2008) contribui da seguinte forma:

Art.7º O estágio curricular supervisionado é um componente curricular direcionado a consolidação dos desempenhos profissionais desejados inerentes ao perfil do formando, devendo cada instituição, por seus colegiados superiores acadêmicos, aprovar o correspondente regulamento, com suas diferentes modalidades de operacionalização. (BRASIL apud FRAUCHES, 2008, p. 51)

Por fundamento, tem-se que o Estágio Curricular Obrigatório é um componente curricular fundamental para o desenvolvimento do futuro profissional, onde o resultado das práticas desenvolvidas tornar-se-á um referencial no currículo do egresso e futuro Administrador. Isto se dá, pois o Estágio está voltado para o desempenho profissional antes mesmo da conclusão do curso, promovendo a oportunidade de mensurar o resultado de suas ações a ponto de serem avaliadas e reformuladas, quando for o caso.

Com isso é importante analisar que as práticas de estágio proporcionam uma prévia daquilo que é esperado em relação ao desempenho profissional. Convém enfatizar que as atividades de estágio deverão ser reprogramadas e reorientadas de acordo com os resultados teórico-práticos gradualmente revelados pelo aluno, até que os responsáveis pelo estágio curricular possam considerá-lo concluído, resguardando, como padrão de qualidade, os domínios indispensáveis ao exercício da profissão. (FRAUCHES, 2008, p. 58)

Neste caso, vale considerar que, em virtude do desenvolvimento dos cursos de graduação, o estágio também funciona como componente importante para a qualificação dos programas desenvolvidos pelas instituições. Além de sua importância pedagógica na construção do processo de conhecimento e estabelecimento das competências do Administrador, o Estágio também é instrumento norteador e qualificador dos programas de graduação, oferecendo à comunidade produções acadêmico-científicas que concluem a relevância das práticas de estágio como instrumento formativo do Administrador.

De fato é relevante entender que o futuro Bacharel em Administração desenvolva um perfil empreendedor e competente baseado nos princípios conceituais da proposta do curso. No entanto, para que os ensejos sejam devidamente cumpridos, é importante instituir premissas que construam um perfil desejado. Dessa forma, o Administrador deve contemplar um conjunto de predicados que estabeleçam o perfil descrito no Projeto Pedagógico do Curso.

A partir da contribuição de Frauches (2008), o Bacharel em Administração deve estar capacitado a compreender um conjunto de questões que possibilitam sua formação. Estas questões são essenciais e estão relacionadas ao entendimento científico - social, econômico, de produção e demais aspectos relacionados ao macro e micro-ambiente.

### **3.3 O desenvolvimento de competências na relação entre a teoria e a prática**

De acordo com os princípios norteadores das práticas do Estágio Curricular Obrigatório, percebe-se que a principal função destas atividades é desenvolver competências traçadas para o egresso. Isto se dá por meio da transformação dos conceitos teóricos em práticas diretamente relacionadas com a função do Administrador. E dessa forma, ao adentrar em um universo prático que requer um posicionamento estratégico do sujeito, a possibilidade de construir habilidades e atitudes relacionadas às especificidades da Administração é aperfeiçoada a partir do desenvolvimento do estágio. Neste contexto, graças à necessidade do mercado por um novo perfil profissional em virtude dos aspectos econômicos mundiais, as competências desenvolvidas por meio do estágio posicionam o egresso no mercado.

Sob a égide de metas individuais relacionadas com as funcionalidades desenvolvidas com o estágio, o egresso poderá desenvolver competências que se relacionam com suas afinidades e áreas de atuação. Quinn, *et al.*,(2004) afirma que o resultado de nossas metas e visões, relacionadas à vida pessoal e profissional, determinarão a extensão das aspirações que desenvolveremos para nós mesmos e a escolha de determinadas funções. Assim, em virtude

da recorrência do desenvolvimento conceitual, nos semestres que formam Administrador o estágio torna-se um instrumento norteador das ações acadêmicas, profissionais e pedagógicas, permitindo que o futuro profissional se posicione estrategicamente em função das necessidades do mercado.

Pelas ações desenvolvidas, em meio às situações encontradas, o futuro profissional passará a construir o que é considerado importante para seu posicionamento e alocação no mercado de trabalho. Estas ações, criadas em função de situações-problemas e desafios aplicados ao sujeito no dia-a-dia da organização, tem função de construir o conhecimento a partir do envolvimento direto com as práticas e consolidando o que foi desenvolvido durante o curso. Gerando um capital intelectual considerável às organizações e confirmando o que premissas fundamentais instituídas pelos órgãos reguladores da profissão no Brasil.

No século passado, precisamente na última década, não faltaram publicações e palestras rotulando os bons profissionais como sendo o capital intelectual das empresas. O diferencial é que agora esse capital intelectual além de solucionar problemas atuais e render bons lucros, também aponte cainho, sinalize possíveis riscos, não ficando apenas como uma pepita de ouro guardada em cofre forte (CFA, 2008.p. 26)

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

Corroborando as afirmações de Cripe e Mansfield (2003) pode-se perceber que as competências são adicionais relevantes para o desenvolvimento e melhoria do desempenho e estão relacionadas com as tarefas adolecidas e análogas ao trabalho. Desse modo, entende-se que o estágio é fundamental no desenvolvimento do futuro profissional, em virtude da relação entre a teoria e prática, tida como a principal maneira de desenvolver os conhecimentos que deveriam ser absorvidos durante o curso, dando ênfase ao processo de desenvolvimento e posicionamento das competências do Administrador.

#### **4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Com vias de atender aos objetivos deste estudo, optou-se por uma pesquisa quantitativa. Neste processo os meios de investigação selecionados para atingir aos objetivos deste trabalho estavam relacionados à pesquisa exploratória. E assim, conforme Souza, Fialho e Otani (2007), a pesquisa exploratória se propõe a prover o pesquisador de conhecimentos em relação ao tema da pesquisa quando os itens, à disposição, passam a ser insuficientes na construção da familiaridade com o assunto.

As análises foram efetuadas com base na contribuição do corpo discente da FACIERC, mais precisamente aqueles acadêmicos que cursam o 8ª semestre. A escolha se deu a em virtude da relação que se faz entre o que realmente foi desenvolvido na disciplina de Estágio Curricular Obrigatório no 7º semestre. Ao final, apresentamos as 9 (nove) competências que podem ser identificadas como as principais competências do egresso do curso de Administração da FACIERC em conjunto com as 5 (cinco) mais desenvolvidas.

Torna-se importante salientar o fato de a disciplina trabalha a descoberta de processos que qualificam as competências e habilidades do Administrador e neste contexto a escolha do ambiente se baseou, também, na eficácia dos processos acadêmicos e pedagógicos da Instituição. Tal eficácia pode ser comprovada a partir do histórico da Instituição e sua colocação no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes – ENADE – realizado em 2006. O conceito 4 (quatro), obtido pela Instituição, demonstra que o comportamento

desenvolvido pelos acadêmicos egressos e concluintes da matriz curricular do curso apresentam aderência com as competências e habilidades do Administrador.

A escolha dos acadêmicos foi intencional e o instrumento de coleta de dados foi adaptado a partir do conjunto de competências preconizadas por Cripe e Mansfield (2003) e levou em consideração um grupo de 31 competências que foram quantificadas em uma escala de 1 (um) a 5 (cinco). Assim, pode-se especificar o nível de concordância com as afirmações apresentadas e a partir dos cálculos que obedeceram aos princípios da moda aritmética apresentam-se as 9 (nove) competências que podem ser consideradas essenciais à formação do Administrador na FACIERC.

## **5 ORGANIZAÇÃO ESTUDADA E RESULTADOS DE PESQUISA**

Criada no ano de 2000, a Faculdade de Ciências Econômicas da Região Carbonífera – FACIERC, possui as bases de seu Modelo Institucional centradas na qualidade e na organização acadêmica, preconizando a geração e disseminação do conhecimento pela atuação de núcleos de projetos dinâmicos e na formação de recursos humanos com base na competência e no comprometimento institucional.

No contexto regional e em virtude de seus programas de graduação - nível superior - de acordo com o Índice Geral de Cursos - IGC 2008, foi considerada a segunda melhor instituição de ensino superior privada do Estado de Santa Catarina. Neste vértice, a Faculdade de Ciências Econômicas da Região Carbonífera – FACIERC contempla e apresenta à região, aspectos diferenciados, como:

- Considerada pelo Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes – ENADE 2006 a melhor instituição do sul do Estado de Santa Catarina, tendo obtido o conceito 4 (quatro) na Avaliação de Desempenho dos Estudantes do curso de Administração;
- Possui 4 (quatro) cursos de Pós-Graduação Lato Sensu: Gestão de Pessoas e Competências Organizacionais; Marketing e Comunicação Publicitária; Gestão Empresarial; Finanças e Controladoria;
- Curso de Graduação em Administração de Empresas, reconhecido pela Portaria Nº 4.568, de 28 de Dezembro de 2005, tendo obtido o conceito 4 (quatro) no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes na edição de 2006, tornando-se um dos mais conceituados programas de Graduação Superior do Estado de Santa Catarina;
- Curso de Graduação em Sistemas de Informação, autorizado pela Portaria 914, de 13 de Novembro de 2006. Desde o início do curso, em 2007/1, tem sido referenciado em âmbito regional e estadual proporcionando à instituição o contato com ferramentas tecnológicas tornando-se um diferencial competitivo para a Instituição.
- Terceira instituição brasileira a implantar a Lousa Digital como parte integrante de seu projeto pedagógico, utilizando-a como instrumento de ensino e aprendizagem;
- Desenvolveu diversos projetos relevantes na área da tecnologia, entre eles, o Projeto Pocket PC em 2006, e “Um notebook por aluno” em 2007, utilizando-os também como instrumentos de aprendizagem.

Confirmando suas expectativas de expansão, a Instituição posiciona-se estrategicamente no âmbito estadual e regional, consolidando seus princípios táticos e operacionais. Destarte, consolida-se como referencial no desenvolvimento da educação superior no sul do Estado de Santa Catarina.

Com base nos dados pesquisados, ao apresentar os resultados optou-se por aglutiná-los e oferecê-los por meio da Moda Aritmética. Desse modo, prezando pelos valores mais

freqüentes durante a tabulação dos dados e contribuindo para a fidedignidade das informações colhidas e apresentadas que dá valor a pesquisa realizada.

Nota	Detalhamento da Nota	Conceito	Detalhamento do conceito
01	Desenvolvido de forma insuficiente	D	Irregular e Insuficiente
02	Desenvolvido de forma irregular	C	Bom e Irregular
03	Bem desenvolvido	B	Muito bom e Bom
04	Muito bem desenvolvido	A	Excelente e Muito bom
05	Desenvolvido de forma excelente		

Quadro 4: Representação dos níveis.

Fonte: Primária, 2009.

Em observância à população pesquisada, a turma do 8º semestre do curso de Administração da FACIERC, a amostra foi atingiu o número de 95,3%, no qual 20, dos 21 acadêmicos da turma contribuíram com a pesquisa. E os dados apresentados mostram que as principais competências desenvolvidas nas práticas do Estágio Curricular Obrigatório do curso de Administração da FACIERC e que podem ser consideradas como as principais do Bacharel em Administração da Instituição.

Com base nos resultados angariados e considerando os objetivos deste trabalho, as nove competências que podem desenvolvidas ao longo do curso de Administração da FACIERC estão elucidadas no quadro 6 (seis) e obedecem aos critérios estipulados à tabulação dos dados

Curso de Administração – FACIERC				
Competências Essenciais ( <i>Core Competences</i> )		Média	Conceito	Nível
01	<b>Estabelecer Foco:</b> Desenvolver e comunicar objetivos em defesa da empresa.	9,0	A	10
02	<b>Gerenciar o Desempenho:</b> Assumir a responsabilidade pelo seu próprio desempenho ou dos empregados, estabelecendo objetivos e expectativas claros.	8,6	A	9
03	<b>Atenção à Comunicação:</b> assegurar que a informação seja passada as pessoas que devem permanecer informadas.	8,0	A	9
04	<b>Pensamento Estratégico:</b> Analisar sua posição competitiva considerando as tendências de mercado e do setor, clientes atuais e potenciais, pontos fortes e pontos fracos.	9,0	A	10
05	<b>Conhecimento Técnico:</b> conhecimento aprofundado e habilidade de uma área técnica.	9,8	A	10
06	<b>Orientação para o cliente:</b> demonstrar preocupação pela satisfação de clientes externos e/ou internos.	8,6	A	9
07	<b>Iniciativa:</b> identificar o que precisa ser feito antes de ser solicitado ou antes que a situação precise disso.	8,6	A	10
08	<b>Orientação para resultados:</b> enfocar o resultado desejado de seu trabalho ou do trabalho da unidade; estabelecer objetivos desafiadores, concentrar o esforço nos objetivos e atingir ou superá-los.	8,4	A	9
09	<b>Determinação:</b> tomar decisões difíceis de uma forma oportuna.	8,4	A	10
<b>Média Geral</b>		<b>8,7</b>	<b>A</b>	<b>9</b>

Quadro 6: Competências essenciais.

Fonte: Primária, 2009.

Na Instituição, o Projeto Pedagógico Institucional e de Ensino nesse escopo, traça as linhas de concepção educacional e fornece a orientação metodológica do curso, tendo em vista a formação de bacharéis, mão-de-obra específica para enfrentamento de exigências da contemporaneidade e contemplar a utilização de terminologias e linguagens tecnológicas e

organizacionais. Tais aspectos preconizam consentir ao profissional a oportunidade de desenvolver, com ética e conhecimento as prerrogativas prescritas da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais.

Obedecendo a estes pressupostos, ao analisar a demanda regional percebe-se, por meio de expectativas acadêmicas, o potencial da região, demandando a necessidade de atender as necessidades da comunidade do entorno. Colimando, seus cursos de graduação pretendem formar profissionais aptos em demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar das atividades propostas; tecnicamente capacitados em elaborar pareceres e relatórios de desempenho empresarial; e ainda, incentivar o desenvolvimento de equipes multidisciplinares para atividades relacionadas às práticas inerentes à função organizacional.

Aglutinadas ao gráfico, pode-se perceber o resultado a partir de um panorama que se relaciona com a percepção dos acadêmicos pesquisados, proporcionando uma análise visual dos resultados obtidos a partir da coleta de dados e considerando a moda aritmética para os resultados obtidos.

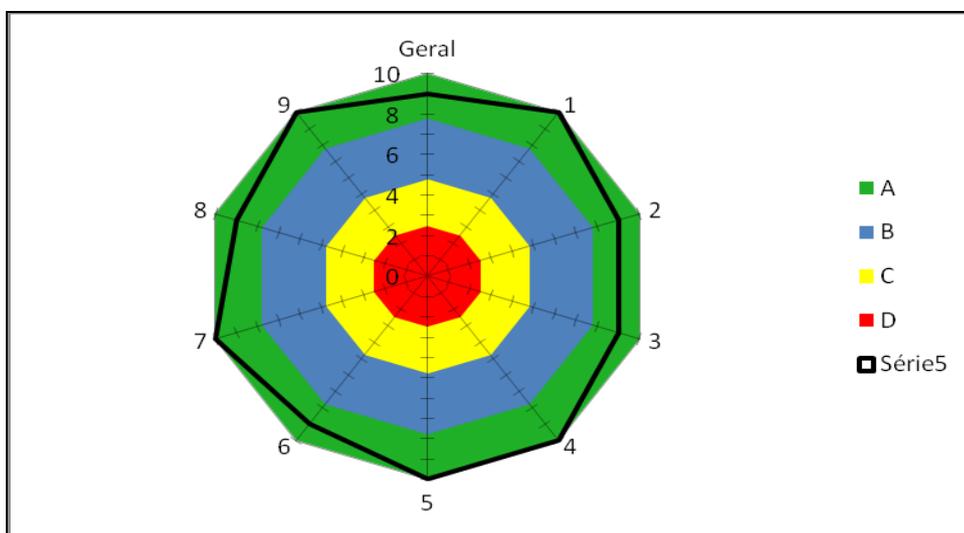


Gráfico 1: Cálculo do conceito e Nível – Gráfico Radar.  
Fonte: Primária, 2009.

Além dos aspectos relacionados às competências do curso de Administração da FAICERC foram abordadas as cinco competências mais desenvolvidas no curso e que podem ser consideradas as *core competences* do curso de Administração da FACIERC: Conhecimento Técnico, Estabelecer Foco, Pensamento Estratégico, Iniciativa e Determinação.

Conhecimento técnico refere-se ao conhecimento aprofundado e a habilidade de uma área técnica. Pelos acadêmicos, aproximadamente 98% dos acadêmicos - A (10) - consideram que esta competência foi muito bem desenvolvida ou desenvolvida de forma excelente.

Estabelecer foco é o processo de desenvolver e comunicar objetivos em defesa da empresa. Já Pensamento Estratégico é o processo de analisar sua posição competitiva considerando as tendências de mercado e do setor, clientes atuais e potenciais, pontos fortes e pontos fracos Assim, aproximadamente 90% dos acadêmicos - A (10) – consideram que tais competências foram muito bem desenvolvidas ou desenvolvidas de forma excelente.

Curso de Administração - FACIERC			
Competências Desenvolvidas	Média	Conceito	Nível
<b>Conhecimento Técnico:</b> conhecimento aprofundado e habilidade de uma área técnica.	9,8	A	10

<b>Estabelecer Foco:</b> Desenvolver e comunicar objetivos em defesa da empresa.	9,0	A	10
<b>Pensamento Estratégico:</b> Analisar sua posição competitiva considerando as tendências de mercado e do setor, clientes atuais e potenciais, pontos fortes e pontos fracos.	9,0	A	10
<b>Iniciativa:</b> identificar o que precisa ser feito antes de ser solicitado ou antes que a situação precise disso.	8,6	A	10
<b>Determinação:</b> tomar decisões difíceis de uma forma oportuna.	8,4	A	10

Quadro 7: Competências desenvolvidas.

Fonte: Primária, 2009.

Iniciativa, que é o processo de identificar o que precisa ser feito antes de ser solicitado, ou antes, que a situação precise disso, foi considerada por, aproximadamente, 86% dos acadêmicos muito bem desenvolvida ou desenvolvida de forma excelente. E determinação, obedecendo ao mesmo critério, foi considerada muito bem desenvolvida ou desenvolvida de forma excelente por 84,9% dos acadêmicos.

Neste contexto, após as considerações realizadas em conjunto com os objetivos deste trabalho, de modo concomitante com as análises do gráfico, percebe-se as 5 (cinco) competências mais desenvolvidas com às práticas de Estágio Curricular Obrigatório do curso de Administração da FACIERC.

## 6 CONCLUSÕES

Em função da falta de um método formal de avaliação de competências dos Administradores egressos do curso da FACIERC, o desenvolvimento destes aspectos esta sujeito a oscilações em função das inovações no processo de ensino e aprendizagem relacionados às práticas do Estágio.

E com base nestes dados coletados por meio da pesquisa é possível concluir que:

1. Estágio Curricular Obrigatório funciona como um instrumento norteador das ações acadêmicas para o desenvolvimento do profissional na FACIERC ;
2. Fornece ao futuro Administrador um portfólio de competências que podem desenvolver o perfil profissional deste acadêmico e posicionar as práticas pedagógicas do curso de Administração da FACIERC em relação às competências e habilidades descritas no perfil de formação do Profissional;
3. Estágio Curricular Obrigatório é um instrumento eficaz de ampliação às competências essenciais ao Administrador, já que funciona como uma ferramenta pedagógica para o desenvolvimento de aprendizado com o advento das atividades teórico-prático;
4. Por meio do Estágio o futuro Administrador poderá desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes que sejam condizentes com suas afinidades profissionais e de acordo com suas expectativas futuras.

As informações relacionadas ao desenvolvimento das práticas de estágio partem do pressuposto de que é necessário desenvolver competências para proporcionar a formação de um egresso de forma condizente com as Diretrizes Curriculares Nacionais. Produzindo conhecimentos, habilidades e atitudes que, se bem utilizados, podem gerar ciência e riqueza às organizações contemporâneas de forma inexaurível, sempre em consonância com as orientações legais promulgadas pela Lei N° 11/788/08.

Salienta-se que as ações organizacionais que se arrolam ao desenvolvimento das práticas de Estágio devem ser empregadas de forma correta. Neste contexto, tendo como principio a análise das atividades e a aprovação do planejamento do estágio por parte do coordenador do curso e dos demais responsáveis pedagógicos. Desse modo, tendo a idéia de

que o Estágio é uma atividade que proporciona um desenvolvimento do aprendizado qualitativo e que ampara as questões pedagógicas determinadas pelo Projeto Pedagógico Institucional de cada instituição.

Em função do cenário atual e da relevância do tema ainda há muito o que se discutir sobre a relação entre Estágio Curricular Obrigatório e Competências. Neste caso, promulga-se a expectativa de que as informações contextualizadas neste trabalho contribuam para fomentar este debate, abrindo oportunidades a serem percorridas por outros pesquisados.

Sob a égide de outros trabalhos, além de disseminarem o assunto, haverá a possibilidade de constituir um norte às organizações, tendo por certo o resultado desta pesquisa, já que sua contribuição torna-se determinante na formação do egresso do curso de Administração da FACIERC.

Conclui-se, por meio do referencial bibliográfico, que o Estágio Curricular Obrigatório funciona como um instrumento norteador das ações acadêmicas para o desenvolvimento do profissional na FACIERC. Fornecendo ao futuro Administrador um portfólio de competências que podem desenvolver o perfil profissional deste acadêmico e posicionar o curso de Administração da FACIERC em relação às competências e habilidades descritas no perfil de formação do Administrador.

É importante citar que no decorrer das escolhas profissionais deste egresso, por meio de suas afinidades com as diversas áreas do conhecimento da Administração, o Estágio Curricular Obrigatório permite o desdobramento de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes inerentes ao Administrador. Na FACIERC o Estágio Curricular Obrigatório é um instrumento que consolida este desenvolvimento, delineando um perfil de formação que sobrepõem a instituição no mercado, proporcionando ao curso e a Instituição oportunidades para delimitar ações para a melhoria do ensino.

A pesquisa corrobora o que se fundamentou no referencial teórico. A partir dela foram apresentadas as competências desenvolvidas com as práticas do Estágio Curricular Obrigatório no curso de Administração da FACIERC. E das apresentadas, as 5 mais desenvolvidas aparecem diretamente relacionadas com o dia-a-dia das atividades de estágio. Consolidando as atividades operacionais como fonte de desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes inerentes à sua carreira como Administrador.

Portanto o Estágio Curricular Obrigatório é um instrumento eficaz de ampliação às competências essenciais ao Administrador. Funcionando como uma ferramenta pedagógica para o desenvolvimento de aprendizado com o advento das atividades teórico-prático. Onde futuro Administrador poderá desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes que sejam condizentes com suas afinidades profissionais.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CES N.º4, de 13 de Julho de 2005. Publicada no DOU, Seção 01, 19/07/2005, p.26. Câmara de Ensino Superior, 2005.

BRASIL, Presidência da República – Casa Civil. Lei n.º. 11.788, De 25 de Setembro de 2008. Brasília: Subchefia para assuntos Jurídicos, 2008.

CFA; **O Administrador do Futuro se faz Presente**. Revista Brasileira de Administração. Rio de Janeiro: Set. Out. 2008.

CRIFE, Edward J.; MANSFIELD, Richard S.; **Profissionais Disputados. As 31 Competências que agrega valor nas empresas**. 1.ed. Rio de Janeiro:Campus. 2003.

FRAUCHES, Celso da Costa. **Diretrizes Curriculares para os Cursos de Graduação**. 1 ed. Brasília: Abmes, 2008.

CARBONE, Pedro P.; BRANDÃO, Hugo P.; DINIZ LEITE, João B.; VILHENA, Rosa Maria P.; **Gestão Por Competências e Gestão do Conhecimento**. 2ª Ed. São Paulo: FGV, 2008.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P.; **MAPAS ESTRATÉGICOS – Convertendo Ativos Intangíveis em resultados Tangíveis**. 10 Ed. Rio de Janeiro: Campus 2004.

SOUZA, Antonio C.; FIALHO, Francisco A.P.; OTANI, N.; **TCC – Métodos e Técnicas**. 1 Ed. Florianópolis: VisualBooks 2007.

NONAKA & TAKEUCHI. **Criação de conhecimento na empresa**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

PRAHALAD, C.K.; **Reexame de Competências**. Revista HSM Management. São Paulo: Nov. Dez.1999.

PRAHALAD, C.K.; HAMEL, G. (1990) **The core competence of the corporation**. Harvard Business Review, may-june. p.79-91.

QUINN, Robert E.; THOMPSON, Michael P.; FAERMAN, Sue R.; McGRATH, Michael. **Competências Gerenciais**. 3 ed. São Paulo: Campus, 2004.

RESENDE, Enio J. **O livro das competências: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2003.

ZARIFIAN, Phelipe **Le travail et l'événement: Essai sociologique sur le travail industriel à l'époque actuelle**. Paris: Harmattan : 1995