# DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE ESTAGIÁRIOS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Eliton Costa da Silva, FATEC Zona Leste; eliton.silva@fatec.sp.gov.br

Gabriela Batista dos Santos, FATEC Zona Leste; gabriela.santos103@fatec.sp.gov.br

Isabela Sacramento Reigadas, FATEC Zona Leste; isabela.reigadas@fatec.sp.gov.br

Vitoria Muniz Araújo, FATEC Zona Leste; vitória.araujo7@fatec.sp.gov.br

**RESUMO.** O objetivo desta pesquisa foi analisar o desenvolvimento comportamental de estagiários dento das organizações para que desenvolvam suas habilidades, se mantenham na empresa e futuramente ocupem cargos de liderança. Para atingir a finalidade foi utilizado uma pesquisa bibliográfica, com abordagem descritiva e qualitativa, desenvolvida por um questionário elaborado pelo Google Forms, atingindo 80 pessoas, maior parte delas estudantes universitários, entre 18 á 25 anos. Analisando cada conceito é visto que 60% das empresas não oferecem plano de carreira para seus funcionários, e gestão de carreira é uma forma utilizada para traçar uma estratégia e analisar os objetivos, pelos estudantes. Como resultado, foi possível observar que a falta de gestão de carreira nas organizações ainda tem um grande percentual, visto isso, foram abordados métodos que vem sendo eficientes para melhor desenvolvimento interno e permanecia na organização.

***Palavras-chave.*** *Carreira, Desenvolvimento profissional, Qualificação.*

**ABSTRACT.** The objective of this research was to analyze the behavioral development of interns within organizations so that they develop their skills, remain in the company and in the future occupy leadership positions. To achieve the purpose, a bibliographic research was used, with a descriptive and qualitative approach, developed by a questionnaire prepared by Google Forms, reaching 80 people, most of them university students, between 17 to 25 years old. Analyzing each concept, it is seen that 60% of companies do not offer a career plan for their employees, and career management is a way used by students to outline a strategy and analyze objectives. As a result, it was possible to observe that the lack of career management in organizations still has a large percentage, given that, methods were approached that have been efficient for better internal development and remained in the organization.

***Keywords.*** *Career, Professional development, Qualification.*

# 1. INTRODUÇÃO

Na atualidade, é perceptível que cada vez mais as organizações buscam por aprimorar e desenvolver seus colaboradores a fim de preparar seus futuros líderes e gestões, atendendo as demandas do mercado de trabalho e isso começa nos jovens talentos.

A pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE 2021), neste mesmo ano concluiu que o Brasil tem 14,8 milhões de desempregado, esse índice afeta principalmente entre aqueles que estão tentando se inserir no mercado de trabalho, a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos está acima de 20% desde 2016, isso é dado, sobretudo, pela falta de qualificação e conseqüentemente a falta de oportunidade de desenvolvimento.

Dessa forma é visível a importância de oportunidades para que esses jovens possam crescer profissionalmente, os programas de estágio e treinee são exemplos importantes para o início e estruturação da carreira, de forma em que as empresas acompanhem através de treinamentos e feedbacks a evolução do comportamento e das habilidades desse jovem talento.

Posto isto, o problema desta pesquisa é: Como as empresas podem capacitar os jovens talentos e desenvolver suas competências como uma forma de mantê-los na organização?

Como objetivo geral deste estudo propõe-se apontar os melhores métodos de treinamento que são utilizados em grandes empresas, trazendo disciplina e o amadurecimento que é necessário para se manter no mercado de trabalho. Os objetivos específicos são:

- Analisar os atuais métodos de desenvolvimento utilizado por gestores no treinamento de seus estagiários
- Descrever as qualificações que devem ser desenvolvidas para conseguir destaque no mercado de trabalho.
- Analisar gestão de carreiras como forma de retenção dos talentos

Esse tema justifica-se, pois, de acordo com a entrevista realizada pelo G1(2015) com o Gestor da empresa Catho, Murilo Cavellucci, afirma que 70% das empresas não oferecem plano de carreira. Esse método de desenvolvimento é de extrema importância, é uma forma que beneficia as empresas com boa gestão de carreira e auxilia os jovens que buscam colocar em pratica seus estudos por meio de uma colocação no mercado.

# 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

## 2.1 Gestão de carreira e o que agrega no desenvolvimento dos iniciantes no mercado de trabalho.

Gestão de carreiras é uma estratégia de analisar os objetivos e traçar metas para a vida profissional, identificando os melhores caminhos para chegar ao lugar almejado, fazendo uma auto-análise, identificando pontos que dizem respeito a seus gostos, sonhos e personalidade, enquadrando-se num ambiente que se sinta confortável, tendo mais idéias e criatividade para assim, ter seu máximo desempenho de produtividade.

> Muitas pessoas associam a vocação como sendo algo ultrapassado ou ligado à religião. É possível entender melhor o conceito de vocação no seu sentido original. Vocação vem do latim vocare, que significa chamado. Alguns pensadores, dizem que vocação é o chamado da alma. Mas então, qual seria a relação de carreira com vocação? A relação vem que na vida e na carreira profissional, quem consegue reconhecer sua vocação, trabalha com uma irresistível vontade de realizar o que se faz da melhor maneira, por estar ligada ao prazer, à satisfação e à missão de vida ( MELLO, 2016, p. 4).

Ainda nas palavras de Mello (2016), muitas organizações, esse assunto ainda é tratado com muita irrelevância por acreditarem que seja algo que beneficiará somente os colaboradores, e que dará mais custo à mão de obra. Podemos dar exemplo de centenas de empresas na qual consideramos as melhores**,** provando totalmente o contrário, valorizam o bem-estar dos colaboradores, com foco de criar um ambiente incentivador, almejando atingir os objetivos profissionais do colaborador e conseqüentemente da organização, assim formando a conhecida corrente "uma mão lava a outra".
Conforme o autor, ter paciência é o primeiro ponto a ser trabalhado, pois pessoas apressadas têm uma decepção de início e não entendem que gestão de carreiras não é algo do dia para noite, destaca três passos de comportamento a serem seguidos:

- O autoconhecimento, conhecer suas próprias expectativas profissionais
- Alinhar as próprias habilidades profissionais com o que o mercado exige, se preparando para imprevistos e contrariedades futuras.
- Elaborar uma estratégia particular para que você se torne competitivo no mercado, sendo único, tendo um foco em um objetivo principal, posicionamento firme, criando sua identidade e como quer ser visto.

De acordo com o artigo publicado pelos autores Estender e Soares (2016), uma gestão de carreira gera bastantes benefícios ao colaborador, dando a ele uma liberdade de opinião e ações, faz com que ele não se sinta apenas mais um número na organização, ou um robô. Obtém bastante facilidade no desenvolvimento profissional, deixa-o fixo num determinado setor, dando mais credibilidade para o gestor a cada tempo que passa, desperta um espírito empreendedor, de liderança e também melhora a imagem da empresa, mostrando-a como uma marca empregadora e fortemente coletiva.

### 2.2 Métodos e programas de treinamento utilizado por gestores no desenvolvimento de estagiários.

De acordo com o artigo publicado por Ghermandi (2018), demonstra métodos eficazes para desenvolver novas pessoas ao iniciar sua carreira em qualquer organização. Esses métodos variam de acordo com o futuro que o gestor querer para aquele colaborador dentro da empresa e setor que lidera, esses métodos são:

- **Rotação de cargo**- Esse método pode ser utilizado para gerar rotatividade na empresa, transferindo colaboradores para setores mais complexos trazendo conhecimento e visão das atribuições pedidas pela empresa no geral. No estudo de Ghermandi, afirma que as empresas

gostam de alocar seus novos colaboradores no setor de atendimento ao cliente antes de assumirem sua real função.

- **Estudos de caso**- É um método utilizado para desenvolver habilidades que agregam a organização, para que tenham facilidade na resolução de problemas independente de qual seja o setor. Esse método pode ser realizado em grupos.
- **Coaching**- Esse pode ser o essencial quando se trata de desenvolvimento dentro das organizações. Este colaborador será escolhido por ter mais tempo de experiência para estar orientando quem está iniciando, sendo responsável por passar o conhecimento adquirido e auxiliando no crescimento de quem chega ao seu primeiro emprego.

Na explicação de Borsetto (2018), quando temos uma boa gestão no desenvolvimento do estagiário, conseguimos trazer benefícios tanto a ele quanto a empresa, onde surge o desenvolvimento profissional e utilizarmos as qualidades que eles possuem e agregam à organização.
Sendo assim, segue as dicas dadas por esse autorpara ter uma ótima gestão:

- **Ser acessível**- Priorizar um determinado tempo ao lado do colaborador, para sanar as dúvidas, deixando o aprendiz mais focado e confiante em seu trabalho.
- **Administrar possíveis conflitos de gerações e distrações com celulares e redes sociais-** A atual geração vem totalmente focada no avanço tecnológico, aonde vem à priorização de celulares e redes sociais podendo gerar distrações no ambiente de trabalho. O gestor desta geração deve ter paciência para administrar e ter controle para que não haja essa possibilidade, mas caso ocorra, devem-se tomar decisões e desenvolver métodos que não o prejudique e nem o colaborador.
- **Estabelecer regras**- Demonstrar as questões que não são admitidas para que não ocorram desavenças durante a jornada.

Contudo, conclui-se o quão necessário é as empresas abordarem métodos e treinamentos para desenvolver seus estagiários e jovens aprendizes, além de ser essencial ao colaborador agrega muito as organizações. O gestor tem o seu papel em participar desse crescimento, pois é a pessoa que mais mantém o contato e partilha o seu conhecimento, apostando tudo para ter as metas estabelecidas atingidas em seu setor.

### 2.3 Como o desenvolver o comportamento ideal e qualificações necessárias para se destacar ao ingressar no mercado de trabalho.

Para Pereira (2022), as organizações estão cada vez mais exigentes, em busca de pessoas que tenham um perfil empreendedor e dinâmico. Valorizando sempre o conjunto de características que serão muito utilizados pelo colaborador no ambiente de trabalho. Um bom profissional deve ter um desempenho ao que se refere ao comportamento, personalidade, além das habilidades técnicas e qualificação profissional. Atualmente para permanência na empresa, os requisitos individuais são: assertividade, responsabilidade, equilíbrio emocional e princípios éticos. Já os requisitos de modo geral são: trabalho em equipe, idéias criativas e inovadoras que possam contribuir para a realização de projetos e processos organizacionais, aplicação e solução de problemas em busca da evolução

constante, tendo em vista alcançar de seus objetivos na organização. Pereira cita algumas características de um bom profissional, que são:

- **Iniciativa-** Sempre tomar iniciativa, a frente das situações, se mostrar Líder.
- **Inteligência Emocional-** É necessário sempre estar preparado para suportar e superar possíveis adversidades que surjam na empresa e fora dela, administrando inteligentemente as questões pessoais e do trabalho.
- **Trabalhar em equipe**- Se relacionar de forma harmoniosa, andar na mesma direção sempre com o mesmo propósito, pois o objetivo final é compatível**.**

## 3. MATERIAIS E MÉTODOS

Para a elaboração deste trabalho, será utilizada pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2008) tem como base de seu desenvolvimento consulta de livros e artigos científicos. Para Freitas (2013), na pesquisa bibliográfica é importante que o pesquisador verifique a veracidade dos dados obtidos, observando as possíveis incoerências ou contradições que as obras possam apresentar. Devido a isso, os textos citados de artigos científicos, neste trabalho, foram diligentemente extraídos de sites de instituições que tenham prestígio e reconhecimento no meio acadêmico e na sociedade brasileira de maneira geral, bem como citados os respectivos autores. De acordo com Buccato (2006), a pesquisa bibliográfica busca a solução de um problema por meio de referenciais teóricos publicados, trazendo subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, por isso busca-se por meio deste trabalho o conhecimento do processo de contratação e desenvolvimento da carreira de estagiários e jovens aprendizes como uma oportunidade pode auxiliar no crescimento profissional dos ingressantes no mercado de trabalho, bem como, compreender a importância dessa categoria de jovens trabalhadores para as empresas.
Desta forma, foi desenvolvido um questionário de 10 questões através do formulário do Google, direcionado para universitários, com um total de 80 respostas, os dados foram recolhidos com o intuito de alcançar o objetivo geral e específico da pesquisa.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Por meio do questionário, desenvolvido através da plataforma Google Forms relacionado ao tema abordado no artigo, onde obteve determinadas respostas que comprovam a importância deste trabalho a fins acadêmicos. A pesquisa foi feita com uma quantidade de 80 pessoas e questionamentos referente a gestão de carreiras, métodos de desenvolvimento para ingressar no mercado de trabalho e a falta de oportunidade oferecida pelas organizações.
A média dos jovens possui entre 18 á 25 anos e estão em fase de conclusão do ensino superior, em busca de estágio para exercerem o aprendizado desenvolvido nas universidades. Observamos que dentro destes 80 entrevistados, 35,8% nunca estagiaram dentro do período acadêmico, há um percentual maior entre os que conseguiram, mas cerca de 45% tiveram a mesma dificuldade na busca dos estágios, a experiência exigida pelo mercado de trabalho.

Nos dias atuais, as chances de encontrar um emprego dentro da sua área de estudo vêm sendo cada vez mais esgotadas as possibilidades, pois além da experiência há o pedido de qualificações para que ocorra a contratação. Por conta da alta exigência foi analisado que os estagiários não se mantêm com propósito de crescimento nas organizações por conta de trabalharem fora da sua expectativa profissional.

Referente ao plano de carreira foi totalizado um percentual de 60,7% de respostas, onde as organizações que foram ou são colaboradores não trabalha com esse método de desenvolvimento profissional, que de acordo com as pesquisas realizadas é o principal para que haja crescimento dentro da empresa. Além disso, as críticas aos gestores que eram liderados foram feitas pela falta de apoio e falha na utilização de um método que ajudassem a crescer profissionalmente, foram em grandes resultados, onde pode causar desmotivação ao colaborador

Por fim, foi verificado que os jovens vêem a necessidade de serem desenvolvidos em base de plano de carreiras, pois almejam cargos de liderança, que, aliás, é necessário por conta da nova geração, precisaremos de futuros líderes nas organizações e para isso acontecer à rotatividade de cargos e treinamentos de integração será essencial para este desenvolvimento de liderança e comportamento nas organizações.

Através dessas respostas obteve a real certeza do quão necessário é abordar este tema nas universidades e prepararmos os jovens para saber lidar com esse tipo de situações que enfrentarão ao chegarem ao mercado de trabalho, queremos colaboradores motivados desde um estagiário até o diretor da organização que ira atuar.

Francisco (2017) demonstra os benefícios de trabalhar com um plano de desenvolvimento profissional, onde nos auxilia em ter resultados focados e eficazes. Um deles seria ter senso de controle, que nos ajuda a ter melhoria e ciência de como caminhar e o que procurar. Além disso, aborda que trabalhar com estes métodos nos auxilia na vida profissional e pessoal.

Woebcken (2019) reafirma com convicção a necessidade da gestão de carreira nas organizações, através dela conseguimos oferecer oportunidade de crescimento aos colaboradores, facilita nas atividades realizadas e ajuda aos gestores a terem uma boa equipe.

Precisamos das oportunidades, levarem estas idéias para dentro das empresas mostrando a necessidade e benefícios que terá em contratar novos ingressantes em fase de estudo e desenvolvimento, além de demonstrar como trabalhar com métodos de crescimento empresarial e auxiliar no planejamento profissional para que tenhamos organizações tecnológicas, com alto número de excelência em qualificações no mercado de trabalho.

## 5. CONCLUSÃO

Verificamos a necessidade de abordar este tema não só pelas pesquisas realizadas através dos autores, mas também pelas respostas adquiridas no questionário formalizado, com um percentual alto na falta de adquirirem a gestão de carreira nas organizações para o desenvolvimento profissional dos estudantes universitários.

Tem relevância este assunto ser levado ao publico, pois muitos não sabem, mas só traz benefícios às empresas e colaboradores, por conta de todo o preparo trazido pela organização á aquele estagiário o transformando em um bom funcionário fazendo atingir as metas estabelecidas, desenvolver fortes competências, trazer altos resultados e levar a empresa até um determinado ranking no mercado de trabalho.

Como problema apontamos quais providencias as empresas precisam tomar para capacitar os jovens talentos e desenvolvê-los de uma forma que o mantenha na organização. Como resposta verificamos que os jovens estão cada vez mais sedentos para trabalharem na área de sua graduação, exercendo aquilo que estudam por amor, se dedicando a cada detalhe e dispostos para serem treinados, mas faltam oportunidades e isso não pode ocorrer, pois as organizações precisam trabalhar com rotatividade, os colaboradores não irão me manter lá para sempre e é preciso ter um banco de talentos, mas para isso se concretizar à oportunidade dada será o essencial. Através da oportunidade o jovem talento terá as chances de desenvolver suas capacidades e colocar seus estudos em pratica, mas com o apoio de um bom gestor e utilização de métodos relacionados a plano de carreiras, pode transformar o seu estagiário em um dos diretores daquela organização. Somente através de planos e um bom método de desenvolvimento o colaborador ira se manter na empresa em que atua.

Nossos objetivos seriam apontar os melhores métodos de treinamento que são utilizadosem grandes empresas, desta forma apresentamos os melhores métodos que trazem eficácia no desenvolvimento do iniciante ao mercado de trabalho, dentro deles está incluso estudos de caso, onde é um dos métodos mais abordados por gestores de grandes organizações. Este método pode ser apresentando para por em pratica e exercitar o aprendizado que é adquirido nas universidades, o trazendo para a realidade e fazendo lidar com problemas concretos que ira aparecer em seu dia a dia.

Além de métodos de desenvolvimentos oferecidos pelas organizações, as qualificações são de extrema importância, pois é o que chamam atenção no mercado de trabalho. Trabalhar pontos como comunicação, lidar com equipes, um olhar analítico e saber criar soluções para encerrar com determinados problemas será visto com bons olhos. Nem sempre as qualificações devem ser consideradas apenas acadêmicas, pois trabalhamos lidando com problemas, relações entre equipes, ter uma comunicação clara e objetiva para sabermos nos manter dentro de um determinado setor ou empresa.

Desta forma, somos capazes de verificar que o colaborador, seja ele estagiário ou não só ira se manter na organização se tiver uma gestão competente e capacitada para lhe dar apoio, treinamento, desenvolvimento de experiência e qualificação. O gestor é a base de qualquer equipe, precisa-se ter a paciência e um olhar futurista para que tudo saia nos eixos determinados junto aos seus seguidores.

E por fim, concluímos que as organizações só irão crescer se tiverem bons profissionais, para bons profissionais será preciso trabalhar com gestão de carreira, mas tudo só ira completar caso tenhamos as oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho. Precisamos apostar na nova geração, as organizações precisam se manter de pé, os jovens trazem a inovação e empresas atualizadas ganham

destaques por onde seu nome passar, se olharmos nossos jovens como diferencial pode-se confirmar que a empresa terá grandes resultados.

**AGRADECIMENTOS**

Agradecemos a todos que nos ajudaram ao decorrer deste projeto, em especialmente:
A Deus, a quem devemos nossas vidas e a quem somos gratos pelas oportunidades que temos. As nossas famílias, que nos apóiam e nos incentivam a nos tornarmos pessoas melhores, e aos nossos colegas, pelo companheirismo e pelo auxílio que necessitamos ao dia a dia.
Também damos este reconhecimento á nossa orientadora Luciane Ribeiro, que teve um papel fundamental para o planejamento do nosso trabalho e a Fatec Zona Leste por nos proporcionar a oportunidade de submeter a nossa pesquisa no evento da Engetec.

## REFERÊNCIAS

Belezia,e.C.;ramos,i.M.L.**NúcleoBásico:planejamentoedesenvolvimento do TCC.** São Paulo: Fundação Padre Anchieta, 2011. (NúcleoBásico,v.3). Acesso em 30 de outubro de 2022.

BOCCATO, V. R. C**. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n.3,p.265-274, 2006**.
Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896> Acesso em: 30 de Outubro de 2022.

Borsetto, Audrey. **6 dicas para uma boa gestão de Jovens Aprendizes**, 31 de Janeiro de 2018. Disponível em:<https://www.vocacao.org.br/6-dicas-para-boa-gestao-de-jovem-aprendiz/>Acesso em 01 de Outubro de 2022.

Estender, Antonio Carlos e Soares, Sarah Lopes. **OS BENEFÍCIOS DOS PROGRAMAS DE GESTÃO DE CARREIRA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**, 6 de Abril de 2016. Disponívelem<http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/destarte/article/viewFile/8834/47967173> Acesso em 11 de Novembro de 2022.

Francisco, João. **Por que você precisa de um plano de desenvolvimento profissional e pessoal?,** 9 de Julho de 2017. Disponível em: <https://impactplayer.com.br/por-que-voce-precisa-de-um-plano-de-desenvolvimento-profissional-e-pessoal/> Acesso em 30 de Outubro de 2022.

FREITAS, J. L.; BUFREM, L. S**. O ensino da metodologia científica: repercussões na produção científica em Ciência da Informação.** In: CETAC. MEDIA e Universidad de León. (Org.). Globalização, Ciência, Informação. 1. Ed. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto - CETAC. MEDIA, 2013. p. 446-460.

Ghermandi,Filippo**. Conheça os melhores métodos de desenvolvimento de pessoas**, 05 de Março de 2018. Disponível em:<https://jornadadogestor.com.br/o-que-e/metodos-de-desenvolvimento-de-pessoas/> Acesso em 01 de Outubro de 2022.

GIL, Antonio Carlos. Como **elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

**Jornal G1. 70% das empresas não oferecem plano de carreira, diz pesquisa,** 29 Setembro De 2015. Disponível em:<https://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/09/70-das-empresas-nao-oferecem-plano-de-carreira-diz-pesquisa.html> Acesso em 30 de Outubro de 2022.

Mello, Ricardo. **GESTÃO DE CARREIRA: a importância da gestão de carreira na vida do colaborador**, 14 de Maio de 2016. Disponível em: http://repositorio.unis.edu.br/handle/prefix/497Acesso em 28 de Outubro de 2022.

Pereira, Grasielly**. Caracteristicas de um bom profissional**, 01 de Agosto de 2022. Disponível em:<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/quais-so-as-caractersticas-essenciais-de-um-bom-profissional/> Acesso em 06 de Outubro de 2022

Woebcken, Cayo. **O que é gestão de carreira e qual a sua importância para o desenvolvimento profissional**, 7 de Agosto de 2019. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/gestao-de-carreira/> Acesso em 30 de Outubro de 2022.