



Estágio Curricular Supervisionado: o Papel do Supervisor na Formação Profissional do Discente de Engenharia de Produção

Supervised Curricular Internship: the role of the supervisor in the professional training of the production engineering student

M. N. Ferreira^{1*}; A. C. Reis^{1,2}

¹Mestrado em Sistemas de Gestão – MSG/UFF Universidade Federal Fluminense – UFF, CEP24220-900, Niterói/RJ, Brasil

²Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção – PPPRO Centro Federal de Ed. Tec. Celso S. Fonseca – CEFET/RJ, CEP24220-900, Rio de Janeiro/RJ, Brasil

* marciafneves@yahoo.com.br

(Recebido em 23 de novembro de 2015; aceito em 07 de janeiro de 2016)

O estágio visa ao aprendizado de competências próprias do curso e aproxima teoria e prática. Assim, o presente artigo tem como objetivo contribuir para a discussão em torno da importância do supervisor de estágio na formação profissional do discente. Entende-se que é fundamental para a garantia do estágio, como um ato educativo, uma articulação entre instituição de ensino, professor orientador, coordenador de estágio, estagiário e supervisor de estágio. No entanto, este estudo se desdobra em subsídios que respaldam o supervisor de estágio como um parceiro para assegurar uma formação profissional de qualidade, sendo capaz de desenvolver no estagiário valores e respostas às demandas inerentes do mercado de trabalho. A pesquisa foi realizada no Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ, no segundo semestre de 2015, com uma amostra de 55 discentes matriculados na disciplina de estágio supervisionado do curso de graduação em engenharia de produção. Os dados foram coletados por meio de questionário estruturado. Os resultados revelam que os estudantes estão satisfeitos com a orientação recebida pelos seus supervisores de estágio, e ainda observou-se que os supervisores estão comprometidos com o processo pedagógico envolvido na prática profissional.

Palavras-chave: estágio, supervisor de estágio, engenharia de produção.

Internships aim the development of competences specific to a given course and links theory to practice. Thus, this article aims to contribute to the discussion around the importance of the internship supervisor in the training of the student. It is understood that it is critical to the internship guarantee, as an educational act, a link between the educational institution, the teaching mentor, the internship coordinator, the trainee and the internship supervisor. However, this study unfolds itself in subsidies that support the internship supervisor as a partner to ensure a quality professional training, being able to develop, in the trainee, the values and responses to the demands inherent to the labour market. The study was conducted at the Celso Suckow da Fonseca Federal Center of Technological Education - CEFET / RJ in the second half of 2015 with a sample of 55 students enrolled in the supervised internship subject of the undergraduation degree in production engineering. Data were collected using a structured questionnaire. The results show that students are satisfied with the guidance received from their internship supervisors, and it was also observed that the supervisors are committed to the educational process involved in the professional practice.

Keywords: internship, internship supervisor, production engineering

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho encontra-se altamente competitivo, as organizações almejam mais que qualificação técnica, é notória a exigência de profissionais versáteis, aqueles que possuem o pensamento empreendedor e estão propensos a se adaptarem as constantes mudanças do mercado. Segundo Sobrosa et al. (2013), [1] o trabalho é um fenômeno social, pois é por meio das atividades laborais que o ser humano é reconhecido pela sociedade. Atualmente, o mundo do trabalho está

mergulhado em constantes transformações, o que acarreta no aumento da concorrência, exigindo do trabalhador não somente qualificação permanente, como também flexibilidade e inovação.

Outrossim, a crise econômica que perpassa o Brasil tem influenciado significativamente no processo de emprego formal. Isto tende a gerar uma insegurança laboral, em especial, para aqueles que estão iniciando a carreira profissional. Conscientes dessa realidade, os jovens se revelam preocupados com a sua inserção e permanência no mercado. Pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2015) [2] divulgaram que a taxa de desemprego chegou a 8,3% no segundo trimestre de 2015, o maior índice alcançado desde 2012, conforme ilustra a figura 1.



Figura 1 – Taxa de desemprego

Para Silva (2015) [3], o atual contexto econômico do país indica uma redução da empregabilidade, sendo que os setores mais afetados foram a indústria de transformação e a construção civil. Ainda ocorreu recessão significativa na admissão ao primeiro emprego, o que reforça um cenário desfavorável para os jovens recém-formados que procuram uma primeira experiência empregatícia. Historicamente, os jovens na faixa etária de 18 a 24 anos são os mais afetados com o desemprego, e esta realidade atinge inclusive aqueles que possuem maior nível de escolaridade [2].

Estudos de Dias e Soares (2012) [4] revelam o desejo dos jovens em pertencerem à classe social dos diplomados, pois o diploma detém um valor simbólico, histórico e social. Todavia, os desafios não se esgotam na conquista do diploma. O discurso sobre o mercado de trabalho remete a estes um sentimento de insegurança quanto à estabilidade e o sucesso profissional.

É sabido que apenas a obtenção do diploma não garante o sonhado emprego. Nesse viés, destaca-se o estágio supervisionado como um importante aliado do jovem formando na inserção no mercado, já que o estágio realizado com qualidade tem uma grande probabilidade de se transformar no primeiro emprego.

Collombo e Balão (2014) [5] sinalizam a importância do estágio no ensino técnico, tecnológico e superior, uma vez que este é um período que reforça a teoria e a prática. Sendo assim, a função do estágio é possibilitar o aprendizado profissional do discente/estagiário através da experiência prática.

Para Marran et al (2015) [6], o estágio revela-se como uma experiência relevante de aprendizagem. Destacam que o conhecimento construído no saber-fazer não se reduz às técnicas metodológicas de ensino. Pelo contrário, aponta para o desenvolvimento de habilidades e competências discentes, a partir de uma postura crítica e reflexiva.

Feitoza e Silva (2015) [7] compreendem o espaço do estágio como um campo de treinamento e aprendizagem, o qual viabiliza ao discente observar a efetivação das exigências profissionais e permite-lhe uma visão crítica ao analisar as práticas dos funcionários mais experientes. Este processo é fundamental para a construção do perfil profissional do discente. Além de cooperar

para a formação de um profissional bem qualificado e capaz de lidar com as distintas questões do trabalho, ainda desenvolve valores como responsabilidade, consciência e compromisso [7].

Contudo, para que o estágio cumpra com o seu papel, faz-se necessária a presença de um funcionário da empresa, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientá-lo e supervisioná-lo. A este profissional é atribuída a função de supervisor do estágio [8].

O supervisor do estágio desempenha uma atribuição extremamente importante na formação profissional do discente/estagiário, visto que será o principal e, na maioria das vezes, o primeiro responsável em compartilhar as experiências, articulando o saber e o fazer. Além disso, a supervisão de um profissional da área permitirá orientar e corrigir o estagiário em todas as atividades desenvolvidas para que, quando este estiver atuando profissionalmente, consiga aplicar as experiências adquiridas e cometa menos erros. A prática profissional torna-se ainda mais proveitosa quando o supervisor do estágio está comprometido com o processo de ensino e aprendizagem [5].

Refletir sobre o papel do supervisor na formação profissional do estagiário o condiciona a uma posição de sujeito ativo. Assim, diálogos, sugestões e interferências devem ser constantes. Para tal, os profissionais que atuam como supervisores de estágio devem se capacitar, e esta capacitação não se restringe ao plano de técnicas, mas exige um profissional polivalente, capaz de responder às novas demandas do trabalho [7]. Adicionalmente, deve ser um profissional flexível e preparado também do ponto de vista pedagógico, ou seja, tenha facilidade de transmitir o conhecimento prático.

A supervisão não pode estar separada do processo de formação profissional, nem da formação humanística. E por isso, possui uma dimensão pedagógica. Assim, cabe ao supervisor uma devida preocupação acerca de qual perfil profissional está sendo construído no discente/estagiário.

Sabe-se que muitos são os desafios para realizar uma supervisão eficaz. Ainda mais quando o debate se concentra no ambiente das engenharias, cursos estreitamente vinculados às novas tecnologias. Para tal, exigem dinamicidade tanto em âmbito acadêmico quanto empresarial [9]. Deste modo, há uma necessidade em valorizar o desenvolvimento da engenharia brasileira em duas vertentes: acadêmica, no sentido de melhorar a qualidade dos cursos de graduação em engenharia; e, empresarial, a fim de garantir a competitividade, pois a sociedade do conhecimento requer do engenheiro competências e habilidades novas, e que atue com facilidade para inovar e empreender [9].

Corroborando este raciocínio, Quadrado (2013) [10] destaca que o engenheiro atual precisa adquirir as chamadas “*soft skills*” que são capacidades e habilidades não técnicas. Diante deste panorama, o supervisor do estágio desempenha uma responsabilidade mútua: ser um profissional constantemente qualificado, flexível à cultura da inovação, ter criatividade para a sua própria necessidade de atualização e, além disso, ser um bom transmissor das habilidades e conhecimentos para seus estagiários.

Para isso, a relação entre supervisor e supervisionado precisa ser construída harmoniosamente, pois se houver divergências ideológicas poderá comprometer o processo de ensino e aprendizagem [7]. Na realidade, o sucesso da supervisão e, conseqüentemente, da formação profissional do estagiário requer o permanente diálogo entre todos os sujeitos envolvidos: instituição de ensino, orientadores, coordenadores de estágio, estagiário e supervisores.

Todavia, este artigo aponta em fazer uma análise do supervisor de estágio, a partir da perspectiva do próprio discente. Assim, tem como objetivo contribuir para a discussão acerca da importância do supervisor de estágio no processo de formação profissional do discente/estagiário do curso de graduação em engenharia de produção do CEFET/RJ. Por conseguinte, esta pesquisa se organiza em seis tópicos, a saber: introdução, a qual consiste neste primeiro ponto; material e métodos; resultados e discussões; conclusão; agradecimentos; e, por fim, referências bibliográficas.

2. MATERIAL E MÉTODOS

A *priori* foi realizada uma revisão da literatura para uma melhor compreensão da temática em questão. Segundo Vergara (2005) [11], a pesquisa bibliográfica é um estudo sistematizado, caracterizado por matérias como livros, revistas e redes eletrônicas. Em seguida, foram coletadas informações sobre os supervisores de estágio a partir de questionário preenchido pelos discentes/estagiários, matriculados no ano de 2015 na disciplina de estágio supervisionado do curso de engenharia de produção do CEFET/RJ. Por último, os dados coletados foram tratados e analisados.

Deste modo, a metodologia utilizada neste estudo envolve a análise teórica, a pesquisa exploratória e qualitativa, com coletas de dados a partir de questionário estruturado. Para Gray (2012) [12], a análise qualitativa é um processo pelo qual se atribui sentido aos dados, isto porque os dados qualitativos podem fornecer descrições e explicações, sendo uma fonte rica de análise.

Além de classificar o estudo em função do seu método, também pode ser qualificado quanto ao seu propósito. Portanto, existem quatro possíveis divisões: exploratórias, descritivas, explicativas e interpretativas. O estudo exploratório, no qual consiste este artigo, visa buscar mais informações sobre o que está acontecendo [12]. Quanto à pesquisa, a mesma foi desenvolvida no Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca – CEFET/RJ, instituição de ensino reconhecida por promover uma educação de qualidade, que tem como missão educar seus discentes de modo reflexivo e crítico, mediante atividades de ensino, pesquisa e extensão. Com isto, contribui para o desenvolvimento cultural, tecnológico e econômico da sociedade [13].

A Unidade-sede está localizada na cidade do Rio de Janeiro, todavia, as atividades acadêmicas do CEFET/RJ se estendem a sete *Campi* descentralizados em Nova Iguaçu, Maria da Graça, Itaguaí, Angra dos Reis, Petrópolis, Nova Friburgo e Valença. No sistema *multicampi* são ofertados cursos regulares de ensino médio, educação profissional tecnológica, graduação, pós-graduação (*stricto sensu* e *lato sensu*) e de extensão, oferecidos sob a forma presencial, bem como alguns cursos e projetos na modalidade de educação à distancia [13].

Devido ao extenso número de cursos, a pesquisa teve como foco apenas os discentes do curso de engenharia de produção dos *campi* de Maracanã e de Nova Iguaçu. No ano de 2015 houve 713 alunos matriculados no curso de engenharia de produção do CEFET/RJ, sendo 424 da Unidade sede do Maracanã e 289 da Unidade de Nova Iguaçu.

Todavia, a população dessa pesquisa é composta pelos alunos do curso de graduação em engenharia de produção que se matricularam na disciplina de estágio supervisionado, no primeiro e segundo semestre de 2015, o qual totaliza 130 alunos, respectivamente 90 do Maracanã e 40 de Nova Iguaçu. O tamanho amostral foi de 55 alunos, estabelecendo o fundamento do teorema de limite central, o qual aponta para um tamanho de amostra igual ou maior a trinta [14].

Escolheu-se a engenharia de produção pelo fato deste curso possuir o maior quantitativo de alunos fazendo estágio, conforme relatório interno do setor de estágio do CEFET-RJ. A tabela 1 elucida o total de termos de compromisso de estágio (TCE) assinados em 2012, 2013, 2014, e até novembro de 2015, tanto para estágio obrigatório quanto para estágio não-obrigatório. De acordo com a lei de estágio, lei número 11.788/2008, o estágio obrigatório tem como requisito a carga horária para a aprovação e obtenção do diploma, e este é deliberado no projeto do curso. Já o estágio não-obrigatório é definido como uma atividade opcional. A categoria do estágio é determinada na diretriz curricular e no projeto pedagógico do curso [8].

Tabela 1 - Total de termos de compromisso de estágio assinados

CURSOS	2012	2013	2014	10/Nov. 2015
ADMINISTRAÇÃO	119	126	116	67
ENGENHARIA CIVIL	62	147	110	82
ENGENHARIA ELÉTRICA	36	24	40	34
ENGENHARIA ELETRÔNICA	10	13	9	6
ENGENHARIA MECÂNICA	106	115	101	106
ENGENHARIA DE PRODUÇÃO	189	179	123	141
ENGENHARIA TELECOMUNICAÇÃO	28	28	37	30
ENGENHARIA AUTOMAÇÃO	50	42	29	27

Na tabela 1, observa-se que durante os quatro anos destacados, o número de TCE assinados foi superior no curso de engenharia de produção se comparado com as demais graduações. Verifica-se também que nos três primeiros anos houve um declínio de TCE assinados no curso em estudo. Contudo, no ano de 2015 percebe-se um progresso. Vale destacar que na coluna relativamente ao ano de 2015 não foi quantificado o mês de dezembro e, ainda assim, constata-se um crescimento de vagas de estágio.

A delimitação da pesquisa se desdobra em três vertentes: tempo restrito; uma única organização - CEFET/RJ; e exclusivamente um curso de graduação, visto que, atualmente, o CEFET/RJ comporta um total de 18 cursos de graduação, sendo inviável fazer a investigação com todas as modalidades ofertadas nessa instituição. Os dados foram coletados por meio da aplicação de um questionário composto por três perguntas de múltipla escolha, com a proposta de adquirir informações sobre o supervisor de estágio, e com isto responder ao objetivo da pesquisa. A análise e interpretação das respostas foram realizadas por meio de estatística descritiva e sintetizadas por frequência. Para uma melhor demonstração, os dados foram colocados em forma de tabelas.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da averiguação dos dados foi realizada uma análise, a qual permitiu um melhor entendimento sobre a atuação do supervisor de estágio na prática profissional. Vale enfatizar que dos 55 discentes entrevistados, 43 foram do campus Maracanã e 12 de Nova Iguaçu. Dentre estes, 70,9% foram de gênero masculino e 29,1% de gênero feminino. Conforme tabela 2:

Tabela 2 - Frequência percentual (Fr) e absoluta (Fa) de gênero

Gênero	Fr (%)	Fa
Masculino	70,9	39
Feminino	29,1	16

Como se observa, a proporção de homens na engenharia é ainda muito maior se equiparada com mulheres, posto que esse quadro tenha uma forte tendência a sofrer modificações. Segundo Bahia e Laudares (2013) [15], devido ao dinamismo das inovações tecnológicas, nos últimos dias as modalidades das engenharias estão se diversificando, o que repercute em novas possibilidades de escolha tanto para homens quanto para mulheres.

Outro fator que merece destaque está relacionado ao aumento do número de mulheres em algumas modalidades desse curso. As mais procuradas pelo público feminino são as engenharias química e de produção. Contudo, existem outras áreas onde há pouca representatividade feminina, a exemplo das engenharias mais tradicionais, elétrica ou mecânica [15].

Na engenharia de produção, embora seja um curso que tenha aumentado sua procura por mulheres, ainda se constata um número pouco expressivo. Mendonça et al (2104) [16] assinalam alguns desafios encontrados pelo gênero feminino que cursa engenharia de produção, desafios estes que vão desde a graduação ao chão de fábrica, tais quais: aceitação da quebra dos padrões masculinos nas organizações; a legitimação da autoridade feminina por parte dos homens; pouca contratação em função de coordenação; ainda são consideradas como um sexo frágil; além de ter que provar constantemente a competência profissional. A apuração quanto à qualidade de orientação oferecida pelo supervisor de estágio está registrada na tabela 3, a seguir:

Tabela 3: frequência relativa e absoluta do grau de orientação oferecido pelo supervisor

Avalie o grau de orientação oferecido pelo supervisor da empresa:	Fr (%)	Fa
Muito bom	54,5	30
Bom	36,4	20
Regular	9,1	5
Insuficiente	0	0

Verifica-se que mais de 50% dos entrevistados avaliaram em muito bom a orientação oferecida pelo supervisor. Em segundo lugar, com 36,4%, foi atribuído o grau bom de orientação. Apenas 9,1% avaliaram o supervisor de forma regular e não houve nenhum avaliado como insuficiente.

A estatística comprova o empenho que os supervisores de estágio têm desenvolvido nas organizações, pois 90% dos discentes estão satisfeitos com a orientação recebida. Com isso, pode-se afirmar que os supervisores estão cumprindo com a função a eles designada, além de demonstrarem comprometimento em contribuir para uma prática profissional de qualidade.

Este resultado revela-se como fundamental para a primeira experiência do discente com o mercado de trabalho, porquanto aponta o supervisor como mediador do impacto gerado pela transição da universidade para o mundo do trabalho. Ao oferecer uma boa orientação o supervisor ameniza a insegurança e o estresse do estagiário para exercer as atividades a ele atribuídas, assumindo também a importante função de suporte emocional [17].

Por outra perspectiva, cabe refletir se este resultado realmente confere a realidade do estagiário, pois 90% é um valor relativamente alto e, portanto, merece uma análise mais aprofundada. Este fenômeno pode estar relacionado com o período econômico do país, o qual tem enfrentado um declínio na contratação de empregos formais. Isto pode gerar no estagiário um sentimento de insegurança e receio em responder com autenticidade à pergunta em destaque. Vale enfatizar que os entrevistados ainda estão em fase de execução do estágio e há entre eles uma grande expectativa de serem contratados.

Embora o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) [18] tenha divulgado que a crise não afetou o número de contratação de estagiários em 2015, sabe-se que a maioria desses estudantes ingressa na empresa com a pretensão de ser efetivado. Como ainda não têm experiência e precisam sobressair através de características comportamentais, os estudantes “podem” ter se sentido desconfortáveis para responder. Os indicativos apresentados anteriormente pelo setor de estágio do CEFET/RJ – concernentes à tabela 1: número de TCE assinados nos anos de 2012, 2013, 2014 e novembro/2015 – confirmam que as vagas de estágio não reduziram no ano vigente. Assim, acredita-se que em tempo de crise econômica as empresas optaram por manter seu quadro de estagiários. Vale ressaltar que o recrutamento de estagiários proporciona inúmeros benefícios para as empresas, como redução de custos com FGTS, décimo terceiro, férias e outras despesas que teriam que ser pagas com a contratação de um funcionário. Além disso, o período do estágio permite “construir” um futuro profissional de acordo com os parâmetros e cultura organizacional. Todavia, mesmo com as vantagens em selecionar estagiários, a organização tem um papel importante a desempenhar: contribuir para a formação de um profissional competente e qualificado e, com isso, assumir um compromisso social. Nesse sentido, a figura do supervisor é imprescindível.

A tabela 4 explana a formação acadêmica dos supervisores em estudo. Nota-se uma maior proporção para os formados em engenharia de produção, equivalente a 34,5% e, em seguida, em outras engenharias, com 32,7%, o que evidencia a responsabilidade e o compromisso, por parte das empresas contidas na pesquisa, em denominar profissionais capacitados na área do estagiário para exercer a função de supervisor.

Cumprindo com o estabelecido na lei 11.788 – que dispõe sobre o estágio de estudantes –, a qual reafirma como dever da concedente de estágio indicar funcionário com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, destaca ainda que cada profissional só poderá supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente, pois acima desse quantitativo pode comprometer a qualidade da orientação [8].

Tabela 4: frequência relativa e absoluta quanto à formação do supervisor

Formação do supervisor	Fr (%)	Fa
Engenheiro de produção	34,5	19
Outras engenharias	32,7	18
Outras	21,9	12
Administrador	10,9	6
Não é formado	0	0

Outro fator importante de análise está relacionado ao aumento de engenheiros de produção na função de supervisor de estágio, o que remete ao atual cenário em que se encontra o mercado de trabalho – mesmo enfrentando um período delicado economicamente –, que continua contratando e valorizando profissionais nessa área e, conseqüentemente, tem despertado uma maior procura por essa modalidade de curso.

Segundo Bittencourt et al (2010) [19], cresce expressivamente o número de cursos e matrículas em engenharia de produção. Isto se explica pelas mudanças ocorridas nos ambientes organizacionais, ou seja, as empresas estão valorizando e priorizando profissionais que atendam conhecimento técnico, científico, mas também de gestão, competência pertinente a este curso.

O curso de engenharia de produção, além de apresentar conhecimentos técnicos e muito cálculo, típicos da engenharia, possui uma vertente mais humanista, tendo como proposta entender as relações de trabalho. Além disso, visa a aumentar a produtividade da empresa. Assim, o curso mencionado proporciona diversas possibilidades de trabalho.

O curso de engenharia de produção foi pensado com base em administração de empresas, com a pretensão de contemplar duas vertentes: conhecimento técnico e habilidades de gestão. Por isso, observa-se que 10,9% dos supervisores são formados no curso de administração, e isto se explica pela proximidade existente entre este curso e a engenharia de produção.

O campo de trabalho do administrador é amplo, podendo atuar em qualquer espaço da empresa que esteja relacionado à organização e gerenciamento e, com isso, se assemelha em algumas questões ao engenheiro de produção, já que este une conhecimentos da engenharia, administração e economia para racionalizar o trabalho organizacional.

A tabela 5 descreve a avaliação do supervisor quanto ao conhecimento e experiência na área correspondente à do estagiário. Como se observa, 74,5% dos discentes entrevistados avaliaram seus supervisores na categoria muito bom, 21,8% avaliaram como bom, e 1,8% avaliaram como regular e insuficiente, respectivamente.

Tabela 5: frequência relativa e absoluta do supervisor da empresa quanto ao conhecimento e experiência na área correspondente ao estagiário

Avaliação do supervisor quanto ao conhecimento e experiência na área correspondente ao estagiário	Fr (%)	Fa
Muito bom	74,5	41
Bom	21,8	12
Regular	1,8	1
Insuficiente	1,8	1

O resultado encontrado nessa questão permite refletir mais uma vez sobre o mercado de trabalho, sendo este marcado por transformações estruturais e comportamentais, que atualmente exige do profissional permanente capacitação, capacitação esta que não se limita a conteúdos técnicos, mas se expande em habilidades comportamentais, língua estrangeira e informática [20].

Corroborando este raciocínio, Andrade et al (2012) [21] questionam as matrizes curriculares na formação do engenheiro. Estas deveriam atender não somente à formação técnica, especializada, mas propor uma formação generalista, crítica e reflexiva, que conduzam os recém-formados à capacidade de refletir e criar, respondendo às demandas inerentes do mercado. Deste modo, constata-se que os supervisores de estágio estão em consonância com as demandas do mercado, e isto é fundamental para a prática profissional de qualidade, pois possibilita ao estagiário a troca não somente de experiências, como também de conhecimentos atualizados, diminuindo a distância entre o espaço acadêmico e o mercado.

Todavia, faz-se necessário refletir sobre essa questão separadamente, pois esta investiga o conhecimento e experiência do supervisor simultaneamente e, portanto, não é possível ter uma precisão de quais valores direcionaram ao resultado alcançado. Contudo, partindo do pressuposto que o estagiário ainda não possui a prática profissional, há maior probabilidade deste ter sido induzido pelo viés da experiência.

Vale destacar que se entende por conhecimento teorias e técnicas pertinentes à área de formação, ao passo que experiência está relacionada ao conhecimento armazenado e, concomitantemente, vivenciado na prática. Assim, é válido discutir quais dessas variáveis se destacam como mais importante para o mercado de trabalho.

4. CONCLUSÃO

O objetivo deste artigo – contribuir para a discussão acerca da importância do supervisor de estágio no processo de formação profissional do discente/estagiário do curso de graduação em engenharia de produção do CEFET/RJ – foi atingido por meio da discussão teórica e da pesquisa empírica apresentada. Diante da análise realizada na pesquisa, pode-se constatar que os supervisores em estudo a partir da perspectiva do aluno/estagiário desenvolveram com qualidade as atribuições a eles delegadas, cumprindo com o descrito na legislação de estágio. Além disso, buscam se atualizar e, com isso, garantir uma orientação eficiente e compatível com aquela que o aluno aprende em sala de aula.

Destarte, o estágio executado nos espaços pesquisados está comprometido com a formação de um perfil profissional de qualidade. Isto é reflexo de parcerias com empresas que compreendem o estágio como um ato educativo e como um espaço que desenvolve no futuro profissional habilidades específicas do seu curso.

Por fim, considera-se pertinente tecer algumas considerações concernentes às limitações desse estudo: a pesquisa foi realizada apenas com discentes/estagiários, sendo mais completa caso fossem entrevistados supervisores de estágio das organizações analisadas; “ouvir” o professor orientador também seria de suma importância; além disso, a tabela 5 – avalie o supervisor de estágio quanto ao conhecimento e experiência na área correspondente ao estagiário – poderia ter sido desmembrada em duas perguntas, a fim de obter respostas mais enriquecedoras. Deste modo, uma sugestão para estudos futuros refere-se em conceder “voz” aos supervisores e orientadores, e em seguida comparar os discursos dos diferentes atores.

Sabe-se que essa discussão não se esgota neste estudo. Contudo, acredita-se que esta pesquisa contribuiu para o debate e reflexão acerca da importância da formação profissional do estagiário, a partir de uma orientação comprometida e capacitada por parte do supervisor de estágio. Assim, pode-se concluir que os resultados empíricos dão sustentação à argumentação proposta neste artigo.

5. AGRADECIMENTOS

Ao CEFET/RJ, pela oportunidade em cursar o mestrado profissional de Sistema de gestão, através do convênio firmado com a Universidade Federal Fluminense – UFF.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sobrosa GMR, Camerin C, Perrone CM, Dias ACG. Opiniões sobre trabalho em jovens de classes populares. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. 2013 jul/dez; 14(2): 265-276.
2. IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. [acesso em 30/10/2015]. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/>.
3. Silva LFSC. O retorno dos tempos difíceis: insegurança laboral no contexto da crise econômica. I congresso nacional de ciências sociais: desafios da inserção em contextos contemporâneos – Vitória/ES – 23 a 25.09.2015.
4. Dias MSL, Soares DHP. A Escolha Profissional no Direcionamento da Carreira dos Universitários. *Psicologia: ciência e profissão*. 2012; 32(2): 272-283.
5. Colombo IM, Ballão CM. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. *Educar em Revista*. 2014 jul/set; 53: 171-186, doi: 10.1590/0104-4060.36902.
6. Marran AL, Lima PG, Bagnato MHS. As políticas educacionais e o estágio curricular supervisionado no curso de graduação em enfermagem. *Revista: trabalho, educação e saúde*. 2015 jan/abr; 13(1): 89-108, doi: 10.1590/1981-7746-sip00025.

7. Feitoza JS, Silva FGO. Supervisão de estágio em serviço social e as relações com a formação do perfil profissional. *Revista Conexão Eletrônica*. 2015; 12(1):1-9.
8. BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília: Diário Oficial da União, 26 set. 2008. [acesso em 20/10/2015]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm.
9. Borges MN, Almeida NN. Perspectiva para engenharia nacional desafios e oportunidades. *Revista de Ensino de Engenharia*. 2013; 32 (3): 71-78.
10. Quadrado JC. Organizações de engenharia no mundo. *Revista de Ensino de Engenharia*. 2013; 32(3): 19-24.
11. Vergara SC. Métodos de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas; 2005. 287p.
12. Gray DE. Pesquisa no mundo real. 2. Ed. Porto Alegre: Penso; 2012. 488p.
13. CEFET/RJ. Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. Relatório de gestão do CEFET/RJ exercício 2013 (2014). [acesso em 02/11/2015]. Disponível em: <http://www.cefet-rj.br/index.php/transparencia/relatorios-de-gestao>.
14. Sweeney DJ. Estatística aplicada à administração e economia. 3. Ed. São Paulo; Cengage Learning, 2015. 693 p.
15. Bahia MM, Laudares JB. A engenharia e a inserção feminina. Seminário Internacional fazendo gênero 10 (Anais eletrônico) – Florianópolis – 16 a 20.09.2013.
16. Mendonça LK, Nascimento TRL, Silva RM. Mulheres na engenharia: desafios encontrados desde a universidade até o chão de fábrica na engenharia de produção na Paraíba. 18º Rede Feminista Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações Gênero – Recife/PE – 24 a 27.11.2014.
17. Figueiredo ACMR, Fernandes SMGC, Martins CCE, Ramalho VLM. Supervisão: estilos, satisfação e sintomas depressivos em estagiários de psicologia. *Revista Psico-USF*. 2007 jul/dez; 12(2): 239-248, doi: 10.1590/s1413-82712007000200012.
18. CIEE. Centro de Integração Empresa-Escola. [acesso em 02/11/2015]. Disponível em: <http://www.ciee.org.br/portal/index.asp>.
19. Bittencourt HR, Viali L, Beltrame E. A engenharia de produção no Brasil: um panorama dos cursos de graduação e pós-graduação. *Revista de ensino de engenharia*. 2010; 29(1): 11-19, doi: <http://dx.doi.org/10.15552/2236-0158>.
20. Mishima E, Balestrassi PP. Exigências para ingressar no mercado de trabalho na condição de engenheiro recém-formado. *Revista P&D engenharia de produção*. 2008; 8: 13-30.
21. Andrade AO, Siqueira AMO, Prates LHF. A formação do engenheiro e as demandas do mercado de trabalho. XL Congresso Brasileiro de Educação em Engenharia - Belém-Pará – 03 a 06.09.2012.