

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA

JOYCE CRISTINA CORDEIRO

ANÁLISE DO PROCESSO DE ESTÁGIO CURRICULAR NO CURSO SUPERIOR
DE TECNOLOGIA DE GESTÃO HOSPITALAR DO INSTITUTO FEDERAL DE
SANTA CATARINA

Joinville

2020

JOYCE CRISTINA CORDEIRO

ANÁLISE DO PROCESSO DE ESTÁGIO CURRICULAR NO CURSO SUPERIOR
DE TECNOLOGIA DE GESTÃO HOSPITALAR DO INSTITUTO FEDERAL DE
SANTA CATARINA

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar do Campus Joinville do Instituto Federal de Santa Catarina para a obtenção do diploma de Tecnólogo em Gestão Hospitalar.

Orientadora: Dra. Andrea Heidemann.

Joinville
2020

Ficha de identificação da obra elaborada pela autora.

Cordeiro, Joyce Cristina.

Análise do processo de estágio curricular no Curso Superior de Tecnologia de Gestão Hospitalar do Instituto Federal de Santa Catarina – Joinville/SC) / Joyce Cristina Cordeiro – Joinville, SC, 2020.

54 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar, Joinville, 2020.

Orientadora: Dra. Andrea Heidemann.

1. Estágio. 2. Gestão Hospitalar. 3. Currículo. I. Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Santa Catarina. II. Título.

JOYCE CRISTINA CORDEIRO

ANÁLISE DO PROCESSO DE ESTÁGIO CURRICULAR NO CURSO SUPERIOR
DE TECNOLOGIA DE GESTÃO HOSPITALAR DO INSTITUTO FEDERAL DE
SANTA CATARINA

Este trabalho foi julgado adequado para obtenção do título em Tecnólogo em
Gestão Hospitalar, pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de
Santa Catarina, e aprovado na sua forma final pela comissão avaliadora
abaixo indicada.

Joinville, 04 de Junho de 2020.

Prof.^a Andréa Heidemann
Presidente

Prof. Marcos Aurélio Schwede
Avaliador

Prof.^a Márcia Bet Kohls
Avaliadora

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo conhecer as características que envolvem os estágios curriculares realizados pelos acadêmicos de Gestão Hospitalar do Instituto Federal de Santa Catarina no período de 2009-2017. Para tanto, utilizou-se a pesquisa documental tendo como base de coleta de dados os contratos de estágios, relatórios de estágios dos acadêmicos de Gestão Hospitalar e fichas de avaliação de desempenho. Em síntese, o presente estudo apontou os seguintes resultados: 64,5% dos 106 relatórios analisados eram de estágios obrigatórios, em sua maioria realizados em instituições públicas (70,8%), sendo que as que mais colaboraram ofertando vagas de estágio foram a Secretaria Municipal de Saúde de Joinville e o Hospital Regional Hans Dieter Schmidt. A maioria dos alunos optaram por fazer os estágios no fim do curso juntamente com o módulo 6 (49,1%) e os setores que mais se destacaram foram o administrativo, controle e avaliação, auditoria e direção. As atividades com maior número de registros foram: faturamento, planejamento e atendimento ao público. Há de considerar-se, ainda, que tanto nos aspectos comportamentais quanto nos fatores profissionais os alunos foram muito bem avaliados e a maioria recebeu conceito proficiente ou excelente.

Palavras-Chave: Estágio. Gestão Hospitalar. Currículo.

ABSTRACT

The present study aims to know the characteristics that involve the curricular internships carried out by Hospital Management students at the Federal Institute of Santa Catarina in the period 2009-2017. For this purpose, the documentary research was used based on data collection: internship contracts, internship reports from Hospital Management students, performance evaluation sheets. In summary, the present study showed the following results: 64.5% of the 106 reports analyzed were of mandatory internships, most of them carried out in public institutions (70.8%), and the ones that most collaborated offering internship positions were the Joinville Municipal Health Department and the Hans Dieter Schmidt Regional Hospital. The students chose to do the internships in the last module of the course (49.1%) and the sectors that stood out the most were administrative, control and evaluation, audit and direction. The activities with the greatest number of records were: billing, planning and customer service. It should also be considered that both in behavioral aspects and in professional factors, students were very well evaluated and most received a proficient or excellent concept.

Keywords: Internship. Hospital Management. Curriculum.

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1 – Validação dos estágios.....	35
Gráfico 2 – Instituição Pública x Privada	37
Gráfico 3 – Módulo.....	38
Gráfico 4 – Aspectos Profissionais.....	42
Gráfico 5 – Aspectos Comportamentais.....	43
Quadro 1 – Pontos Positivos.....	44
Quadro 2 – Pontos Negativos.....	44
Quadro 3 – Sugestões.....	45

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Setores dos Estágios.....	39
Tabela 2 – Instituições Concedentes.....	40
Tabela 3 – Atividades desenvolvidas.....	41

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEETEPS – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
CEFET/SC – Centro Federal de Educação Tecnológica de Santa Catarina
CETEB – Centro de Educação Tecnológica do Estado da Bahia
CNCST – Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia
ENADE – Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
IFSC – Instituto Federal de Santa Catarina
MEC – Ministério da Educação
ONG – Organização não Governamental
PPC – Projetos Pedagógicos do Curso
SMS – Secretaria Municipal de Saúde
SUS – Sistema Único de Saúde

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 Problema	18
1.2 Objetivos	18
1.2.1 Objetivo Geral	18
1.2.2 Objetivos Específicos	18
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 O Estágio: histórico e bases legais	19
2.2 A Importância do estágio para a formação acadêmica	23
2.3 Curso Superior de tecnologia e a Gestão Hospitalar	24
2.4 Mercado de Trabalho	27
3 METODOLOGIA	30
3.1 Caracterização da Pesquisa.....	30
3.1.1 Quanto à abordagem	30
3.1.2 Quanto à Natureza	30
3.1.3 Quanto aos objetivos.....	30
3.1.4 Quanto aos procedimentos	30
3.2 Procedimentos Metodológicos	31
3.3 População e Amostra	32
3.4 Ética na Pesquisa.....	32
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	33
4.1 Ambiente de Pesquisa.....	33
4.1.1 Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar	34
4.2 Características do estágio obrigatório do curso superior de tecnologia em gestão hospitalar.....	34
4.2.1 Validação dos estágios.....	35
4.2.2 Instituição Pública x Privada.....	36
4.2.3 Módulo do curso x inserção nos campos de estágio	37
4.2.4 Setores dos estágios	38
4.2.5 Instituição Concedente	40
4.2.6 Atividades Desenvolvidas.....	41
4.2.7 Avaliação de Desempenho.....	41
4.3 Principais desafios dos estágios no curso superior de tecnologia em gestão	

hospitalar.....	43
CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS.....	47
APÊNDICE A – Formulário.....	52
ANEXO A – Declaração de Autorização	54

1 INTRODUÇÃO

O estagiário é o profissional em começo de carreira. O estágio é a atividade que tem por objetivo preparar o estudante para o mercado de trabalho, fazendo assim com que ele tenha a experiência de relacionar a teoria aprendida na universidade com a prática. As atividades poderão ser realizadas pelos alunos dos cursos superiores nas instituições públicas, privadas, organizações não governamentais ou através de programas permanentes de extensão e pesquisa da universidade. Da mesma forma, o estágio se torna importante no ponto de vista da obrigatoriedade curricular, pois ajudará o estudante a resolver problemas, facilitando o conhecimento e o entendimento da área em que pretende atuar, desta forma contribuindo em sala de aula. Futuramente, após o término do estágio, o acadêmico ainda tem a possibilidade de conseguir se vincular no mercado de trabalho.

Em meio ao processo de estágio, os alunos se deparam com algumas dificuldades dentre elas, conciliar o estágio com os estudos, sendo que os horários disponíveis nem sempre coincidem com seu tempo vago. Encontrar estágio na área do curso em questão, não tendo a experiência também é um desafio, pois nem sempre as instituições estão dispostas a dar oportunidades e ensinar, assim optando por estagiários ou contratados mais experientes no mercado de trabalho.

Contando com o pouco tempo de estágio e a resistência dos profissionais que já estão mais tempo na instituição, faz com que estes estagiários não consigam colocar em prática, efetivamente, o que aprenderam e assim perde-se o objetivo maior dessa ação que é ampliar o horizonte dos acadêmicos durante a sua formação.

O presente estudo tem como foco principal conhecer as características do estágio curricular realizado pelos acadêmicos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC), Campus Joinville, no período de 2009 a 2017 e elencar as características e desafios colocados pelos estudantes. Dessa forma, contribuir com a gestão do referido curso a repensar essa prática e planejar novas ações para qualificar a experiência vivenciada pelos alunos nos seus campos de estágio.

Já existem outras pesquisas relacionadas a este tema e que apontam para a importância do estágio para a formação de acadêmicos nas mais diversas áreas,

porém não foi localizado nenhum estudo que avalie as condições dessa prática em cursos de Gestão Hospitalar, tanto em institutos federais como em outras Instituições de ensino superior, o que traz para essa pesquisa um caráter inédito.

A relevância dessa pesquisa está focada em trazer para a instituição e, principalmente para os professores, o entendimento sobre como se dá a relação do aluno de Gestão Hospitalar com a instituição que disponibiliza espaços para a realização das 200 horas de estágio obrigatório para a conclusão do curso possibilitando, dessa maneira, a construção de indicadores capazes de sinalizar a situação da prática de estágio e a sua efetividade para a formação de gestores hospitalares provenientes do IFSC.

1.1 Problema

Quais são as características dos estágios realizados pelos acadêmicos de Gestão Hospitalar do IFSC durante o período de 2009-2017 que contribuiram para a sua formação pessoal e profissional?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar os estágios curriculares realizados pelos acadêmicos de Gestão Hospitalar do Instituto Federal de Santa Catarina no período de 2009-2017.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Identificado os principais campos de estágios dos acadêmicos de Gestão Hospitalar do IFSC;
- b) Mapeado as principais atividades desenvolvidas durante o período de estágio do curso de Gestão Hospitalar;
- c) Levantado as principais dificuldades e ou desafios encontrados pelos alunos do curso de Gestão Hospitalar durante a realização do estágio;
- d) Subsidiado a coordenação do curso e do setor de estágio para as ações a serem desenvolvidas nessa área.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O Estágio: histórico e bases legais

A primeira formalização, no Brasil, sobre a questão do estágio, se deu em 1972, em um encontro de professores de didática. Neste encontro, foi ressaltada a importância da implementação de atividades de natureza prática na formação profissional dos egressos dos cursos de níveis médio e superior, sendo publicada em setembro de 1972 a primeira portaria regulamentando a questão (BIANCHI, 1998).

A Lei Federal Nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, anterior à Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, as empresas desconheciam o real significado da palavra estágio e o que vinha a ser. Os estudantes aceitavam qualquer coisa para estar no ambiente de trabalho em que escolheram para atuar. Os trabalhos realizados pelos estagiários na sua imensa maioria eram de carga horária abusiva não respeitando a lei, sendo assim, igual ou superior aos funcionários de carteira assinada (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Segundo Probst (2003), a lei anterior ao estágio de 2008, tinha atividades que na prática, não se tinha relação com que se aprendia na graduação. Sendo assim, visto pelas empresas somente como um trabalho a ser executado.

As responsabilidades do trabalho executado eram as mesmas de um funcionário contratado ganhando muitas vezes menos e as atividades realizadas eram trabalhos rotineiros que não se relacionava com que estava aprendendo na graduação. Os estagiários, anteriormente a lei, eram vistos pelas empresas como mão de obra barata. O estagiário na lei antiga ficava desamparado e sem nenhum auxílio (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Na década de 70 era novidade levar um acadêmico à empresa para se fazer o estágio, já nos anos 80 passou a ser muito utilizado os estudantes de forma inadequada, ou seja, contratando estagiários simplesmente pelo fato do recurso ser de baixo custo. Em 2000, se tem uma preocupação maior das empresas para formar mão de obra qualificada. A seleção para o estágio anteriormente não era muito exigida. A lei também não deixava claro as obrigações do estagiário, empresa e escola (COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Por falta de profissionais as instituições também contratavam os alunos para

estagiar nas instituições de ensino nas áreas pedagógicas e administrativas, onde cursava. Sendo que alguns alunos também eram levados para outras instituições que tinham vínculo com a escola para realizar estágio não obrigatório, assim suprimindo a demanda por faltas profissionais (BRASIL, 2004).

Da década de 70 até os dias atuais (2020), a lei de 2008 trouxe debates que foram realizados em torno dessa questão até que se chegasse a seguinte definição de estágio, conforme Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008:

Como sendo um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (BRASIL, 2008).

A nova Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, veio para dar um suporte tanto para a empresa como para o aluno. Com a nova lei o estagiário passou a ter direitos e deveres. A inserção do estágio nos projetos político pedagógicos do curso e da escola define quanto tempo será a duração do estágio, que assuntos vão envolver a atividade do aluno dentro da empresa. A empresa consistirá com um número mínimo de estagiários. A empresa passa a ter obrigações quanto ao estagiário e ao cumprimento do contrato. A preocupação do mesmo é que com o final do estágio, possa conseguir adquirir conhecimento, para ser um bom profissional e ter uma boa colocação no mercado.

É importante salientar que o estágio, que faz parte do projeto pedagógico do curso, “além de integrar o itinerário formativo do educando, visa o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho” (BRASIL, 2008).

De acordo com Passerini (2007, p. 30), o estágio é classificado em dois tipos:

- **Estágio Profissional:** Consiste apenas em inserir o aluno no seu campo de trabalho, ou seja, em sua área de atuação.
- **Estágio Supervisionado:** Este modelo, além de ser um estágio profissional, também faz com que o aluno efetue uma análise crítica, bem como aplique na prática o que foi estudado em sala de aula.

Nesse encaminhamento, o Conselho Nacional de Educação, através de um parecer se posicionou da seguinte forma quando tratou deste assunto: o estágio curricular faz com que o aluno esteja em contato com outros profissionais da sua área de atuação, bem como oferecendo a oportunidade de conhecer e colocar em prática as atividades de sua profissão. Sendo que, o tempo de aprendizagem é o tempo que a pessoa demora para aprender uma determinada função, para depois colocar em prática exercendo a profissão (BRASIL, 2001).

Os autores Candau e Lelis (2001), consideram que a teoria conduz a prática, mas não conseguimos separar ela da prática por completo. Já seguindo a linha de pensamento do autor Pimenta (2001), a prática hoje não necessariamente precisa da teoria para ser executada e, na situação específica da formação dos professores, teoria e prática precisam caminhar juntas.

Outra informação relevante referente ao aprendizado e ensinamento, é que são duas coisas que se relacionam, isto só acontece quando as pessoas mudam a forma de comportamento, agir, pensar e refletir e, contudo, repassando e compartilhando este aprendizado aos outros (TEODORO; VASCONCELOS, 2005, p. 35).

Nesse sentido, Castro (1978) afirma que o estágio é um resumo da teoria aprendida na escola com a prática do trabalho. Já no entendimento de Haddad (1997) o estágio coloca em prática o que se aprende na teoria acadêmica, sendo assim também dando a oportunidade de entrar no ambiente profissional desejado.

O estágio oferece ao aluno a oportunidade de entrar no mercado de trabalho e aprender na prática. Podendo ser realizado por alunos que estejam regularmente matriculados no ensino médio, técnico, graduação e jovens aprendizes, que estão concluindo o ensino fundamental.

É fundamental a compreensão que o estágio não é emprego, é sim um processo de formação do aluno. Dessa maneira, as principais regras do estágio contempladas na legislação 11.788/08 são as seguintes:

- O estágio é toda a atividade relacionada ao curso que não pode ultrapassar mais de 6 horas de trabalho por dia, após a conclusão da parte teórica este poderá então estagiar as 8 horas diárias;
- Menores de 18 anos não podem estagiar em lugares impróprios com riscos à saúde;
- O estagiário não pode ultrapassar mais de 2 anos na mesma empresa;

- Sendo remunerado ou não o estágio precisa ser avaliado e supervisionado por um professor;
- O estágio deve ser realizado à partir da segunda metade do curso (4º semestre);
- Deverá ter supervisão e serve para pôr em prática o que foi aprendido;
- Na empresa concedente ao estágio sempre deverá ter supervisor específico da área para orientar o estagiário;
- O estagiário que comprovar que está em períodos de avaliação, poderá ter carga horária de trabalho reduzida pela metade;
- O estágio poderá ser feito à partir da segunda metade do curso tem um supervisor qualificado, sendo que este serve para o estagiário ganhar conhecimento e habilidades na área em que se quer atuar;
- Deve ser cumprido pelas empresas conforme o contrato (BRASIL, 2008).

Para a Lei nº 11.788/08, se faz necessário, também classificar os estágios em dois tipos:

1º Estágio obrigatório: é aquele cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção do diploma. É oferecido fora da grade curricular do curso e não prevê uma remuneração salarial (BRASIL 2008).

2º Estágio não-obrigatório: é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória, e deverá estar previsto no projeto pedagógico do curso. No estágio não obrigatório uma das dificuldades encontradas, na sua maioria das vezes é que os supervisores somente assinam o estágio, mas não acompanha o estagiário. Entretanto, o estágio é o que ajuda o aluno a continuar sua graduação, mesmo que o salário não seja tão bem pago assim, porém não deve ser visto como uma fonte de renda, mas como um ambiente para desenvolver competências (BRASIL, 2008).

Além disso, é importante salientar que:

- O estagiário não pode ultrapassar mais de 2 anos na mesma empresa;
- A cada 1 ano trabalhado o estagiário tem 30 dias de férias a ser usado de preferência nas férias escolares;
- Sendo remunerado ou não o estágio precisa ser avaliado e supervisionado por um professor;
- As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na

educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso;

- O número de estagiários em cada órgão ou entidade não poderá ser superior a vinte por cento do total da lotação aprovada para as categorias de nível superior e a dez por cento para as de nível intermediário, reservando-se, desse quantitativo, cinco por cento das vagas para estudantes portadores de deficiência, compatível com o estágio a ser realizado;
- Deve ser cumprido pelas empresas conforme o contrato (BRASIL, 2008).

Nesse contexto, reconhece-se que a legislação trouxe um novo norte para a dinâmica dos estágios que conduz as instituições de ensino e as empresas a direcionarem o estágio para um processo de ensino-aprendizagem.

2.2 A Importância do estágio para a formação acadêmica

O estágio é uma atividade prática relacionado com a teoria, que busca interagir com a realidade do curso em que o aluno está inserido, se tornando importante, pois além de qualificar o discente para a vida profissional é o momento em que este poderá confrontar a prática com a teoria aprendida. Com isso, o estágio proporciona ter uma vasta experiência, que o ajudará ao longo deste processo a enfrentar desafios, reafirmando sua escolha profissional. O estágio faz com que o acadêmico passe por várias atividades e, assim, adquirir experiência para que as falhas seja cada vez menores nas atribuições de suas atividades profissionais (PEREIRA, 2013).

Segundo Filho (2010) e Bianchi et al. (2005), o estágio vai muito além da simples formação acadêmica, ele contribuirá para o aprendizado, amadurecimento e formação profissional do estagiário. Assim, ajudando-o a enfrentar desafios e reafirmar sua escolha profissional. Sendo o primeiro contato que ele terá sobre o curso escolhido. Na compreensão de Borssoi (2008), o estágio é a ligação da teoria à prática, criando conhecimento prático do ambiente em que se deseja trabalhar, para que possa ao final do estágio ter a certeza concreta da área em que pretende atuar. Pois, para chegar à faculdade, é exigida uma postura mais responsável por parte do aluno, além de fazer novos contatos, o empenho com os estudos aumenta.

O estágio além de ser o momento de colocar em prática a teoria, para o aluno se torna um aprendizado muito importante para a construção de sua carreira

profissional. Com o estágio, o discente que passar por essa vivência, muito diferentemente de outros colegas, conseguirá ter uma visão mais clara da prática, pois está relacionando o que o professor diz com seu dia-a-dia de trabalho. Nessa perspectiva, Roesch (1999) descreve que o estágio acaba sendo de grande importância para determinados alunos, tanto no sentido de aprendizagem como no crescimento profissional da carreira.

No estágio além da experiência prática que são adquiridos, o aluno tem a possibilidade com isto de obter crescimento profissional, como ao término deste ter boas referências no mercado. O conhecimento teórico e prático aprendido ao longo da formação acadêmica e estágio, acabam gerando grandes experiências e ganhando novos significados para os alunos (ALMEIDA; PIMENTA, 2014, p. 73).

As poucas oportunidades de exercício prático deixam o estudante inseguro, e contribui para a fragilização na construção da sua identidade profissional, o que prejudica as perspectivas de inserção no mercado de trabalho, a resistência dos funcionários efetivos da empresa perante o estagiário (GONDIM, 2002).

Segundo Ballaciano e Castro (2007), as empresas em sua grande maioria hoje buscam estagiários já preparados para o mercado, para evitar de ensiná-los atividades que só seriam aprendidos ao longo da realização do estágio. Domingo (2002) destaca que para as empresas o estágio serve para contratar grande número de funcionários, já qualificados e a custo benéfico baixo, comparados com outras empresas no mercado que contratam profissionais já com formação acadêmica. Assim não precisando este ter vínculo empregatício, e inserção no quadro de funcionários.

2.3 Curso Superior de tecnologia e a Gestão Hospitalar

O Parecer CNE/CES no 436/2001, aprovado pela Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, define os cursos superiores de tecnologia em:

Cursos de graduação com características especiais, bem distintos dos tradicionais e cujo acesso se fará por processo seletivo, a juízo das instituições que os ministrem. Obedecerão a diretrizes curriculares nacionais a serem aprovadas pelo Conselho Nacional de Educação (BRASIL, 2001, p. 67).

Segundo Brasil (2007, p. 30) o curso de graduação:

É um curso superior ofertado a alunos concluintes do ensino médio ou equivalente, aprovados em processo seletivo da instituição para ingresso no curso desejado, tendo como resultado final, após a conclusão do período de integralização, a formatura e a devida entrega do diploma nos graus de bacharelado, licenciatura ou tecnologia (BRASIL, 2007, p. 30).

Os jovens de hoje entram mais cedo na vida acadêmica e assim com várias dúvidas de que áreas de atuação poderão seguir, e se encontram com duas opções de cursos a Licenciatura e o Bacharelado, que ambos são de ensino superior, mas cada um voltado para uma habilidade diferente, assim formando profissionais para exercer funções diferentes que não conseguem ter relação um com o outro. A Licenciatura focada na formação de professores de ensino básico, já bacharelado focado na formação de profissionais para o mercado de trabalho e afins. De acordo com o Parecer nº 29/2002:

O objetivo é o de capacitar o estudante para o desenvolvimento de competências profissionais que se traduzam na aplicação, no desenvolvimento (pesquisa aplicada e inovação tecnológica) e na difusão de tecnologias, na gestão de processos de produção de bens e serviços e na criação de condições para articular, mobilizar e colocar em ação conhecimentos, habilidades, valores e atitudes para responder, de forma original e criativa, com eficiência e eficácia, aos desafios e requerimentos do mundo do trabalho (BRASIL, 2002).

Os cursos Superiores de tecnologia foram criados na década de 70, por terem muitos profissionais sem qualificação, e com o conseqüente aumento da tecnologia, indústria e produção, fez com que as instituições requisitassem profissionais com escolaridade necessária e uma qualificação a mais (Parecer CNE/CP nº 29/2002). Os cursos tecnológicos são respaldados pela Lei nº 3 4.024/1961. Foi com o Decreto nº 547/1969 que pode ser oferecido os cursos tecnológicos de curta duração, ensinados pelas escolas técnicas federais.

Em São Paulo, nesse período, os cursos de tecnólogos ou cursos superiores de tecnologia foram criados e implementados inicialmente pelo Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS) (BRASIL, 2004). A partir de 1972, o governo federal expandiu seu projeto em todo o país, criando em 1976 o Centro de Educação Tecnológica do Estado da Bahia (CETEB) exclusivamente para a formação de tecnólogos, e, em 1978, os centros federais de educação tecnológica

do Paraná, Minas Gerais e Rio de Janeiro. A Lei n.º 5.692, de 11 de agosto de 1971 previa que a formação profissional teve mudanças significativas e se tornou obrigatória, sendo que para trabalhar passou a precisar de 2º grau completo (FAUSTINI, 2004).

O Decreto n.º 5.773 de 2006 do Ministério de Educação e Cultura criou o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST), tendo a primeira edição criada 11 anos atrás em 2006, em 2016 atualizado e é o que atualmente está em vigor:

O Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia, lançado em 2006, é um guia de informações sobre o perfil de competências do tecnólogo. Ele apresenta a carga horária mínima e a infraestrutura recomendada para cada curso. Referência para estudantes, educadores, instituições de ensino tecnológico e público em geral, serve de base também para o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) e para os processos de regulação e supervisão da educação tecnológica (Brasil, 2016, p. 205).

Dessa maneira, o referido catálogo, serve para orientar estudantes, comunidade em geral para os treze eixos tecnológicos oferecidos pelo Ministério da Educação. O catálogo também conta com especificações em tecnologia em gestão hospitalar, de carga horária mínima de 2400 horas de curso (BRASIL, 2016). Tendo infraestrutura mínima requerida para Biblioteca incluindo acervo específico e atualizado. Bem como laboratório de informática com programas e equipamentos compatíveis com as atividades educacionais do curso.

O Curso de Tecnologia em Gestão Hospitalar conforme Brasil (2016) tem como campos de atuação: clínicas, hospitais, laboratórios, serviços de diagnóstico e outras empresas prestadoras de serviço em saúde. Além de empresas de serviços de apoio e logística hospitalar, empresas operadoras de serviços de saúde e cooperativas de saúde, empresas que comercializam insumos médico-hospitalares, institutos e centros de pesquisa e instituições de ensino mediante formação requerida pela legislação vigente.

O Ministério da Educação (MEC), deixa evidente no Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia o perfil do gestor hospitalar:

Gerência processos de trabalho, sistemas de informação, recursos humanos, recursos materiais e financeiros em saúde. Coordena o planejamento estratégico das instituições de saúde. Organiza fluxos de trabalho e informações. Estabelece mecanismos de controle de compras e custos. Estruturas áreas de apoio e logística hospitalar. Supervisiona

contratos e convênios. Gerência a qualidade dos serviços e os indicadores de desempenho na gestão de organizações de saúde. Desenvolve programas de ampliação e avaliação de tecnologias em saúde. Vistoria, avalia e elabora parecer técnico em sua área de formação (BRASIL, 2016, p. 14).

Com essas orientações que constam no Catálogo do MEC cursos de Tecnologia foram implantados em instituições públicas e privadas de ensino em todo o país tanto em formato presencial quanto à distância ou semipresencial.

2.4 Mercado de Trabalho

A mudança em sair do ensino superior e começar a se inserir no mercado de trabalho dever ser considerada como um momento crucial, pois os acadêmicos se deparam com várias áreas em que este podem trabalhar e isto acaba gerando neles mesmos dúvidas sobre se é isto mesmo que querem fazer (BARDAGI et al., 2006). Nesse sentido, Valdessara (2013) remete-se ao conceito de empregabilidade para compreender melhor essa realidade:

A empregabilidade significa o conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa manter-se colocada numa empresa. Significa capacidade conquistar e de manter um emprego de maneira sempre firme e valiosa, exigindo que o administrador seja flexível e inovador (VALDESSARA, 2013, p. 40).

Também hoje num mundo muito competitivo em que estamos vivendo, onde o mercado de trabalho está cada vez mais exigindo profissionais qualificados, só a graduação não se torna mais um diferencial para a inserção no mercado como antigamente, passando a ser nos dias de hoje uma obrigação. Um estudante sente a dificuldade de entrar no mercado de trabalho, pois existem às exigências feitas nas entrevistas de emprego que para se adequar a elas precisando ter antes de tudo uma boa qualificação profissional. Bem como ter um bom desempenho no estágio fazendo com que a prática seja aliada a teoria (CARPANÊS, 2010).

Ainda segundo Minarelli (1995, p. 22), “é preciso estar pronto para as exigências das empresas. O desafio do jovem administrador hoje é manter-se empregável mesmo diante de grandes exigências e alta competitividade.” Já para Bianchi et al. (2005), “o estágio supervisionado é uma experiência em que o aluno mostra sua criatividade, independência e caráter. Essa etapa lhe proporciona uma

oportunidade para perceber se a sua escolha profissional corresponde com sua aptidão técnica”. Conforme Felisberto (2001), o acadêmico que não consegue entrar no mercado de trabalho em que estuda e está desempregado acaba tendo que mudar o rumo da área de atuação.

O ato de oferecer ensinamento de carreira profissional ao acadêmico, que está em mudança de sair do ensino superior para se inserir no mercado de trabalho, o ajuda a decidir sobre questões de sua futura profissão. Já para Teixeira (2002), questões referentes a orientação profissional ensinada aos acadêmicos o auxilia a ter compromisso com sua carreira profissional, pensar e refletir sobre as condições possíveis de mercado de trabalho.

Para tanto, Lange, Jackling e Gut (2006), ressaltam que “os cursos universitários não podem mais repassar apenas conteúdo limitado para as habilidades, mas também voltado para as competências, para que possa responder as necessidades do mercado de trabalho”. Na visão de Mohamed e Lashine (2003), é responsabilidade das Instituições de Ensino Superior desenvolver as habilidades e competências dos universitários e capacitá-los para o mercado de trabalho. As Instituições de Ensino Superior querem formar profissionais qualificados para o mercado de trabalho que está sendo exigido atualmente, para isto estão passando a ter noção do mercado para que assim possam se adequar ao que está sendo exigido (TAMER et al., 2013).

O estudo de Neiva (1996) aponta que os acadêmicos que estão para terminar a graduação, tem que tomar certas decisões, nisto foi percebido que acadêmicos em graduação de grande demanda de emprego são menos decididos, do que os acadêmicos com fraca demanda pois estes desde o começo do curso já estão certos do curso que ingressaram, preocupados em relação ao seu futuro profissional, passando assim por diversas experiências profissionais, o que ajuda a reafirmar sua escolha de carreira.

Já para Teixeira e Gomes (2004), em entrevista diz que, os acadêmicos que estão se inserindo na faculdade, e já tem um certo conhecimento da área em que se quer atuar, e tem envolvidos com experiência na área, faz com que seu entendimento sobre o mercado de trabalho seja mais fácil. Diferentemente dos acadêmicos sem experiência, que terão mais dificuldades de saber o que lhe espera no mercado de trabalho.

Em estudo sobre o processo de inserção profissional de jovens psicólogos, Pimentel (2007) “demonstra que os indivíduos que não encontram postos de trabalho vivenciam sentimentos de depressão, ansiedade, baixa estima, angústia, desânimo, medo diante do futuro, vergonha, culpa, incompetência e inutilidade. Nessa mesma linha de investigação”, a pesquisa realizada por Felisberto (2001) “junto a jovens universitários desempregados mostra que a situação de desemprego interrompe o projeto profissional, forçando mudanças nas aspirações dos sujeitos.”

Existem dois tipos de alunos em um ensino superior, primeiro aquele que só foca nos estudos e em passar nas disciplinas, o segundo além disto se preocupa em criar experiências profissionais para o seu futuro (LASSANCE; GOCKS, 1995). O período de formação universitária, assim, pode ser visto como uma grande transição de desenvolvimento que exige uma série de movimentos de adaptação por parte do indivíduo, ao menos entre os estudantes adultos jovens típicos (recém-saídos do ensino médio).

Os anos iniciais são caracterizados ainda por demandas do fim da adolescência (como identificar-se com o “status” de universitário ou pertencer a um grupo) e um envolvimento mais passivo com a formação; porém, com o tempo, a preocupação com a profissionalização e com o futuro tendem a aumentar.

Compreende-se, portanto, que a transição da universidade ao mercado de trabalho não implica apenas uma transição de contextos (ambientes), mas uma também transição de identidade. Como mencionado, as pessoas possuem diversas identidades, correspondentes aos papéis que ocupam socialmente (STRYKER; BURKE, 2000 p. 104).

A empregabilidade no contexto dos cursos de tecnologia tem como grande aliado os processos de estágios que, de alguma maneira, conseguem aproximar os acadêmicos das demandas, rotinas e relações profissionais ainda durante o período de formação o que, de certa forma, pode amenizar as dificuldades do momento de transição entre a academia e o mercado de trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização da Pesquisa

3.1.1 Quanto à abordagem

A pesquisa apresenta-se como quantitativa porque a partir do formulário pré-elaborado vai se conseguir quantificar através de gráficos quais são as expectativas dos alunos perante ao estágio. A pesquisa quantitativa é entendida como aquela que segundo Richardson (1999), é caracterizada pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas.

3.1.2 Quanto à Natureza

No que tange à natureza trata-se de uma pesquisa aplicada pois analisa os relatórios de estágios para que assim sejam dados, respaldo para a instituição de ensino no que se pode melhorar neste quesito. Por pesquisa aplicada entende-se “objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática e dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais” (SILVA e MENEZES, 2001, p. 20).

3.1.3 Quanto aos objetivos

Revela-se como descritiva, através da coleta de dados feita sobre os relatórios de estágios, apresentando as conclusões e os resultados alcançados de maneira ordenada e clara. As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população, fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2002).

3.1.4 Quanto aos procedimentos

Em relação aos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa documental, pois foram analisados os contratos de estágios, relatórios de estágios

dos acadêmicos de Gestão Hospitalar, fichas de avaliação de desempenho de estágio, utilizando-se um roteiro pré-elaborado, que levantará informações relevantes sobre o estágio.

O presente projeto trata-se de uma pesquisa documental, que se caracteriza por uma investigação, por meio de documentos, com o objetivo de descrever e comparar os costumes, comportamentos, diferenças e outras características, tanto da realidade presente, como do passado. De acordo com Gil (2002, p. 62), a pesquisa documental apresenta algumas vantagens por ser “fonte rica e estável de dados”: não implica altos custos, não exige contato com os sujeitos da pesquisa e possibilita uma leitura aprofundada das fontes. Ela é semelhante à pesquisa bibliográfica, segundo o autor, e o que a diferencia é a natureza das fontes, sendo material que ainda não recebeu tratamento analítico, ou que ainda pode ser reelaborado de acordo com os objetivos da pesquisa.

Para Callado e Ferreira (2004), os espaços de pesquisa são orientados pela própria natureza do estudo, portanto a localização dos documentos pode ser muito diversificada. Essa distinção vai exigir que o pesquisador tenha conhecimento do tipo de registro e informações que abrigam as instituições visitadas e a seleção de fontes adequadas.

3.2 Procedimentos Metodológicos

Com relação a coleta de dados utilizou-se os seguintes procedimentos:

- a) **Revisão de literatura:** leitura e síntese de artigos, livros e legislações acerca do tema que serão registrados através de ficha de leitura (APÊNDICE A);
- b) **Análise dos seguintes documentos nesta ordem:** Contratos de estágio, Relatórios de estágios dos acadêmicos de Gestão Hospitalar e Fichas de avaliação de desempenho de estágio utilizando-se um roteiro pré-elaborado.

Durante a coleta de dados foram analisados 165 relatórios de estágio. Destes 106 referem-se a estágios obrigatórios e 58 a validações de estágio. Para efeito da análise dos dados utilizou-se apenas os relatórios de estágios obrigatórios e excluiu-se as validações. A aplicação desta coleta de dados levantou informações relevantes sobre o estágio, que contribuiu, para verificar se este é remunerado ou não, quais são as atividades desempenhadas, se os aspectos comportamentais/profissionais e conceitos finais foram atingidos e os desafios encontrados durante o

processo (APÊNDICE A). Como forma de sintetizar e organizar a fase da análise de dados, Bravo (1991) assinala a importância da produção do quadro de forma que essa sistematização possibilita novos estudos do material, bem como facilite o processo de produção do relatório da pesquisa.

Quanto à delimitação do objeto pesquisado, levou-se em conta todos os registros de estágios obrigatórios já concluídos, dos acadêmicos de gestão hospitalar IFSC Joinville de 2009 a 2017. A análise dos dados coletados foi realizada através de tabulação e agrupamento de indicadores e apresentado através de gráficos.

3.3 População e Amostra

A população estudada foi de 100% de formados (164 formados) no curso de Gestão Hospitalar entre os anos 2009 e 2017, considerando como critério de inclusão os estágios curriculares obrigatórios e de exclusão as validações de estágio. Dessa forma, a amostra foi de 106 estágios obrigatórios.

3.4 Ética na Pesquisa

A ética na pesquisa, está dispensada a formalização através da Plataforma Brasil pois trata-se apenas da análise documental de um serviço conforme Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde. No entanto, houve necessidade de formalizar junto ao IFSC a solicitação de autorização para a pesquisa (ANEXO A).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, serão apresentadas um pouco sobre a história da instituição pesquisada, e as análises e discussões dos resultados acerca do que foi coletado através dos contratos de estágios, assim gerando gráficos e tabelas.

4.1 Ambiente de Pesquisa

Em Joinville no ano de 1995, o Instituto Federal de Santa Catarina passou a operar a partir da associação entre o hospital Dona Helena que disponibilizou os equipamentos e o Instituto Federal os professores para formar o curso de enfermagem. Em 2002, conforme decreto o Centro Federal de Educação Tecnológica de Santa Catarina começou a ofertar Cursos de graduação e pós-graduação (HEIDEMANN et al., 2014).

Em 2005, teve início em todo o País um processo de interiorização e de expansão das instituições federais de educação profissional e tecnológica. Um ano depois, como parte dessa política de criação de novas escolas técnicas no Brasil, o Centro Federal de Educação Tecnológica CEFET/SC implantou três novas unidades de ensino, uma delas em Joinville, no norte do Estado (HEIDEMANN et al., 2014). Em março de 2008, uma votação que envolveu professores, servidores técnico-administrativos e estudantes do então CEFET/SC aprovou-se a transformação da instituição em Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. O projeto de lei que definiu a mudança foi aprovado em 29 de dezembro de 2008.

Com o Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica do país, foi possível a transformação da então Gerência Educacional de Saúde de Joinville em Unidade de Ensino, em agosto de 2006. Com a inauguração de instalações próprias, foi possível a ampliação da oferta de cursos na área industrial, cursos Técnicos em Eletroeletrônica e Mecânica Industrial (atualmente mecânica) (HEIDEMANN et al., 2014).

Desde sua inauguração, o Campus Joinville vem expandindo sua área física e aumento da oferta de cursos. No segundo semestre de 2009, ocorreu a implantação dos cursos superiores de Tecnologia em Gestão Hospitalar e Mecatrônica Industrial. Em 2011, iniciou as atividades dos cursos técnicos

integrados ao Ensino Médio em Eletroeletrônica e Mecânica com uma estrutura própria, com ampla área de convivência, salas de aulas e laboratórios modernos são ofertados cursos profissionalizantes de ensino médio e graduação, todos gratuitos (INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA, 2019).

4.1.1 Curso Superior de Tecnologia em Gestão Hospitalar

O Curso Superior de Tecnologia em gestão Hospitalar tem por objetivo, formar e atualizar gestores para atuar na área da saúde e assim atender as necessidades do mercado. Os profissionais serão capazes de gerenciar uma organização de saúde, formados para gerir de forma estratégica, eficaz e eficiente, sem perder, entretanto, a dimensão humana que tal trabalho requer (HEIDEMANN et al., 2014). As portas para o mercado de trabalho para Gestor Hospitalar estão crescendo cada vez mais, a Região Norte do estado de Santa Catarina, apresenta uma demanda bem definida no setor de saúde para a atuação deste profissional.

O Cursos de Tecnologia em Gestão hospitalar, vem com uma visão de futuro de formar um profissional capacitado/qualificado para atuar na área da saúde, sendo que falta este tipo de profissional na área. No entanto, o Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia – Campus Joinville optou por criar e ofertar o Curso Tecnológico de Gestão Hospitalar para formar profissionais para a área da saúde e assim se adaptar às demandas do mercado de hoje (INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA, 2019).

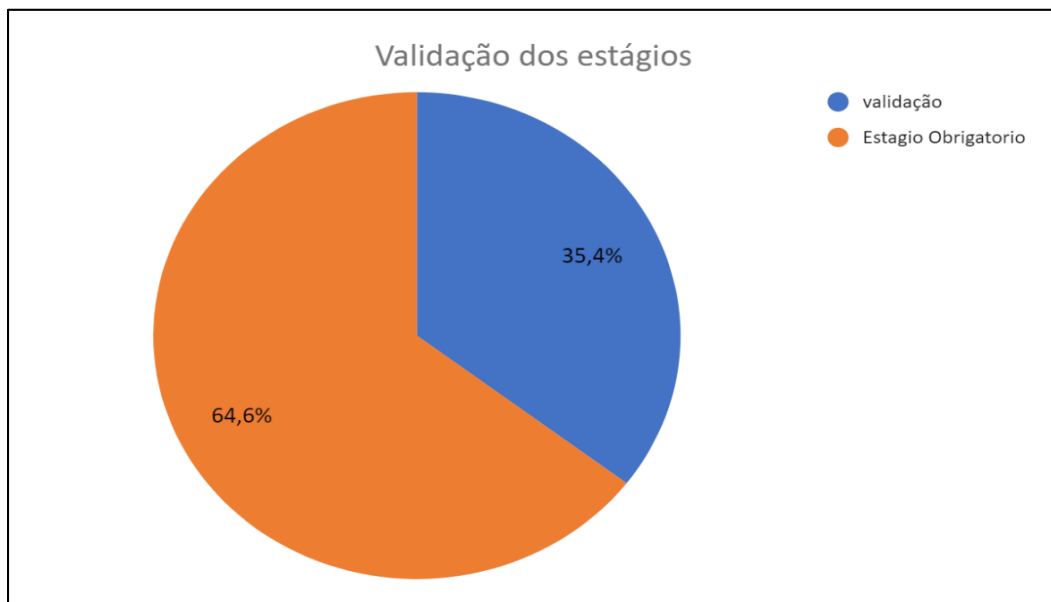
4.2 Características do estágio obrigatório do curso superior de tecnologia em gestão hospitalar

A seguir serão apresentados os resultados das pesquisas realizadas através da análise dos contratos de estágio dos acadêmicos de Gestão hospitalar. A pesquisa foi dividida em várias etapas verificando-se quantitativamente se o estágio é remunerado ou não, quais são as atividades desempenhadas, se os aspectos comportamentais e conceitos finais foram atingidos e se tiveram desafios ao longo do estágio. Ao final da pesquisa foram analisados 164 relatórios, contratos e fichas de avaliação de estágios que apresentaram os seguintes resultados:

4.2.1 Validação dos estágios

O Gráfico 1 refere-se à proporção de alunos que realizaram estágios obrigatórios e os que optaram por validar os estágios com a prerrogativa de que as suas atividades profissionais já estavam relacionadas as ferramentas de atuação do gestor hospitalar tanto em espaços públicos como em privados. Dos 164 contratos analisados 64,6% eram estágios obrigatórios (106 relatórios) e 35,4% foram validações, ou seja, 58 relatórios.

Gráfico 1 – Validação dos Estágios



Fonte: A autora (2020).

A validação da atividade profissional, é correlata ao curso que o aluno exerce, este a partir de um (01) ano de experiência profissional comprovada na área, poderá pedir junto a Coordenadoria Acadêmica a validação dessas atividades como Estágio Curricular Obrigatório (INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA, 2019). O estágio obrigatório é uma atividade exigida pela instituição de ensino para se formar no curso em que se pretende atuar, podendo ser ou não remunerado o que dependerá de cada empresa. Sendo realizada geralmente no último ano da faculdade, para tanto o aluno precisa estar matriculado regularmente nas disciplinas, cumprir o total de horas previsto pela instituição de ensino e tendo um supervisor de estágio. Porém o estágio também conta como uma disciplina que se deve alcançar boas notas para conseguir o diploma

A diferença entre estágio obrigatório e validação, está na realização efetiva do estágio. Pois o aluno que entrar no estágio obrigatório e não estiver concluído as 200 horas precisará fazê-lo, já o aluno que solicita a validação do estágio e este estiver deferido, não precisará realizá-lo por já ter comprovado experiência profissional na área há mais de um (01) ano (HEIDEMANN et al., 2014).

A obrigatoriedade do estágio é definida no PPC do curso e o aluno poderá iniciar o estágio já no 1º semestre do curso, porém o estágio curricular obrigatório, só será válido partir do 4º semestre. Ao formalizar a solicitação de matrícula no estágio, quando houver cursado e concluído com êxito, no mínimo, 50% das unidades curriculares do curso.

Nesse sentido, é importante considerar que:

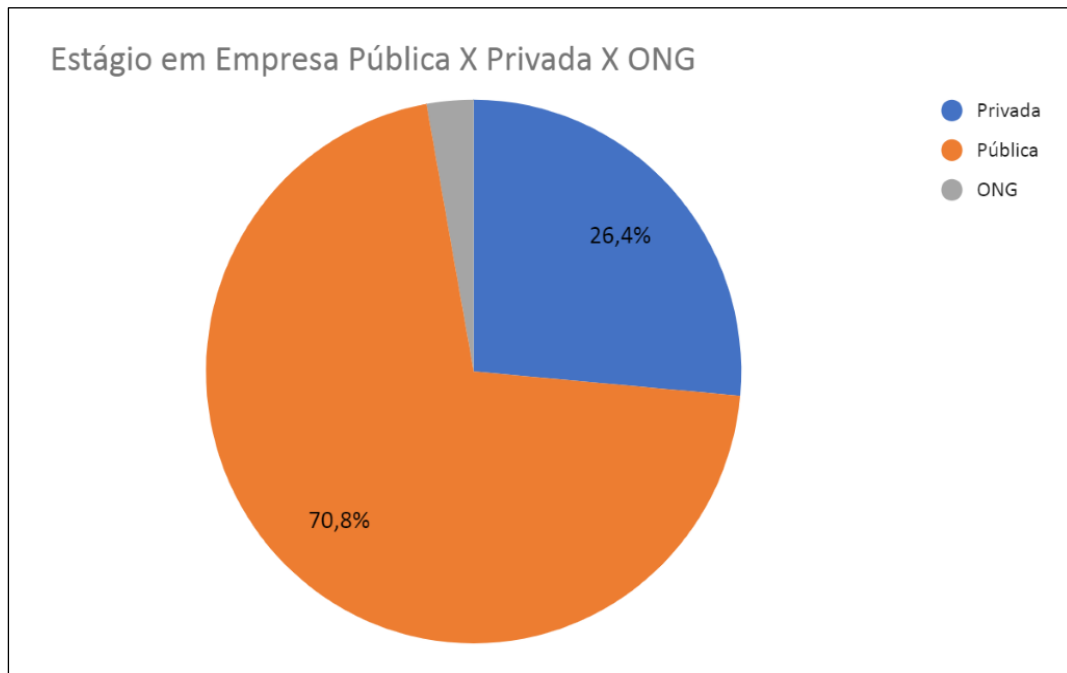
A inserção do aluno na prática, no momento do estágio curricular, deveria voltar-se para a preparação de um profissional que fosse capaz de pensar cenários, de analisar demandas e, ainda, de elaborar, executar, avaliar e aprimorar projetos; um treinamento que atenderia à demanda externa, favorecendo ao aluno a capacidade de análise da realidade brasileira, que envolveria postura crítica e ética. O ideal seria que se desse aos alunos a oportunidade de exercerem as habilidades e conhecimentos que teriam adquirido durante o curso (CURY, 2013, p. 1).

Pode-se observar então, com os dados apresentados no Gráfico 1 que 35,4% de validação é um número considerável de alunos que atuam na área da saúde e em atividades de gestão e que, o curso de Gestão Hospitalar do IFSC também qualifica uma mão de obra que já está inserida no mercado de trabalho. No entanto, esse estudo se dedicará a analisar os 106 estágios obrigatórios traçando-se, desta maneira, suas principais características.

4.2.2 Instituição Pública x Privada

Os dados do Gráfico 2 apresentam a vinculação dos estágios dos 106 relatórios analisados. Sendo assim, verificou-se que 26,4% dos estágios foram realizados em instituições privadas, enquanto que 70,8% em instituições públicas, além de 2,8% que foram realizados em organização não governamental (ONG). Com base nesses dados observou-se que o setor público oferta mais espaço aos alunos para atuação de estágio na área de Gestão Hospitalar em comparação aos ambientes privados.

Gráfico 2 – Instituição Pública x Privada



Fonte: A autora (2020).

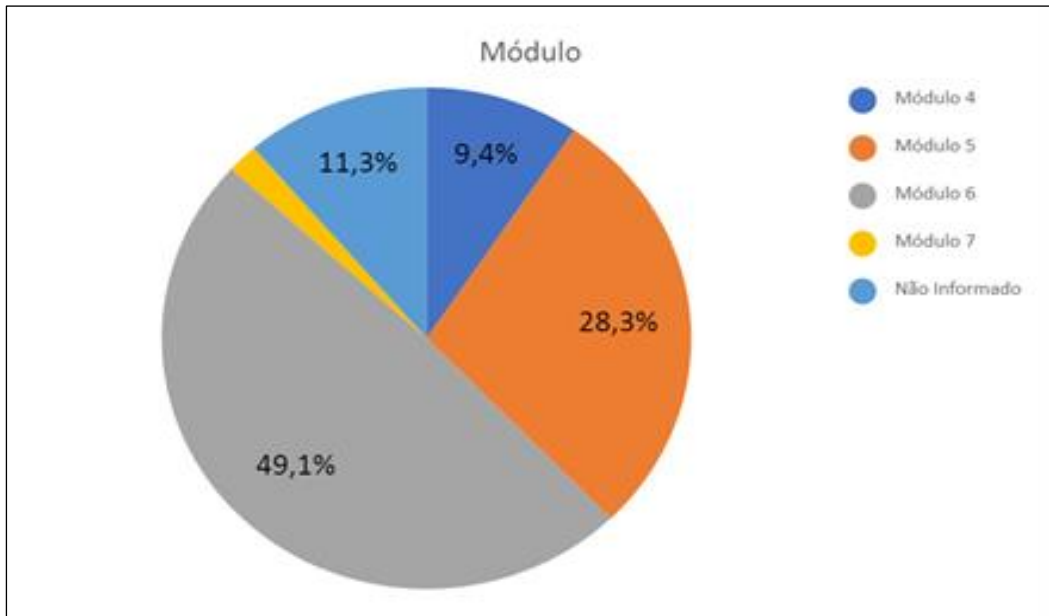
O estágio curricular supervisionado é compreendido como indispensável na formação de gestores hospitalares e é um processo de aprendizagem necessário a um profissional que deseja realmente estar preparado para enfrentar os desafios de uma carreira e deve acontecer durante todo o curso de formação acadêmica, no qual os estudantes são incentivados a conhecerem os espaços de saúde e suas particularidades. Esse contato com as Instituições privadas e ou não governamentais podem gerar vagas de trabalho e a permanência dos alunos como contratados. Em empresas públicas muito dificilmente haverá essa contratação, pois, a contratação dos funcionários acontece por meio de concurso público, nestas empresas se tem o processo seletivo, mas dificilmente é na área de sua atuação, nas empresas privadas essa contratação já ocorre após o término do contrato de estágio, conforme o desenvolvimento deste estagiário na empresa (MORETTO, 2019).

4.2.3 Módulo do curso x inserção nos campos de estágio

Já no que diz respeito ao módulo do curso em que os alunos se inserem nos estágios encontrou-se as seguintes informações: 9,4% do estágio inicia-se no

módulo 4, 28,3% módulo 5, 49,1% no módulo 6, sendo está a grande maioria dos alunos, tendo em vista que este é o período final do curso, e 1,9% no módulo 7 para os alunos que decidem fazer o estágio após o término do curso.

Gráfico 3 – Módulo



Fonte: A autora (2020).

A partir dos dados levantados observa-se que a maioria dos alunos optaram pela inserção nos campos de estágio na fase final do curso quando boa parte das disciplinas já foram cursadas. E, 1,9% dos alunos frequentam primeiro todas as disciplinas e somente depois foram para os campos de estágio. Nesse cenário, Pereira (2007) alerta que na realidade brasileira os estágios supervisionados e as práticas de ensino ocupam espaços pouco prestigiados nos currículos: “em geral, aparecem bastante tardiamente nesse percurso, alimentando a ideia de que chegou a hora de aplicar os conhecimentos aprendidos (ou supostamente aprendidos) por meio das disciplinas de conteúdo específico e/ou pedagógicos”. No entanto, quanto mais recente acontece a aproximação com a realidade mais facilmente os alunos conseguem compreender o contexto estudado.

4.2.4 Setores dos estágios

Na Tabela 1, serão mostrados os principais setores que concedem espaços aos estudantes de gestão hospitalar para realizarem seus estágios obrigatórios.

Tabela 1 – Setores dos estágios

Setores de Estágio	
Administrativo	14
Controle de avaliação e Auditoria	9
Direção	10
Unidade Básica de Saúde	5
Auditoria	4
Financeiro	4
Recepção	4
almoxarifado	3
Secretaria Executiva Do Conselho Municipal de Saúde	3
Atendimento	2
faturamento	2
Núcleo de Apoio à Rede de Atenção à Saúde (Naras)	2
Núcleo de Gestão de Pessoas	2
Outros	39
Não Informado	3
TOTAL	106

Fonte: A autora (2020).

Conforme a Tabela 1 de setores de estágio, os que mais absorveram acadêmicos foram o Administrativo (14), Controle de avaliação e Auditoria (9), Direção (10), Unidade Básica de Saúde (5), Auditoria (4), Financeiro (4) e Recepção (4). No entanto, identificado também relatórios elaborados com experiências em almoxarifado (3), Secretaria Executiva Do Conselho Municipal de Saúde (3), Atendimento (2), faturamento (2), Naras (2), Núcleo de Gestão de Pessoas (2), outros (39) e os não informados totalizaram três (3):

Sabe-se que as atividades extraclasse relacionadas ao ensino superior cumprem um papel importante nessa passagem de estudante a profissional. Alguns estudos indicam que os alunos que se engajam em atividades que vão além da presença em sala de aula, como estágios, monitorias e pesquisas apresentam indicadores positivos de desenvolvimento de carreira (SILVA; TEIXEIRA; 2013, p. 103)

Por isso, é fundamental que os alunos tenham uma diversidade de setores e que possam fazer a escolha de acordo com as suas afinidades e interesses. Isto pode ser considerado um ponto positivo da realidade dos estágios do curso de gestão hospitalar.

4.2.5 Instituição Concedente

Na Tabela 2, apresenta-se as principais instituições que concederam espaços aos estudantes de Gestão Hospitalar para realizarem seus estágios obrigatórios.

Tabela 2 – Instituições Concedentes

Instituição concedente	
Secretaria Municipal de Saúde	23
Hospital Regional Hans Dieter Schimidt	6
Hospital Bom Jesus - Rio Negrinho - PR	5
Instituição Bethesda	5
Hospital São José	4
Maternidade Darcy Vargas	4
Prefeitura Municipal de Joinville	4
Secretaria da Saúde	4
Sociedade Mãe da Divina Providência	3
Unimed de Joinville	3
Agemed Saúde	2
Casa de Repouso Anita Garibaldi	2
Clínica Pró-Gastro de Joinville	2
Comunidade Terapeutica Rosa de Saron	2
M.A. Martins e Filhos Ltda	2
Marcegalia do Brazil	2
Policlínica do Boa Vista	2
Secretaria municipal de saúde de Araquari	2
Outros	27
Não Informado	2
TOTAL	106

Fonte: A autora (2020).

Conforme Tabela 2, verificou-se que as instituições que mais concedem espaço para os alunos realizarem estágio obrigatório foram a Secretaria Municipal de Saúde (23), Hospital Regional Hans Dieter Schimidt (6), Hospital Bom Jesus – Rio Negrinho (5), Instituição Bethesda (5), Hospital São José (4), Maternidade Darcy Vargas (4), Prefeitura Municipal de Joinville (4), Secretaria de Saúde (4), Sociedade Mãe da Divina Providência (3), Unimed de Joinville (3), Agemed Saúde (2), Casa de Repouso Anita Garibaldi (2), Clínica Pró-Gastro de Joinville (2), Comunidade Terapêutica Rosa de Saron (2), M.A. Martins e Filho Ltda (2), Marcegalia do Brazil (2), Policlínica do Boa Vista (2), Secretaria municipal de saúde de Araquari (2), Outros (27), Não Informado (2). É importante salientar que algumas instituições não estão localizadas no município de Joinville alcançando, assim,

espaços em outros municípios como Araquari/SC e Rio Negrinho/PR.

4.2.6 Atividades Desenvolvidas

Conforme Tabela 3, verificou-se que as atividades mais desenvolvidas durante o período de estágio foram Faturamento (15), Atividades de Planejamento (13), Atendimento (10), Atividades de Gestão de Pessoas (5), Atividades de Gestão Financeira (3), Marcação de consulta (3) e outros 57 relataram outras experiências.

Tabela 3 – Atividades Desenvolvidas

Atividades desenvolvidas	
Faturamento	15
Atividades de Planejamento	13
Atendimento	10
Atividades de Gestão de Pessoas	5
Atividades de Gestão Financeira	3
Marcação de consulta	3
Outros	57
TOTAL	106

Fonte: A autora (2020).

Uma das dificuldades mais mencionada na literatura, faz referência a articulação entre a teoria e a prática, que por sua vez, existe um distanciamento do que se estuda na universidade e o que se vivencia na grade curricular do curso, revelando assim que a falta de preparo quando se depara com uma situação nova, acaba por prejudicando o graduando (COSTA; HAGE, 2015). No entanto, tal fato não é observado quando se compara as disciplinas que compõem o curso de Gestão Hospitalar do IFSC e as atividades desenvolvidas pelos alunos em seus estágios. Porém, percebe-se que algumas atividades como marcação de consulta poderiam ser desenvolvidas por estudantes do ensino médio já que não exigem um conhecimento específico do gestor da área da saúde.

4.2.7 Avaliação de Desempenho

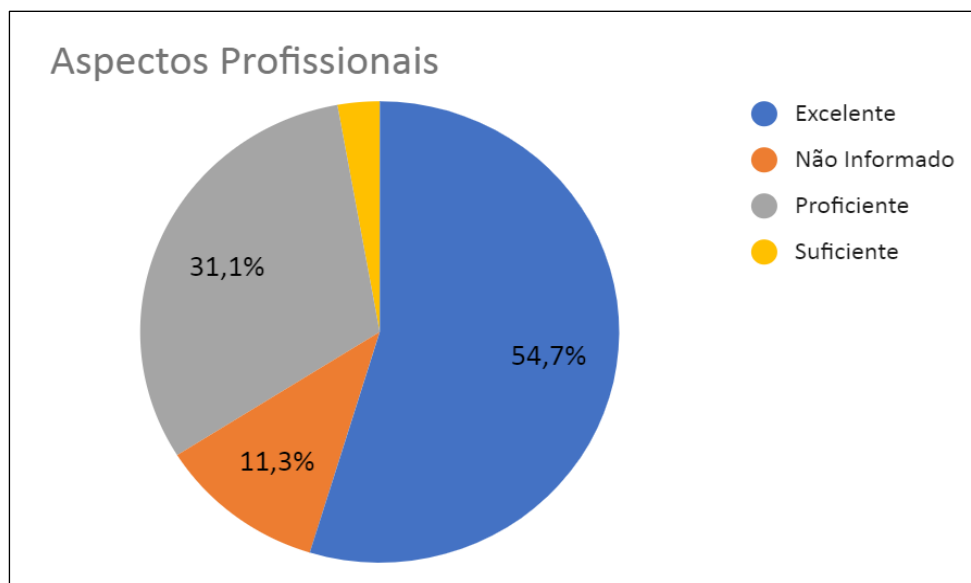
Os alunos que estão realizando estágio nas instituições são, ao final dos mesmos, avaliados quanto a seus aspectos comportamentais pelas Instituições cedentes. Para Marras (2009, p. 173) a avaliação de desempenho ajuda

a avaliar os resultados obtidos de uma pessoa na empresa num período específico.

De acordo com as normas institucionais do IFSC, para avaliar o desempenho dos alunos deverá ser preenchida uma ficha de avaliação de desempenho que, nada mais é do que um documento utilizado para avaliar o educando em campo de estágio e deve ser preenchido pelo supervisor da empresa, com apresentação periódica em prazo não superior a 6 (seis) meses, conforme Art. 7º, IV da Lei 11.788/2008”. Nesse procedimento de avaliação, utiliza-se critérios direcionados para dois aspectos: profissional e comportamental. Os conceitos utilizados referem-se: a Insuficiente (I), Suficiente (S), Proficiente (P) e Excelente (E). Como fatores comportamentais levou-se em consideração aspectos como: Iniciativa / criatividade, Assiduidade, Cooperação, Relacionamento, Responsabilidade, Objetividade, Interesse, Disciplina, Facilidade de compreensão. E como fatores profissionais elencou-se: Rendimento, Qualidade do Trabalho, Conhecimento Técnico, Autocrítica, Apresentação Pessoal, Postura Profissional, Organização e Avaliação Global.

Nesse sentido o Gráfico 4 apresenta os conceitos recebidos quando avaliados os aspectos profissionais:

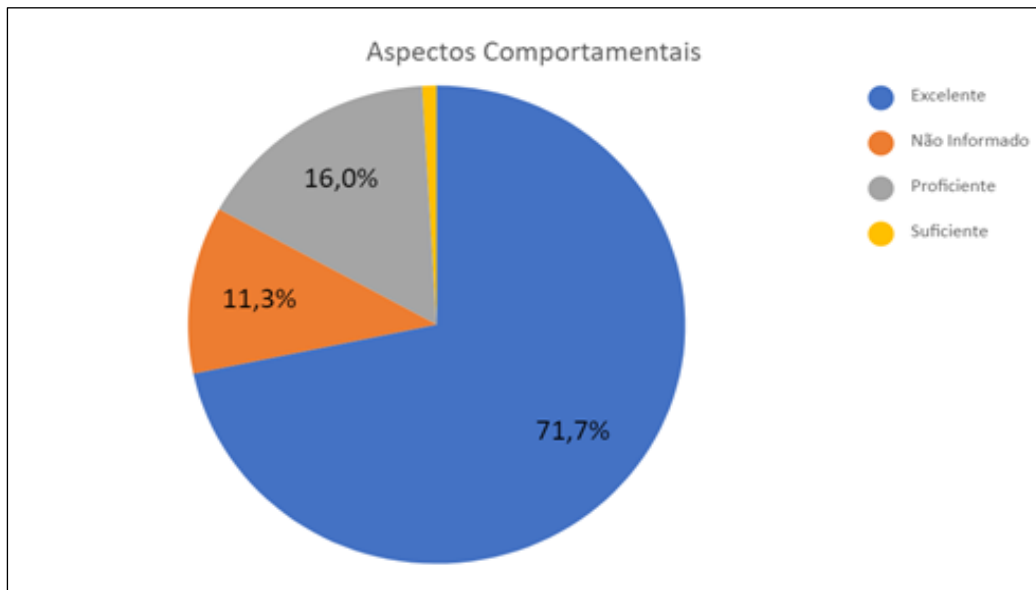
Gráfico 4 – Aspectos Profissionais



Fonte: A autora (2020).

No que diz respeito ao processo de avaliação dos aspectos comportamentais os resultados apresentaram os seguintes dados do Gráfico 5:

Gráfico 5 – Aspectos Comportamentais



Fonte: A autora (2020).

Os dados elencados neste estudo demonstram uma boa relação entre os estagiários e as instituições concedentes. No que diz respeito aos fatores profissionais encontrou-se os seguintes conceitos: Excelente 54,7%, Proficiente 31,1%, Suficiente 2,9%, Não Informado 11,3%. Quando se agrupou os dados referentes aos aspectos comportamentais os dados foram ainda melhores: Excelente 71,7%, Proficiente 16,0%, Suficiente 1,0%, Não Informado 11,3%.

A avaliação de estágio possibilita ao aluno “se auto-observar eficazmente, promovendo o seu amadurecimento como estagiário”. Nesse movimento, o supervisor tem papel primordial, pois “o desempenho do aluno se dá com base no que os seus supervisores estabelecem, podendo vir a esclarecer as suas capacidades e os seus déficits” (FREITAS; NORONHA, 2006).

4.3 Principais desafios dos estágios no curso superior de tecnologia em gestão hospitalar

No quadro elaborado a partir de dados extraídos dos relatórios de estágio, serão apresentados os principais pontos positivos e negativos descritos pelos estagiários no relatório de conclusão de estágio a partir do ambiente onde se realizou o estágio:

Quadro 1 – Pontos Positivos

Pontos Positivos	
✓	Obter crescimento profissional.
✓	Estágio permitiu vivência diária na área.
✓	Troca de experiências com profissionais da área.
✓	O estágio traz inúmeras possibilidades e vantagens não só cumprimento legal das horas, mas também traz conhecimento, muita gratidão, desafios, amadurecimento e soluções de problemas.
✓	Estágio importante para interpretar alguns conteúdos abordados por certas matérias.
✓	Mudança de opinião em relação ao serviço público.
✓	Reconhecimento dos gestores da maternidade quanto a importância do estágio para o acadêmico.
✓	Identificar problemas e procurar resolvê-los.

Fonte: A autora (2020).

Quadro 2 – Pontos Negativos

Pontos Negativos	
✓	Falta de utilização de um sistema de informação que integre todos os níveis de atenção à SMS.
✓	O estágio teve um aprendizado limitado, assim como os sistemas informatizados existentes.
✓	Dificuldades no acesso as informações.
✓	Nem toda teoria aprendida, foi vivenciada na prática.
✓	Falta de relacionamento interpessoal dos colaboradores das unidades.
✓	Desafios encontrados no serviço público.
✓	Falta de profissionais e ambiente adequado para a unidade.
✓	Dificuldade no gerenciamento da unidade
✓	Deficiência de recursos humanos, materiais, insumos e equipamentos e inexistência de autonomia financeira.

Fonte: A autora (2020).

Observa-se que as avaliações realizadas pelos estagiários acerca do que verificou positivo estão vinculadas as contribuições que o estágio proporcionou para a sua formação acadêmica e o desenvolvimento das suas potencialidades. No entanto, quando descrevem os aspectos negativos referem-se principalmente as fragilidades institucionais como o acesso à informação e dificuldades estruturais como espaços físicos e a informatização.

De certa forma, as sugestões elaboradas pelos estagiários são mais evidentes as necessidades das instituições do que, necessariamente, para qualificar a prática de estágio, de acordo com o Quadro 3:

Quadro 3 - Sugestões

Sugestões	
✓	Informatização de exames ou consultas via SMS.
✓	Obter profissionais capacitados e treiná-los.
✓	Profissionais voltados para a área.
✓	Implantação de ferramentas de gerenciamento devem ser previamente analisadas, implantação de procedimentos que visam a padronização dos processos.
✓	Continuidade do projeto, para que as melhorias trazidas por elas podem ser aprimoradas.
✓	O campo de estágio seja mantido para que novos alunos possam desenvolver novos trabalhos.
✓	Compete ao faturamento apresentar ao SUS, informações relacionadas ao atendimento e procedimento realizados no âmbito da internação e ambulatório.
✓	Reforma da estrutura física das instituições.
✓	Verificar a necessidade de criação de vaga para a contratação de profissional com conhecimento em Gestão em saúde com graduação em Gestão Hospitalar.

Fonte: A autora (2020).

A formação profissional em Gestão Hospitalar a partir da prática de estágio pode ser compreendida neste estudo como um movimento não só de reflexão entre teoria e prática, mas, acima de tudo, como a busca do reconhecimento profissional e a definição do “fazer” do gestor profissional. Construindo-se, assim, uma aproximação do IFSC com as demandas do mercado de trabalho e fortalecendo o compromisso de formar profissionais que atendam as demandas do mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

Uma das motivações para realização deste trabalho, foi identificar a importância dos estágios supervisionados para o Curso de Tecnologia em Gestão Hospitalar para sua formação profissional. Nesse sentido, compreende-se que o estágio “é um período de estufo prático para a aprendizagem e experiência. Envolve supervisão e, ainda, revisão, correção e exame cuidadoso” (BIANCHI; ALVARENGA; BIANCHI, 2009, p. 98).

Os objetivos deste estudo foram alcançados através da pesquisa documental realizada a partir dos relatórios elaborados pelos acadêmicos no final de suas experiências. Além de proporcionar aperfeiçoamento das competências de investigação, seleção, organização e comunicação da informação.

A maior dificuldade de todo o ciclo deste trabalho foi encontrar os relatórios de estágio disponíveis nos repositórios dos alunos de graduação além de artigos, livros e outras publicações voltadas a estágios supervisionados especificamente em gestão hospitalar, o que o torna uma importante adição aos artigos relacionados a gestão hospitalar e, de certa forma, evidencia a importância desse estudo e as suas contribuições para futuras avaliações do processo de estágio vivenciado pelo curso no IFSC Campus Joinville.

Em síntese, o presente estudo apontou os seguintes resultados: 64,6% dos 164 relatórios analisados eram de estágios obrigatórios, em sua maioria realizados em instituições públicas (70,8%), sendo que as instituições que mais colaboraram ofertando vagas de estágio foram a Secretaria Municipal de Saúde de Joinville e o Hospital Regional Hans Dieter Schimidt. A maioria dos alunos optaram por fazer os estágios no fim do curso no módulo 6 (49,1%) e os setores que mais se destacaram foram o administrativo, controle e avaliação, auditoria e direção. As atividades com maior número de registros foram: faturamento, planejamento e atendimento ao público. Há de considerar-se, ainda, que tanto nos aspectos comportamentais quanto nos fatores profissionais os alunos foram muito bem avaliados e a maioria recebeu conceito proficiente ou excelente.

Ao finalizar estes estudos sugere-se para novos temas de pesquisa, um estudo mais voltado aos relatórios de validação de estágio complementando, dessa maneira, esta primeira aproximação com o contexto que envolvem os estágios curriculares de Tecnologia em Gestão Hospitalar.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Isabel; PIMENTA, Selma Garrido. **Estágios supervisionados na formação docente**. São Paulo: Cortez, 2014, p. 73.

BALLACIANO, Ana Luiza Grill; CASTRO, Magali de. Falando de memórias e trajetórias: considerações sobre o eixo temático. **Educação em Foco: revista de educação**. Universidade Federal de Juiz de Fora: Faculdade de Educação/ Centro Pedagógico. V. 12- n. 1- mar/ago. 2007.

BARDAGI, Marúcia Patta et al. Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. **Psicol. Esc. Educ. (Impr.)**, Campinas, v. 10, n. 1, p. 69-82, June 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572006000100007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 set. 2019.

BIANCHI, Anna Cecilia de Moraes; ALVARENGA, Marina; BIANCHI, Roberto. **Manual de orientação: estágio supervisionado**. 4. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009. 98 p.

BIANCHI, Anna Cecilia de Moraes et al. Orientações para o Estágio em Licenciatura. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BIANCHI, Anna Cecília de Moraes. Manual de Orientação Estágio Supervisionado. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1998.

BORSSOI, Berenice Lurdes. O estágio na formação docente: da teoria à prática, ação-reflexão. In: Simpósio nacional de educação; semana da pedagogia, 20., 2008, Cascavel. Anais. Cascavel: Unioeste, 2008, p. 1-11. Disponível em: <<http://www.unioeste.br/cursos/cascavel/pedagogia/eventos/2008/1/Artigo%2028.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2019.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/>. Acesso em: 02 set. 2018.

_____. Ministério da Educação (MEC). **Catálogo Nacional dos Cursos Superiores de Tecnologia**. Brasília, DF: MEC, 2016. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/catalogo-nacional-dos-cursos-superiores-de-tecnologia->> . Acesso em: 7 jun. 2017.

_____. Ministério da Educação (MEC). PARECER CNE/CEB Nº 34/2004, aprovado em 10 de novembro de 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/pceb034_04.pdf>. Acesso em: 12 março. 2020.

_____. Ministério da educação (MEC). PARECER CNE/CP Nº 29/2002. Disponível em: Programa de Pós-Graduação em Educação – Universidade

Estadual do Oeste do Paraná Revista Educere. Et Educare, Vol. 13, N. 28, maio/agos. 2018. Acesso em: 21 set. 2019.

_____. Ministério da Educação (MEC). PARECER CNE/CES Nº 436/2001. Lei 9394/96. Cursos Superiores de Tecnologia – Formação de Tecnólogos. Publicado no Diário Oficial da União 06/04/2001, Seção 1E, p. 67. Brasília, 2001. Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0436.pdf>> Acesso em: 30 maio 2019.

_____. Ministério da Educação (MEC). Portaria Normativa nº 40, de 12 de dezembro de 2007. Disponível em: < http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16763-port-norm-040-2007-seres&Itemid=30192>. Acesso em: 7 jun. 2019.

BRAVO, R. S. **Técnicas de investigação social: Teoria e exercícios**. 7 ed. Ver. Madrid: Paraninfo, 1991.

CALLADO, Sílvia dos Santos; FERREIRA, Sílvia Cristina dos Reis. **Análise de documentos: método de recolha e análise de dados**. 2004. Disponível em: <<http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/ichagas/mi1/analisedocumentos.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2020.

CANDAU, Vera Maria.; LELIS, Isabel Alice. **A relação teoria-prática na formação do educador**. In: Candau, Vera M. Rumo a uma nova didática. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

CARPANÊS, Pedro Henrique. **Universitários se preocupam cada vez mais com o mercado de trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://juizdeforaonline.wordpress.com/2010/09/23/universitarios-se-preocupam-cada-vez-maiscom-o-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 03 abr. 2019.

CASTRO, Claudio Moura. A prática da pesquisa. São Paulo: McGraw-Hill, 1978.

COLOMBO, Irineu Mario; BALLÃO, Carmen Mazepa. **Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014. Editora UFPR. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n53/11.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2019.

COSTA, Débora de Souza; HAGE, Maria do Socorro Castro. Estágio Supervisionado: desafios da relação teoria e prática na formação do pedagogo. **Revista Eletrônica Murupiíra**, v.1, n.1, p.37-50, 2015. Disponível em: <<https://paginas.uepa.br/seer/index.php/marupiira/article/viewFile/430/386>>. Acesso em: 03 fev. 2020.

CURY, Bruno de Moraes. **Reflexões sobre a formação do psicólogo no Brasil: a importância dos estágios curriculares**. Psicologia em Revista, 19 (1), 149-151. Belo Horizonte abr. 2013. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php>>. Acesso em: 10 fev. 2020.

DOMINGO, Pauline. (2002). **Lógica de uso de estágios em situação escolar. Formação Profissional**. P. 67-81. Disponível em: <

https://www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_2002_num_79_1_2492>. Acesso em: 12 abr. 2020.

FAUSTINI, Márcia Salete Arruda. **O ensino no serviço social**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

FELISBERTO, Regina de Fátima Teixeira. (2001). **Tenho um diploma universitário, mas não tenho emprego: histórias de vida de pessoas que vivem a experiência do desemprego**. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

FILHO, Agnaldo Pedro Santos. **O Estágio Supervisionado e sua importância na formação docente**. Revista Partes. 2010. Disponível em: <<http://www.partes.com.br/educacao/estagiosupervisionado.asp>>. Acesso em: 15 ago. 2019.

FREITAS, Fernanda Andrade de; NORONHA, Ana Paula Porto. Inteligência emocional e avaliação de alunos e supervisores: evidências de validade. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 8, n. 1, p. 77-93, 2006. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872006000100006>. Acesso em: 05 fev. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas S.a., 2002. 175 p. Disponível em: <http://www.urca.br/itec/images/pdfs/modulo%20v%20-%20como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2020.

GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários**. *Estud. psicol. (Natal)* [online]. 2002, vol. 7, n. 2, pp. 299-309.

HADDAD, Sérgio. Educação de pessoas jovens e adultas e a nova LDB. In: Brzezinski, I. LDB. **Interpretada: diversos olhares se entrecruzam**. São Paulo: Cortez, 1997.

HEIDEMANN, Andréa et al. **CST em Gestão Hospitalar**. 2014. Disponível em: <http://cs.ifsc.edu.br/portal/files/CST_GEST%C3%83O_HOSPITALAR_JOINVILLE.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2018.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. (Joinville). **Validação de Estágio**. 2019. Disponível em: <http://www.joinville.ifsc.edu.br/website/index.php?option=com_content&view=article&id=431%3Adocumentacao&catid=50%3Aestagio&Itemid=128&limitstart=8>. Acesso em: 16 abr. 2019.

LANGE, Paul de; JACKLING, Beverley; GUT, Anne-Marie. Accounting graduates'

perceptions of skills emphasis in undergraduate courses: an investigation from two Victorian universities. **Accounting and Finance**, v. 46, n. 3, p. 365-386, 2006.

LASSANCE, Maria Celia Pacheco; GOCKS, Anelise. A formação da identidade profissional em universitários: a questão da prática. **Anais do II Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional e Ocupacional**. São Paulo: ABOP, 1995. p. 65-70.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13. ed., São Paulo. Saraiva, 2009.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade o Caminho das Pedras**. 17 ed. São Paulo: Editora Gente, 1995.

MOHAMED, Ehab K. A.; LASHINE, Sherif H. Accounting knowledge and skills and challenges of a global business environment. **Managerial Finance**. v. 29, n.7, p. 3-16, 2003.

MORETTO, Elza Maria da Silva. **Novos Valores para Estudantes**. 2019. Disponível em: <<http://www.portaldoservidor.sc.gov.br/conteudo/novos-valores-para-estudantes>>. Acesso em: 16 abr. 2019.

NEIVA, Katia Maria Costa. (1996). Fim dos estudos universitários: Efeitos das dificuldades do mercado de trabalho na representação do futuro profissional e no estabelecimento de projetos pós-universitários dos estudantes. **Psicologia USP**, 7(1/2), 203-224.

PASSERINI, Gislaíne Alexandre. **O estágio supervisionado na formação inicial de professores de matemática na ótica de estudantes do curso de licenciatura em matemática da UEL**. 121f. Dissertação (Mestrado em Ensino de Ciências e Educação Matemática) – Universidade Estadual de Londrina. Londrina: UEL, 2007, p. 30.

PEREIRA, Júlio Emílio Diniz. Formação de professores, trabalho docente e suas repercussões na escola e na sala de aula. **Educação & Linguagem**, São Bernardo do Campo, n. 15, p. 82- 98, jan./jun. 2007.

PEREIRA, Mariane Camboim. **O papel do estágio na formação dos alunos do curso de administração da UFRGS**. 2013. 66 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, UFRGS, Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/87864/000910853.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 29 out. 2019.

PIMENTA, Selma Garrido. **O Estágio na formação de professores: unidade, teoria e prática?** 4 ed. São Paulo: Cortez, 2001.

PIMENTEL, Alessandra. **A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional**. *Estud. psicol. (Natal)* [online]. 2007, vol.12, n.2, pp.159-168. ISSN 1678-4669. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-294X2007000200008>>. Acesso 13 fev. 2020.

PROBST, Elisiana Renata. A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho. *Revista Leonardo Pós*, n. 2, jan./jun. 2003. Disponível em: <<https://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2019.

RICHARDSON, Roberto J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999. 334 p.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em Administração: guia para estágios, trabalho de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, Cláudia Sampaio Corrêa da; TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. Experiências de Estágio: Contribuições para a Transição Universidade-Trabalho. **Paidéia (ribeirão Preto)**, [s.l.], v. 23, n. 54, p.103-112, abr. 2013. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272354201312>>. Acesso em: 03 fev. 2020.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3ª ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001. Disponível em: <<http://cursos.unipampa.edu.br/cursos/ppgcb/files/2011/03/Metodologia-da-Pesquisa-3a-edicao.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2020.

STRYKER, S.; BURKE, P. J. (2000). *The past, present, and future of an identity theory*. **Social Psychology Quarterly**, 63(4), 284–297.

TAMER, Carla Macedo Velloso dos Santos et al. Perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho: um estudo no norte do Brasil. **Revista Universo Contábil**, v. 9, n. 3, p. 143-162, 2013.

TEIXEIRA, Elenaldo Celso. O papel das políticas públicas no desenvolvimento local e na transformação da realidade. **Revista AATR**, 2002. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/57253448/03-Aatr-Pp-Papel-Politiclas-Publicas>>. Acesso em: 21 jun. 2019.

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira; GOMES, William Barbosa. Estou me formando... e agora? Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 47-62, jun. 2004.

TEODORO, Antônio; VASCONCELOS, Maria Lucia. (Org.). *Ensinar e Aprender no ensino superior: por uma epistemologia da curiosidade na formação universitária*. 2. ed. São Paulo: Ed. Mackenzie / Cortez, 2005, p. 35.

VALDESSARA, Cássia da Silva Constâncio Bertolino. **O profissional requerido para atuar no mercado globalizado**, 2013. Disponível em:<http://valdessara.blog.uol.com.br/arch2013-11-24_2013-11-30.html>. Acesso em: 20 maio 2019.

Ficha de Avaliação de Desempenho	ASPECTOS PROFISSIONAIS <input type="checkbox"/> Insuficiente <input type="checkbox"/> Suficiente <input type="checkbox"/> Proficiente <input type="checkbox"/> Excelente	ASPECTOS COMPORTAMENTAIS <input type="checkbox"/> Insuficiente <input type="checkbox"/> Suficiente <input type="checkbox"/> Proficiente <input type="checkbox"/> Excelente	CONCEITO FINAL <input type="checkbox"/> Insuficiente <input type="checkbox"/> Suficiente <input type="checkbox"/> Proficiente <input type="checkbox"/> Excelente
----------------------------------	---	---	---

R E L A T Ó R I O D E E S T Á G I O	<p>Tópicos relevantes abordados no relatório:</p> <p>Análise do curso:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>Análise da concedente:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>Análise pessoal:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>Análise profissional:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>Análise de deficiências:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <p>Análise de sugestões:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--	--

ANEXO A – Declaração de Autorização



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SANTA CATARINA

DECLARAÇÃO

Declaro para os devidos fins e efeitos legais que tenho conhecimento da pesquisa intitulada “**ANÁLISE DO PROCESSO DE ESTÁGIO CURRICULAR NO CURSO DE GESTÃO HOSPITALAR DO INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA**”, sob a responsabilidade de Joyce Cristina Cordeiro. Diante da análise da proposta de pesquisa, realizada pela Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação, autorizo a sua execução e declaro que o desenvolvimento da mesma será acompanhado por esta Pró-Reitoria a fim de garantir o atendimento à Resolução CNS 466/12, de 12/12/2012, e à Resolução CNS 510/16, de 07/04/2016 e complementares.

CLODOALDO MACHADO
Pró-Reitor de Pesquisa, Pós-Graduação
e Inovação do IFSC
Portaria n. 479 de 02/02/2016

Clodoaldo Machado
Pró-Reitor de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação
Conforme Portaria n°2484 de 05/08/2017

Florianópolis, 21 de agosto de 2018.

Instituto Federal de Santa Catarina – Reitoria

Rua: 14 de julho, 150 | Coqueiros | Florianópolis /SC | CEP: 88.075-010
Fone: (48) 3877-9000 | www.ifsc.edu.br | CNPJ 11.402.887/0001-60