

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

FABIANE DIAS MAIA E SILVA

**REQUISITOS EXIGIDOS NA SELEÇÃO E O DESVIO DE FUNÇÃO DE
ESTAGIÁRIOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

PORTO ALEGRE
2018

FABIANE DIAS MAIA E SILVA

**REQUISITOS EXIGIDOS NA SELEÇÃO E O DESVIO DE FUNÇÃO DE
ESTAGIÁRIOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

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

Orientadora: Prof^a Dr^a Cláudia Simone Antonello

PORTO ALEGRE
2018

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a minha mãe por todo o apoio, carinho, dedicação e compreensão, não somente nessa fase, mas em toda a minha vida. Saber que tenho o seu apoio incondicional me deu forças para enfrentar todas as batalhas pelas quais passei até agora, e me incentiva a continuar lutando por meus objetivos e ideais. Meu amor por ti é incondicional.

Agradeço ao meu pai, à dinda Clarisse e às avós Leda e Dione por me proporcionarem uma ótima educação, e por me ensinarem o que é amor, família e proteção. Sem vocês eu não seria metade do que sou agora e agradeço de coração por me proporcionarem chegar até onde cheguei. A conquista desse diploma é para vocês.

Agradeço, especialmente, a minha orientadora e professora Claudia Simone Antonello por ser a melhor mentora do mundo. Sempre com paciência, cuidado, disposição e uma vontade imensa de espalhar conhecimento e carinho por onde passa, me deixou muito mais confiante e segura para atravessar esse período da graduação.

Agradeço a todos os meus amigos e colegas que, de alguma forma, me ajudaram e incentivaram nos momentos que mais precisei.

Agradeço também às quatro entrevistadas Franciele, Bruna, Bárbara e Victória, por disponibilizarem seu tempo e compartilharem suas vivências para a realização deste estudo.

Por fim, à UFRGS, por proporcionar um ensino de qualidade e fornecer uma estrutura adequada todos esses anos. Tenho muito orgulho de pertencer a esta Universidade.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo compreender as exigências requeridas nas seleções de estágio, assim como analisar desvios de função e utilizações equivocadas das noções de estágio, a partir da ótica dos pesquisados. O método utilizado foi quanti-quali, que desenvolveu-se em duas etapas: primeiramente, com a realização de um *survey* com aplicação de questionário; após, com realização de entrevistas em profundidade. As entrevistas seguiram um roteiro semiestruturado, baseado nos resultados da primeira etapa do estudo. Na primeira etapa, foram recebidas 146 respostas e, na segunda, foram entrevistados quatro alunos de cursos de graduação em Administração, de universidades públicas e privadas, que estagiaram pelo menos uma vez durante o curso. A partir da análise dos resultados, foi possível identificar os métodos e requisitos exigidos nas seleções de estágio, bem como atividades realizadas pelos estudantes nas experiências, muitas vezes indevidas e/ou com exigência demasiada. Também ficou evidenciado o desenvolvimento de habilidades e competências, como: capacidade de identificação e resolução de problemas, relacionamento interpessoal, iniciativa, criatividade, entre outras. Em relação ao acompanhamento de supervisores internos e da universidade, identificou-se que o processo é falho, visto que não há assistência e auxílio adequados aos estudantes. No que diz respeito ao desvio de função de estagiários, verificou-se que os estudantes possuem atividades e responsabilidades excessivas, prejudicando seu desenvolvimento. Dessa forma, foram evidenciadas falhas e possíveis melhorias que os programas de estágio podem realizar. Verificou-se, em relação aos processos seletivos de estágio, que as experiências anteriores são sempre questionadas aos estudantes, sendo um fator de relevância na decisão dos recrutadores. Por fim, notou-se também que o desvio de função ocorre em muitas empresas, e que se mostra necessária mais fiscalização, supervisão e organização dos programas de estágio, a fim de estruturar as atividades que os estagiários realizarão.

Palavras-chaves: administração; estágio; estudantes; processo seletivo; requisitos; competências; desvio de função.

ABSTRACT

The present work has the objective of comprehending the requirements on internship recruitment processes, such as analyzing job role deviations and mistaken utilization of internship notions, by the perspective of the surveyed students. The utilized research method was the quantitative-qualitative, which was developed in two steps: firstly, a survey execution with questionnaire application; afterwards, with in-depth interviews execution. The interviews followed a semi-structured script, based on the research first step's results. On this first step, 146 answers were received, and on the second, four students from Administration graduation courses were interviewed, from both public and private universities, which have worked at least once during their course. From the results' analysis, it was possible to identify methods and requirements of internship selections, as well as the activities performed by the students on their experiences, most of them improper and/or with excessive exigencies. It became also evident the development of skills and competences, such as: problem identification and resolution capacity, interpersonal relationship, initiative, creativity, between others. Regarding the internal and university supervisors' monitoring, it was possible to identify that the process is flawed, since there is no adequate assistance and monitoring to the students. Concerning the role deviation, it was verified that the students are designed to excessive activities and responsibilities, prejudicing their personal development. This way, flaws and possible improvement opportunities were evidenced on the internship programs. It was also possible to observe that during the internship recruitment processes, the previous experiences are always questioned to the students, becoming a relevant factor on the recruiters' decision making. Finally, it was observed that the role deviation occurs in many companies, and its visibly necessary more fiscalization, supervision and organization in internship programs, in order to structure the activities the interns will perform.

Key words: administration; internship; students; recruitment process; requirements; skills; role deviation.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Informações gerais dos entrevistados	28
Quadro 2 – Formulação do roteiro de entrevista	28
Quadro 3 – Gênero e Idade dos respondentes	31
Quadro 4 – Instituição de Ensino	32
Quadro 5 – Respondentes diplomados	32
Quadro 6 – Semestre dos respondentes.....	33
Quadro 7 – Tipos de processos seletivos	34
Quadro 8 – Tabela de frequência de requisitos exigidos	36
Quadro 9 – Experiências anteriores	38
Quadro 10 – Desenvolvimento de habilidades e competências.....	41
Quadro 11 – Ganho de habilidades e competências nos estágios.....	42
Quadro 12 – A figura do supervisor/tutor/padrinho nos estágios.....	45
Quadro 13 – Possuir um supervisor X Realização de avaliações de desempenho... 46	
Quadro 14 – Acompanhamento do estágio pela universidade	47
Quadro 15 – O desenvolvimento de habilidades e competências.....	48
Quadro 16 – Conhecimento sobre o termo “desvio de função”	49
Quadro 17 – O desvio de função.....	50
Quadro 18 – Jornada de trabalho maior que acordada via contrato	50
Quadro 19 – Atividades realizadas definidas previamente no contrato de estágio ...	51

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Desenho de Pesquisa	26
--------------------------------------	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 OBJETIVOS	11
1.1.1 Objetivo Geral	11
1.1.2 Objetivos Específicos	11
1.2 JUSTIFICATIVA	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 ESTÁGIO	13
2.1.1 Estágio no Brasil e Aspectos Legais	14
2.1.2 Papel do Estágio na Formação do Administrador	15
2.2 ESTÁGIO E AS ORGANIZAÇÕES	18
2.2.1 A Descaracterização do Estágio e o Processo Seletivo	18
2.2.2 Expectativas nas Organizações	19
2.2.3 Expectativas do Aluno de Administração	22
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	25
3.1 MÉTODO DE PESQUISA	25
3.1.1 Sujeitos Pesquisados	26
3.2 TÉCNICA DE COLETA	27
3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS	29
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	31
4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES	31
4.2 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE ESTÁGIO	33
4.3 ATIVIDADES E O DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES E COMPETÊNCIAS	40
4.4 O DESVIO DE FUNÇÃO DE ESTAGIÁRIO	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS	60
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DIRECIONADO A ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO	64
APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA DIRECIONADA A ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO	70

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do século XX, os estágios estruturaram-se como um mecanismo complementar ao processo de educação. Inicialmente decretado pela Lei Nº 6.494, de 7 de Dezembro de 1977 e, logo após, revogada pela Lei Nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008, afirma que o Estágio significa:

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, 1977).

Com o rápido desenvolvimento da economia brasileira e a exigência de capacitação profissional, as vagas nas Instituições de Ensino Superior (IES) multiplicaram-se e, conseqüentemente, as vagas de estágio proliferaram-se rapidamente também. O estágio, segundo sua definição por lei, tem como objeto preparar o estudante para o mercado de trabalho, porém pode ter outras representações.

Segundo Rocha-de-Oliveira e Bianchi (2011), as experiências de estágio podem ter diversas representações pela ótica dos estudantes. De acordo com os autores, as principais encontradas foram: o estágio como aprendizado - representação mais percebida pelos pesquisados; como inserção profissional; como período de experimentação; como retorno financeiro; e como trabalho precário - segunda representação mais percebida. O estágio como aprendizado pode ser entendido como a complementação do ensino, auxiliando na aprendizagem por meio da prática vivenciada nas empresas. A representação de trabalho precário deve ser entendida como a precarização da mão-de-obra, quando empresas utilizam os estagiários como forma de flexibilizar a força de trabalho, colocando-os em atividades com pouca importância e/ou sem relação com o curso estudado (ROCHA-DE-OLIVEIRA; BIANCHI, 2011).

O resultado do estudo desenvolvido por Rocha de Oliveira e Bianchi (2011) é preocupante, devido à segunda representação mais percebida ser a de estágio como trabalho precário. O estágio deve ser uma experiência que proporcione benefícios para todas as partes envolvidas - estudante, instituição de ensino, empresa e sociedade, e nenhuma das partes deveria ser prejudicada em tal relação.

De acordo com Ceretta, Trevisan e Melo (1996), o estágio deveria proporcionar benefícios para o estudante, tais como: servir de elemento motivador nos estudos, ser um facilitador no processo de assimilação das matérias estudadas em sala de aula, estimular a criatividade e o senso crítico, além de ser um facilitador na transição da vida estudantil para a vida profissional. A instituição de ensino se beneficiaria com a divulgação da sua qualidade de estudo, com a possibilidade de aperfeiçoamento dos conteúdos das disciplinas e com a complementação didática dos currículos. A empresa, por sua vez, receberia o espírito de criatividade das novas gerações de estudantes, possibilitando a divulgação e assimilação de novas tecnologias, com custos de treinamentos reduzidos.

Mesmo sendo regulamentado e supervisionado por agentes integradores e pelas Instituições de ensino, há ocorrências de desvio de função em estágios. Desvios de função compreendem atividades fora do escopo, cobranças exageradas, responsabilidades aumentadas e exigências indevidas. Alguns estágios possuem características muito próximas das relações de trabalho, como: requisitos excessivos solicitados no recrutamento, jornadas de trabalho superior às estabelecidas pela lei, atribuições de grandes responsabilidades aos estagiários e, conseqüentemente, cobranças em proporções maiores. Tais cobranças podem prejudicar o rendimento escolar dos estudantes. (ROCHA-DE-OLIVEIRA; BIANCHI, 2011)

Segundo Rocha-de-Oliveira (2009), existem empresas que buscam, no mercado externo, estudantes experientes para realizar seus estudos, por falta de tempo ou competência dos trabalhadores efetivos. Nesse sentido, o estudante não é recrutado para dar suporte a algum trabalhador permanente, e sim para completar uma missão de maneira autônoma. Durante o recrutamento, o empregador busca identificar se tal estudante tem em seu currículo, pelo menos, um estágio em empresa. Nesses casos, o estágio converte-se em relação de trabalho precária, em que o estudante assume os deveres de um trabalhador assalariado, sem ter acesso aos direitos financeiros e sociais de um trabalhador regular.

No que tange à questão do recrutamento e seleção das vagas de estágio, é visto que as exigências e requisitos para as vagas são cada vez maiores, podendo o processo seletivo confundir-se com o processo de seleção de efetivos. Segundo Rocha-de-Oliveira (2009), a partir de relatos de uma pesquisa realizada com estudantes, pode-se afirmar que no interior da empresa o estágio, cada vez mais, adquire similaridades com o emprego. Isso ocorre devido às técnicas de seleção, à

condução das atividades, às funções executadas e às responsabilidades assumidas. Os requisitos demandados pelas empresas são os mais diversos, desde técnicos e comportamentais, até comprovação de conhecimento e experiências anteriores.

As características comportamentais exigidas, normalmente, desenvolvem-se vinculadas a alguma experiência de trabalho ou representação política - representante da turma, participante de associações e grêmios estudantis. Considerando que o estágio é um momento de socialização inicial na esfera do trabalho, pode ser incoerente demandar atributos que o estudante já deveria ter desenvolvido em uma experiência prévia (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). Tal situação, em que exigências para o estágio estão cada vez mais elevadas e, algumas vezes, são incoerentes, cria um círculo vicioso de cobranças. Para conseguir um estágio é necessário ter experiência prévia e, para ter experiência, é necessário o ingresso anterior em outra empresa.

Com base nos estudos e literatura sobre estágios e na atual situação, em que vagas nas Instituições de Ensino Superior crescem exponencialmente e, conseqüentemente, a procura por vagas de estágio de ensino superior aumenta, o presente trabalho tem como foco central os **Requisitos exigidos na seleção e o desvio de função de estagiários do curso de Administração**. Para o desenvolvimento do presente estudo, estabeleceram-se os objetivos que serão apresentados na próxima seção.

1.1 OBJETIVOS

Nesta seção, serão apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos do presente estudo. O objetivo geral compreende o propósito e a questão central do estudo, e os específicos compreendem métodos e etapas para alcançar o objetivo geral, através do procedimento metodológico aplicado.

1.1.1 Objetivo Geral

Compreender as exigências requeridas nas seleções de estágio, assim como analisar os desvios de função e utilizações equivocadas das noções de estágio a partir da ótica dos pesquisados.

1.1.2 Objetivos Específicos

1. Analisar o processo de recrutamento e seleção de estágios, incluindo os requisitos exigidos na seleção e o objetivo da empresa com a ocupação da função;
2. Identificar, a partir das atividades exercidas nos estágios, o desenvolvimento de habilidades e competências sob a ótica dos pesquisados;
3. Analisar se ocorrem, de fato, desvios de funções de estagiários dentro das empresas, através dos relatos pessoais.

1.2 JUSTIFICATIVA

Na atual conjuntura, de busca crescente por estágios e experiências profissionais, a compreensão da relação empresa-estudante é importante para avaliar como ambas as partes são atingidas por esse vínculo. Dessa forma, o presente estudo se justifica pelo fato de, cada vez mais, o estágio ser visto como uma forma de preencher a vaga que seria de um trabalhador permanente, porém sem acesso aos direitos financeiros e sociais de um trabalhador regular (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). Além disso, a exigência por experiência anterior impede que os estudantes que buscam por sua primeira experiência profissional ingressem no mercado de trabalho como estagiários.

Acredita-se que este estudo servirá para evidenciar a realidade das vagas de estágio e o processo da aprovação nas mesmas. As instituições de ensino se beneficiarão com o estudo, pois poderão: avaliar melhor as vagas ofertadas, verificar a coerência das atividades a serem desempenhadas e, principalmente, acompanhar o período de estágio do estudante e seu rendimento escolar, a fim de que ele não seja prejudicado. Os estudantes e alunos se beneficiarão, pois poderão compreender a atual situação com mais clareza, avaliar melhor as vagas de estágio antes da inscrição, e avaliar o estágio em que se encontra, identificando eventuais situações irregulares.

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma: no capítulo 2, apresenta-se a revisão da literatura, com história e características dos Estágios no Brasil, bem como expectativas por parte das organizações e estudantes com a realização dos estágios; no capítulo 3, é apresentado o percurso metodológico utilizado para o desenvolvimento do estudo; no capítulo 4, são expostas as análises dos resultados obtidos em campo; e, por fim, no capítulo 5 são realizadas as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, serão expostas as principais revisões da literatura encontrada, bem como estudos realizados que serviram de base para este. Deste modo, será apresentada a história do Estágio no Brasil e sua legislação, assim como a importância do estágio para a formação dos administradores. Será abordada também a literatura referente às expectativas em relação ao estágio, tanto pela parte dos estudantes, quanto pelas empresas, apontando eventuais excessos e descaracterizações de função.

2.1 ESTÁGIO

O estágio, por definição literal, refere-se ao período dedicado para exercer uma atividade temporária visando à formação ou o aperfeiçoamento profissional. Tal experiência tem como características ser uma situação transitória, de preparação, que proporcione aprendizado de especialização. Seu objetivo principal é integrar e relacionar a teoria com a prática, aplicando os conhecimentos obtidos no cotidiano e no mercado de trabalho. Segundo Roesch (1999), estágio é uma condição necessária para a aprendizagem das disciplinas desenvolvidas ao longo do curso, levando o aluno a aprofundar conhecimentos e habilidades em sua área de interesse.

Historicamente, o estágio é percebido como uma das primeiras formas de inserção dos jovens no mercado de trabalho, uma vez que a teoria aprendida em sala de aula pode ser aplicada na prática, nas empresas. Segundo Rocha-de-Oliveira (2009), primordialmente os estágios eram realizados no interior dos cursos profissionalizantes e universitários, como uma maneira de promover o aprendizado prático dos conteúdos do curso. Devido ao aumento da necessidade de qualificação e conhecimento de prática, as vagas de estágio passaram a ser ofertadas diretamente pelas empresas aos estudantes, através de canais de recrutamento tradicionais ou de agentes recrutadores.

A partir de então, o estágio passa a ser percebido como um dos principais meios para que os estudantes desenvolvam os conteúdos aprendidos nas IES, além de promover aos estudantes: maturidade existencial, iniciação, riqueza

comportamental e cultura do saber acadêmico. Tais conteúdos desenvolveriam, no estagiário, uma maior compreensão racional da realidade (NATHANAEL, 2006).

Além de promover benefícios como crescimento profissional e pessoal aos estudantes, os estágios promovem também vantagens para as empresas. Elas possuem a oportunidade de aprender com os jovens, bem como de ampliar seu quadro funcional e poder de trabalho. Porém, não somente vantagens e benefícios o estágio pode promover. Com o passar dos anos, os estágios perderam sua finalidade original, tornando-se próximos a uma relação empregatícia. A descaracterização da concepção inicial do estágio, bem como os desvios de função, atualmente definem a realidade em inúmeras empresas, aspecto que será aprofundado mais à frente neste trabalho.

2.1.1 Estágio no Brasil e Aspectos Legais

O estágio no Brasil foi regulamentado pela Lei 6.494/77, quando ficou registrado que “Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados, e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares”. Cinco anos mais tarde, a lei de 1977 foi regulamentada pelo Decreto-Lei nº 87.497/82, o qual apresentou mudanças e melhorias para o estágio, como: fixação mínima de tempo na empresa, obrigatoriedade de contratos jurídicos entre as partes, e pagamento de seguro de vida obrigatório. Contudo, a mudança mais significativa do decreto foi a que incluiu mais um ator na relação de estágio. Houve a inclusão dos agentes de integração, conforme explicita a seguir:

A instituição de ensino poderá recorrer aos serviços de agentes de integração públicos e privados, entre os sistemas de ensino e os setores de produção, serviços, comunidade e governo, mediante condições acordadas em instrumento jurídico adequado (BRASIL, 1982).

O Agente integrador surgiu com a missão de mediar a relação empresa-estudante, divulgando as ofertas de vagas de estágio, realizando serviços de cadastro de candidatos e realizando o pagamento das bolsas, além de coparticipar, com a instituição de ensino, na captação de recursos para oportunizar os estágios curriculares (BRASIL, 1982).

Após 26 anos, ocorreu a última regulamentação do estágio, com a lei nº 11.788 de 26 de setembro de 2008, que rege as relações de estágio atualmente. Com a lei de 2008, surgiram muitas mudanças e melhorias que regulamentaram e, de certa forma, protegeram os estagiários de uma relação que pode pender a favor das empresas. As principais mudanças foram: limitação de carga horária semanal, obrigatoriedade de bolsa-auxílio e vale-transporte, e obrigatoriedade de concessão de férias remuneradas.

Com as diversas mudanças que a lei do estágio sofreu, desde a sua criação, é possível perceber o esforço para que o mesmo seja regulamentado, e estagiários sejam amparados em diversas situações. Podem ser protegidos, inclusive, por atos que ultrapassem os limites da lei, como a descaracterização do estágio e o desvio de função.

2.1.2 Papel do Estágio na Formação do Administrador

O Estágio é de suma importância na vida acadêmica do estudante de Administração, e tal período de aprendizado sofreu mudanças ao longo dos anos. Antes, o estágio era prática obrigatória durante o curso de Administração, porém, depois de 18 anos, passou a ser opcional no curso (BRASIL, 2005). Segundo Festinalli, Canopf e Bertuol (2007), esta mudança suscita a rediscussão de algumas questões que determinam o alcance e o impacto da realização do estágio na formação do profissional em Administração.

No que tange à importância e relevância do estágio em administração, é entendido que o estudante possui condições para investigar a realidade interna e estabelecer as relações com a realidade externa, através da diversidade de conhecimentos trabalhados no curso. As consequentes ações de explicação e interpretação de tal realidade permeiam o processo de formação profissional (FESTINALLI; CANOPF; BERTUOL, 2007). Segundo Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2010), é por intermédio do estágio que o estudante inicia a familiarização com as atividades do curso que está frequentando, além de se inserir profissionalmente.

Frente às necessidades relacionadas à formação do Administrador, a realização do estágio é um dos meios para complementar o conhecimento adquirido na graduação, e de contribuir no desenvolvimento profissional dos estudantes. Nele,

há a possibilidade de unir a teoria aprendida no meio acadêmico com a prática no mercado de trabalho (PEREIRA, 2013). Além dos aprendizados adquiridos com as atividades práticas e rotineiras, o estágio oportuniza o desenvolvimento de habilidades de relacionamento interpessoal e competências necessárias ao administrador, no atual mercado de trabalho. Dentre tais competências, é possível apontar como principais: a capacidade de desenvolver projetos, de ter ideias originais, de identificar problemas do cotidiano organizacional, e de resolver os mesmos (NASCIMENTO; TEODÓSIO, 2005).

Conforme a Resolução nº 4 do CNE/CSE (2005), as competências e habilidades necessárias à formação do bacharel em Administração são:

Art. 4º O Curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

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

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

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

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

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

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

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

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais (CNE/CSE, 2015, p.2).

De acordo com Katz (2009 apud CUSTÓDIO; CARRÃO, 2012), as habilidades requeridas do profissional de administração se classificam em: técnicas, relacionadas às tarefas no ambiente interno da organização; humanas, relacionadas ao convívio interpessoal; e conceituais, relacionadas à visão sistêmica que se deve ter da organização, devido a sua complexidade. A habilidade humana, no entanto, é

o principal fator para um bom funcionamento das organizações (KATZ, 2009; SILVA, 2011).

Tendo em vista os conhecimentos, habilidades e competências que os estudantes visam adquirir durante o estágio, é possível afirmar que tal período gera elevada expectativa aos alunos, pois tal etapa pode significar o início de sua trajetória profissional na carreira de Administração. Os alunos esperam que, entre outros aspectos, o estágio seja uma oportunidade de crescimento profissional, possibilitando a aplicação na realidade empresarial de seus conhecimentos teóricos (CASTRO et al., 2007; MEDEIROS, 2006).

Possibilitando o desenvolvimento e crescimento profissional do estagiário, tem-se as figuras do Supervisor e o Tutor dentro das organizações. A lei 11.788, de 2008, em seu capítulo III, artigo 9º, inciso III estabelece: “indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente.” Tendo em vista o que a lei afirma, o estagiário deverá ser orientado e supervisionado por um funcionário com experiência na área. Deve-se, porém, discernir o papel do supervisor do papel do tutor. Segundo Rittner (1999), supervisores são aqueles que estarão supervisionando e avaliando a atividade do estagiário, em cada área. Os tutores fariam o papel de “padrinho” do jovem, acompanhando-o e orientando-o ao longo de todo o programa, com atendimento personalizado. De acordo com o autor, as funções do tutor são: auxiliar o autoconhecimento e formação do jovem, indicar caminhos de desenvolvimento, servir de apoio e orientação para as adversidades cotidianas, servir como exemplo para o jovem e estimular a visão crítica.

Segundo Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2010), o envolvimento do tutor responsável é de suma importância para o desenvolvimento do estudante, para que ele alcance seus objetivos durante o estágio. A carência de acompanhamento cria espaços para disfunções da proposta original, e possibilita o surgimento de formas precárias de estágio, fazendo com que empresas vejam essa mobilidade como oportunidade para reduzir de custos com pessoal.

Por outro lado, Gracia (2009) ressalta que o atual discurso político e econômico considera a empregabilidade como uma responsabilidade da instituição de ensino superior. Por esse motivo, o estágio supervisionado tem servido como

importante mecanismo para impingir habilidades para o desenvolvimento da empregabilidade no currículo de diversos cursos de graduação.

2.2 ESTÁGIO E AS ORGANIZAÇÕES

Nesta seção, apresenta-se a questão das expectativas das partes envolvidas na realização de estágio, bem como a discussão sobre a seleção dos estagiários. Cabe destacar que a literatura encontrada foi escassa.

2.2.1 A Descaracterização do Estágio e o Processo Seletivo

O número de vagas de estágio ofertadas para estudantes do Ensino Superior cresceu exponencialmente nos últimos anos, como exposto anteriormente. Mesmo com a regulamentação e o controle sobre as vagas de estágio, há empresas que burlam as leis e utilizam, indevidamente, a mão-de-obra do estagiário.

Sabendo da necessidade dos estudantes de ingressarem no mercado de trabalho por meio do estágio e, também, da vantagem para as empresas de contratá-los, os processos seletivos para as vagas de estágio tornaram-se mais rigorosos e exigentes. Processo seletivo pode ser caracterizado como um conjunto de técnicas empregadas para a avaliação dos candidatos, que visam identificar suas habilidades e comportamentos, e encontrar a ocupação correta para a pessoa correta.

Segundo Domingo (2002), a organização dos estágios dentro das empresas tem adquirido uma diversidade de formas e modelos. Enquanto as pequenas e médias empresas têm processos seletivos menos estruturados, menos requisitos para contratação e atividades de natureza mais simples, as grandes têm apresentado seleções complexas. Tais seleções tornam-se referências para os estudantes. Em grandes empresas, o processo seletivo pode ter diversas fases, como: análise de currículo, testes de conhecimentos gerais, raciocínio lógico e idiomas, entre outros, a fim de que a triagem seja mais acurada.

A adoção de técnicas de recrutamento e seleção mais elaboradas indicam que o mercado de estágios para os estudantes de Administração tem assumido um contorno que intensifica a concorrência entre estudantes. No caso das grandes empresas, poucos conseguem ingressar (OLIVEIRA; PICCININI, 2010). Segundo os autores, a maneira como os estágios no Brasil tem se organizado mostra que as

empresas têm elevado os requisitos demandados e tornado o processo de seleção cada vez mais rígido, similar aos praticados para os empregos efetivos. As atividades variam, porém, na medida em que os estudantes avançam no curso e adquirem experiência - que é indicada no currículo -, os mesmos tendem a enfrentar tarefas mais complexas. Com maiores responsabilidades, e sendo cobrados por resultados, ocorre o desvio de função.

O desvio de função, em seu conceito legal, ocorre quando a empresa solicita ao empregado a realização de atividades que não estão de acordo com as pré-definidas em contrato. No caso do estágio, o estudante realizaria diversas outras atividades que não lhe foram designadas no contrato, desempenhando funções que poderiam caracterizar vínculo empregatício.

O artigo 3º da lei 11.788 de 26 de setembro de 2008 afirma que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, e elenca os requisitos para que não seja descaracterizado e que não ocorra desvio de função. Os requisitos são:

I - Matrícula e frequência regular do educado em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação dos jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II - Celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III - Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Dessa forma, a lei protege o estudante para que o estágio seja seguido conforme seu objetivo inicial, e para que não haja a descaracterização de função.

Tendo apresentado as questões relativas ao papel do estágio na formação do administrador e junto às organizações, nas próximas seções serão discutidas as expectativas das partes envolvidas na questão do estágio.

2.2.2 Expectativas nas Organizações

Com o rápido desenvolvimento da economia e a busca por profissionais no mercado, as vagas de estágios nas organizações multiplicaram-se rapidamente, o que ocasionou a perda do propósito inicial do estágio. Segundo a Resolução CNE/CES nº4 de 13 de julho de 2005, o objetivo do estágio é a execução de

trabalhos práticos no interior de organizações, que tenham relação imediata com as áreas de formação profissional do curso, e que proporcionem ao estagiário a iniciação de sua carreira profissional. Neste período de interação com o estudante, a empresa possui a oportunidade de avaliar e treinar um possível futuro funcionário, possibilitando que invista em novos talentos, adquira conhecimento e renove sua equipe (AQUINO; TOMASSINI, 2008).

Tendo em vista a relação de estágio, que permite à empresa desenvolver o estudante para tornar-se parte do quadro de funcionários efetivos no futuro, algumas empresas optam por tornar o estágio cada vez mais próximo das relações de trabalho tradicionais. Há empresas nas quais a seleção de estagiários é feita com a mesma exigência das seleções de profissionais para cargos efetivos, prática que ocasiona a perda da essência principal do estágio: promover o ingresso no mercado de trabalho.

De acordo com Veludo-de-Oliveira et al. (2013), outro ponto relevante a ser considerado é a expectativa dos recrutadores e dos candidatos. Brennan (2010) alerta que, apesar de muitos universitários encontrarem vagas de estágio, suas qualificações e preparações estão aquém do esperado pelas empresas. Green, Graybeal e Madison (2011) examinaram a percepção dos estudantes e de empregadores, quanto à importância de diversas características curriculares e comportamentais, no processo de recrutamento e seleção de estágios e empregos. Segundo os autores, estudantes tendem a valorizar suas habilidades interpessoais e relacionadas à personalidade, como: saber ouvir, ter atitude positiva e exercer liderança, em detrimento de habilidades técnicas, como capacidade de solucionar problemas. Por outro lado, os empregadores:

(...) tendem a valorizar mais o background dos estudantes, como experiência prévia e média escolar. Os estudantes pesquisados consideram que ser uma pessoa "agradável" é mais importante para seu sucesso na carreira do que os conhecimentos e habilidades aprendidos na escola, o que destoa totalmente da visão dos recrutadores. (VELUDO-DE-OLIVEIRA et al. 2013, p. 50).

Conforme Villela e Nascimento (2003), as organizações estão demandando que os candidatos às vagas demonstrem tanto conhecimentos técnicos - como idiomas e informática, quanto habilidades pessoais - como criatividade, relacionamento interpessoal, comunicação, pró-atividade, auto-desenvolvimento e

vivência no exterior. Tais exigências tornam as seleções círculos viciosos, onde o estudante busca estágios para adquirir experiência, mas para ingressar deve possuir experiência prévia. As seleções de estágio acabam, assim, segregando os candidatos, excluindo os que buscam a primeira experiência e a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho.

A partir de tais seleções rigorosas, onde empresas buscam captar os candidatos com maiores experiências e vivências, surgem desvios de função de estagiários. São nas fases de recrutamento e seleção que as empresas analisam os candidatos com maiores potenciais, que conseguiriam lidar com as atividades que deveriam ser destinadas a um empregado efetivo. Conforme Hillesheim:

Em face da necessidade de muitos estudantes, especialmente de jovens oriundos das famílias trabalhadoras, se inserirem em alguma atividade remunerada, as vagas de estágio têm sido extremamente disputadas. Os processos seletivos, por isso, são muito rigorosos e semelhantes aos desenvolvidos quando da contratação de empregados. Em grandes empresas são contratados aqueles estudantes que possuem um nível avançado de inglês e espanhol, domínio de informática, experiência no exterior – intercâmbio – e que preferencialmente desenvolvem algum trabalho voluntário. Esses critérios, por si mesmos, eliminam a possibilidade de inserção de um enorme contingente de estudantes que são, cotidianamente, seduzidos ideologicamente pelas “benesses” do estágio. Nesse sentido, a condição de classe determina objetivamente a forma precária de inserção, especialmente dos jovens estudantes pobres, pela via do estágio, no mundo laboral. (HILLESHEIM, 2016, p.177)

As empresas, de acordo com Domingo (2002), podem apresentar dois tipos de comportamento: utilizar o estágio como um meio de ajuste quantitativo dos seus efetivos, para a carência de recursos humanos; ou efetuar um ajustamento qualitativo de sua mão-de-obra. No primeiro exemplo de comportamento, as empresas buscam estagiários para assistir aos funcionários efetivos, ou substituir os funcionários que ocupam cargos de menor importância para a organização. Tais casos apresentam diversas vantagens para a empresa, como baixos recursos financeiros despendidos, visto que estagiários recebem remuneração muito abaixo do mercado. Também seriam vantajosas as facilidades jurídicas, uma vez que a empresa não tem responsabilidade legal sobre o estagiário. Quando o estágio é utilizado como ajuste qualitativo de mão-de-obra, o estudante não é contratado para substituir ou assistir algum profissional efetivo, e sim para completar uma missão autônoma. Nesse caso, o entrevistador procura ver se o candidato possui alguma

experiência prévia e se tem conhecimento no mercado de trabalho (DOMINGO, 2002).

Segundo Rocha-de-Oliveira (2009), algumas empresas acreditam que a única vantagem em contratar um estagiário é a possibilidade de conseguir mão-de-obra qualificada, de baixo custo, que limita e viola a base principal da criação dos estágios:

É fato que muitas empresas se utilizam do estágio tão somente como uma forma de redução de custos, uma vez que essa modalidade peculiar de inserção profissional e consolidação educacional foi estabelecida através de legislação específica que, em síntese, desonera a folha de pagamento, obrigando as empresas ao pagamento tão somente de uma bolsa de estudos (quando pactuado entre as partes) e do seguro contra acidentes pessoais e, só mais recentemente, com a garantia de recesso (equivalente às férias do trabalhador formal) (BERNARDIM, 2010, p.485).

Por estar na fronteira entre a formação e a atividade produtiva, o desconhecimento ou a falta de entendimento sobre “o que é” e “como deve ser desenvolvido” o estágio, leva às organizações a estabelecerem uma multiplicidade de práticas, que nem sempre priorizam a formação profissional do estudante (OLIVEIRA; PICCININI, 2010). Dessa forma, cada estudante possui uma visão e uma expectativa diferente a respeito da experiência do estágio, as quais podem ser chamadas de representações do estágio.

2.2.3 Expectativas do Aluno de Administração

As experiências de estágio durante a graduação são, na maioria das vezes, responsáveis pela formação do Administrador, transformando-o a cada situação, positiva ou não. Segundo Jarvis (2006), a transformação da pessoa a partir da aprendizagem ocorre quando, por meio do próprio mundo vivido, uma experiência é socialmente construída. Cada aprendizado leva à reflexão, à emoção ou à ação, alterando e construindo a história de vida, o corpo, a mente e interior do estagiário. Por isso, a experiência é um dos elementos essenciais na aprendizagem humana. Segundo Almeida et al. (2006), o estágio proporciona ao aluno a visão interdisciplinar das diversas áreas do conhecimento, melhorando o aprendizado por intermédio da reunião e cruzamento de conceitos que foram, muitas vezes, estudados de forma fragmentada durante as aulas.

Contudo, cada estudante possui uma percepção e uma expectativa frente às experiências de estágio, que dependem de fatores como: experiências anteriores, vivência no mercado de trabalho, aprendizados na vida particular e acadêmica, conhecimento sobre a empresa, entre diversos outros. Carla Maria (2017), junto a alunos de administração da Escola de Administração da UFRGS, identificou em seu estudo que as expectativas em relação ao estágio são: a remuneração - por estarem em busca de certa liberdade financeira; a aquisição de experiência no mercado de trabalho; a possibilidade de aplicação prática dos conhecimentos teóricos; o desenvolvimento em uma área específica da Administração; e a possibilidade de efetivação na empresa.

Já em pesquisa realizada por Rocha-de-Oliveira e Bianchi (2011), foram identificadas cinco categorias diferentes de percepções que o estágio pode ter, na visão dos estudantes. As categorias percebidas, com seus significados, são:

- a) Aprendizado - o estágio como complementação do ensino, auxiliando na aprendizagem por meio da prática vivenciada nas empresas e no contato com o ambiente de trabalho;
- b) Inserção profissional - o estágio como oportunidade de início da vida profissional e como entrada no mercado de trabalho. Através dele, o estudante adquire experiência e crescimento profissional;
- c) Experimentação - o estágio como período de experimentação e conhecimento nas diversas áreas que o curso de Administração oferece, sendo um meio para testarem aptidões e interesses;
- d) Retorno financeiro - o estágio como fonte de renda e independência financeira para o graduando, através de remuneração da bolsa;
- e) Trabalho precário - o estágio como forma de contratação para redução de custos operacionais para as empresas;

As expectativas dos estudantes em relação ao estágio são singulares, variando conforme personalidade e bagagem profissional de cada um. Apesar de o estágio ser considerado uma grande oportunidade de adquirir conhecimento e experiência, é importante considerar a visão que os estudantes possuem dos mesmos, e suas motivações para concorrer a vagas.

Como comentado anteriormente, na pesquisa realizada por Rocha-de-Oliveira e Bianchi (2011), as representações que tiveram mais destaque pelos estudantes

entrevistados foram: estágio como aprendizado, que a maioria dos estudantes considera ser uma das características principais do estágio; estágio como inserção profissional, sendo porta de entrada para o mercado de trabalho; e estágio como trabalho precário, sendo considerada uma característica negativa da experiência de estágio praticada por algumas empresas. Os pesquisadores ainda ressaltam que realizaram a mesma pesquisa em instituições públicas e privadas de Porto Alegre, e foram encontradas muitas similaridades nas representações elencadas pelos estudantes.

O fato de existir a percepção de “estágio como trabalho precário” é extremamente preocupante, pois evidencia a representação do estágio como mão-de-obra de baixo custo, e como forma de flexibilização da força de trabalho. Nela, o estagiário é designado a atividades de pouca importância e/ou sem relação com seu curso.

De acordo com Rocha-de-Oliveira (2009), inúmeros estudos indicam que, ainda que o estágio possa ser vantajoso para os estudantes, como forma de aprendizado para profissão, muitas empresas delegam a eles tarefas e responsabilidades antes atribuídas a funcionários efetivos. O estágio, que tinha como proposta ser um meio de aprendizado prático e a complementação de estudos, torna-se uma inserção precária, porquanto as exigências antes requeridas de funcionários são demandadas para um contrato que não assegura os benefícios legais (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2010). Tal representação vai contra o objetivo primordial do estágio, bem como contra a lei que o fundamenta, que especifica a possibilidade de pôr em prática os aprendizados de sala de aula, com vivências do cotidiano da empresa e do mercado de trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, será apresentado o método de pesquisa utilizado para desenvolver este estudo, com base nos objetivos apontados. Inicialmente, o tipo de método aplicado na pesquisa será exposto, seguido da definição da população-alvo. Após, os procedimentos de coleta de dados, o instrumento de pesquisa e os procedimentos para a análise dos dados serão explicitados.

3.1 MÉTODO DE PESQUISA

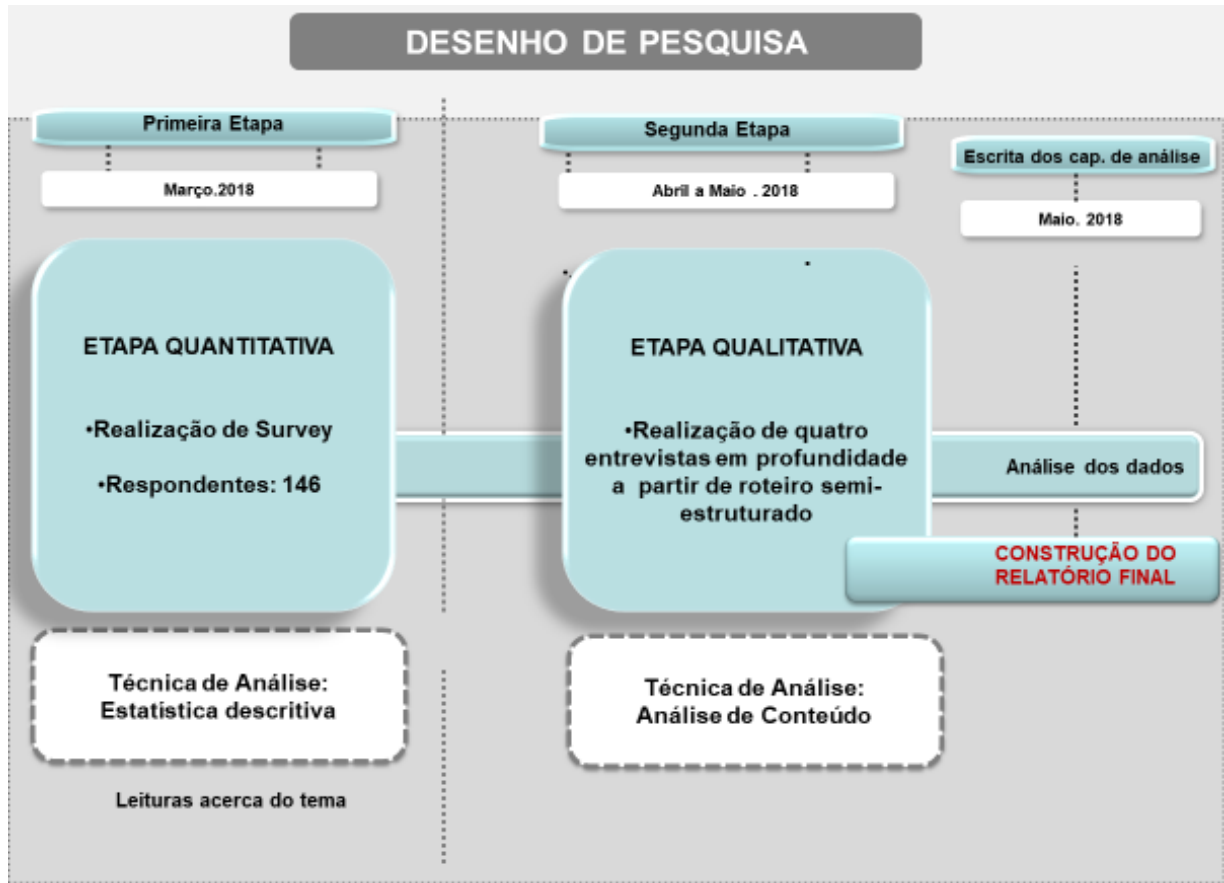
O presente estudo ocorreu em duas etapas, conforme apresentado no desenho de pesquisa (Figura 1). Primeiramente, para este estudo, a estratégia de pesquisa adotada foi a de levantamento de dados - *survey*. Segundo Tanur (apud FREITAS et al., 2000, p.105), a pesquisa *survey* pode ser descrita como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, por meio de um instrumento de pesquisa – normalmente, através de questionário.

A aplicação da pesquisa de levantamento de dados teve como objetivo a obtenção de informações com caráter quantitativo exploratório, a fim de estabelecer relações entre os dados obtidos. Após, em etapa descritiva, pretendeu-se apresentar as características de uma determinada população. A pesquisa quantitativa, na primeira fase, mostrou-se oportuna para a realização do presente estudo, visto que analisa os elementos relacionados às percepções dentre os grupos de alunos, assegurando maior amostragem e abrangendo diferentes perfis de estudantes.

Na segunda fase, buscando atingir os objetivos específicos do trabalho, foi realizada uma pesquisa exploratória com análise qualitativa. Segundo Malhotra (2001), essa pesquisa é utilizada em casos em que definir o problema com maior precisão é necessário. O processo de pesquisa adotado é flexível, a amostra é pequena e não-representativa, e a análise de dados é qualitativa. A teoria de Santos (2010) e Severino (2009) afirma que a pesquisa exploratória permite a aproximação com o tema, visando oferecer informações sobre ele, por meio de coleta. Para as coletas, foram realizadas entrevistas com alunos, que geraram respostas sobre a

visão dos estudantes nos processos seletivos e as utilizações equivocadas da noção de estágio.

Figura 1- Desenho de Pesquisa



Fonte: elaborado pela autora.

3.1.1 Sujeitos Pesquisados

A população de interesse deste estudo foram estudantes de graduação em Administração, de quaisquer Instituições de Ensino Superior, privadas ou públicas, sem discriminação de semestre ou turno cursado, que já tenham tido uma experiência de estágio, no mínimo. Foi considerada importante a participação dos alunos graduandos em Administração de outras instituições que não a Escola de Administração da UFRGS, para que fossem analisados dados com diferentes percepções.

O presente estudo possui um universo de estudo infinito, visto que não se limitou aos alunos de graduação da Escola de Administração, e sim a todos os alunos graduando em Administração de qualquer IES. Na primeira fase, com a pesquisa quantitativa por meio de levantamento de dados, obteve-se 146 respostas, sendo 138 estudantes e/ou graduados de Instituição Pública e 8 de Instituição Privada. No segundo momento, com entrevistas presenciais de roteiro semiestruturado (APÊNDICE B), foram escolhidos quatro estudantes, do total de respondentes, para realizar a entrevista. O quadro 1, a seguir, resume algumas informações importantes dos entrevistados:

Quadro 1 – Informações gerais dos entrevistados

Entrevistados	Idade	Sexo	Instituição de ensino	Graduado (a)	Semestre atual	Nº de experiências de estágio
E1	23	F	UFRGS	Não	10º	5
E2	21	F	UFRGS	Não	5º	1
E3	22	F	UFRGS	Sim	-	2
E4	23	F	PUCRS	Sim	-	3

Fonte: elaborado pela autora.

Os sujeitos entrevistados não foram escolhidos de forma aleatória, considerando que os escolhidos foram pessoas com experiências, percepções e histórico diferentes sobre os estágios realizados. Buscou-se entrevistar os respondentes com todos os tipos de experiência e percepção, que aceitaram o convite realizado ao final do questionário aplicado na primeira fase, priorizando a acessibilidade.

3.2 TÉCNICA DE COLETA

Para a primeira etapa deste estudo, o instrumento de coleta foi a aplicação de um questionário (APÊNDICE A). O questionário foi construído considerando a literatura acerca do tema e os objetivos do presente estudo, e estruturado em duas seções. A primeira seção, com perguntas que pudessem distinguir os indivíduos (idade, sexo, com quem mora, instituição de ensino, etc.) e perguntas relacionadas

às experiências de estágio (quantos estágios realizou, para qual finalidade utiliza a bolsa-auxílio do estágio, e quantos e quais tipos de processo seletivo realizou). A segunda seção constituiu-se de perguntas relacionadas aos requisitos exigidos nas seleções de estágio, atividades realizadas e práticas de desvio de função. A pesquisa foi iniciada no dia 21 de março de 2018, e teve término no dia 28 de março do mesmo ano. Ao todo, foram obtidas 146 respostas.

A aplicação do questionário ocorreu por meio eletrônico, por divulgação nas redes sociais e por divulgação da Comissão de Graduação (COMGRAD) da Escola de Administração. O questionário utilizado foi estruturado em um site da Internet especializado em criação de formulários de pesquisa, que permite a administração completa dos dados coletados por meio de gráficos, porcentagens, número de respondentes, entre outros.

Na segunda etapa da pesquisa, foram escolhidos quatro sujeitos, respondentes do primeiro questionário, para aplicar a entrevista presencial com roteiro semiestruturado (APÊNDICE B). Segundo Godoy (2006), entrevistas com roteiro semiestruturado têm como objetivo principal compreender os significados que os entrevistados atribuem às questões e situações relativas ao tema de interesse. São adequadas quando o pesquisador deseja captar a compreensão do mundo do entrevistado, bem como as elaborações que o mesmo utiliza para fundamentar suas opiniões e crenças. Por ser um roteiro semiestruturado, pode haver desvios da sequência estabelecida, a fim de seguir relatos interessantes do sujeito. No entanto, é importante cobrir todas as questões do roteiro estabelecido (GODOY, 2006). O roteiro de entrevista utilizado para este estudo foi elaborado considerando os resultados da primeira etapa do estudo, os objetivos da pesquisa e a revisão da literatura sobre o tema em foco, conforme o quadro 2, a seguir:

Quadro 2 - Formulação do roteiro de entrevista

Objetivos	Literatura	Questões
-----------	------------	----------

<p>a) Analisar o processo de recrutamento e seleção de estágio, incluindo os requisitos exigidos na seleção e o objetivo da empresa com a ocupação da função;</p>	<p>O estágio e a formação do administrador e Competências exigidas pelas empresas (Rocha-de-oliveira e Piccinini, 2010)</p>	<p>1. Relate como foram os processos seletivos pelos quais você participou: quantos, etapas, para qual área, tempo de duração do processo e grau de exigência. 2. Comente sobre os requisitos (perfil) exigidos por estas organizações de acordo com a vaga que te candidatastes. 3. Você já deixou de se candidatar em alguma vaga de estágio por não se enquadrar em algum requisito exigido? 4. Se sim, qual (is) era (m)? 5. O que na sua opinião leva as organizações contratarem estagiários? 6. Na realização de seu estágio foi possível empregar o perfil pelo qual você foi selecionado? Exemplifique. 7. E você realizou as atividades pelas quais foi contratado? Exemplifique.</p>
<p>b) Identificar, a partir das atividades exercidas no estágio, o desenvolvimento de habilidades e competências dos pesquisados,</p>	<p>O estágio e o desenvolvimento de competências (Rocha-de-oliveira e Bianchi, 2011)</p>	<p>8. De que forma as tuas experiências de estágio contribuíram para o desenvolvimento de habilidades e competências? 9. Se ocorreu desenvolvimento, quais foram? Exemplifique. 10. Se não ocorreu desenvolvimento, porque você acredita que não foi possível desenvolver competências? 11. Quais fatores dificultaram tua aprendizagem no estágio? Exemplifique 12. E quais facilitaram? Exemplifique</p>
<p>c) Analisar o desvio de função de estagiário dentro das empresas, tendo como base os relatos pessoais.</p>	<p>O estágio e a precarização do trabalho (Domingo, 2002 e Rocha-de-oliveira, 2009)</p>	<p>13. O que você entende por Desvio de Função nos estágios? 14. Você acredita já ter sofrido desvio de função? Relate 15. As atividades que você executava eram somente de sua responsabilidade? Comente 16. O que você sugeriria para que não ocorra o desvio de função?</p>

Fonte: Elaborado pela autora.

3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise de dados das questões objetivas do questionário foi realizada através de estatística descritiva simples. De acordo com Huot e Figueiredo (2006, p. 60), estatística descritiva é “o conjunto das técnicas e das regras que resumem a informação recolhida sobre uma amostra ou uma população, e isso sem distorção nem perda de informação”. Morais (2005) afirma que a estatística descritiva pode ser considerada um conjunto de técnicas analíticas, utilizado para resumir o conjunto dos dados compilados em uma investigação, geralmente organizados através de números, tabelas e gráficos. Para que proporcione relatórios que apresentem

informações sobre a tendência central e a dispersão de dados, deve-se evidenciar valor mínimo, valor máximo, soma de valores, contagens, média, moda, mediana, variância e desvio padrão. Além da análise por estatística descritiva, foi utilizada também a verificação de diferenças de médias das variáveis, a partir de testes paramétricos (Teste t e Teste ANOVA). O teste t é utilizado quando há duas categorias/grupos a serem analisados (exemplo: gênero masculino e feminino, instituição de ensino pública ou privada, etc.), e o teste ANOVA quando há mais de duas categorias (idade e quantidade de estágios realizados).

Já as perguntas abertas do questionário foram analisadas através do método de análise de conteúdo frequencial, que obtém dados por meio da observação e análise sistemática. Nele, o pesquisador examina a frequência com que as palavras e temas principais ocorrem, e identifica o conteúdo e as características de informações presentes no texto. Segundo Bardin (1979, apud CAPELLE; MELLO; GONÇALVES 2003), a análise de conteúdo abrange iniciativas de explicitação, sistematização e expressão do conteúdo de mensagens, com o intuito de serem efetuadas deduções lógicas e justificadas a respeito de suas origens (quem as emitiu, em que contexto e/ou quais efeitos se pretende causar por meio delas).

Bardin (1979) afirma, ainda, que a análise de conteúdo possui duas funções que podem coexistir de maneira complementar: função heurística, que visa enriquecer a pesquisa exploratória, aumentando as chances de descobertas e proporcionando o surgimento de hipóteses; e função de administração da prova, servindo de evidências para verificação de hipóteses apresentadas sob a forma de questões ou afirmações provisórias. Para melhor eficácia da análise e tratamento dos dados obtidos, foram feitas transcrições das entrevistas realizadas para um arquivo de Word, para uma melhor visualização do comportamento das respostas, identificando as respostas exclusivas e as comuns.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, serão apresentados e discutidos os resultados obtidos a partir do questionário aplicado nos estudantes do curso de Administração. Os resultados obtidos foram analisados com base nos objetivos específicos deste trabalho e na revisão teórica realizada.

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Como dito anteriormente, a primeira seção do questionário abrangeu questões que distinguiram os indivíduos. Dentre as 146 respostas obtidas, identificou-se que 68,5% dos sujeitos são do sexo feminino e 31,5% do sexo masculino (quadro 3). Em relação à idade, os respondentes foram divididos em 5 grupos, para melhor organização e análise das respostas. Verificou-se 3 pessoas com idade até 18 anos; 26 pessoas entre 19 e 21 anos; 74 pessoas entre 22 e 24 anos; 29 pessoas entre 25 e 27 anos; e, por fim, 14 pessoas com mais de 28 anos. O grupo com maior amostragem foi o de 22 a 24 anos, representando 50,7% dos respondentes, conforme quadro 3, abaixo:

Quadro 3 – Gênero e Idade dos respondentes

Gênero	Frequência	Percentual
Feminino	100	68,5%
Masculino	46	31,5%
Idade	Frequência	Percentual
Até 18 anos	3	2,1%
Entre 19 e 21 anos	26	17,8%
Entre 22 e 24 anos	74	50,7%
Entre 25 e 27 anos	29	19,9%
Acima de 28 anos	14	9,6%

Fonte: elaborado pela autora.

A respeito da Instituição de Ensino em que realizam e/ou realizaram o curso de Administração, observou-se que 138 respondentes são de Instituições Públicas (94,5%) e 8 de Instituições Privadas (5,5%), conforme quadro 4. Dentre as Instituições Públicas, identificou-se a UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com 137 respostas, e a UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina, com 1 resposta, representando 93,8% e 0,7%, respectivamente. Dentre as

Instituições Privadas, a PUCRS - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul representou 2%, com 3 respostas, e as instituições FAPA - Faculdade Porto Alegre, Centro Universitário IPA, UNIRITTER, UNISINOS E UNISUL com 1 resposta cada, representando 0,7% das respostas (quadro 4).

Quadro 4 – Instituição de Ensino

Instituição de ensino	Frequência	Percentual
Pública	138	94,5
Privada	8	5,5
Nome da instituição de Ensino	Frequência	Percentual
UFRGS	137	93,8%
PUC-RS	3	2,0%
UFSC	1	0,7%
FAPA	1	0,7%
IPA	1	0,7%
UNIRITTER	1	0,7%
UNISINOS	1	0,7%
UNISUL	1	0,7%

Fonte: elaborado pela autora.

Os respondentes foram questionados quanto à graduação, se já eram formados ou não. Identificou-se 118 respondentes que ainda estão cursando a graduação, e 28 que já eram graduados, representando, respectivamente, 80,8% e 19,2% dos respondentes. Dentre os graduados, 16 respondentes se formaram há menos de 1 ano; 8 se formaram há até 2 anos; e 4 se formaram há mais de 4 anos, conforme representado no quadro 5:

Quadro 5 – Respondentes diplomados

Você já é formado?	Frequência	Percentual
Não	118	80,8%
Sim	28	19,2%
Se sim, a quanto tempo	Frequência	Percentual
Menos de 1 ano	16	57,14%
Até 2 anos	8	28,57%
Mais de 2 anos	4	14,29%

Fonte: elaborado pela autora.

Dentre os respondentes que ainda estavam cursando Administração, foi questionado a respeito do semestre em que se encontram. Nota-se que, neste estudo, não houve nenhum requisito de semestre para que o estudante respondesse

o questionário, abrangendo respondentes do 1º até o 10º semestre. O maior número de respondentes concentrou-se no 9º semestre, com 29 respostas e representando 19,9%, conforme quadro 6. Nota-se que há 28 respostas enquadradas como “não se aplica”, as quais referem-se aos respondentes já graduados.

Quadro 6 – Semestre dos respondentes

Semestre	Frequência	Percentual
1º Semestre	4	2,7%
2º Semestre	2	1,4%
3º Semestre	6	4,1%
4º Semestre	11	7,5%
5º Semestre	13	8,9%
6º Semestre	12	8,2%
7º Semestre	11	7,5%
8º Semestre	17	11,6%
9º Semestre	29	19,9%
10º Semestre	13	8,9%
Não se aplica	28	19,2%

Fonte: elaborado pela autora.

4.2 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE ESTÁGIO

O processo de recrutamento e seleção de estagiários é a forma com que as empresas conseguem reunir os potenciais candidatos às vagas, aplicando técnicas para avaliar habilidades e competências dos mesmos. Os processos seletivos podem variar muito conforme o tamanho, área e objetivo de contratação de um estagiário da empresa em questão. É possível, no entanto, identificar quais as técnicas de seleção mais simples e tradicionais que são facilmente encontradas nos processos seletivos atuais de estágio.

No questionário aplicado, as técnicas nos processos seletivos mais utilizadas com os respondentes foram: Entrevista Individual, representando 95,21% das respostas; Entrevista Coletiva, com 76,71% das respostas; e Dinâmica de Grupo, com 73,29% das respostas (Quadro 7). Embora a literatura nos aponte que há empresas com processos seletivos mais elaborados, e com maiores exigências, percebe-se uma quebra de paradigmas e, conseqüentemente, um maior receio da parte dos estudantes, por não saberem o que será exigido deles, ou por quais

etapas deverão passar. Tal receio fica evidenciado a partir do relato de uma das entrevistadas:

E4: “Já deixei de me candidatar em vaga que exigia conhecimento em inglês. Às vezes nem era um requisito, mas eu ficava com receio de ser e não me candidatava”.

No quadro a seguir é possível observar que 46,58% dos entrevistados realizou Teste de Idiomas nos processos seletivos de estágio, não sendo, portanto, um modelo de seleção padrão e com grande representatividade.

Quadro 7 – Tipos de processos seletivos

Tipos de processos seletivos	Frequência	Percentual
Entrevista individual	139	95,21%
Entrevista Coletiva	112	76,71%
Dinâmica de grupo	107	73,29%
Teste de conhecimentos	99	67,81%
Redação	73	50,00%
Teste de idiomas	68	46,58%
Resolver um case	65	44,52%
Concurso	2	1,37%
Entrevista a distância / Skype	1	0,68%
Psicológico	1	0,68%
Teste de informática	1	0,68%
Puzzle	1	0,68%

Fonte: elaborado pela autora.

Domingo (2002) afirma que os processos seletivos para estágio possuem diversidade de formas e modelos de acordo com o porte da empresa. Empresas de grande porte possuem seleções mais estruturadas e complexas, enquanto as de médio e pequeno porte possuem menos requisitos e atividades mais simples. Tal afirmação fica evidenciada nas respostas das entrevistas presenciais, onde os respondentes relatam situações dos processos em que participaram.

E1: “A entrevista para o meu primeiro estágio foi na área de RH, em uma empresa prestadora de serviços jurídicos. Era uma empresa de pequeno porte e relativamente nova no mercado, então o processo seletivo foi bem simples, sem exigência nenhuma. Foram duas fases, a primeira uma conversa com o RH e depois com os gerentes para eles validarem se eu era a pessoa certa para o cargo. Alguns dias depois me avisaram que eu havia sido selecionada”.

E4: “Realizei uma entrevista para uma empresa que desenvolvia software na área da saúde. Era uma empresa com poucos funcionários, tanto que a

minha função seria na área Financeira e RH, juntos. Meu currículo foi selecionado através da empresa integradora de estágio e realizei uma entrevista na empresa com o RH, e no mesmo dia me ligaram avisando que fui selecionada”.

Os depoimentos acima dizem respeito a processos seletivos em empresas de pequeno e médio porte, menos estruturados e de curta duração. As entrevistadas realizaram também seleções em empresas de grande porte, com nome reconhecido no mercado, que são conhecidas por seus processos seletivos de estágio e pela captação de talentos.

E3: “O processo seletivo que mais me marcou foi o de um Banco. Tiveram muitas etapas e funcionavam como uma peneira, onde os candidatos iam sendo eliminados a cada fase. A primeira etapa foi uma apresentação individual na frente dos outros candidatos e RH e depois uma dinâmica de grupo com resolução de um case. A terceira e quarta fase foram uma apresentação em Power Point sobre a minha vida e minhas experiências para o gerente da área, seguida de uma entrevista individual com outros gerentes (..)”

E1: “O meu terceiro estágio foi em uma multinacional do ramo de alimentos, que possui muitos funcionários. O processo seletivo foi para o RH, na área de seleção e treinamento. A primeira fase foi uma entrevista coletiva na empresa integradora de estágios. Depois realizei duas fases em um só dia. Na parte da manhã, fizemos uma entrevista coletiva e na hora avisaram quem havia passado e quem podia ir embora, pois não continuaria no processo. A última fase foi uma entrevista individual”

É possível perceber nos relatos das entrevistadas que, mesmo sendo alguns processos seletivos mais estruturados e complexos que outros, a Entrevista Individual e Entrevista Coletiva foram unanimidade. Contudo, percebe-se que há muita diferença no processo seletivo, de acordo com o porte da empresa. Não somente no tipo de seleção, no tempo de duração e na quantidade de fases e atividades, mas também nos requisitos exigidos.

No questionário aplicado, foram realizadas perguntas a respeito de três requisitos comumente exigidos em seleções de estágio: Idiomas, Vivência no Exterior e Experiência Anterior (quadro 8). As perguntas buscavam identificar se estes três atributos foram exigidos nas seleções vividas pelos estudantes, e se os mesmos acreditavam que os atributos foram importantes na decisão dos recrutadores de selecioná-los ou não. As perguntas utilizaram uma escala de resposta de “Nunca”, “Às vezes”, “Quase Sempre” e “Sempre”, conforme o quadro 8, abaixo.

Quadro 8 – Tabela de frequência de requisitos exigidos

Questão	Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
Idioma como requisito	25 17,12%	58 39,73%	46 31,51%	17 11,64%
Idioma como importância na seleção	0 0,00%	75 51,37%	55 37,67%	16 10,96%
Vivência no exterior como requisito	51 34,93%	55 37,67%	33 22,60%	7 4,79%
Vivência no exterior como importância na seleção	4 2,74%	95 65,07%	31 21,23%	16 10,96%
Experiência anterior como requisito	5 3,42%	10 6,85%	24 16,44%	107 73,29%
Experiência Anterior como importância na seleção	2 1,37%	31 21,23%	53 36,30%	60 41,10%

Fonte: elaborado pela autora.

Analisando o primeiro atributo, Idioma, é possível perceber que os entrevistados se dividiram entre as respostas “às vezes” e “quase sempre”. Ao somarmos os dois extremos - “nunca” com “às vezes” e “quase sempre” com “sempre” - é encontrado um total de 56,85% dos entrevistados para os quais não solicitaram o idioma como requisito. Assim como o julgamento do fator idioma ter sido ou não decisivo na escolha dos recrutadores, 51,37% acredita ser rara a importância de tal requisito, não sendo ele determinante para a decisão de contratar ou não o candidato. Tais dados são de extrema importância para este estudo, pois muitos estudantes acreditam que devem, obrigatoriamente, ter conhecimentos e/ou fluência em determinados idiomas para conseguir um estágio. Esse fato, portanto, não se mostrou verdadeiro para a totalidade de empresas que realizam contratação de estagiários. Além disso, ao realizarmos um levantamento na internet, são inúmeros os sites, principalmente de consultorias de RH, que mencionam a necessidade e importância de domínio de idiomas nos processos seletivos.

Como visto anteriormente, as empresas diferenciam-se pelos processos seletivos e requisitos exigidos. É comprovado que grandes empresas e multinacionais exigem mais de seus candidatos, e possuem processos de seleção mais complexos e estruturados. Criou-se uma ideia, portanto, de que seleções exigem igualmente de seus candidatos, o que estimula o medo e faz com que muitos candidatos desistam da vaga, antes mesmo de se candidatarem. Rocha-de-oliveira (2009), assegura que as grandes empresas multinacionais são as que oferecem melhores oportunidades e que apresentam um processo de seleção mais

organizado e meritocrático, ainda que a quantidade de etapas e testes seja considerada exagerada. As multinacionais, dessa forma, possuem um papel importante na construção do mercado de estágios. Não representam, entretanto, o objetivo de todos os estudantes, nem representam a maioria dos estágios disponíveis no mercado de trabalho.

O segundo atributo abordado no questionário foi a vivência no exterior. Foi questionado aos estudantes se, durante os processos seletivos pelos quais haviam passado, os recrutadores perguntaram se eles tinham vivência no exterior. Do total de entrevistados, 37,67% afirmaram que somente em alguns processos isso foi questionado, sendo um resultado muito próximo dos que nunca haviam sido questionados sobre o assunto (34,93%). Somando as duas categorias, tem-se um total de 72,6%, conforme quadro 8. Esse resultado é significativo, pois vem sendo cultivada uma cultura de intercâmbios e vivências no exterior já no ensino fundamental, criando a percepção de que ter essa vivência seria essencial para sucesso na vida profissional, e requisito crucial para o mercado de trabalho. Novamente, recorrendo à pesquisa rápida na internet, temos como retorno cerca de 7.470.000 de resultados, tratando como extremamente importante a vivência internacional. De fato, um intercâmbio ou vivência no exterior agrega conhecimentos pessoais e profissionais para o estudante, mas possuir ou não essa vivência não é fator delimitador para ingressar no mercado de trabalho.

O terceiro ponto abordado nos questionários foi sobre experiências anteriores, sendo os resultados significativamente diferentes. Cerca de 73,39% dos entrevistados apontaram que, nos processos seletivos pelos quais participaram durante a graduação, os recrutadores sempre lhes perguntaram se possuíam experiência anterior. O fato de ser apenas uma pergunta realizada pelo recrutador não gera conclusões, visto que pode caracterizar uma curiosidade pela vida profissional do candidato. Porém, com a pergunta seguinte, foram geradas conclusões significativas, pois 77,5% dos estudantes acreditaram que o requisito “experiência anterior” foi importante para a decisão do recrutador. Esse resultado é extremamente preocupante, pois o objetivo do estágio é preparar o estudante para o mercado de trabalho, proporcionando-lhe experiências e oportunizando seu crescimento pessoal e profissional. Tendo em vista que os estudantes apresentam mais chances de conseguir um estágio, ou de serem mais bem avaliados, quando possuem outras experiências, o estágio perde seu objetivo principal. Rocha-de-

oliveira (2009, p.210) ressalta que: “nota-se o estabelecimento de um estranho ciclo de cobranças onde para conseguir um estágio é cobrado experiência do estudante e para se ter experiência é necessário o ingresso anterior em outra empresa”.

Buscando compreender e confirmar essa percepção dos estudantes, foi perguntado, ainda, se o estudante acredita possuir mais chances de conseguir uma vaga de estágio quando já estagiou ou já esteve empregado alguma vez, conforme o quadro 9. Como já havia sido verificado nas perguntas anteriores, de fato os estudantes acreditam ser importante possuir experiência prévia. Esse dado é preocupante, pois os estudantes que não possuem experiências no mercado de trabalho podem sentir-se desvalorizados, frente aos que possuem.

Quadro 9 – Experiências anteriores

Candidatos possuem mais chances de conseguir uma vaga de estágio quando já estagiaram ou já estiveram empregados alguma vez?	Frequência	Percentual
Concordo parcialmente	64	44%
Concordo plenamente	70	48%
Discordo parcialmente	5	3%
Discordo plenamente	1	1%
Não concordo nem discordo	6	4%

Fonte: elaborado pela autora.

Para analisar com maior profundidade os requisitos exigidos nas seleções de estágio, foi questionado, nas entrevistas, sobre o perfil e os requisitos exigidos nos processos seletivos pelos quais passaram. Os depoimentos demonstram que as seleções de estágio são rigorosas, e que exigem conhecimentos técnicos e habilidades pessoais.

E1: “A entrevista para o meu primeiro estágio foi muito tranquila, não exigiram nada de requisito. Foi só eu falar que eu tinha afinidade com a área da vaga em questão que eles me selecionaram. Mas eu senti que nos outros processos que eu passei, ter tido uma experiência contou bastante, ainda mais porque pediam que os candidatos tivessem vivência na área e pediram que eu contasse sobre minhas experiências”.

Sobre o perfil exigido e habilidades pessoais, as entrevistadas relataram que as empresas solicitam candidatos pró-ativos, organizados, com habilidades de comunicação, entre outros atributos. A E4 afirma que “as empresas não conseguem avaliar nas entrevistas e dinâmicas esse tipo de perfil, só com a prática eles

conseguiriam ver. Fica um pouco distorcido a maneira como avaliam as habilidades pessoais dos candidatos”. Dependendo da vaga de estágio, se for muito específica para alguma atividade, é solicitado um determinado perfil para os candidatos. É importante que as empresas sejam específicas com relação a esse perfil, bem como em relação às atividades que os estudantes executarão, a fim de que o candidato possa optar se gostaria ou não de ingressar em tal vaga. Nas entrevistas individuais, foi possível captar a visão dos estudantes em relação ao perfil exigido, e a aplicabilidade de tal perfil no dia-a-dia.

E1: “Em um dos meus estágios, na entrevista eles deixaram bem claro que precisavam de uma pessoa com perfil analítico, que gostasse de números e de análises. E realmente, as minhas atividades no estágio eram basicamente analisar dados”.

É importante que a empresa seja aberta e sincera com as atividades que o estudante executará em seu cotidiano, para reduzir as chances de frustração - de ambas as partes - em relação às expectativas, como reforça a E4:

E4: “(...) na entrevista foram bem abertos em relação às minhas atividades e o que eu iria fazer. Apesar de não solicitarem um perfil específico (além de possuir boa comunicação), quando me contrataram eu sabia como seria meu dia-a-dia e como eu poderia me desenvolver”.

Tendo em vista os relatos dos estudantes, o estudo buscou compreender de que maneira os requisitos exigidos impedem os estudantes de concorrer às vagas, ou acarretam desistência ao longo do processo. Dessa forma, as entrevistas evidenciam que tal insegurança existe e que, muitas vezes, os candidatos sentem-se assim por não compreenderem essas exigências.

E1: “Eu sempre tive vontade de seguir a área de Marketing, porém quando comecei a pesquisar as vagas de estágio para essa área eu vi que nenhuma eu podia me candidatar porque eles pediam conhecimento em photoshop, ilustrator e uns cursos muito específicos de marketing. Se a vaga é para estudante de Administração, porque pedem esses conhecimentos que só estudantes da comunicação tem? É impossível se candidatar assim”.

Mesmo que a análise do questionário tenha constatado que 56,85% dos respondentes não foram questionados sobre idiomas durante o processo seletivo, foi possível verificar, no relato das entrevistas presenciais, que essa solicitação existe, mesmo que não ocorra na maioria das empresas.

E1: “Nos meus dois últimos estágios eu realizei teste de inglês durante o processo seletivo. A vaga pedia inglês fluente, e mesmo eu não tendo resolvi me candidatar. Passei nos testes e fui selecionada para as duas vagas, e o que me surpreendeu é que eu nunca usei o inglês durante o estágio”.

Essa demanda por fluência em idiomas, mesmo que não advenha de todas as empresas, é preocupante e desmotivadora, visto que nem todos os estudantes possuem condições de pagar cursos extras de idiomas ou de informática, muitas vezes também solicitada em entrevistas. Rocha-de-oliveira (2009) salienta que cursos de informática, em nível avançado, e cursos de idiomas não são conhecimentos comumente oferecidos aos estudantes nas universidades. Isso torna necessário, portanto, investimento extra, o que nem sempre está ao alcance de todos.

Os relatos das entrevistadas confirmam os resultados obtidos na análise quantitativa do questionário: os processos seletivos de estágio estão mais estruturados e exigentes em relação ao estudante. Mesmo que a seleção possua variação conforme a empresa, e que nem todas solicitem os mesmos requisitos, fica nítido que estudantes se sentem mais desafiados a cada entrevista que participam, e que percebem a necessidade de mais habilidades para ingressar em uma vaga de estágio.

4.3 ATIVIDADES E O DESENVOLVIMENTO DE HABILIDADES E COMPETÊNCIAS

O período de estágio é a oportunidade que o estudante possui de conhecer e vivenciar o cotidiano de empresas e começar a familiarizar-se com o ritmo do mercado de trabalho. Além de proporcionar esse conhecimento, o estágio deve desenvolver habilidades e competências técnicas e pessoais no estudante, através de tarefas, atividades e responsabilidades que possibilitem tal desenvolvimento.

O conceito de competência vem sendo utilizado por inúmeros autores ao longo dos anos e, mesmo divergindo em alguns pontos, todos admitem sua importância para o profissional e para as organizações. Boyatzis (1982) reconhece que competências são aspectos verdadeiramente ligados à natureza humana.

Segundo o autor, são comportamentos observáveis e que determinam, em grande parte, o retorno da organização. Já para Fleury e Fleury (2000), competência compreende o saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo. Para Becker et al. (2001), competências referem-se a conhecimentos individuais, habilidades ou características da personalidade de um indivíduo, que influenciam diretamente o desempenho das pessoas.

O estágio, como período de experiência e aprendizado, deve proporcionar aos estudantes ganho de habilidades e competências. Na aplicação do questionário, foi perguntado se as experiências de estágio proporcionaram esses ganhos. O resultado foi animador (quadro 10), pois evidencia que o período de estágio foi considerado bem aproveitado por 84% dos estudantes. Conforme afirmação de Boyatzis (1982), o ganho de habilidades e competências pelo estudante reflete o retorno da empresa com o estagiário, ou seja, o estudante dificilmente consegue tais ganhos se a empresa não estiver motivada e empenhada junto a ele. No entanto, 10% dos entrevistados afirma não ter desenvolvido parcial ou totalmente habilidades e competências durante o estágio, o que representa uma falha no processo.

Quadro 10 – Desenvolvimento de habilidades e competências

Experiências de estágio oportunizaram desenvolver competências e habilidades:		
Respostas	Nº de Respostas	%
Concordo parcialmente	48	33%
Concordo plenamente	74	51%
Discordo parcialmente	12	8%
Discordo plenamente	3	2%
Não concordo nem discordo	9	6%

Fonte: elaborado pela autora.

Frente ao resultado, que evidencia as experiências de estágio como oportunidades reais para o crescimento e desenvolvimento do estudante, buscou-se entender quais habilidades e competências, de fato, foram desenvolvidas. O quadro 11 apresenta as respostas dos entrevistados:

Quadro 11 – Ganho de habilidades e competências nos estágios

Ganho de Habilidades e Competências	Frequência	Percentual
Relacionamento Interpessoal	137	93,84%
Identificação e Resolução de problemas	115	78,77%
Iniciativa e Criatividade	99	67,81%
Raciocínio Crítico e Analítico	98	67,12%
Conhecimento de informática e idiomas	84	57,53%
Raciocínio Lógico	76	52,05%
Desenvolvimento de Projetos	56	38,36%
Conhecimento do mercado de trabalho	1	0,68%
Saber falar em grande grupo	1	0,68%
Gestão do tempo	1	0,68%
Habilidade de negociação e convencimento	1	0,68%

Fonte: elaborado pela autora.

É possível perceber que os estudantes tiveram diversas habilidades desenvolvidas durante os períodos de estágio e, muitas delas, vão ao encontro das competências e habilidades necessárias à formação do bacharel em Administração, conforme Resolução do Conselho Nacional de Educação (CNE) de 2005. O relacionamento interpessoal, a capacidade de identificar e solucionar problemas, a iniciativa e a criatividade foram as habilidades e competências mais desenvolvidas pelos estudantes, segundo o questionário. Essas também são apontadas na Resolução do CNE (2005). Tal resultado revela que o período de estágio, muito além de fonte de experiência e ganhos de conhecimento, é o momento em que o estudante põe em prática os ensinamentos da graduação. A partir de então, o estudante inicia a construção de sua carreira como Administrador, adquirindo as habilidades e conhecimentos para tal.

Outros dois conhecimentos atribuídos pelo CNE (2005), que também apareceram nos resultados da pesquisa, foram o raciocínio lógico e o desenvolvimento de projetos. A repercussão foi, no entanto, um pouco abaixo dos outros. Esse resultado pode dar-se pelo fato de muitos estudantes realizarem atividades operacionais e repetitivas, que não estimulam o raciocínio lógico e não fomentam a autonomia para desenvolvimento de projetos. Porém, o resultado de 52,05% e 38,365, respectivamente, alerta para o fato de que nem todas as empresas oferecem atividades operacionais aos seus estagiários, incentivando-os a realizarem tarefas dinâmicas e estratégicas, por vezes.

Para analisar com profundidade os resultados do questionário, foram abordadas perguntas, nas entrevistas individuais, relacionadas ao desenvolvimento de habilidades e competências pelos estudantes. Os sujeitos afirmaram que a forma como a empresa lida com o estagiário, e o quanto ela deseja desenvolvê-lo, influencia muito nos ganhos de habilidade e desenvolvimento do estudante.

E1: “Em geral, todos os meus estágios contribuíram para o meu desenvolvimento. Em todas as minhas experiências, incluindo a minha atual, eu tive muita autonomia para fazer as atividades, podendo dar ideias e entender como são os processos para melhorá-los, e isso me desenvolveu bastante. Eu sentia que as pessoas que trabalhavam comigo queriam me desenvolver e me passar novas atividades, e eu aprendi a adquirir os conhecimentos que elas me passavam”.

Em contrapartida, se o estudante realiza atividades operacionais e repetitivas, o desenvolvimento de habilidades e competências torna-se mais restrito, como exposto nos depoimentos abaixo:

E2: “Minha experiência de estágio contribuiu apenas para o desenvolvimento da minha comunicação, porque eu realizava atendimento, então a própria atividade fazia com que eu melhorasse minhas habilidades de comunicação com os clientes e colegas. Eu queria e poderia ter me desenvolvido mais, mas as atividades me limitavam muito e não me faziam pensar, era muito operacional (...) não tentavam me desenvolver”.

E3: “(...) eu não tinha atividades novas, durante um ano e meio eu realizei as mesmas atividades operacionais. Acabei ficando na minha zona de conforto e desenvolvi uma “inércia” que não foi bom para mim, pois não tinha mais vontade de ousar e descobrir coisas novas.”

O desenvolvimento de habilidades e competências está muito relacionado às atividades realizadas e ao nível de aprendizagem que o estudante adquire, durante o período de estágio. Tarefas repetitivas não oportunizam desenvolver competências, enquanto situações e eventos novos possibilitam ampliar e adquirir habilidades e competências. Conforme visto nos relatos acima, o desenvolvimento e a aprendizagem dependem de dois fatores, mutuamente: o desejo do estudante de aprender e crescer, e o desejo da empresa de ver o estudante progredir. Dessa forma, as entrevistadas relataram o processo de aprendizagem durante as suas experiências de estágio, apontando os fatores que facilitaram e os que dificultaram o processo. É possível perceber que o ambiente de trabalho, os colegas e a chefia influenciam diretamente no crescimento e no desenvolvimento do estudante, tanto positiva quanto negativamente.

E3: "O meu relacionamento com a chefia me ajudou muito, nos dois estágios que eu realizei. Manter um bom relacionamento me ajudou a aprender e estar por dentro dos processos e tornou mais agradável e proveitoso a experiência de estágio."

Em outro relato também é possível identificar a mesma percepção sobre como os líderes e colegas são importantes no processo de aprendizagem no estágio:

E4: "Em dois dos meus estágios, os meus líderes me desenvolveram muito, sempre me atribuindo atividades que eu pudesse aprender coisas novas. Os colegas do setor também acreditavam muito em mim e no meu potencial, então isso facilitou muito meu aprendizado"

Em contrapartida ao relato acima, a E2 relatou sua dificuldade com o aprendizado em sua experiência de estágio, quando os colegas e a chefia representaram uma barreira:

E2: "Meus colegas trabalhavam há muito tempo na empresa e tinham um pouco de resistência com pessoas novas. Não se esforçavam para me ajudar quando eu precisava, muito menos para me desenvolver. Com o meu chefe, eu não tinha muita liberdade para falar ou pedir algo, então minha experiência de estágio foi um pouco frustrante."

A organização do setor e a definição das atividades são fatores que influenciam no aprendizado do estudante também, conforme relata a E1:

E1: "Eu tinha muita coisa para fazer durante as 6 horas de estágio, nunca dava tempo de terminar tudo que eu precisava. Eu realizava todas as minhas rotineiras e que eram de minha responsabilidade, e ainda me cobravam que fizesse cursos virtuais para me desenvolver, mas não dava tempo. E se eu deixasse de fazer alguma atividade da minha rotina para fazer um curso virtual, me chamavam a atenção. Então não fazia sentido, era muito desorganizado a questão das minhas tarefas e o que eu deveria priorizar."

A entrevistada E1 afirma ainda que a forma como a empresa se organiza no desenvolvimento das pessoas, e o escopo de atividades, tem muita influência no aprendizado. É muito melhor entrar em uma empresa em que o setor está organizado, na opinião dela, quando os processos já estão definidos e quando há pessoas que ajudem e dêem suporte. Conforme o relato da entrevistada, a organização do setor e do escopo das atividades são de extrema importância, e estão diretamente ligadas à aprendizagem e ao desenvolvimento do estudante durante o estágio. A E1 relata ainda que, em uma de suas experiências, foi contratada para um setor que ainda estava sendo criado e, portanto, não tinha

suporte algum. A entrevistada relatou se sentir perdida, e que poderia ter se desenvolvido mais com algum auxílio.

O relato acima evidencia a atenção que a organização deve ter com o estagiário, dando-lhe o suporte necessário para o cumprimento das atividades. Esse suporte normalmente é fornecido, de maneira mais próxima, por um tutor ou padrinho que as organizações delegam ao estagiário. De acordo com Rocha-de-Oliveira (2009) o tutor deve servir como um apoio para os estudantes, orientando quando necessário, mas possibilitando o desenvolvimento de seu trabalho com autonomia. Assim, a confiança seria desenvolvida, bem como as conexões entre teoria e prática.

Buscou-se compreender, com o questionário aplicado, se os estudantes tiveram a figura do tutor/padrinho durante as experiências de estágio, conforme o quadro 12.

Quadro 12 – A figura do supervisor/tutor/padrinho nos estágios

Questão	Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
Nas experiências de estágio você possuía supervisor/tutor/padrinho	3 2,05%	34 23,29%	27 18,49%	82 56,16%
O supervisor realizava avaliações de desempenho	27 18,49%	55 37,67%	28 19,18%	36 24,66%

Fonte: elaborado pela autora.

É possível perceber que a maioria dos entrevistados possuiu sempre, ou quase sempre, um supervisor durante o período de estágio. Porém, apenas ter a figura de um supervisor ou tutor não significa que este desempenhará as funções que lhes cabem. Segundo Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2010), há empresas que não desenvolvem nenhuma política de gestão voltada para a preparação de tutores responsáveis pelo acompanhamento do estágio. Na maioria das vezes, as organizações contam com a disposição do funcionário encarregado ou algum colega disponível para orientar o estagiário, e é muito comum que o funcionário denominado tutor ou padrinho do estagiário, por contrato, não seja de fato a pessoa responsável pelo seu desenvolvimento. Ou seja, estaria apenas cumprindo formalidades.

Dessa maneira, foi questionado aos estudantes, nos casos em que tiveram um supervisor ou tutor, se os mesmos realizavam avaliações de desempenho.

Conforme pode-se verificar no quadro 12, a maioria declarou ter recebido avaliações de desempenho “às vezes”, ou seja, o supervisor não realizava suas atribuições. Buscando entender melhor essa questão, conforme analisado no quadro 13, os resultados entre possuir um supervisor e possuir avaliações de desempenho corresponderam entre si.

Quadro 13 – Possuir um supervisor X Realização de avaliações de desempenho

Na(s) sua(s) experiência(s) anterior(es), você possuía um supervisor/tutor/padrinho?	Se sim, esse supervisor realizava avaliações de desempenho com você?	Total
<input checked="" type="checkbox"/> Às vezes	Às vezes	18
	Nunca	12
	Quase sempre	1
	Sempre	3
<input checked="" type="checkbox"/> Nunca	Nunca	3
<input checked="" type="checkbox"/> Quase sempre	Às vezes	11
	Nunca	4
	Quase sempre	9
	Sempre	3
<input checked="" type="checkbox"/> Sempre	Às vezes	26
	Nunca	8
	Quase sempre	18
	Sempre	30
Total Geral		146

Fonte: elaborado pela autora.

De fato, aqueles que afirmaram sempre possuir um supervisor nas experiências de estágio também afirmaram que sempre realizavam avaliações de desempenho, totalizando 30 respondentes. Porém, esse resultado ficou muito próximo daqueles que, mesmo tendo um supervisor, possuíam somente às vezes uma avaliação de desempenho, correspondendo a 26 respondentes. Esse resultado deve-se ao fato de, muitas vezes, o tutor ou padrinho existir, porém não desempenhar as funções que deveria. Muitas empresas delegam tutores aos estagiários, sem prepará-los para a função. Rocha-de-oliveira (2009) relata que a função de tutor de estágio não pode ser oferecida a qualquer funcionário da empresa. A pessoa responsável, segundo o autor, deve estar realmente comprometida e interessada no desenvolvimento do potencial do estudante, e não a utilizá-lo como mão-de-obra. O tutor deve servir como apoio e ponto de referência,

auxiliando no desenvolvimento de competências, realizando avaliações de desempenho e identificando pontos de progresso.

Além da supervisão do tutor ou padrinho, o estudante deve receber a supervisão da universidade, que é responsável por acompanhar as atividades realizadas e servir de suporte ao aluno, caso ele precise. No entanto, a realidade dos estudantes que realizaram o questionário é outra, como pode ser visto nos resultados do quadro 14.

Quadro 14 – Acompanhamento do estágio pela universidade

Questão	Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
A universidade realizou acompanhamento via coordenação do curso ou professores	87 59,59%	39 26,71%	12 8,22%	8 5,48%

Fonte: elaborado pela autora.

Um total de 59,59% dos estudantes afirma nunca ter sido acompanhado dos estágios na universidade, sendo um resultado extremamente preocupante. Segundo Rocha-de-oliveira (2009, p.224) as universidades “têm papel central na organização dos estágios, sendo responsáveis pelo planejamento, pelo acompanhamento e pela avaliação a partir dos conteúdos desenvolvidos no curso”. Os acompanhamentos semestrais, por meio dos relatórios de estágio, não são meios de avaliação efetiva, apenas procedimentos rotineiros, em muitos casos. A falta de acompanhamento pelas universidades pode acarretar em muitas perdas ao aluno e, conseqüentemente, a própria universidade, visto que o aluno pode estar desempenhando atividades que não têm relação com o curso, e que não correspondem às necessidades de formação do curso e do estudante.

De maneira geral, as atividades e funções desempenhadas pelo estudante, a supervisão do tutor e da universidade, e a relação e empenho dos colegas e líderes influenciam diretamente no desenvolvimento de habilidades e competências dos estudantes. São fatores que deveriam estar interligados, para que a experiência de estágio fosse mais proveitosa e benéfica para o estudante. Sendo assim, após avaliar por meio do questionário e entrevista todos os fatores citados acima, este estudo procurou entender como foi, de modo geral, o desenvolvimento de

habilidades e competências dos estudantes nos estágios, conforme apresentado no quadro 15.

Quadro 15 – O desenvolvimento de habilidades e competências

Questão	Péssimo	Razoável	Bom	Excelente
Desenvolvimento de habilidades e competências nas experiências de estágio	2 1,37%	27 18,49%	75 51,37%	42 28,77%

Fonte: elaborado pela autora.

De acordo com os resultados obtidos, 51,37% dos respondentes classificaram seu desenvolvimento como “bom”, e apenas 28,77% consideraram excelente. Esse resultado pode ter diversas explicações, uma vez que a experiência de estágio engloba muitos atores e aspectos. Apesar dos estudantes classificarem o desenvolvimento como bom, aspectos como tutor, avaliação periódica das atividades e do estágio, e acompanhamento pela universidade, ficaram evidentes falhas que impactam diretamente o desenvolvimento do estudante. Contudo, mesmo com falhas e processos que devem ser revistos, se somarmos as categorias polarizadas, temos um resultado de 80,14% dos respondentes que classificaram positivamente o desenvolvimento de habilidades e competências. Isso mostra que as experiências foram, de fato, produtivas.

4.4 O DESVIO DE FUNÇÃO DE ESTAGIÁRIO

O estágio proporciona ao estudante o desenvolvimento de experiências de trabalho e a prática dos conhecimentos adquiridos na graduação, tornando-se um meio de inserção dos estudantes no mercado de trabalho.


Esse período de experimentação é benéfico tanto para o estudante, quanto para a empresa. O estudante é beneficiado pela oportunidade de conhecer o dia-a-dia organizacional, lidando com pessoas e situações novas, e adquirindo conhecimentos práticos; já a organização beneficia-se com a oportunidade de ensinar, treinar e desenvolver o estudante, bem como aprender com ele também, pois pode passar aos funcionários e à organização conhecimentos adquiridos na graduação.

Algumas empresas, porém, não utilizam a mão-de-obra do estudante da maneira como deveriam, acarretando em desvios do projeto pedagógico original do estágio. O desvio de função, portanto, é caracterizado por um desvirtuamento do

contrato de trabalho, ou seja, o estagiário passa a realizar atividades que não são do seu escopo, ou assume responsabilidades que não deveria.

Desta forma, julgou-se importante investigar esta questão e compreender se os estudantes que participaram do questionário possuem conhecimento sobre desvio de função. Foi questionado se possuíam o conhecimento ou já tinham ouvido o termo “desvio de função”, conforme quadro 16.

Quadro 16 – Conhecimento sobre o termo “desvio de função”

Já ouviu falar no termo Desvio de função? 	Respostas	%
Sim	135	92%
Não	11	8%
Total Geral	146	100%

Fonte: elaborado pela autora.

Nota-se que o resultado foi positivo, visto que 92% dos respondentes afirmaram já terem ouvido falar sobre desvio de função. Por mais que não conheçam efetivamente a visão acadêmica do termo, é importante que, pelo menos, tenham ciência do que se trata e de que, infelizmente, essa prática pode ocorrer em determinadas empresas.

Nas entrevistas, para aprofundar o assunto e compreender qual é, de fato, o entendimento dos entrevistados sobre o conceito de desvio de função, foi questionado o que cada um entendia sobre o termo. Percebe-se, em todos os relatos, um consenso de que há desvio quando as atividades estão em desacordo com o contrato de estágio, não tendo sido mencionadas previamente.

E1: “Desvio de função para mim é o fato de realizar atividades que não estão mencionadas na vaga e no contrato de estágio.”

E3: “Entendo por desvio de função quando um estagiário executa as atividades de um profissional contratado, só que trabalhando menos horas e ganhando menos.”

Também foi retratado como entendimento de desvio de função, em um dos relatos, o fato de, além de atividades que não estão dispostas no contrato de estágio, também não possuírem relação com o curso de graduação, conforme abaixo:

E4: “Desvio de função é executar atividades que não condizem com o que aprendemos na faculdade e que não tenham sido previamente acordadas.”

Quando questionados sobre acreditarem já terem sofrido desvio de função em alguma experiência de estágio, o resultado mostrou que a maioria dos respondentes considera já ter sofrido desvio de função “às vezes”, ou seja, não passaram por essa situação na totalidade dos estágios que realizaram (quadro 17).

Quadro 17 – O desvio de função

Questão	Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
Sofreu desvio de função	27 18,49%	62 42,47%	33 22,60%	11 7,53%

Fonte: elaborado pela autora.

Nota-se que o percentual de respondentes que afirmou ter sofrido sempre desvio de função foi menor, em comparação àqueles que afirmaram nunca terem sofrido, representando, respectivamente, 7,53% e 18,49%. Com esse resultado pode-se afirmar que, mesmo com estudantes que já passaram por desvio de função, nota-se uma mudança positiva sobre as concepções de estágio nas empresas, tornando a experiência positiva e sem desvios do seu objetivo pedagógico.

Um dos pontos frequentemente abordados quando o assunto é desvio de função, é o fato de estudantes realizarem mais horas do que acordadas no seu contrato de estágio, ou seja, 6 horas diárias. Quando questionados se, nas experiências de estágio, trabalhavam mais horas do que deveriam, 39,73% dos estudantes afirmaram que nunca estenderam sua jornada de trabalho além das 6 horas diárias, conforme Quadro 18.

Quadro 18 – Jornada de trabalho maior que acordada via contrato

Questão	Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
Nas experiências de estágio você trabalhava mais horas do que o acordado via contrato?	58 39,73%	52 35,62%	26 17,81%	10 6,85%

Fonte: elaborado pela autora.

O número de respostas dos que afirmaram nunca realizar horas extras no estágio, porém, foi extremamente próximo dos que afirmaram já terem realizado mais horas no estágio algumas vezes, que representam 35,62%. Apesar de, hoje em

dia, a fiscalização ser mais intensa, algumas empresas permitem que o estagiário cumpra jornadas de trabalho maiores, mesmo sob pena de multa grave. Percebe-se, também, que o número de respondentes que afirmou realizar mais horas no estágio algumas vezes corresponde a um número próximo aos que afirmaram terem sofrido desvio de função nos estágios alguma vez, também. Esses resultados são parecidos, pois a hora extra de estagiário compreende um dos fatores que caracteriza o desvio de função.

Outro fator que caracteriza o desvio de função, como relatado nas entrevistas anteriormente, é o fato do estagiário realizar atividades que não estavam especificadas no contrato de trabalho, ou seja, não previamente acordadas. Segundo as respostas do questionário aplicado junto aos estudantes, um total de 48,63% dos estudantes afirma que as atividades quase sempre eram condizentes com as definidas em contrato (quadro 19).

Quadro 19 – Atividades realizadas definidas previamente no contrato de estágio

Questão	Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
Nas experiências de estágio, as atividades eram condizentes com as definidas no contrato	4 2,74%	50 34,25%	71 48,63%	21 14,38%

Fonte: elaborado pela autora.

O percentual de estudantes que afirmou sempre realizar, nas suas experiências de estágio, as atividades para que foram contratados, é considerado baixo, visto que representa apenas 14,38% das respostas. Esse resultado pode ser explicado pelo fato de as empresas não estarem sendo claras na descrição da vaga e, conseqüentemente, no contrato. Ou, ainda, pode significar que os estudantes adquiriram responsabilidades e atividades que não deveriam. O papel do tutor e da universidade não deve ser apenas de fiscalizar e supervisionar, mas também de esclarecer dúvidas ajudar o estudante a entender suas atividades, instruindo-o para um melhor aproveitamento do estágio.

Para qualificar os resultados obtidos, foram abordados novamente os tópicos do questionário, nas entrevistas individuais. Perguntou-se às estudantes se acreditavam já ter sofrido desvio de função nas experiências de estágio. Percebe-se, pelo relato da E1, que devido à alta quantidade de atividades e demandas, as horas extras se tornaram consequência.

E1: “(..) eu tinha muitas atividades específicas e eu sentia que precisava de ajuda para realizar tudo que demandavam, não conseguia fazer sozinha. E como a quantidade de atividades e demandas era muito alta, eu ficava mais horas para poder cumprir e entregar tudo que eu precisava.”

A discrepância entre as atividades acordadas via contrato e as efetivamente realizadas no dia-a-dia parece ser extremamente negativa para a experiência do estagiário, dado que causa frustração e desânimo por parte do estudante, conforme relato da E4.

E4: “Meu primeiro estágio foi em um consultório médico, e na entrevista falaram que minhas atividades seriam de rotina administrativa e auxílio na marcação de consultas. Mencionaram também que talvez eu tivesse que “passar uma vassoura” no consultório esporadicamente, apenas em situações de urgência, e como eu queria muito o estágio, eu aceitei. Mas a realidade foi bem diferente. Minhas atividades diárias eram limpar os equipamentos cirúrgicos, retirar os lixos do consultório e banheiro, organizar as salas e cozinha e buscar folhas para a impressora. Foi muito frustrante, eu não realizava nada que tivesse relação com meu curso, não fazia sentido”

A situação relatada pode ser considerada um caso de extremo desvio de função, onde, infelizmente, a empresa prevaleceu-se dos serviços do estagiário, colocando-o para exercer atividades que não possuem a menor relação com o curso e, ainda, expondo a sua saúde, por ter de limpar equipamentos cirúrgicos contendo sangue. Há casos, ainda, em que mesmo o estudante não sofrendo desvios de função, presenciou casos que ocorriam no seu setor, conforme relatado pela E2:

E2: “Não aconteceu comigo, mas eu vi acontecendo com a estagiária que estava saindo da vaga que eu ia entrar. Ela ficou um tempo me treinando, e me mostrou que ela acessava o sistema com o usuário e senha de uma colega efetiva, acessando as contas dos clientes e realizando operações para desafogar o trabalho dos outros colegas”.

A estudante alega que, para os colegas e chefe, isso era extremamente normal, mesmo sendo responsabilidades que o estagiário não deveria ter. O relato vai ao encontro de relatos de autores, que debatem sobre desvios de função. De acordo com Rocha-de-oliveira (2009), os estágios têm constituído um mercado que incorpora diversos aspectos similares aos do mercado de trabalho. Tais aspectos seriam, entre outros: os modos de seleção, os requisitos demandados, as tarefas realizadas e as responsabilidades assumidas pelos estagiários.

A E3 relata, ainda, um caso que, na sua percepção, caracterizou desvio de função. Segundo ela, apenas não ocorreu o desvio de fato por ela não ter aceitado a troca de atividades.

E3: “(...) não sofri desvio de função porque eu não aceitei. Meu chefe pediu para eu começar a executar as mesmas atividades que as minhas colegas efetivas realizavam, e eu não aceitei porque eu entendia que estagiário não deveria ter as mesmas responsabilidades e atividades que um efetivo”.

O relato revela que, de fato, algumas empresas solicitam aos estagiários que realizem atividades extras e, segundo a estudante, é difícil perceber se estas são para o desenvolvimento do estagiário ou para utilizá-lo como mão-de-obra.

E3: “(...) na época eu não aceitei as atividades porque eu entendi como uma forma de exploração. Talvez se acontecesse hoje, eu entenderia que era para o meu desenvolvimento e aprendizado. A diferença entre dar mais atividades para desenvolver e dar mais atividades para “explorar” a mão-de-obra é bem tênue, é difícil de perceber”.

Ainda sobre as atividades realizadas durante o estágio, foi questionado se as entrevistadas realizaram as atividades para as quais foram contratadas e, em caso negativo, por qual motivo acreditam que isso ocorreu. Pode-se perceber, em todos os relatos, que a descrição da vaga é muito importante, pois uma descrição abrangente e genérica abre espaço para diversas interpretações e utilizações do estagiário.

E2: “(...) a descrição da vaga do meu estágio era bem genérica, tipo: atendimento ao cliente e aos colegas, organização do setor e atendimento às necessidades da empresa. Então uma vez me colocaram para panfletar na frente da empresa, divulgando uma promoção dos serviços. Eu achei super errado, mas não falei nada e fiz o que me pediram”.

Nota-se que a descrição era bem generalizada, pois “atendimento às necessidades da empresa” pode englobar diversas atividades que deveriam ter sido descritas detalhadamente, para não gerar dúvidas. No caso da E1, conforme seu relato, a descrição da vaga de um dos seus estágios era bem completa e específica em relação às atividades que executaria. Por isso, fica claro que a mesma exercia muito mais atividades do que deveria.

E1: “(...) a descrição da vaga era bem definida, então eu percebia que eu estava desviando as minhas atividades. Passaram muitas atividades para

eu fazer, e eu sentia muita pressão por ter que realizar tudo sozinha. Acredito que isso ocorreu pela carga excessiva de atividades e por não se organizarem em contratar outra pessoa. Achavam que as seis horas de estágio eram suficientes para eu realizar todas as minhas entregas, mas me davam mais e mais atividades e eu não vencía”.

Em contrapartida a esses relatos, observa-se uma experiência em que todas as atividades foram executadas conforme a vaga. Percebe-se que o engajamento da empresa e dos colaboradores com o estágio é fundamental para que o seu objetivo seja cumprido, e para que se torne uma experiência proveitosa para ambas as partes.

E4: “estagiei em uma multinacional e eu realizei 100% das atividades que constavam no contrato, sem mais nem menos. Acho que isso ocorreu porque eles tinham um programa de estágio organizado e que era levado à sério pelos funcionários, então prezavam pelo desenvolvimento do estagiário sem ultrapassar limites”.

Em seu relato, E1 afirmou que na experiência de estágio ficava sob pressão, por ter que executar todas as atividades sozinha, e revela que os estudantes, muitas vezes, eram os únicos responsáveis pelas atividades. Fica evidenciada, portanto, a falta de suporte. Questionados sobre suas atribuições e responsabilidades durante as experiências de estágio, obteve-se como resposta tipos de experiências, conforme relatado a seguir:

E1: “no estágio anterior e no que eu estou atualmente eu sou a “dona” das atividades. Se eu não vou trabalhar, as atividades ficam paradas e ninguém faz. No meu antigo estágio, por exemplo, eu realizava a integração dos funcionários novos e isso ocupava um dia inteiro da minha semana. Se eu não fosse nesse dia por estar doente, eles remaravam a integração e eu fazia outro dia. Não tinha ninguém para me ajudar ou substituir”.

Esse tipo de situação distorce a proposta de estágio, visto que o estagiário fica completamente responsável por resolver toda e qualquer situação, sem ter um responsável da organização que lhe dê suporte ou auxílio. Obteve-se, contudo, relatos de atividades que eram compartilhadas e que outros colegas do setor poderiam realizar.

E3: “minhas atividades eram divididas com mais pessoas. Se eu não fosse em algum dia nada ficava parado, porque os outros colegas sabiam fazer e estavam por dentro do que estava acontecendo.”

E4: “as atividades não eram só minhas, eu não era a única responsável. Mais pessoas sabiam executar e realizar as atividades que eu fazia”.

Nesse sentido, percebe-se que algumas empresas utilizam a mão-de-obra do estagiário para auxiliar um funcionário efetivo, dividindo tarefas e responsabilidades. Outras, o colocam para realizar tarefas ou projetos sozinho, sendo o estagiário o único responsável pela atividade. Nas entrevistas, as estudantes foram questionadas sobre o motivo que leva às empresas a contratarem estagiários. As opiniões mostraram um consenso de que existem empresas sérias que desejam desenvolver o estagiário, para torná-lo um funcionário efetivo, e de que outras querem apenas utilizar a mão-de-obra, sem precisar pagar encargos necessários.

E1: “Os custos dos estagiários são realmente menores, porém contratar um estagiário para treiná-lo desde o início e efetivá-lo é muito mais fácil do que contratar uma pessoa de outra empresa que já possui vícios de trabalho. É mais fácil integrar um estagiário, se ele tiver a ver com os valores da empresa. Eu já trabalhei com RH e era isso que meus gerentes e diretores falavam na hora de contratar algum estagiário”.

E3: “Acredito que depende da organização e da seriedade dela. Algumas empresas contratam estagiários como forma de mão-de-obra barata, para realizar as mesmas atividades que os efetivos fazem, mas pagando muito menos. Mas tem outras empresas que eu percebo que querem desenvolver o estudante, fazer com que ele entenda os processos e adquiram experiência. Nem todas as empresas podem ou querem efetivar o estagiário, mas mesmo assim desenvolvem o estudante para a sua vida profissional”.

Com os relatos, compreende-se que alguns estudantes ainda apresentam certo receio e dúvidas sobre o real motivo de empresas contratarem estagiários. Muitos precisam do estágio e aceitam qualquer proposta, independente de estarem em dúvidas em relação às atividades ou à empresa. Nesses casos, a experiência de estágio se torna frustrante tanto para o estudante, quanto para a empresa, pois nenhuma das partes atinge suas expectativas.

Nesse sentido, para que os estudantes executem as atividades para as quais foram contratados, e não ocorra descaracterização do estágio, as estudantes foram encorajadas a apresentar soluções. Nota-se concordância de que as empresas deveriam estruturar melhor os programas de estágio, bem como delimitar as atividades e função de cada um:

E1: “Eu sugiro contratar mais pessoas para não deixar o estagiário sobrecarregado, delimitar as atividades para que todos saibam o que fazer e não realizar funções a mais e que não estão no escopo e estruturar as atividades do setor para que todos saibam até onde podem ir”.

E3: “Acredito que deve estar bem esclarecido para todo o setor quais funções o estagiário vai executar. O plano de atividades deve estar bem estruturado para que tanto o estagiário, quanto os outros, saibam o que ele pode ou não fazer. E sugiro também que as empresas passem a se preocupar mais com o programa de estágio, e não seja somente um cumprimento da lei”.

A E2 também abordou o fato de a empresa ter ciência do motivo de o estagiário estar no cargo, e o que ele busca, para que possa desenvolvê-lo da melhor maneira possível.

E2: “As empresas devem ver os estudantes como eles são: pessoas em formação e em desenvolvimento, buscando experiência. Devem contratar os estagiários para desenvolvê-lo pessoal e profissionalmente, e não utilizar a vaga de estágio para “tapar buracos” do setor.

Percebe-se, por meio dos relatos, que os estudantes consideram o estágio um ótimo meio de aprendizado, para adquirir e desenvolver habilidades e competências. Porém, o estágio deve ser organizado e estruturado de forma que possibilite esse desenvolvimento, tornando a experiência produtiva e benéfica para o estudante, cumprindo o objetivo central de um estágio.

A próxima seção destina-se às considerações finais deste estudo, observando o atingimento dos objetivos e fornecendo sugestões para estudos futuros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente estudo foi compreender os requisitos exigidos em uma seleção de estágio, assim como as atividades exercidas e as habilidades e competências desenvolvidas pelo aluno como estagiário. Para tanto, foram entrevistados alunos de cursos de graduação em Administração, de quaisquer Instituições de Ensino, tendo como único pré-requisito ter estagiado, no mínimo, uma vez.

Em relação ao objetivo específico de analisar os processos seletivos de estágios, e requisitos exigidos nas seleções, pôde-se perceber que todos os estudantes consideram o estágio uma ótima forma de aprendizado. Consideram, também, uma ótima oportunidade de adquirir conhecimentos práticos durante a graduação. Por outro lado, concordam que, muitas vezes, o processo seletivo pode ser desafiador e muito exigente para o cargo a ser ocupado. Identificou-se que as técnicas empregadas, com maior frequência, nos processos seletivos são: entrevistas individuais, entrevistas coletivas e dinâmicas de grupo. As seleções, no entanto, são estruturadas de diversas formas e com diferentes exigências, dependendo do porte da empresa. A diferenciação de acordo com o tamanho da empresa corresponde, principalmente, ao tempo de duração do processo seletivo, o número de fases e os requisitos exigidos no mesmo.

Sobre os requisitos exigidos, verificou-se que a exigência de fluência em idiomas nas seleções de estágio é algo que sites e a mídia demonstram ser essencial, mas que, na prática, somente algumas empresas solicitam como requisito. Da mesma forma, este fato ocorre com a exigência de vivência no exterior, pois verificou-se que a minoria dos processos seletivos, dos quais os entrevistados fizeram parte, questionou se tinham experiência em intercâmbios ou viagens internacionais. Pôde-se perceber, portanto, que a ideia da obrigatoriedade de fluência em idiomas e vivência no exterior é criada antes mesmo dos estudantes ingressarem no ensino superior. Tais barreiras, medos e inseguranças geram dificuldades no momento de se candidatarem a vagas.

Por outro lado, em relação à experiência prévia, verificou-se que, em todas as seleções feitas pelos entrevistados, houve essa exigência. Identificou-se, portanto, um ciclo de cobranças falho, onde para conseguir estágio é necessário ter

experiência prévia, e para ter experiência é necessário o ingresso anterior em outra empresa.

Acerca do objetivo de identificar o desenvolvimento de habilidades e competências dos estudantes, a partir das atividades exercidas no estágio, verificou-se que esse desenvolvimento está diretamente ligado com a natureza das atividades que executam. Os estudantes acreditam que o estágio é, de fato, uma oportunidade para o desenvolvimento pessoal e profissional. Porém, tal desenvolvimento é reduzido quando as atividades executadas são repetitivas e operacionais. Em contrapartida, quando a vaga de estágio possibilita que o estudante realize atividades novas e desafiadoras, há o desenvolvimento de competências como: identificação e resolução de problemas, iniciativa, criatividade e relacionamento interpessoal.

Tais competências identificadas nos relatos são, inclusive, apontadas pelo Conselho Nacional de Educação como competências necessárias a um Administrador. Por fim, pôde-se identificar, a partir dos resultados, que há falhas na supervisão interna, por parte de tutores e padrinhos, e na supervisão da universidade, visto que não há um acompanhamento contínuo das atividades e do desenvolvimento do estudante no estágio.

Quanto ao objetivo de analisar o desvio de função de estagiário dentro das empresas, observou-se, primeiramente, um consenso em relação ao conceito de desvio de função, sendo este entendido por realizar atividades que não constam no contrato de estágio, que não tenham relação com o curso, ou que se desviem do objetivo da vaga. Dessa forma, notou-se que ocorrem desvios de função de estagiários em muitas empresas, tanto como acúmulo excessivo de atividades e responsabilidades, quanto na distorção das atividades a serem exercidas no dia-a-dia. Verificou-se que os estudantes acreditam que o desvio de função nas empresas pode ser abolido, se as mesmas passarem a organizar o setor e discriminar exatamente as atividades e responsabilidades que o estagiário deve ter. Identificou-se que inúmeras empresas acumulam atividades excessivas em apenas um estagiário, ao invés de contratar outros, impedindo que o estudante realize suas tarefas em tempo hábil e consiga se desenvolver na empresa.

Compreende-se que este estudo foi importante para a área acadêmica, para as empresas de um modo geral e para os estudantes da graduação, visto que alertou para uma situação que ocorre diariamente nas empresas, e que afeta

diretamente a educação do país. Considera-se um estudo importante para as universidades, a fim de que os coordenadores e professores disponibilizem-se mais a orientar e instruir os estudantes. O estudo é considerado importante, ainda, para as empresas, para que possam organizar e estruturar melhor os programas de estágio, promovendo benefícios para ambas as partes. Por fim, é importante aos estudantes, para que possam identificar e vivenciar, no estágio, aprendizado e desenvolvimento.

Sugere-se, como estudo futuro, que sejam analisados os programas de estágio junto às empresas, de diferentes portes, ampliando assim o presente estudo. Sugere-se, também, aprofundar o presente estudo, junto aos alunos do curso de administração, que estagiaram ou estão estagiando em tais empresas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Denise Ribeiro de; LAGEMANN, Letícia; SOUSA, Silvio Vanderlei Araújo. A importância do estágio supervisionado para a formação do administrador. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30, 2006, Salvador. **Anais Eletrônicos**. Salvador: EnANPAD, 2006. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-epqa-0709.pdf>>. Acesso em 10 de mai. 2018.

AQUINO, Rodrigo Donato de; TOMASSINI, Rodrigo. Os estágios curriculares e suas representações sociais segundo os graduandos em administração. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32, 2008, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos**. Rio de Janeiro: AnPAD, 2008. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ-A1088.pdf>>. Acesso em 13 de abr. 2018.

BERNARDIM, Márcio Luiz. Estágio: da interface entre a escola e o mercado à configuração de uma relação de trabalho de novo tipo. **Emancipação**, v. 10, n. 2, p. 479-499, 2010.

BRASIL. Lei Federal nº 6.494 de 07 de dezembro de 1977. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 9 de dez. de 1977.

BRASIL. Ministério da Educação. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. (Lei Nº 9.394/96, de 20 de Dezembro de 1996) **BRASIL**. Resolução Nº 4, de 13 de jul. de 2005. Brasília, Brasil.

BRASIL. Decreto lei nº 87.497. **Ministério da Educação e do Desporto**. Brasília, DF, 18 de ago. de 1982.

____. Lei 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, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 01 out, 2017.

CASTRO, Luiz Alberto Marcondes Homen de Melho e; NISHIMURA, Augusto Takerissa; SILVA, Clarisse Monteiro; MADUREIRA, Bruno Maciel; CASADO, Tânia. Expectativas e satisfação dos alunos de graduação em administração da FEA USP – SP em relação aos estágios. In: SEMINÁRIOS DE ADMINISTRAÇÃO, 10, 2007, São Paulo. **Anais Eletrônicos**. São Paulo: SEMEAD, 2007. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36582>>. Acesso em 13 de abr. 2018.

CERETTA, Paulo Sergio; TREVISAN, Marcelo; MELO, Glenara Charão de. Estágio extracurricular e seus reflexos na formação do administrador. In: ENCONTRO NACIONAL DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 6, 1996, Florianópolis. **Anais Eletrônicos**. Florianópolis: ENANGRAD, 1996. Disponível em: <http://www.angrad.org.br/_resources/files/_modules/producao/producao_586_201212051834228e9c.pdf>. Acesso em 14 de abr. 2018.

CNE/CSE. **Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 2005.

CORDEIRO, João Pedro. Modalidades de Inserção Profissional dos Quadros Superiores nas Empresas. **Sociologia, problemas e práticas**, n. 38, p. 79-98, 2002.

CUSTÓDIO, Thais Vanessa; CARRÃO, Ana Maria Romano. Os impactos do estágio na formação do Administrador. In: TRANSFORMARE SEMINÁRIO FRANCO BRASILEIRO DE PESQUISA, 3, 2012, Piracicaba. **Anais Eletrônicos**. Piracicaba TRANSFORMARE, 2012. Disponível em: <http://www.researchgate.net/publication/293820618_OS_IMPACTOS_DO_ESTAGI_O_NA_FORMACAO_DO_ADMINISTRADOR>. Acesso em 15 de mai. 2018.

DOMINGO, Pauline. Logiques d'usages des stages sous statut scolaire. **Formation Emploi**, nº 79, p. 67-81, set, 2002.

FESTINALLI, Rosane Calgaro; CANOPF, Liliane; BERTUOL, Ornella. Inquietações sobre o Estágio Supervisionado e a Formação do Administrador. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31, 2007, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos**. Rio de Janeiro: AnPAD, 2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ-A1586.pdf>>. Acesso em 13 de abr. 2018.

FREITAS, Henrique; OLIVEIRA, Mírian; SACCOL, Amarolinda Zanela; MOSCAROLA, Jean. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração - USP**, v.35, n.3, p.105-112, out, 2000.

GODOY, A. S. Estudo de Caso Qualitativo. In: GODOI, C. K.; DE MELO, R. B.; SILVA, A. B. (Orgs). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GRACIA, Louise. Employability and higher education: contextualizing female students' workplace experiences to enhance understanding of employability development. **Journal of Education and Work**, v. 22, n.4, p. 301-318, out, 2009.

HILLESHEIM, Jaime. Estágio profissional e precarização do trabalho. **Temporalis**, v.16, n. 32, dez, 2016.

HUOT, Réjean; FIGUEIREDO, Maria Ludovina. **Métodos quantitativos para as ciências humanas**. Lisboa: Instituto Piaget, D.L. Bibliografia, p. 377-378, 2002.

JARVIS, P. **Towards a Comprehensive Theory of Human Learning: lifelong learning and the learning society.** New York: Routledge, 2006.

LOURENÇO, C. M. **O ESTÁGIO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E SUAS CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 98 p., 2017.

MEDEIROS, Cintia Rodrigues de Oliveira. A contribuição do estágio supervisionado para a formação das competências do administrador. In: SEMINÁRIOS DE ADMINISTRAÇÃO, 9, 2006, São Paulo. **Anais Eletrônicos.** São Paulo: SEMEAD, 2006. Disponível em: <http://www.puc-rio.br/pibic/relatorio_resumo2006/Resumos%202006/CCS/ADM-OK/Carlos%20Helder%20Pereira%20da%20Silva.pdf>. Acesso em 10 de abr. 2018.

MINTZBERG, Henry; GOSLING, Jonathan. Educando administradores além das fronteiras. **Revista de Administração de Empresas - FGV**, v. 43, n. 2, jun, 2003.

MORAIS, Carlos. **Escalas de medida, estatística descritiva e inferência estatística.** Instituto Politécnico de Bragança, Escola Superior de Educação, 2005.

NASCIMENTO, Luiz Carlos do; TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Souza. O estágio diante dos desafios do ensino em administração: um estudo de caso sobre as percepções de alunos e supervisores. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 29, 2005, Brasília. **Anais Eletrônicos.** Brasília: ANPAD, 2005. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-epqa-1743.pdf>>. Acesso em 11 de mai. 2018.

NATHANAEL, P.; NISKIER, A. **Educação, Estágio e Trabalho.** São Paulo: Integrare, 2006.

PEREIRA, M. **O PAPEL DO ESTÁGIO NA FORMAÇÃO DOS ALUNOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 69 p., 2013.

RITTNER, C. Estagiários e trainees. In: BOOG, G. (Orgs). **Manual de Treinamento e Desenvolvimento.** 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1999.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei, R.; PICCININI, Valmíria. A Construção do Mercado de Estágios em Administração na cidade de Porto Alegre. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 34, 2010, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos.** Rio de Janeiro, 2010. Rio de Janeiro: ANPAD, 2010. Disponível em: <<http://www.uff.br/pae/index.php/pca/article/view/246>>. Acesso em 13 de abr. 2018.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. **ESTÁGIOS PARA UNIVERSITÁRIOS: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses.** Tese de

Doutorado (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 408 p., 2009.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; BIANCHI, Gabriela. As representações sociais dos universitários de Administração sobre a experiência de estágio. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35, 2011, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos**. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2524.pdf>>. Acesso em 10 de mai. 2018.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**: guias para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de casos. São Paulo: Atlas, 1999.

SANTOS, A. R. dos. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. 3. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2009.

TRINDADE, D. **FATORES DE MOTIVAÇÃO PARA ESTUDANTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL PARA A REALIZAÇÃO DE ESTÁGIOS NÃO OBRIGATÓRIOS**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 101 p., 2016.

VELUDO-DE-OLIVEIRA, Tânia Modesto; BALLESTERO-ALVAREZ, María Esmeralda; OLIVEIRA, Mauro José de; VIDIGAL, Paulo Roberto. Empregabilidade e seus antecedentes para conquista da vaga de estágio por universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v.14, n. 1, jun, 2013.

VILLELA, Lamounier Erthal; NASCIMENTO, Leyla Maria Felix do. Competências pós industriais exigidas pelas empresas a estagiários e recém-formados - pesquisa de campo elaborada junto a sete unidades do CIEE localizadas nas maiores regiões metropolitanas do Brasil. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 27, 2003, Atibaia. **Anais Eletrônicos**. Atibaia: ANPAD, 2003. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2003-grt-1662.pdf>>. Acesso em 13 de abr. 2018.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DIRECIONADO A ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

- **Universidade:**
 1. Pública
 2. Privada

- **Com qual gênero você se identifica?**
 Masculino Feminino Outro. Qual? _____

- **Qual a sua idade?**
 Até 18 anos
 Entre 19 e 21 anos
 Entre 22 e 24 anos
 Entre 25 e 26 anos
 Acima de 27 anos

- **Você já é formado?**
 Sim
 Não

- **Caso a resposta anterior tenha sido positiva, indique há quantos anos você é formado:**
 Menos de 1 ano
 Até 2 anos
 Mais de 2 anos
 Não se aplica

- **Em qual Instituição de Ensino você está realizando o curso de Administração?** _____

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

- **Estado civil:**
 Solteiro Casado Outro: Qual? _____

- **Você mora:**
 1. Sozinho
 2. Com seus pais
 3. Com esposo (a)
 4. Com esposo (a) e filhos (as)
 5. Com amigos

6. Com outros parentes
 7. Outro: qual? _____

- **Atualmente você está:**
 1. Sem estágio/emprego
 2. Estagiando
 3. Efetivado

- **Se estagiando ou empregado você sua bolsa-auxílio ou salário é:**
 1. Apenas para gastos pessoais
 2. Parcialmente para gastos na casa
 3. Maior parte para gastos pessoais
 4. Para sustento da casa e meus dependentes.

- **Você já estagiou alguma vez?**
 Sim Não

- **Se sim, quantas?**
 1. 1x
 2. 2x
 3. 3x
 4. Mais que 3x. Quantas? _____

- **Por quais tipos de processo seletivo você já passou? (Marque quantas alternativas forem necessárias)**
 1. Entrevista Individual
 2. Entrevista Coletiva
 3. Dinâmica de grupo
 4. Teste de idiomas
 5. Teste de conhecimento. Quais? _____
 6. Redação
 7. Resolver um "case"
 8. Outra. Qual? _____

- **As seleções pelas quais vocês já participou foram conduzidas por? (marque quantas alternativas forem necessárias):**
 1. Própria empresa (gerentes e/ou RH)
 2. Por recrutadora externa
 3. Outro. Qual? _____

REQUISITOS EXIGIDOS NA SELEÇÃO

- **Nas entrevistas de seleção que você participou, perguntaram se você possuía fluência em algum idioma.**
 1. Nunca
 2. Às vezes
 3. Quase sempre
 4. Sempre

- **Você acredita que o fator “idioma” foi importante para a decisão dos recrutadores.**
 1. Nunca
 2. Às vezes
 3. Quase sempre
 4. Sempre

- **Nas entrevistas de seleção que você participou, perguntaram se você possuía alguma vivência no exterior (intercâmbio ou viagem)?**
 1. Nunca
 2. Às vezes
 3. Quase sempre
 4. Sempre

- **Você acha que o fator “vivência no exterior” foi importante para a decisão dos recrutadores?**
 1. Nunca
 2. Raramente
 3. Às vezes
 4. Muitas Vezes
 5. Sempre

- **Nas entrevistas que você participou perguntaram se você possuía alguma experiência anterior (outro estágio ou emprego)?**
 1. Nunca
 2. Às vezes
 3. Quase sempre
 4. Sempre

- **Você acredita que o fator “experiência anterior” foi importante para a decisão dos recrutadores?**
 1. Nunca
 2. Às vezes
 3. Quase sempre
 4. Sempre

- **Você acredita que os candidatos possuem mais chances de conseguir uma vaga de estágio quando já estagiaram ou já estiveram empregados alguma vez?**
 1. Discordo plenamente,
 2. Discordo parcialmente,
 3. Não concordo nem discordo,
 4. Concordo parcialmente,
 5. Concordo plenamente.

- **Você acredita que as empresas contratam estagiários como forma de contratação de mão-de-obra barata?**
 1. Nunca
 2. Às vezes
 3. Quase sempre

4. Sempre

- **Nos processos seletivos para estágio pelos quais você já passou, você acredita que o perfil requerido era condizente com as atividades e responsabilidades exigidas pelo cargo?**

1. Nunca
2. Às vezes
3. Quase sempre
4. Sempre

- **Na(s) sua(s) experiência(s) de estágio, o perfil solicitado era muito exigente em relação as atividades que seriam desenvolvidas no dia-a-dia do estágio?**

1. Nunca
2. Às vezes
3. Quase sempre
4. Sempre

- **Na(s) sua(s) experiência(s) de estágio, você trabalhava mais horas do que o acordado via contrato?**

1. Nunca
2. Às vezes
3. Quase sempre
4. Sempre

- **Caso a resposta anterior tenha sido positiva, você acredita que trabalhava mais horas devido à carga de trabalho ser maior do que o tempo estipulado para o estágio?**

1. Discordo plenamente,
2. Discordo parcialmente,
3. Não concordo nem discordo,
4. Concordo parcialmente,
5. Concordo plenamente.

- **Você já ouviu falar no termo Desvio de função?**

1. Sim
2. Não
3. Não lembro

- **Caso a resposta anterior tenha sido positiva, você acredita já ter sofrido desvio de função em algum estágio?**

1. Nunca
2. Às vezes
3. Quase sempre
4. Sempre
5. Não se aplica

- **Você acredita que essa pratica é comum nas empresas?**

1. Discordo plenamente,

2. Discordo parcialmente,
3. Não concordo nem discordo,
4. *Concordo parcialmente,*
5. *Concordo plenamente.*

- **Na(s) sua(s) experiência(s) anterior(es) de estágio, as atividades que você executava estavam de acordo com as que foram definidas no contrato de estágio?**

1. Nunca
2. Às vezes
3. Quase sempre
4. Sempre

- **Na(s) sua(s) experiência(s) anterior(es), você possuía um supervisor/tutor/padrinho?**

1. Nunca
2. Às vezes
3. Quase sempre
4. Sempre

- **Se sim, esse supervisor realizava avaliações de desempenho com você?**

1. Nunca
2. Às vezes
3. Quase sempre
4. Sempre

- **Você acredita que ter uma supervisão/tutoria contribuiu para o seu crescimento e desenvolvimento no estágio?**

1. Discordo plenamente,
2. Discordo parcialmente,
3. Não concordo nem discordo,
4. Concordo parcialmente,
5. Concordo plenamente.

- **Você acredita que sua Universidade realizou acompanhamento do(s) estágio(s) via coordenação do curso ou professores?**

1. Nunca
2. Às vezes
3. Quase sempre
4. Sempre

- **Qual sua opinião em relação ao objetivo do estágio: ele(s) foi(ram) cumprido(s)?**

1. Discordo plenamente,
2. Discordo parcialmente,
3. Não concordo nem discordo,
4. Concordo parcialmente,
5. Concordo plenamente.

- **Você acredita que sua(s) experiência(s) de estágio lhe oportunizou desenvolver inúmeras competências?**
 1. *Discordo plenamente,*
 2. Discordo parcialmente,
 3. Não concordo nem discordo,
 4. Concordo parcialmente,
 5. Concordo plenamente.

 - **Quais das habilidades e competências abaixo você considera que ganhou na(s) sua(s) experiência(s) de estágio? (marque quantas alternativas forem necessárias)**
 1. Relacionamento interpessoal
 2. Desenvolvimento de projetos
 3. Identificação e Resolução de problemas
 4. Conhecimentos de informática e idiomas
 5. Raciocínio lógico
 6. Raciocínio crítico e analítico
 7. Iniciativa e criatividade
 8. Outros. Quais? _____

 - **Se você considera que o estágio NÃO proporciona ganhos de habilidades para o estagiário cite por que:_____**

 - **Sobre o desenvolvimento de habilidades e competências no estágio, você classifica como:**
 1. Péssimo
 2. Razoável
 3. Bom
 4. Excelente

 - **Você se disponibilizaria a participar de uma entrevista comigo sobre as suas experiências? Não se preocupe, sua identidade e a empresa ficarão em sigilo!**
Caso queira, favor deixar Nome e Número. Obrigada!
-

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA DIRECIONADA A ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

1. Relate como foram os processos seletivos pelos quais você participou: quantos, etapas, para qual área, tempo de duração do processo e grau de exigência.
2. Comente sobre os requisitos (perfil) exigidos por estas organizações de acordo com a vaga que te candidatastes.
3. Você já deixou de se candidatar em alguma vaga de estágio por não se enquadrar em algum requisito exigido?
4. Se sim, qual (is) era (m)?
5. O que na sua opinião leva as organizações contratarem estagiários?
6. Na realização de seu estágio foi possível empregar o perfil pelo qual você foi selecionado? Exemplifique.
7. E você realizou as atividades pelas quais foi contratado? Exemplifique.
8. De que forma as tuas experiências de estágio contribuíram para o desenvolvimento de habilidades e competências?
9. Se ocorreu desenvolvimento, quais foram? Exemplifique.
10. Se não ocorreu desenvolvimento, porque você acredita que não foi possível desenvolver competências?
11. Quais fatores dificultaram tua aprendizagem no estágio? Exemplifique
12. E quais facilitaram? Exemplifique
13. O que você entende por Desvio de Função nos estágios?
14. Você acredita já ter sofrido desvio de função? Relate
15. As atividades que você executava eram somente de sua responsabilidade?
Comente
16. O que você sugeriria para que não ocorra o desvio de função?