

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Fernando Guerreiro Chemello**

**A REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO EM EMPRESAS PÚBLICAS  
NA PERCEPÇÃO DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS**

**Porto Alegre  
2020**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Fernando Guerreiro Chemello**

**A REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO EM EMPRESAS PÚBLICAS  
NA PERCEPÇÃO DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS**

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

**Orientadora: Profa<sup>o</sup> Dra<sup>o</sup> Cláudia  
Sirangelo Eccel Alvim**

**Porto Alegre**

**2020**

**Fernando Guerreiro Chemello**

**A REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO EM EMPRESAS PÚBLICAS  
NA PERCEPÇÃO DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação 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.

Aprovado em: **17 de Novembro de 2020.**

Avaliação conceitual: **A**

**BANCA EXAMINADORA**

**Orientadora:** Profa<sup>o</sup> Dra<sup>o</sup> Cláudia Sirangelo Eccel Alvim

**Convidado:** Prof<sup>o</sup>. Dr<sup>o</sup>. Sidinei Rocha-de-Oliveira

**Porto Alegre**

**2020**

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - IDENTIFICAÇÃO DE GÊNERO.....	37
GRÁFICO 2 - IDENTIFICAÇÃO DE COR / ETNIA.....	38
GRÁFICO 3 - IDADE.....	38
GRÁFICO 4 - MODALIDADE DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS.....	39
GRÁFICO 5 - ETAPA DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS.....	40
GRÁFICO 6 - ESCOLARIDADE DO PAI.....	41
GRÁFICO 7 - ESCOLARIDADE DA MÃE.....	42
GRÁFICO 8 - RENDA FAMILIAR MENSAL.....	43
GRÁFICO 9 - ORDENAMENTO DE PRIORIDADES.....	45
GRÁFICO 10 - ESTUDANTES COM EXPERIÊNCIAS PRÁTICAS DE ESTÁGIO...51	
GRÁFICO 11 - ESTUDANTES COM EXPERIÊNCIAS DE ESTÁGIOS EM EMPRESAS PÚBLICAS.....	51
GRÁFICO 12 - DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL EM EMPRESAS PÚBLICAS.....	52
GRÁFICO 13 - DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EM EMPRESAS PÚBLICAS.....	54
GRÁFICO 14 - APRENDIZAGEM EM EMPRESAS PÚBLICAS X PRIVADAS.....	55
GRÁFICO 15 - DEMANDAS DE TRABALHO EM EMPRESAS PÚBLICAS X PRIVADAS.....	57
GRÁFICO 16 - SOBRECARGA DE TRABALHO EM EMPRESAS PÚBLICAS X PRIVADAS.....	58
GRÁFICO 17 - REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES NÃO DESCRITAS NOS CONTRATOS EM EMPRESAS PÚBLICAS X PRIVADAS.....	60
GRÁFICO 18 - OS PROCESSOS SELETIVOS PARA ESTAGIÁRIOS EM EMPRESAS PÚBLICAS.....	62
GRÁFICO 19 - PROMOÇÃO DAS VAGAS DE ESTÁGIO EM EMPRESAS PÚBLICAS.....	63
GRÁFICO 20 - VALORES DAS BOLSAS-AUXÍLIO DOS ESTÁGIOS EM EMPRESAS PÚBLICAS.....	64

GRÁFICO 21 - IMPOSSIBILIDADE DE EFETIVAÇÃO EM EMPRESAS PÚBLICAS.....	65
GRÁFICO 22 - EXPERIÊNCIAS DE ESTÁGIO EM EMPRESAS PÚBLICAS NO CURRÍCULO.....	67
GRÁFICO 23 - OS ESTÁGIOS EM EMPRESAS PÚBLICAS PARA QUEM ALMEJA SER SERVIDOR PÚBLICO FUTURAMENTE.....	68

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - ESCOLARIDADE DOS PAIS.....	43
TABELA 2 - PONTUAÇÃO DAS PRIORIDADES.....	46
TABELA 3 - DISTRIBUIÇÃO DAS OPINIÕES SOBRE O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL EM EMPRESAS PÚBLICAS.....	52
TABELA 4 - DISTRIBUIÇÃO DAS OPINIÕES SOBRE O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS EM EMPRESAS PÚBLICAS.....	54
TABELA 5 - DISTRIBUIÇÃO DAS OPINIÕES SOBRE A EQUIVALÊNCIA DE APRENDIZAGEM ENTRE EMPRESAS PÚBLICAS E PRIVADAS.....	56
TABELA 6 - DISTRIBUIÇÃO DAS OPINIÕES SOBRE AS DEMANDAS DE TRABALHO ENTRE EMPRESAS PÚBLICAS E PRIVADAS.....	57
TABELA 7 - DISTRIBUIÇÃO DAS OPINIÕES SOBRE A SOBRECARGA DE TRABALHO ENTRE EMPRESAS PÚBLICAS E PRIVADAS.....	58
TABELA 8 - DISTRIBUIÇÃO DAS OPINIÕES SOBRE A REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES NÃO DESCRITAS NOS CONTRATOS ENTRE EMPRESAS PÚBLICAS E PRIVADAS.....	60

## RESUMO

O objetivo original dos estágios, de complementação a formação acadêmica, tem perdido a sua força à medida que a flexibilização dos contratos de trabalho tem crescido, caracterizando uma precarização das relações de estágio. Este estudo procurou identificar as principais prioridades dos alunos de Administração da UFRGS quando buscam a realização de estágios não obrigatórios. Verificou-se que essas prioridades, em forma ordenada, são: aprendizado profissional, remuneração, possibilidade de efetivação, pressão social e *status*. A partir disso, a pesquisa coletou as percepções desses estudantes acerca dos estágios em empresas públicas. As percepções foram descritas, interpretadas e relacionadas às prioridades elencadas, objetivando descobrir se esses estágios poderiam ou não as suprir, segundo as opiniões coletadas dos respondentes. Concluiu-se que os estágios em empresas públicas não são considerados, pela maioria, um espaço propício para o desenvolvimento profissional ou de competências individuais, dando maior confiabilidade aos estágios em empresas privadas. Embora, os estudantes considerem que estes estágios demandam mais trabalho e sobrecarregam mais os estudantes, ainda assim são mais capazes de contribuir para o desenvolvimento profissional e aprendizagem dos estagiários do que os estágios em empresas públicas. Ou seja, na visão dos estudantes de Administração da UFRGS, os estágios em empresas públicas dificilmente suprem a principal prioridade deles - aprendizado profissional. Já os estágios em empresas privadas são vistos como uma melhor alternativa, embora se aproximem mais da precarização das relações de estágio, segundo a perspectiva desses estudantes.

**Palavras-chave:** Estágios. Aprendizado profissional. Estudantes de Administração. Estágios não obrigatórios. Estágios em empresas públicas.

## ABSTRACT

The main purpose of internships, that is to add complementary practice to academic training, has been losing its relevance as the flexibilization of labor relations grow, making the internship relations more precarious. This study sought to identify the main priorities of UFRGS Business Administration students when they are looking for non-mandatory internships. It was found that these priorities, in an orderly manner, were: professional learning, remuneration, possibility of being hired, social pressure and status. Besides that, this research approached the student's perceptions about internships in public companies. The perceptions were described, interpreted and related to the listed priorities, aiming to find out if the internships in public companies could meet them or not, in the students view. It was concluded that the internships in public companies were not considered by the majority of the respondents a favorable place for the development of professional or personal skills, while internships in private companies were better evaluated. Even though the respondents consider that the internships in private companies demand harder work and overload the students, were perceived as more able to add professional development and learning than the internships in public companies. To sum up, by the students' point of view, internships in public companies hardly supply their main priority - professional learning. Internships in private companies were perceived as a better alternative, although they are closer to the precariousness of internship relationships, according to these students.

**Keywords:** Internships. Professional learning. Administration students. Non-mandatory internships. Internships in public companies.

# SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	10
1.1 OBJETIVOS.....	13
1.1.1 Objetivo Geral.....	13
1.1.2 Objetivos Específicos.....	13
1.2 JUSTIFICATIVA.....	13
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	15
2.1 O ESTÁGIO.....	15
2.1.1 Estágios em empresas públicas.....	18
2.1.2 Estágios obrigatórios e não obrigatórios.....	20
2.2 APRENDIZAGEM, DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO.....	21
2.2.1 Inserção profissional.....	24
2.2.2 Flexibilização e precarização do trabalho.....	27
2.3 GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO.....	29
2.3.1 Curso de administração da UFRGS.....	30
<b>3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	33
3.1 MÉTODO DE PESQUISA.....	33
3.1.1 Sujeitos pesquisados.....	34
3.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS.....	34
3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS.....	36
<b>4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	37
4.1 PERFIL DOS PESQUISADOS.....	37
4.1.1 Perfil familiar dos pesquisados.....	41
4.2 ORDENAMENTO DE PRIORIDADES.....	44
4.2.1 Aprendizado profissional.....	47
4.2.2 Remuneração.....	48
4.2.3 Possibilidade de efetivação.....	48
4.2.4 Pressão social.....	49
4.2.5 Status.....	50
4.3 PERCEPÇÕES SOBRE OS ESTÁGIOS EM EMPRESAS PÚBLICAS.....	50

<b>4.3.1</b>	<b>Percepções sobre estágios em empresas públicas X privadas.....</b>	<b>55</b>
<b>4.3.2</b>	<b>Percepções sobre especificidades referentes aos estágios em empresas públicas.....</b>	<b>61</b>
<b>4.3.3</b>	<b>Percepções sobre vantagens e desvantagens dos estágios em empresas públicas.....</b>	<b>65</b>
<b>5.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>71</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>74</b>
	<b>APÊNDICE.....</b>	<b>80</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Diante da atual crise econômica que os brasileiros enfrentam e que gera um alto índice de desemprego, os estudantes encontram a oportunidade de ingressar em estágios como uma alternativa para garantir a sua sobrevivência financeira, além de adquirir as primeiras experiências profissionais em relação a carreira desejada. Os estágios são regulamentados pela Lei nº 11.788 de 25 de setembro 2008, a qual implica determinadas orientações às normas referentes a esse vínculo educativo-profissionalizante. Conforme consta no artigo primeiro da Lei:

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

O estágio, além de proporcionar a experiência de trabalho dentro de uma empresa e a oportunidade de que competências profissionais sejam desenvolvidas, pode servir como um fator importante para uma reflexão sobre a área acadêmica escolhida, quando o discente faz a relação entre a realidade do trabalho com as expectativas anteriores (ALMEIDA; LAGEMANN; SOUSA, 2006). Um estudante que ingressa em um curso de graduação na área da Administração encontra diversas oportunidades de estágio em diferentes tipos de organizações. No caso do curso de Administração oferecido pela UFRGS, não consta no currículo a obrigatoriedade da realização de um estágio para a conquista do diploma acadêmico, entretanto há uma grande procura de estágios por esses estudantes ao longo do período da graduação, movida por diferentes motivações.

Os estágios são caracterizados por servirem como complementação à formação acadêmica, quando fazem a relação das teorias exploradas dentro das salas de aulas com as ações práticas desenvolvidas dentro de organizações (CHAGAS; GONZAGA; OLIVEIRA, 2015). Alguns pesquisadores problematizam essa realidade, ao questionarem a qualidade dos estágios no que diz respeito ao desenvolvimento efetivo das competências profissionais dos discentes (ALMEIDA;

LAGEMANN; SOUSA, 2006). Mesmo sendo uma ferramenta que pretende proporcionar de forma legítima essa compatibilização da teoria com a prática, na realidade é muito comum ocorrerem irregularidades, como por exemplo o desvio de tarefas previamente combinadas e descritas no contrato de estágio, onde o período de atividade do estagiário é aproveitado para a realização de outras tarefas que não tem a ver com o curso acadêmico ele cursa (ARAÚJO; GARCIA, 2009). A partir disso, os autores ressaltam a importância de existir programas de estágios com estruturas capazes de proporcionar uma adequada experiência profissional aos estagiários, evitando que estes sejam utilizados como mão-de-obra barata pelas organizações.

A partir dos anos 1990, no Brasil, com o aumento da quantidade de vagas do ensino superior, os estágios ganham maior relevância como forma de inserção profissional dos estudantes. Atualmente, existem diversas ofertas tanto em empresas privadas quanto em públicas e tais estágios possuem características diferentes desde o processo seletivo, até as oportunidades futuras. Nas empresas privadas, em especial as multinacionais, o processo costuma possuir mais etapas e avaliar aspectos interpessoais, além dos técnicos. Já nas públicas, em razão do princípio de impessoalidade da Administração Pública, a seleção se dá por meio de aplicação de provas, que avaliam exclusivamente os quesitos técnicos e, assim não garantem que os selecionados sejam as pessoas mais adequadas para o posto. Além disso, ao contrário do setor privado, os estágios em empresas públicas não permitem que o estagiário seja efetivado, o que pode influenciar o processo decisório do discente quando procura oportunidades de estágio.

De acordo com Trindade (2016), os fatores internos de maior importância ligados à motivação dos alunos de Administração da UFRGS para buscar um estágio não obrigatório, são: a aprendizagem profissional, a bolsa-auxílio e facilidade de entrada no mercado de trabalho. A partir dos resultados obtidos pelo autor no seu trabalho acadêmico de conclusão do curso de Administração, analisa-se que o estágio em empresas públicas, ao enquadrar-se nos principais fatores motivacionais, pode ser uma boa opção para esse segmento de estudantes, todavia, podendo ser afetada apenas pela impossibilidade de efetivação.

Segundo Correia (2016), quando escreveu o seu artigo sobre os programas de estágios no setor público, a fim de estimular estudos atuais, indica a necessidade de que novas pesquisas sejam realizadas, com o propósito de promover reflexões sobre a qualidade de gestão desses estágios. Segundo as últimas estatísticas levantadas pela Associação Brasileira de Estágios - ABRES, referentes ao ano de 2018, são 8.450.755 estudantes brasileiros matriculados em cursos de nível superior, sendo 1.125.284 (13,32%) só do curso de Administração. Dentre esse universo de estudantes brasileiros de nível superior, apenas 740.000 (8,75%) estão participando de estágios. Já na região sul do país, são 1.428.909 estudantes matriculados em cursos de nível superior e 176.190 (12,33%) participam de estágios. Uma quantidade relevante desses estudantes estagia em empresas públicas, o que justifica a realização de pesquisas que tragam dados atualizados sobre a qualidade percebida pelos estudantes em relação a esses estágios e que estimulem a constante reanálise. Correia (2016), em seu artigo sobre programas de estágio no setor público, menciona algumas questões importantes que podem guiar novos estudos:

Partindo da diversidade relatada e da ausência de estudos no campo de públicas sobre o tema, o presente artigo lança questões iniciais para o debate: Quais são os modelos de estágio adotados pelas diferentes estruturas governamentais? Há ganhos mútuos para os envolvidos? Quais são as lacunas? Qual é o papel dos governos na gestão dessa política pública? Ainda que sejam necessárias diversas pesquisas e artigos para respondê-las, o presente estudo dá um primeiro passo nesta direção (CORREIA, 2016, p.3).

Diante deste cenário, compreendendo os diversos fatores relacionados à execução dos estágios públicos, desde os desafios que a gestão pública pode enfrentar, até as expectativas dos discentes em relação à experiência de trabalho nas organizações públicas, este trabalho propõe-se a responder o seguinte problema de pesquisa: conhecer quais são as prioridades que os estudantes do curso de graduação em administração da UFRGS possuem quando buscam por estágios e as percepções destes em relação aos estágios não obrigatórios em empresas públicas.

## 1.1 OBJETIVOS

Nesta seção serão apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos do trabalho. Sendo o objetivo geral a questão central e os objetivos específicos as etapas para alcançar o objetivo geral.

### 1.1.1 Objetivo Geral

Descrever como os estudantes do curso de Administração da UFRGS percebem a realização do estágio não obrigatório em empresas públicas.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

1º Identificar ordenadamente as prioridades dos estudantes de Administração da UFRGS na busca por estágios não obrigatórios;

2º Analisar as percepções dos estudantes de Administração da UFRGS sobre os estágios não obrigatórios em empresas públicas;

3º Relacionar as principais prioridades dos estudantes de Administração da UFRGS às suas percepções sobre os estágios em empresas públicas.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

O curso de Administração é um dos cursos brasileiros com maior quantidade de estudantes e a área da Administração é a que mais oferece oportunidade de estágios. Durante a realização de um estágio, os discentes desenvolvem as primeiras experiências profissionais, as quais servirão de base para definir que tipo de administrador eles serão futuramente. Por meio desta pesquisa pretende-se fazer uma reflexão crítica sobre as questões que estruturam os estágios ofertados pelas empresas públicas, através das percepções dos alunos.

Espera-se que as informações colhidas através dessa pesquisa possam subsidiar os estudantes no momento de selecionar as opções de empresas nas quais teriam interesse em estagiar. Devido à escassez de estudos sobre os estágios

no setor público, almeja-se que este trabalho possa influenciar outras pesquisas futuramente e promover reflexões por parte dos alunos, dos supervisores de estágios e da Escola de Administração da UFRGS.

O trabalho está estruturado da seguinte forma: além desta introdução, no capítulo 2 apresenta-se o referencial teórico que norteou a realização do estudo, no capítulo 3 explica-se a metodologia utilizada para a obtenção dos dados referentes a pesquisa, no capítulo 4 é realizada a apresentação e análise resultados obtidos e, por fim, no capítulo 5, são feitas as considerações finais.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo são explorados os principais referenciais teóricos que fundamentam o trabalho.

### 2.1 O ESTÁGIO

Os estágios foram criados em meados do século XX e objetivam atender às demandas de formação prática solicitadas pelas organizações. De acordo com Vasconcelos (2010), foi na Lei Orgânica de Ensino Industrial (Decreto Lei nº 4.073), do ano de 1942, a primeira vez que os estágios foram mencionados no Brasil. Conforme constava no artigo 48 desta lei: “Consistirá o estágio em um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial.” (BRASIL, 1942, n.p). Segundo Ribeiro e Tolfo (2011), o estágio é constantemente conceituado de maneira diversificada. Os autores, por exemplo, definem os estágios desta forma:

Por meio do estágio o estudante deve exercer atividades formativas para sua aprendizagem profissional, social e cultural, desenvolver aspectos atitudinais relacionados ao atual mundo do trabalho, aplicar conceitos éticos e conhecer as alternativas para ser um cidadão que trabalha. O estágio também pressupõe abrir novas oportunidades de realização pessoal e perspectivas de empregabilidade, conforme a liturgia que rege o mercado de trabalho atual (RIBEIRO; TOLFO, 2011, p.2).

Os estágios são considerados a principal via para que os estudantes possam desenvolver na prática do trabalho nas organizações, o ensino teórico aprendido dentro das salas de aulas nas instituições (CHAGAS; GONZAGA; OLIVEIRA, 2015). Rocha (1986) foi um dos primeiros autores brasileiros a propor uma discussão sobre a forma com que os estágios estavam sendo realizados, o autor fez uma sucinta análise sobre a legislação brasileira da época e a atuação prática dos órgãos governamentais. Apesar de o estágio representar uma oportunidade concreta de promover o desenvolvimento dos jovens discentes, estes podem não receber a atenção devida por parte das áreas responsáveis. Segundo Bianchi e Oliveira

(2011), para aumentar as chances de o processo de estágio ocorrer de forma efetiva, é importante que as instituições de ensino mantenham um relacionamento próximo às empresas contratantes, a fim de tentar acompanhar ao máximo possível o desenvolvimento do estágio, regularizando formalmente a atividade. Para Andrade (2014), é essencial que o aluno estagiário entenda a realidade do estágio que vai além da teoria, segundo o autor:

O estágio supervisionado, além da prática em cada disciplina, permite o confronto entre várias formulações teóricas e alguns problemas com que se depara a escola. No Estágio, os alunos perceberão a interdisciplinaridade necessária para a compreensão da realidade. É preciso, sempre pensar a teoria como instrumento de compreensão e intervenção... (ANDRADE, 2014, p.2).

Além disso, os estágios representam uma das primeiras formas de inserção profissional dos jovens estudantes no mercado de trabalho. A partir da década de 1990, no Brasil há um significativo aumento da quantidade de jovens que ingressaram no ensino superior, crescendo também, conseqüentemente, a exigência deles por postos de trabalho qualificados (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012). Essas mudanças no cenário acadêmico trouxeram uma nova observação para a complexidade do tema: o número de estágios crescem, acompanhando o ritmo dos cursos de graduação (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS, 2009). O estágio acaba tornando-se uma oportunidade de flexibilização do trabalho, caracterizando uma contratação de mão-de-obra barata, isso porque grande parte das tarefas desempenhadas pode apresentar baixo nível de exigência de trabalho, quando comparado ao nível de qualificação que os discentes possuem (DOMINGO, 2002).

Os estágios que mais crescem no Brasil, em questão de procura, são os não obrigatórios (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS, 2009), que, ao contrário dos obrigatórios, não são exigidos para a conquista do diploma universitário. Grande parte dos discentes encontra as oportunidades de estágio através dos agentes de integração, os quais serão intermediadores das vagas ofertadas pelas empresas. Os estágios possuem contrato de duração de seis meses, podendo ser renovado três vezes, totalizando um período de permanência limitado a dois anos para o

aluno estagiário permanecer dentro da mesma organização, caso não ocorra efetivação. Esta representa o ingresso permanente na organização formalizado pelas regras da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), o qual garante ao profissional, além da estabilidade, uma série de benefícios oferecidos pela própria empresa, que só é possível acontecer se a organização for de natureza privada.

O estágio deve promover ao estagiário maturidade existencial, riqueza comportamental, iniciação indiscutível e a cultura do saber acadêmico, levando ele a compreensão racional da realidade (NATHANAEL, NISKIER, 2006). Para Piccinini e Rocha-de-Oliveira (2012), os estágios não são apenas uma maneira de exercer o aprendizado obtido nas instituições de ensino, na visão de alguns dos estudantes, os estágios também servem como um meio de custear suas despesas e até para pagar o próprio curso, no caso de alunos de instituições particulares de ensino. Dessa forma, o estágio precisa ser útil para motivar os estudos, facilitar o processo de aprendizagem de conteúdos, estimular a criatividade e apoiar a transição da vida estudantil para a profissional (TREVISAN, WITTMANN, 2008). Amorim (1995), explica o rumo que os estágios têm tomado:

Alguns estudos apontam que os estágios estão muito distantes de seu objetivo pedagógico original, constituindo principalmente uma fonte de renda para os estudantes e obtenção de mão-de-obra de baixo custo para empresas (públicas e privadas), uma vez que grande parte das atividades desempenhadas é de baixo nível de exigência e desempenho (AMORIM, 1995).

Conforme Ritner (1999), os alunos dos semestres iniciais da graduação buscam estágios para familiarizar-se com as atividades relacionadas a profissão escolhida, enquanto os alunos dos semestres finais priorizam estágios que permitam a inserção profissional no mercado de trabalho através da efetivação organizacional.

Além disso, devido ao crescente aumento do número de estudantes que buscam por estágios, o cenário apresenta altos índices de concorrência (LAURIS; SILVA, 2005). Essa concorrência faz com que algumas empresas elevem os seus próprios critérios de recrutamento, estabelecendo processos seletivos mais rígidos, a fim de garantir os estagiários mais qualificados (NASCIMENTO; VILLELA, 2003).

Assim ocorre nas organizações de serviço público, onde o único acesso ao estágio dá-se via provas de seleção, ao contrário feriria o princípio de impessoalidade da administração pública.

### **2.1.1 Estágios em empresas públicas**

A administração pública, assim como a iniciativa privada, pode realizar contratos temporários de estágio. Conforme Silva (2013), a seleção de estagiários acontece em diversos órgãos públicos, como o Ministério Público Federal, o Tribunal Superior do Trabalho, a Procuradoria-Geral do Distrito Federal, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e territórios, a Advocacia-Geral da União, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região, o Ministério Público do Trabalho da 10ª região, o Ministério Público de São Paulo, Ministério Público do Estado do Goiás, Tribunal Regional Eleitoral da Bahia e o Banco Central do Brasil. Atualmente, a quantidade de órgãos que oferecem vagas de estágios é significativamente superior, sendo muitas dessas vagas preenchidas por alunos dos cursos de administração.

A administração pública é caracterizada pela gestão dos interesses públicos pelo Estado através da prestação de serviços, representa o conjunto de ações que compõem a função administrativa. Sendo assim, a administração pública objetiva trabalhar a favor das necessidades públicas existentes em diversas áreas, como por exemplo educação, cultura, segurança e saúde. De acordo com Piccinini e Rocha-de-Oliveira (2012), o setor público precisa da atuação do administrador para propor melhorias dos processos de gestão, por se tratar de um espaço que oferece uma grande quantidade de desafios (PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012). A presença de estagiários nas entidades públicas pode gerar resultados positivos as contratantes, considerando que eles podem implantar tecnologias de gestão provindas dos seus conhecimentos sobre administração adquiridos na universidade. De acordo com Bergue (2010), é essencial a implementação de programas de estágios no setor público que sejam focados em construir diretrizes onde ambas as partes ganhem, os estudantes e a administração pública.

Diferentemente da iniciativa privada, onde há maiores índices de exigência e alta competitividade no trabalho, tornando difícil a criação de um espaço para a

busca de novas qualificações, a administração pública é vista como um ambiente estável que permite o indivíduo manter-se atualizado ao realizar novos cursos de seu interesse (PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012). Os autores afirmam, ainda, que o setor público, que antes era visto como um ambiente burocrático e sem espaço para desenvolvimento profissional, nos últimos tempos tem tornado-se atrativo, devido aos altos salários e estabilidade.

Bergue (2010), escreve que o estágio na administração pública deve nortear-se pelos princípios constitucionais, além de ser necessário introduzir um conjunto significativo de normas que permita a existência de valores importantes que satisfaçam as partes envolvidas, mesmo tornando-se altamente formalizado no que diz respeito aos processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento dos estágios. O autor explica que “é importante que a política de estágios do órgão seja definida, não somente em atenção ao princípio da legalidade administrativa, mas aos primados da eficiência, moralidade, entre outros” (BERGUE, 2010, p.411).

Silva (2016), afirma, em sua monografia de especialização em gestão pública, que os aspectos positivos relacionados aos estágios no setor público são a aquisição de experiência com o serviço público, a oportunidade de desenvolver as competências individuais, a aplicação prática do conhecimento adquirido e a capacidade de relacionamento humano. Já em relação aos aspectos negativos, o autor cita o excesso de trabalho que se acumula, a falta de processos seletivos eficazes e os possíveis atrasos de salários e vale transportes.

Além disso, em 2018 foi assinado, pelo presidente da república, o decreto que reserva 30% das vagas de estágio na administração pública federal direta e indireta a estudantes negros. O decreto vai além do que fixa a lei de cotas em concursos públicos, cujo percentual é de 20%. As vagas serão reservadas ao grupo de estagiários que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição a determinado processo seletivo, conforme critérios raciais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE). Esta ação representa o interesse que existe em aperfeiçoar as questões relacionadas aos estágios na administração pública, a fim de promover um ambiente cada vez mais favorável aos jovens estudantes que estão na busca de uma de inserção profissional em um mercado bastante competitivo.

## 2.1.2 Estágios obrigatórios e não obrigatórios

Diferentemente dos estágios obrigatórios que representam um dos requisitos necessários para a aquisição do diploma acadêmico, os estágios não obrigatórios são atividades facultativas realizadas pelos estudantes de forma paralela ao curso, não possuem relação direta com as disciplinas necessariamente e não constam na grade curricular dos cursos, como é o caso do curso de administração oferecido pela UFRGS. Servem como experiência adicional e sua realização é opcional para os estudantes. Diferentemente dos estágios obrigatórios, onde a remuneração pode ser facultativa, na modalidade de estágios não obrigatórios a entrega da bolsa-auxílio é obrigatória. Este segmento de estágio acaba tendo significância não apenas na formação do estudante como profissional, mas também nas questões relativas à sua esfera financeira, social e pessoal (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). Conforme Piccinini e Rocha-de-Oliveira (2012), explicam:

Tanto os estágios obrigatórios quanto os não-obrigatórios são uma forma de ensino aprendizagem voltado para o desenvolvimento profissional no âmbito da prática. Assim, eles têm por finalidade preparar o aluno para ingresso no mercado de trabalho revisando conceitos e conhecimentos trabalhados ao longo do curso, desenvolvendo assuntos específicos de conteúdo e metodologia, criando situações de estudos reais aplicáveis, promovendo o exercício das atribuições da própria profissão, capacitando o estudante a atuar em sua área e atender ao mercado de imediato. Além disso, propiciam o relacionamento com profissionais da respectiva área, a fim de adquirir e assimilar experiências e desenvolvendo o conhecimento e a criatividade com vistas ao crescimento profissional (PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012, p.4).

Além disso, existem os fatores organizacionais internos de cada empresa que podem contribuir para a entrada ou saída do aluno de um estágio não obrigatório. De acordo com Paschoal e Tamayo (2003), quando um indivíduo ingressa em uma organização para desempenhar uma determinada atividade, o seu principal foco não é aumentar o lucro dessa empresa, mas satisfazer as suas necessidades pessoais das mais diversas ordens. Os autores afirmam que se, para os colaboradores, o trabalho não satisfizer suas expectativas de atingimento das metas pessoais de sua existência, ele verá o trabalho não como relação de troca, mas sim de exploração (PASCHOAL; TAMAYO, 2003).

## 2.2 APRENDIZAGEM, DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO

Em um mercado de trabalho que influencia as organizações a basear a suas atuações profissionais no conceito de competitividade, a tendência pela busca dos colaboradores mais qualificados é justificada. Ao perceber a importância da alta qualificação dos seus colaboradores, as empresas buscam meios de promover o desenvolvimento profissional destes. De acordo com VandenBos (2010), o desenvolvimento profissional é um processo de educação contínuo baseado em treinamentos elaborados pelas organizações através de cursos de capacitação. Entretanto, o desenvolvimento profissional não depende necessariamente desses sistemas de treinamentos, estando relacionado, também, a outros métodos de aprendizagem formais ou informais (MOURÃO; PORTO; PUENTE-PALACIOS, 2014). Para acompanhar este cenário organizacional, as empresas precisam investir no desenvolvimento profissional dos seus colaboradores.

De acordo com Boudreau e Milkovich (2000), o conceito de desenvolvimento profissional também pode englobar o aperfeiçoamento, no longo prazo, das capacidades dos colaboradores, tendo como objetivo torná-los membros essenciais para a empresa no futuro. Dessa forma, o desenvolvimento profissional busca promover o crescimento pessoal do indivíduo, visando, não apenas o seu cargo atual, mas a sua carreira futura. Assim o autor Carvalho (1999), explicita:

[...]a preparação da pessoa para posições mais complexas em termos de abrangências ou para carreiras diversas da que ela está engajada ou desempenhando ... o desenvolvimento pressupõe uma visão mais acurada de futuro (da organização e do indivíduo), sua base de trabalho ultrapassa o posto atual para se fixar numa sequência histórica de postos ou experiências profissionais, pressupõe uma percepção acurada do potencial do indivíduo para progredir numa direção ou noutra, segundo distintos processos de aprendizagem. (CARVALHO, 1999 p.129)

O processo de aprendizagem é o principal fator que estrutura o fenômeno de formação do indivíduo. De forma geral, a aprendizagem compreende a obtenção de novas habilidades e competências que resultam em uma qualificação, objetivando a otimização do desempenho profissional de determinado indivíduo dentro de uma empresa (VIEIRA, 2018). A aprendizagem compreende uma reformulação do

conhecimento já obtido depois que o indivíduo passa por um período de obtenção e reflexão de novos conhecimentos, resultando em uma aquisição de experiência. Segundo Kolb (1984), o desenvolvimento profissional do indivíduo está relacionado à determinados conhecimentos adquiridos que o permite explorar novas capacidades de enfrentar diferentes situações ou problemas. As interações com o ambiente de trabalho e com os outros profissionais estimula a concretização do desenvolvimento profissional. O conhecimento já existente quando se integra ao conhecimento provido das novas experiências de trabalho forma a estrutura do processo de desenvolvimento profissional (OLIVEIRA-FORMOSINHO, 2002).

No âmbito organizacional, a aprendizagem pode acontecer através de ações induzidas ou espontâneas, as quais caracterizam os processos de aprendizagem formais e informais respectivamente. Conforme Marsick e Watkins (2001), a aprendizagem formal é estrategicamente estruturada pelas instituições e promovida através de ações de instrução (seminários, workshops, mentorias, cursos, rodízios de tarefas e educação continuada), guiando o indivíduo a aquisição de determinado conhecimento para que ele alcance determinado objetivo. Por outro lado, a aprendizagem informal ocorre de forma não estruturada, baseia-se em ações induzidas pelo indivíduo e é acompanhada de uma reflexão crítica (MARSICK; WATKINS, 2001). Muitas vezes a aprendizagem informal acontece quando o sujeito enfrenta um desafio ou situação inesperada, buscando soluções eficazes através de interações sociais. De acordo com Aring, Brand e Leslie (1998), para que a empresa desenvolva estratégias de aprendizagem informal, torna-se necessário que sejam estabelecidas normas sociais, ambiente adequado, políticas, procedimentos e predisposição dos indivíduos para novos aprendizados. Conforme os autores:

A maior parte da aprendizagem informal no local de trabalho ocorre no decorrer das atividades rotineiras de trabalho social e individual através das quais os funcionários interagem, compartilham ideias e recursos e realizam seus trabalhos. Vários fatores-chave determinam tanto o grau de aprendizagem informal que ocorre no local de trabalho quanto o grau de predisposição dos funcionários a aprender (ARING, BRAND, LESLIE, 1998, p.14).

Mesmo que a empresa tenha uma grande influência sobre o desenvolvimento da aprendizagem de seus colaboradores, eles são os principais responsáveis pela

qualidade dos conhecimentos adquiridos. A aprendizagem é um processo único, pessoal, gradativo, cumulativo e constante, desde que é possível aprender todo o momento (COELHO Jr; MOURÃO, 2011).

No caso da formação do administrador, além dos aprendizados gerais adquiridos através das atividades rotineiras que são desempenhadas por ele, é necessário que competências específicas sejam desenvolvidas para que o indivíduo execute de forma otimizada a sua profissão. Dentre tais competências, pode-se apontar como principais: a capacidade de desenvolver projetos, de identificar problemas do cotidiano organizacional e como resolvê-los, de ter ideias originais e habilidades de relacionamento interpessoal (NASCIMENTO; TEODÓSIO, 2005).

O mercado de trabalho para profissionais formados na área de administração é amplo, podendo atuar em empresas de diversos portes e diferentes setores da economia. De qualquer forma, a habilidade técnica sobre as questões humanas é o fator mais importante para um bom funcionamento das organizações, o que exige que ele tenha uma visão sistêmica sobre como a gestão de pessoas deve ser, devido a sua complexidade (KATZ, 2009). Atualmente, o mercado de trabalho apresenta bastante competitividade, podendo ela ser utilizada como um fator motivacional para que as organizações invistam em métodos estratégicos que promovam qualificação de seus colaboradores e o crescimento da própria empresa mutuamente.

Os estágios exercem uma ação beneficiadora aos agentes que os englobam: o estudante, a instituição de ensino, a empresa e a sociedade. Para o estudante, podem ser utilizados como um facilitador do processo de assimilação sobre determinada matéria estudada, motivando os estudos e estimulando a criatividade e senso crítico, além de promover a transição de um perfil de estudante para um perfil profissional. A instituição de ensino se beneficia através da divulgação da qualidade do seu ensino, a qual é percebida por meio do conhecimento que o estudante apresenta durante o período de vigência do estágio. A empresa recebe as diversas vantagens de possuir um indivíduo que pertence às novas gerações inserido nela, como por exemplo a sua criatividade, os seus conhecimentos sobre tecnologias avançadas de gestão e a força extra de trabalho que pode contribuir para a renovação ou ampliação do quadro de funcionários. A interação efetiva desses três

agentes configura, conseqüentemente, um impacto positivo na sociedade, subsidiando o desenvolvimento social (CERETTA; MELO; TREVISAN, 1996).

Os estágios, como oportunidade de aprendizagem profissional, caracterizam o momento de descobrimento dos significados sociais da organização que o jovem participa, assim como a sua interação com outras organizações e com a sociedade. Assim, o estudante tem a possibilidade de impulsionar o seu desenvolvimento profissional, além de realizar questionamentos sobre sua formação e profissão. Através do estágio, o estudante pode ter os primeiros contatos com o ambiente de trabalho, formar vínculos interpessoais e efetuar a sua inserção profissional (BIANCHI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011).

### **2.2.1 Inserção Profissional**

Ao ingressarem em um curso de ensino superior, os estudantes têm em mente que os seus futuros diplomas lhes permitirão desenvolver uma determinada carreira profissional desejada ou alcançar um determinado cargo almejado. Dessa forma, o conceito de inserção profissional está diretamente relacionado à conclusão dos estudos e procura de um emprego na área de graduação dos estudantes. A inserção profissional representa o período em que um indivíduo, que dispõe de informações limitadas acerca das oportunidades de trabalho, busca um novo emprego (VINCENS, 1981, Apud TÁVORA, 2013). “Inserção profissional é o processo pelo qual os indivíduos que jamais participaram da população ativa ingressam em uma posição estável no sistema de empregos” (VERNIERES, 1997, p.3).

Para Vernières (1997), a inserção profissional se concretiza quando o indivíduo encontra um posto formal e estável no sistema de empregos dentro de uma empresa. Ela pode ser interpretada como um processo de aprendizagem sobre as questões que envolvem o ambiente de trabalho, o que é a continuidade do aprendizado desenvolvido dentro do grupo familiar e durante o processo de formação, ou seja, através da inserção profissional se estabelecem as formas particulares de pensar e agir na esfera do trabalho (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012).

O processo de inserção profissional envolve fatores que vão além do que diz respeito a lógica econômica. De acordo com Rocha-de-Oliveira (2012), para ter uma compreensão abrangente em relação a inserção profissional dos indivíduos recém graduados, é preciso que seja levado em consideração o contexto social, cultural e histórico ao qual eles estão inseridos. Além disso, o autor acrescenta a importância dos aspectos organizacionais relacionados regulamentações governamentais que guiam as relações de trabalho, assim como, as políticas públicas sobre a inserção profissional. Dessa forma, o autor Rocha-de-Oliveira (2012), descreve:

“[...]um processo individual, coletivo, histórico e socialmente inscrito. Individual porque diz respeito à experiência vivenciada por cada sujeito na esfera do trabalho, suas escolhas profissionais e expectativas de carreira. É um processo coletivo por ser vivenciado de maneira semelhante por uma mesma geração, ou no interior de grupos profissionais. É histórico, pois se desenvolve ao longo de um período da vida do sujeito, sob a influência de elementos que marcam determinado momento no tempo e no espaço,[...]. Está inscrito em um dado contexto socioeconômico e cultural, em que, além dos elementos institucionais, há influência das construções e das representações sociais que os indivíduos desenvolvem em relação a esta inserção profissional” (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012, p.49).

As dificuldades dos jovens recém formados de realizar a inserção profissional podem caracterizar um retardo no estatuto de cidadão de pleno direito, o qual é formalizado através da sua integração à sociedade salarial, também repercute no prolongamento da sua juventude ao atrasar a passagem para a vida adulta e o ingresso a esfera de consumos (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). Muitos desses jovens não encontram vagas em postos de trabalho que julgam ser compatíveis com o seu nível de formação, esse fenômeno pode ser considerado uma disfunção, que muitas vezes é compreendida como um fracasso no ingresso do campo de atuação pretendido (VERVIÈRES, 2007). Uma alternativa possível percebida pelos jovens que se deparam com todas as questões problemáticas que englobam o processo de inserção profissional, é o retorno a um determinado curso de graduação diferente do que foi cursado anteriormente ou o ingresso em cursos de pós-graduação. Dessa forma, atingem a lógica de que assim possuirão maiores oportunidades de exercer as suas profissões e desenvolver as suas carreiras almejadas (ALVES; CHAVES; GAIO, 2012).

As empresas podem diferir entre si em relação às formas de promover a inserção profissional dos seus colaboradores. De acordo com Cordeiro (2002), a inserção profissional depende da estratégia que cada empresa adotada para realizá-la e pode ser compreendida por dois momentos distintos: a inserção propriamente dita e os processos de pós-inserção, os quais estão relacionados à análise das práticas de utilização da mão-de-obra pelas empresas.

Dessa forma, as diferentes formas existentes de promover a inserção profissional dão origem a dois modelos possíveis de inserção: inserção profissional qualificante e não qualificante. A primeira, é caracterizada pelo empenho que a empresa emprega em desenvolver oportunidades para que a valorização da mão-de-obra dos seus colaboradores aconteça e contribua para o crescimento profissional da própria empresa. Já a segunda possui um efeito contrário, ela acontece através da utilização de estratégias precárias de inserção, que causam uma desvalorização crescente da sua mão-de-obra (CORDEIRO, 2002). O autor afirma que a inserção profissional qualificante é uma característica das empresas que apostam e tornam possível a sua evolução permanente, o que faz delas as empresas mais inovadoras nesse segmento (CORDEIRO, 2002).

Ao longo do século XX, as instituições de ensino, como universidades e escolas, assumiram a responsabilidade de contribuir para a preparação dos jovens estudantes para o mercado de trabalho. Para isso, investiram em determinadas atividades de capacitação e qualificação, como no caso dos estágios, que possibilitaram o início do processo de inserção profissional. No início, os estágios eram encarados como disciplinas comuns dos cursos e eram estruturados através de um plano estratégico de aprendizagem a ser seguido pelos estudantes durante o seu período de execução. Foi a partir dos anos 1990, com as mudanças na organização do trabalho e o crescimento dos contratos flexíveis, que os estágios passam a ser interpretados e, conseqüentemente, utilizados como um contrato temporário por algumas empresas, o que pode modificar o processo inicial de inserção profissional dos jovens no mercado de trabalho (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011). Dessa forma, o objetivo original das atividades de estágio perde o seu significado, fazendo surgir novos cenários nas relações de estágio.

## 2.2.2 Flexibilização e precarização do trabalho

O grupo dos jovens brasileiros representa um dos grupos populacionais com maior índice de desemprego, existem diferentes fatores que justificam essa realidade. Dentre esses fatores, pode-se destacar o fato de que muitos desses jovens não passaram, ainda, pelo processo de inserção profissional, o que caracteriza um estado de ausência de experiência profissional e gera uma desvantagem em comparação a outros possíveis grupos populacionais (NEUMANN, 2017). O autor acrescenta que esse cenário debilitado acaba propiciando novas maneiras, muitas vezes precárias, de inserir o jovem profissional no ambiente organizacional, considerando que este se encontra em estado de grande necessidade de oportunidades, assim se submeteria às alternativas não ideais de exercer determinado trabalho desejado.

De acordo com Boyer (1987), a flexibilização do trabalho acontece quando a empresa utiliza um sistema ou subsistema com o objetivo de reagir positivamente às problemáticas que surgem no meio ambiente devido a sua instabilidade econômica e social. A flexibilização do trabalho não necessariamente representa uma precarização das relações de trabalho, podendo ela ser uma alternativa forma de superar situações rígidas e que favoreçam as partes envolvidas, quando bem elaborada (PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA; RUBENICH, 2005). Entretanto, observa-se que, frequentemente, a ação de flexibilizar o trabalho causa uma precarização da relação de trabalho, de forma a suprir os interesses da empresa unicamente.

Segundo Mattos (2009), a flexibilização do trabalho pode atingir diferentes dimensões, sendo as principais: a flexibilização salarial, a flexibilização do uso de mão-de-obra e a flexibilização da legislação trabalhista. A primeira está atrelada a parcela variável que o colaborador possui em seu salário referente ao valor de seu desempenho individual em um determinado período de tempo dentro da empresa, muito presente no caso dos funcionários terceirizados que recebem um salário inferior ao recebido pelos funcionários fixos. A segunda dimensão está relacionada à duração da jornada de trabalho, acontece através do banco de horas quando a utilização do tempo de trabalho do colaborador fica sob critério do empregador,

podendo este dispor da mão-de-obra dos colaboradores de acordo com a demanda do trabalho, o que pode prejudicá-los pela falta de tempo disponível para atividades pessoais de lazer ou pela cobrança de um comprometimento exacerbado. Por fim, a terceira dimensão diz respeito às leis trabalhistas que permitem a realização de contratações através de novas formas de vínculos, que são menos burocráticas e de fácil adaptação às necessidades demandadas de trabalho, como por exemplo os estágios, que possuem o contrato de trabalho temporário como único vínculo entre o estudante e a empresa (MATTOS, 2009).

Dessa forma, a probabilidade do estágio, que surgiu através de uma proposta educativa de complementar a formação profissional, tornar-se uma via de utilização de mão-de-obra precária é alta. Ainda que a realização do estágio seja permitida somente em empresas onde as atividades do estagiário estejam relacionadas ao curso do estudante e carreira almejada, não são incomuns os casos de desvio de função, onde o estudante efetua outras atividades desvinculadas ao seu objetivo de qualificar-se a fim de atender os interesses da organização contratante (NEUMANN, 2017). A flexibilização do trabalho é uma situação delicada por abranger diversas questões sociais e, atualmente, acontecer em um mercado de trabalho que baseia-se na competitividade. É evidente a necessidade de algum tipo de intervenção de uma “mão invisível” que garanta aos indivíduos, pelo menos, o direito de trabalho em um sistema que apresenta tamanha suscetibilidade às crises (PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA; RUBENICH, 2005).

Para Damiani (2009), a atual situação brasileira de desemprego estrutural e precarização sem precedentes dos postos de trabalho permitem o desenvolvimento de formas renovadas de instalar a dominação de uma classe privilegiada sobre outra subalterna. Assim, os estágios tornam-se umas das principais vias para a utilização de mão-de-obra barata de forma precarizada e os jovens estudantes universitários, devido a inexperiência que possuem, acabam submetendo-se a essa forma de moderna de exploração. O autor explica que, nos estágios, as organizações podem utilizar um filtro ideológico, efetivando os indivíduos que se auto-impõem a concepção de mundo que a empresa possui e descartando, depois de um período de dois anos, os que apresentam resistência a adaptação

organizacional, assim a empresa apropria-se dos conhecimentos desses indivíduos e não gasta investindo financeiramente neles.

Conforme Piccinini e Rocha-de-Oliveira (2012), em seu estudo sobre a construção do mercado de estágios em Administração de Porto Alegre, explicam que, nos estágios, as empresas costumam recrutar estudantes já como possíveis colaboradores. Os autores relatam que, os estudantes, ao ingressarem em um estágio que os interessa, podem ter o tempo disponibilizado para a realização do trabalho concorrendo com o tempo reservado para os estudos, devido ao fato das organizações não tratarem os estagiários como estudantes, mas como funcionários comuns. Assim, de forma precarizada, a relação de estágio se assemelha com a relação empregatícia, com remunerações e direitos expressivamente menores e que desfavorece o estudante que muitas vezes acata as responsabilidades de trabalho tal qual um funcionário experiente e que, por falta de tempo, acaba comprometendo o seu desempenho escolar. Os autores concluem que, esse cenário possibilita a instalação de um mercado de trabalho que não considera o desempenho escolar como elemento primordial para futuras seleções de emprego, mas sim as experiências adquiridas nos estágios, induzindo os estudantes a buscar o reconhecimento profissional nos estágios e não no próprio curso universitário.

### 2.3 GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Segundo as pesquisas realizadas pelo Censo de Educação Superior, o curso de Administração, que por anos obteve o maior número de matrículas do país, em 2016 foi considerado o segundo curso nessa categoria, com um total de 710.984 alunos, perdendo apenas para o curso de graduação em direito. Em 2017, o número de matrículas diminuiu para 682.555, garantindo a terceira colocação na categoria de cursos com o maior número de matrículas, enquanto o curso de direito manteve-se no topo e o curso de pedagogia alcançou a segunda colocação. Já em 2018, a quantidade de matrículas em cursos de Administração subiu para 1.125.284, fazendo o curso retornar a segunda colocação, o curso de Engenharia foi o que apresentou maior número de matrículas neste ano (ABRES, 2020). Esses

dados justificam o fato de o curso de graduação em Administração ser o curso com o maior número de vagas de estágio ofertadas atualmente.

Ao analisar os cursos de Administração, observa-se que nem sempre se predomina a qualidade, devido a tendência a uma massificação desordenada da oferta desses cursos (PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012). Isso não acontece em países desenvolvidos e acredita-se que ocorra no Brasil devido à facilidade para abrir um curso de Administração, já que são necessários poucos investimentos em ativos fixos. Os autores explicam que alguns jovens, mesmo ao término do curso, consideram muito elevados os requisitos exigidos pelas grandes empresas, assim não se sentem preparados para postular vagas nas mesmas.

Embora não seja o objetivo de todos os discentes, durante as aulas compartilha-se a ideia de que os estágios nas grandes organizações oferecem maior aprendizado e melhores possibilidades de carreiras, caracterizando uma preferência (PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012). Essa imagem construída que valoriza as multinacionais, tende a criar um modelo de inserção que precisa passar pela grande corporação na visão do estudante de Administração. No entanto, os alunos podem acabar encontrando estágios que buscam a ocupação temporária para realização de atividades rotineiras. Alguns jovens aceitam esses estágios por necessidade financeira ou para adicionar o nome da empresa aos seus currículos. Já para outros, é uma descoberta decepcionante que os leva a mudar seus objetivos de futuro profissional, alternando seus interesses para concursos públicos, para o empreendedorismo ou para o ensino e a pesquisa (PICCININI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012).

### **2.3.1 Curso de administração da UFRGS**

A Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) é uma das mais importantes instituições de ensino do Brasil, sendo a mais bem avaliada pelo Ministério da Educação (MEC) em 2014. Já em 2017, a universidade garantiu a segunda colocação, ficando atrás apenas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Um dos cursos da UFRGS que mais oferece vagas é Administração, o qual é ofertado em três diferentes modalidades, sendo Administração - diurno,

Administração - noturno e Administração Pública e Social. Esta última, criada em 2009, é voltada diretamente para o desenvolvimento de profissionais para atuar na área da administração pública no âmbito federal, estadual e municipal.

Atualmente, em 2020, as diferentes modalidades do curso de Administração da UFRGS somam um total de 1.949 alunos, sendo 1.495 (76,7%) da Administração e 454 (23,3%) da Administração Pública e Social. Considerando o total de alunos do curso Administração, excluindo os da Administração Pública e Social, tem-se que 1.020 (68,2%) pertencem à modalidade noturna e 475 (31,8%) à diurna. Dessa forma, conclui-se que a maior parcela dos estudantes de Administração da UFRGS cursa a modalidade Administração - noturno, sendo a que oferece, anualmente, o maior número de vagas nos vestibulares da universidade.

Em 2018, O curso de Administração da UFRGS foi considerado pelo Ranking Universitário Folha (RUF) - desenvolvido pelo jornal Folha de S.Paulo - o terceiro melhor do Brasil, ficando atrás apenas dos cursos da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e Universidade de São Paulo (USP) respectivamente. A UFRGS objetiva formar profissionais capazes de transformar os conhecimentos adquiridos sobre administração em ações práticas de maneira otimizada dentro das organizações. De acordo com a Comissão de Graduação de Administração, a descrição do curso que consta no site da universidade:

O curso de Administração gradua profissionais administradores com competências conceituais, técnicas e humanas, capazes de articular o conhecimento sistematizado com a ação profissional, objetivando a construção de um contexto organizacional eficaz e a sua transformação em oportunidades empreendedoras, fundamentado em responsabilidade social, justiça e ética (UFRGS, 2020, n.p).

A graduação em Administração da UFRGS possui duração mínima de cinco anos e máxima de dez. O curso é estruturado de forma multidisciplinar, objetivando o desenvolvimento de uma formação qualificada aos alunos, os quais possuem diferentes demandas pessoais e profissionais. Segundo os estudos de Lourenço (2017), em seu trabalho de conclusão de curso em Administração, concluiu-se que os alunos da Escola de Administração da UFRGS quando buscam por estágios, possuem expectativas em relação a remuneração, a aquisição de experiência no

mercado de trabalho, a oportunidade de aplicação prática dos conhecimentos teóricos, o desenvolvimento em uma área específica da Administração e a possibilidade de efetivação.

Compreendendo a importância de analisar quais são as percepções dos alunos de Administração da UFRGS possuem em relação aos estágios que são oferecidos pela administração pública brasileira, no próximo capítulo será explicado a metodologia que vai ser utilizada para realizar a coleta dos dados, assim como os procedimentos referentes a análise.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são descritos os respectivos procedimentos metodológicos utilizados na realização da pesquisa. Divididos em método de pesquisa, população pesquisada e coleta e análise dos dados levantados.

#### 3.1 MÉTODO DE PESQUISA

Em razão deste estudo objetivar uma análise sobre as percepções que os alunos do curso de graduação em Administração possuem sobre a realização do estágio não obrigatório em empresas públicas, ele classifica-se, no que diz respeito a forma de abordagem, como sendo uma pesquisa descritiva e quantitativa. De acordo com Martins e Theóphilo (2009), em pesquisas quantitativas, os dados coletados são filtrados e organizados para que ocorra a aplicação de exames estatísticos. Neste tipo de pesquisa, “as informações são de natureza numérica. O pesquisador busca classificar, ordenar ou medir as variáveis para apresentar estatísticas, comparar grupos ou estabelecer associações” (VIEIRA, 2010, p.5).

A pesquisa de caráter descritiva tem como principal objetivo descrever as características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2008 Apud PEREIRA, 2010). Desta forma, o presente estudo é classificado como uma pesquisa descritiva quanto aos seus objetivos. Segundo Pereira (2010), quando a pesquisa envolve a interrogação direta das pessoas cujo comportamento é desconhecido e deseja-se conhecer, ela exige a realização de um levantamento. Para Fowler (2011), o objetivo do levantamento é produzir descrições quantitativas sobre alguns aspectos desejados de uma determinada população. Para tais estudos, as informações, em geral, são coletadas apenas sobre uma fração da população, isto é, uma amostragem, e não sobre cada membro dela. A presente pesquisa utilizou procedimentos metodológicos que correspondem às definições teóricas sobre estudos baseados em levantamento de dados quantitativos para a sua realização, os quais foram descritos e interpretados.

### 3.1.1 Sujeitos pesquisados

A população de interesse deste estudo são os estudantes de graduação em Administração da UFRGS, para isso foi obtido uma amostra significativa de 143 alunos, representando o universo populacional de 1.495 alunos em sua totalidade, considerando os turnos diurno e noturno. Os alunos do curso de Administração Pública e Social não representaram um objeto de interesse para esta pesquisa, pois neste segmento de graduação há a existência de estágio obrigatório no currículo para obtenção do diploma e entende-se que há o interesse direto desses alunos em exercer atividades profissionais de trabalho em empresas públicas. Além disso, não existe uma discriminação de semestre, podendo abranger alunos de qualquer um dos dez semestres do curso de graduação em Administração da UFRGS, que tenham tido experiência de estágio no setor público ou não. Foi utilizada a técnica de amostragem do tipo aleatória, a qual consiste na coleta de informações desconhecidas sobre uma determinada população-alvo através de uma amostra representante, podendo, posteriormente, realizar inferências sobre a população-alvo explorada, ou seja, uma amostra probabilística do tipo casual simples.

### 3.2 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Para fazer o levantamento das informações necessárias para a realização deste estudo, foi adotado a técnica de pesquisa descritiva do tipo *survey*. Este tipo de pesquisa pode ser definida como a obtenção dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de um determinado grupo de pessoas, através de um instrumento objetivo de pesquisa (TANUR, 2000 Apud SILVA, 2018). Nesta pesquisa foi utilizado um questionário como instrumento de coleta dos dados para a realização da pesquisa, o qual, após a aplicação de uma versão piloto, foi aplicado por meio eletrônico.

Para formular o questionário, foi verificada a necessidade de separá-lo em três diferentes etapas. Na primeira etapa foram recolhidas informações referentes ao perfil do estudante respondente, como identificação de gênero, identificação de cor ou etnia, idade, renda familiar, modalidade, turno e etapa do curso, escolaridade

dos pais e se realiza ou já realizou alguma atividade de estágio não obrigatório. A partir dessas respostas foi possível verificar a existência de um perfil específico que representa a população estudada, através da moda amostral.

Na segunda etapa do questionário foi utilizado um estilo de pergunta baseada em ranqueamento das principais prioridades que os alunos da graduação em Administração da UFRGS possuem quando buscam a realização de estágios não obrigatórios. De acordo com Trindade (2016), em seu trabalho de conclusão de curso em Administração, concluiu-se que este segmento de discentes dão mais importância para fatores ligados ao aprendizado profissional, renda e facilidade de entrada no mercado de trabalho. O autor estabeleceu os principais fatores motivacionais que influenciam a busca por estágio não obrigatório por esses alunos, os quais foram adaptados para este estudo, sendo eles: aprendizado profissional, remuneração, possibilidade de efetivação, *status* e pressão social. Esta pesquisa utilizou esses cinco fatores para justificar as possíveis prioridades e foi exigido que os pesquisados as classificassem elas em forma de ranqueamento, sendo a primeira colocação a principal prioridade e a quinta colocação última prioridade.

Por fim, a terceira etapa do questionário foi formulada no estilo de escala *Likert*, onde os respondentes apontam as suas opiniões sobre cada afirmação relacionada ao estágio em empresas públicas, em uma escala de 1 a 4, sendo 1 “concordo totalmente” e 4 “discordo totalmente”, não havendo possibilidade de o respondente não assumir um posicionamento perante a afirmativa. A partir disso, foi analisado se as características que envolvem esse segmento de estágio, através das percepções dos alunos, atendem as suas prioridades elencadas, tornando-se ou não uma alternativa interessante para a realização do estágio não obrigatório. O questionário foi aplicado no período de 24/10/2020 até 31/10/2020, foram 161 respostas, sendo 18 ignoradas por serem referentes aos alunos da modalidade Administração Pública e Social, resultando em 143 respostas relevantes, o que representa uma amostra razoável, com 95% de grau de confiança e 8% de margem de erro, conforme informações retiradas da calculadora online do site *SurveyMonkey*.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ferramenta online de auxílio a pesquisas quantitativas e qualitativas. Disponível em: <<https://pt.surveymonkey.com/?>> Acesso em: 10 nov. 2020.

### 3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Para fazer a organização dos dados quantitativos coletados através das respostas obtidas pelo questionário aplicado e realizar as suas respectivas análises, fez-se necessário a utilização de gráficos. Através deles, os resultados foram descritos e interpretados, objetivando explicitar de maneira estruturada e organizada os dados obtidos. Dessa forma a técnica de análise dos dados conta com a utilização de recursos estatísticos, de caráter descritivo simples, na apresentação de possíveis padrões encontrados. No próximo capítulo serão apresentados e interpretados os resultados obtidos.

## 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

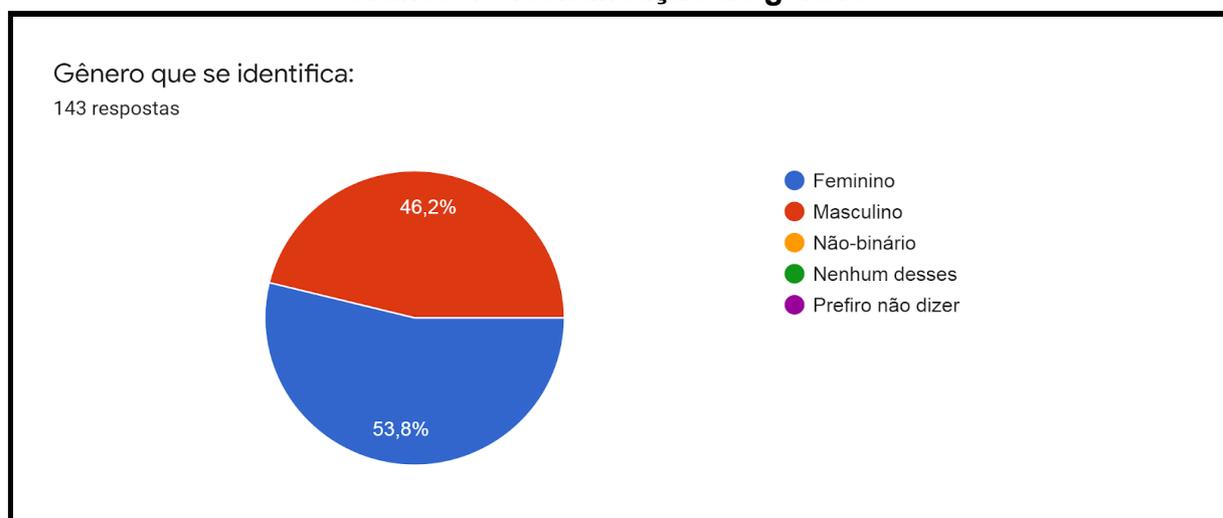
Neste capítulo são apresentados os dados obtidos através pesquisa realizada. Os resultados foram analisados com base nos objetivos inicialmente definidos e na revisão teórica realizada.

### 4.1 PERFIL DOS PESQUISADOS

Os dados descritos a seguir foram obtidos através das respostas obtidas no questionário aplicado aos estudantes do curso de Administração da UFRGS. O questionário contou com 143 respostas consideráveis, representando uma amostra que contém 9,6% da quantidade total da população estudada, o que segundo a calculadora online do site *SurveyMonkey*, é uma proporção razoável, que contém 95% de grau de confiança e 8% de margem de erro.

Em relação a identificação de gênero, 77 das respostas foram voltadas para Feminino (53,8%) e 66 para Masculino (46,2%). As alternativas Não-binário, Nenhum desses e Prefiro Não Dizer não foram optadas por nenhum respondente.

**Gráfico 1 - Identificação de gênero**

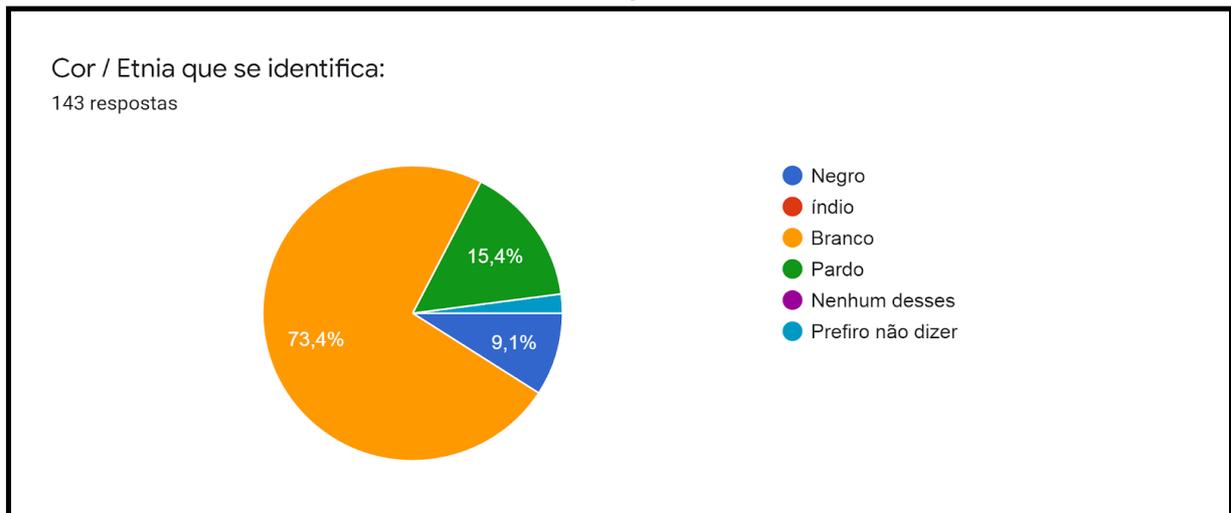


Fonte: Elaborado pelo autor.

Em relação a identificação étnica ou de cor, foram 105 respostas para a alternativa Branco (73,4%), 22 para Pardo (15,4%), 13 para Negro (9,1%) e 3 para Prefiro Não Dizer (2,1%), nenhum respondente indígena. A utilização da alternativa

Prefiro Não Dizer possibilita identificar a existência um desconforto desses respondentes em definir a qual grupo étnico pertencem. Conforme o gráfico 2 abaixo.

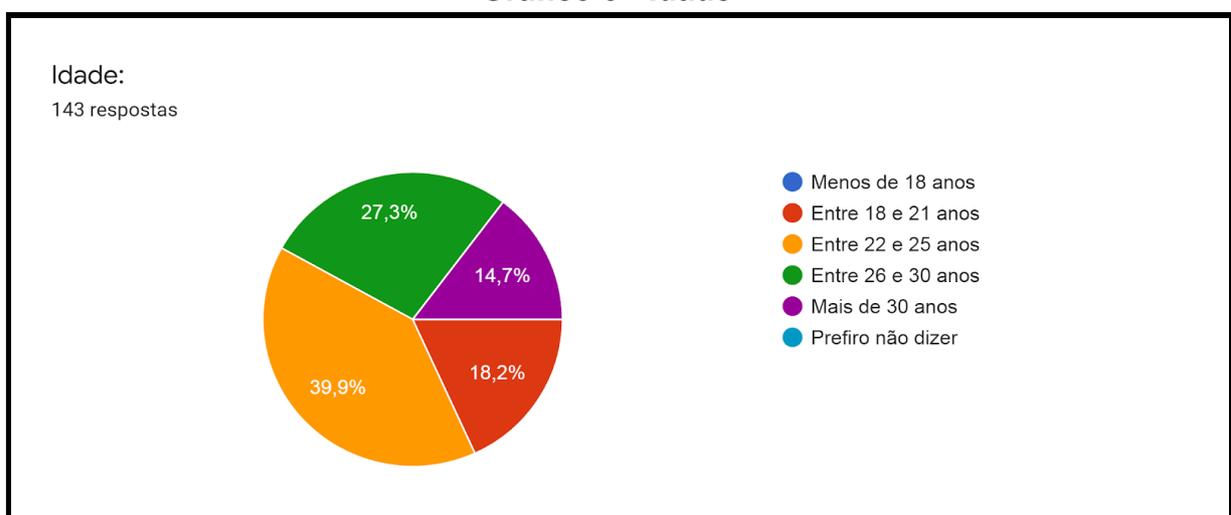
**Gráfico 2 - Identificação de Cor / Etnia**



Fonte: Elaborado pelo autor.

Em relação a Idade dos respondentes, 57 relataram possuir entre 22 e 25 anos (39,9%), 39 entre 26 e 30 anos (27,3%), 26 entre 18 e 21 anos (18,2%) e 21 mais de 30 anos (14,7%). Nenhum estudante relatou possuir menos de 18 anos ou preferiu não dizer qual a sua idade. Conforme o gráfico 3 abaixo.

**Gráfico 3 - Idade**

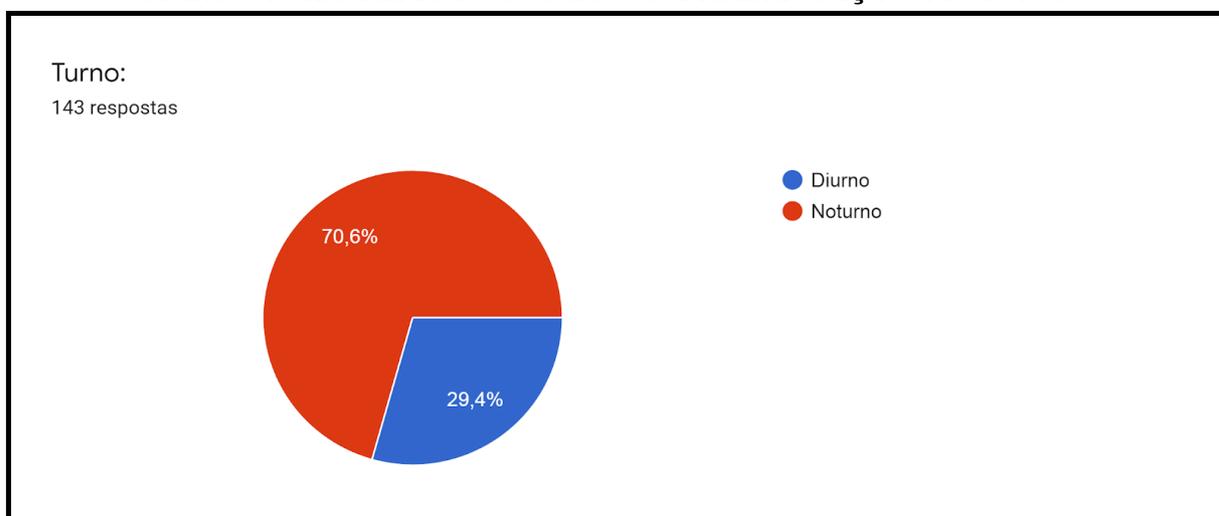


Fonte: Elaborado pelo autor

Dessa forma, conclui-se, segundo a moda amostral, que os perfis demográficos que participaram da pesquisa em sua maioria são mulheres brancas entre 22 e 25 anos de idade. Mulheres porque o gênero feminino representa 53,8% dos respondentes, embora haja uma proximidade entre as porcentagens dos gêneros feminino e masculino (46,2%), este ainda demonstra uma porcentagem inferior. Brancas porque a etnia ou cor que foi mais frequentes nas respostas, foi Branco, representando 73,4% das respostas, quase 3/4 do total dos respondentes. Jovens entre 22 e 25 anos, representando 39,9% das respostas, embora as outras alternativas de idade (entre 26 e 30 anos, entre 18 e 21 anos e mais que 30 anos) também serem alternativas com um número significativo de respondentes, ainda apresentam porcentagens inferiores.

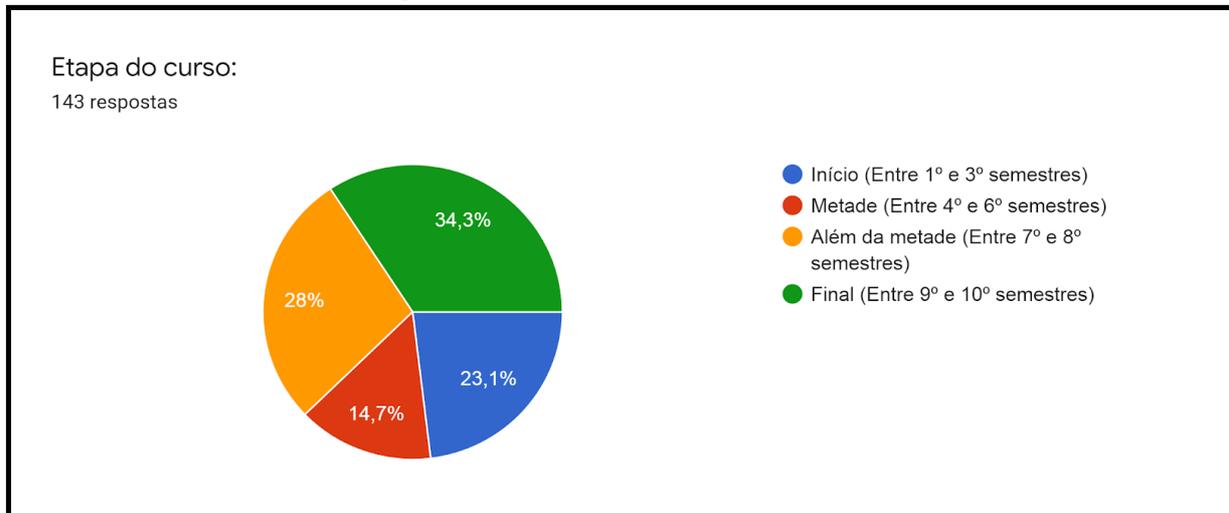
Seguindo para as questões mais voltadas ao curso de Administração, 101 dos respondentes relataram pertencer a modalidade Administração - Noturno, representando 70,6% das respostas, enquanto 42 (29,4%) dos respondentes são da modalidade Administração - Diurno. Em relação a etapa do curso, 49 respondentes (34,3%) relataram estar nos semestres finais (entre o 9º e o 10º), 40 respondentes (28%) estão além da metade do curso (entre o 7º e o 8º semestres), 33 respondentes (23,1%) se encontram nos semestres iniciais (entre o 1º e o 3º) e, por fim, 21 respondentes (14,7%) relatam estar na metade do curso (entre o 4º e o 6º semestres). Conforme demonstram os gráficos 4 e 5 abaixo.

**Gráfico 4 - Modalidade do curso de Administração da UFRGS**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Gráfico 5 - Etapa do curso de Administração da UFRGS**



Fonte: Elaborado pelo autor

Considerando o número total de alunos matriculados em cada modalidade do curso de Administração da UFRGS, sendo 1.020 em Administração - Noturno e 475 em Administração - Diurno, tem-se que 9,9% do total de estudantes da modalidade Administração - Noturno e 8,8% da modalidade Administração - Diurno, participaram da pesquisa. Ao analisar a quantidade de estudantes existentes em cada etapa do curso de administração da UFRGS atualmente, tem-se 29,9% do total de estudantes (164) que estão nos semestres finais (entre o 9º e o 10º semestres), 19% do total de estudantes (209) que estão além da metade (entre o 7º e o 8º semestres), 18,7% do total de estudantes (279) que estão na metade (entre o 4º e o 6º semestres) e 3,9% do total de estudantes (843) que estão nos semestres iniciais (entre o 1º e o 3º semestres) participaram da pesquisa, esses valores levam em consideração o somatório das duas modalidades do curso de Administração da UFRGS por etapa.

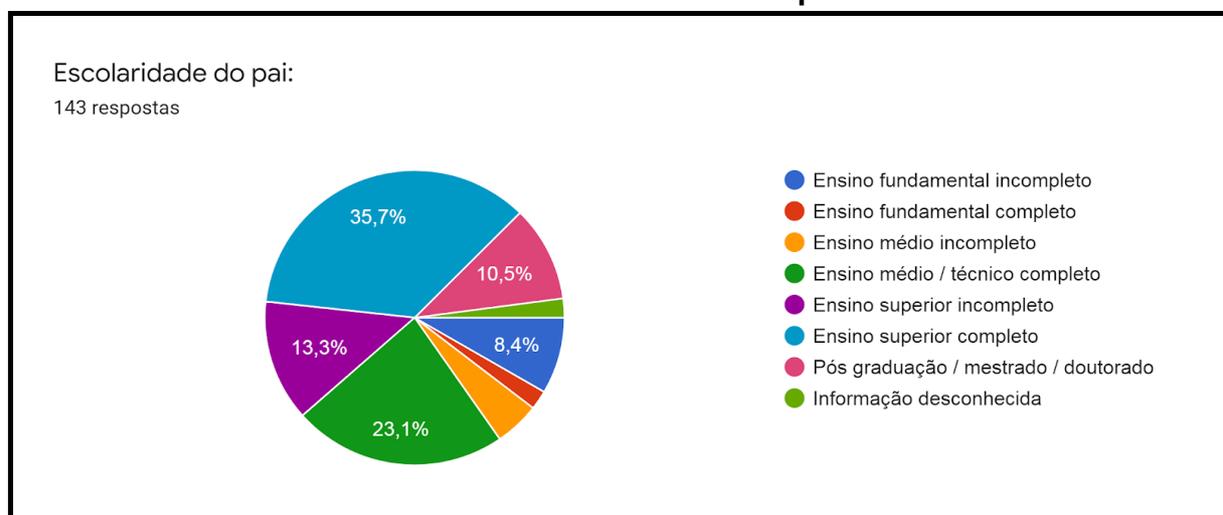
Esses dados revelam que os alunos mais interessados em participar da pesquisa foram os alunos dos semestres finais, pois apesar de ser a etapa que engloba menor quantidade de alunos, foi a que obteve maior número de respostas. Ao contrário da etapa referente aos semestres iniciais, a qual contém a grande maioria de estudantes, a quantidade de alunos matriculados na etapa dos semestres iniciais é superior a soma de todas as outras etapas, representando 56,4% do total de estudantes de Administração (Noturno e Diurno) da UFRGS.

#### 4.1.1 Perfil familiar dos pesquisados

A análise dos aspectos referentes a familiaridade dos pesquisados é importante, pois o núcleo familiar representa a base que guiará as formas de pensar e agir dos indivíduos. No caso deste estudo, os aspectos familiares podem ser os principais fatores que influenciam os resultados obtidos em relação às prioridades que os estudantes de Administração da UFRGS possuem quando buscam a realização do estágio não obrigatório, como será visto posteriormente.

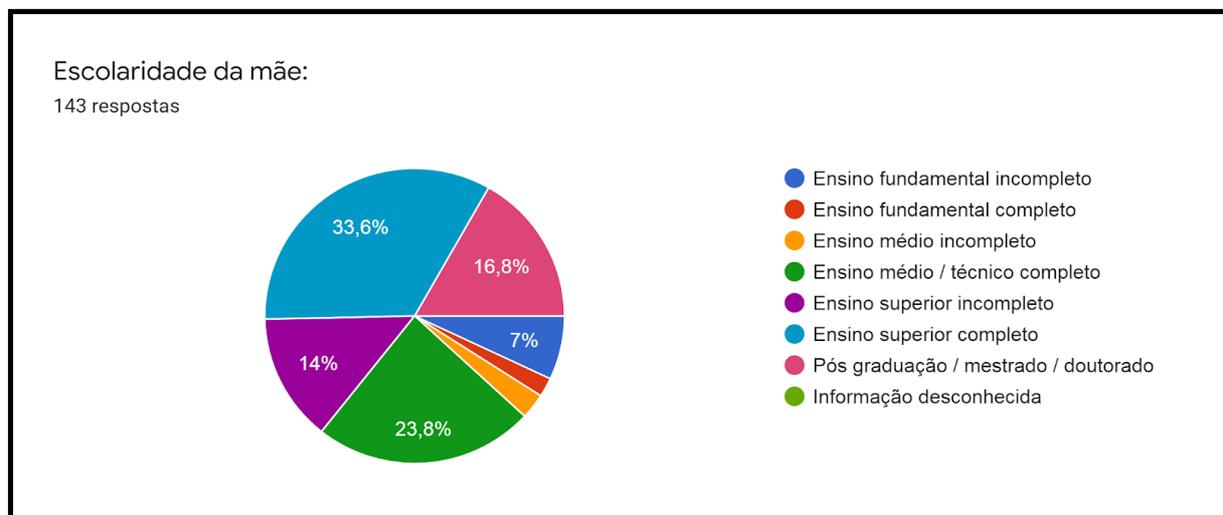
Em relação a escolaridade dos pais, 51 dos respondentes afirmam que o pai possui Ensino Superior Completo (35,7%), 33 Ensino Médio/ Técnico Completo (23,1%), 19 Ensino Superior Incompleto (13,3%), 15 Pós Graduação/ Mestrado/ Doutorado (10,5%), 12 Ensino Fundamental Incompleto (8,4%), 7 Ensino Médio Incompleto (4,9%), 3 Ensino Fundamental Completo (2,1%) e 3 respondentes relatam que a informação é desconhecida (2,1%). Seguindo para a escolaridade das mães, 48 respondentes afirmam que a mãe possui Ensino Superior Completo (33,6%), 34 Ensino Médio/ Técnico Completo (23,8%), 24 Pós Graduação/ Mestrado/ Doutorado (16,8%), 20 Ensino Superior Incompleto (14%), 10 Ensino Fundamental Incompleto (7%), 4 Ensino Médio Incompleto (2,8%), 3 Ensino Fundamental Completo (2,1%) e nenhum respondente relata que a informação da escolaridade da mãe é desconhecida. Conforme os gráficos 6 e 7 abaixo.

**Gráfico 6 - Escolaridade do pai**



Fonte: Elaborado pelo autor

### Gráfico 7 - Escolaridade da mãe



Fonte: Elaborado pelo autor

Tanto em relação a escolaridade do pai, quanto a escolaridade da mãe, a alternativa mais frequentemente assinalada pelos pesquisados foi a de Ensino Superior Completo, seguida pela alternativa Ensino Médio/ Técnico Completo, o que indica que houve um empenho desses pais e mães em concluir os estudos, seja os que consideram que os estudos vão até a conclusão do ensino superior, seja os que consideram que os estudos vão até a conclusão do ensino médio, não podendo ignorar o fato de que há muito mais oportunidades de acesso ao ensino médio gratuito, do que ao ensino superior gratuito.

Já no que diz respeito a terceira alternativa existe uma diferença entre a escolaridade do pai e da mãe, na escolaridade do pai foi assinalado Ensino Superior Incompleto, enquanto da mãe foi assinalado Pós Graduação/ Mestrado/ Doutorado, o que expressa um maior interesse na continuidade dos estudos por parte das mulheres. Na escolaridade das mães, a alternativa de Ensino Superior Incompleto aparece como quarta alternativa elencada e ainda é superior a quantidade de pais que possuem ensino superior incompleto. Outro aspecto que chama a atenção é a quantidade de pais e mães que possuem ensino fundamental incompleto, nos dois casos essa alternativa ficou classificada em quinta posição. Por fim, foi explicitado o desconhecimento referente a escolaridade de 3 dos pais, enquanto que no caso das mães essa alternativa não foi assinalada nenhuma vez.

Para uma melhor visualização dos dados referentes às escolaridades dos pais dos respondentes, foi elaborada uma tabela que permite uma comparação entre as escolaridades dos pais e das mães. Conforme tabela 1 abaixo.

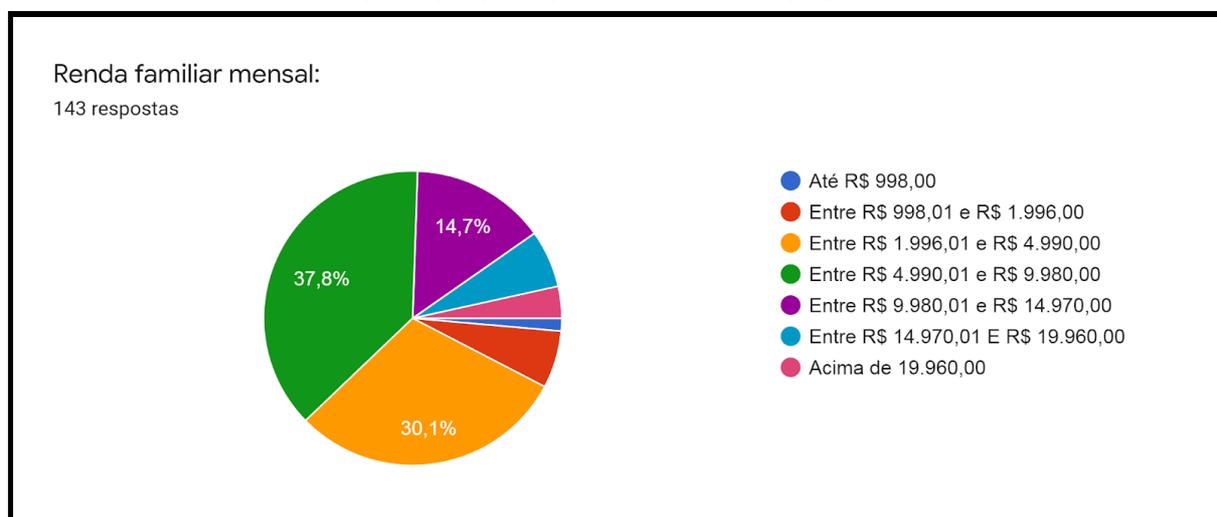
**Tabela 1 - Escolaridade dos pais**

Escolaridade dos pais	Pai	Mãe
Ensino Superior Completo	51	48
Ensino Médio / Técnico Completo	33	34
Pós Graduação / Mestrado / Doutorado	15	24
Ensino Superior Incompleto	19	20
Ensino Fundamental Incompleto	12	10
Ensino Médio Incompleto	7	4
Ensino Fundamental Completo	3	3
Informação Desconhecida	3	0

Fonte: Elaborado pelo autor

Avançando para a renda familiar mensal, 54 respondentes afirmam possuir uma renda familiar entre R\$ 4.990,01 e R\$ 9.980,00 (37,8%), 43 entre R\$ 1.996,01 e R\$ 4.990,00 (30,1%), 21 entre R\$ 9.980,01 e R\$ 14.970,00 (14,7%), 9 entre R\$ 14.970,01 e R\$ 19.960,00 (6,3%), 9 entre R\$ 998,01 e R\$ 1.996,00 (6,3%), 5 acima de R\$ 19.960,00 (3,5%) e 2 possuem renda até R\$ 998,00 (1,4%) mensalmente. Conforme mostra o gráfico 8 abaixo.

**Gráfico 8 - Renda familiar mensal**



Fonte: Elaborado pelo autor

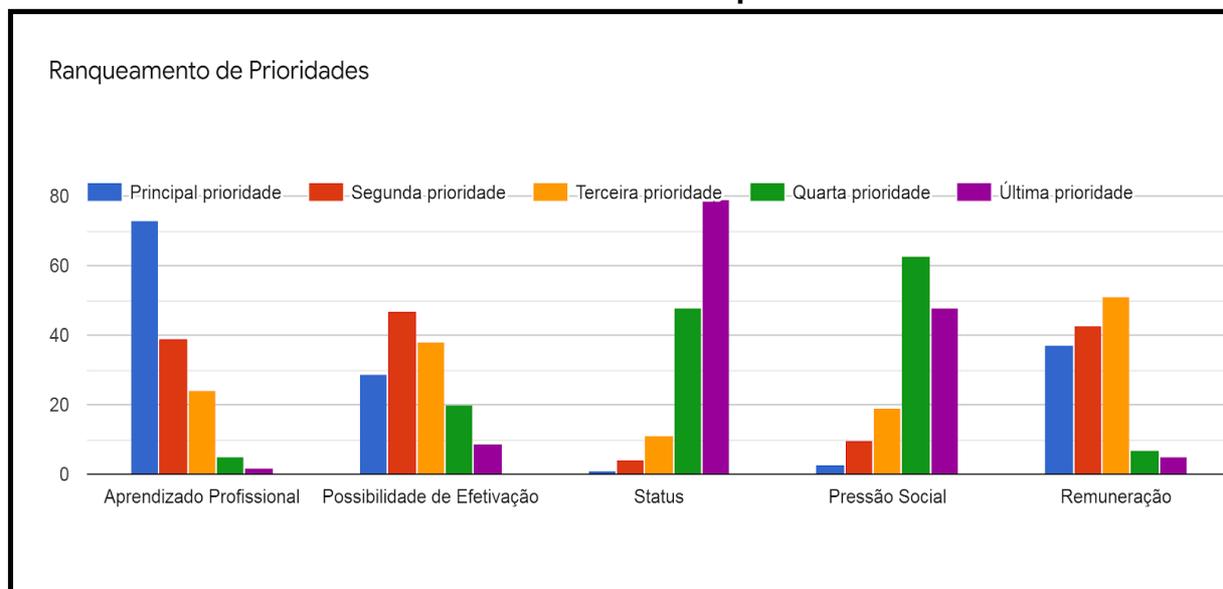
Foi analisado que a maioria dos respondentes possuem renda familiar mensal entre R\$ 4.990,01 e R\$ 9.980,00 (37,8%), sendo seguida pela alternativa que corresponde a renda entre R\$ 1.996,01 e R\$ 4.990,00 (30,1%). Isso pode ser justificado pelo fato da maioria dos pais e mães possuírem o ensino superior completo como escolaridade, assim como a grande quantidade que possui pós graduação/ mestrado/ doutorado, conseqüentemente mais oportunidades de gerar uma maior quantidade de renda mensalmente. Não podendo ser ignorado o fato de existir uma parcela de respondentes que não consideraram os pais e mães como o seu núcleo familiar, sobretudo os respondentes de mais idade. Os dados levantados também demonstram que existe uma equivalência entre a quantidade de famílias que recebem a renda entre R\$ 998,01 e R\$ 1.996,00 (9 famílias) e a renda entre R\$ 14.970,01 e R\$ 19.960,00 (9 famílias), o que valores totalmente distintos e mostram o quão diferente pode ser a realidade financeira e social entre os estudantes, assim como podem ser fatores que os influenciam diretamente na escolha de suas prioridades quando buscam por estágios, como será visto a seguir.

#### 4.2 ORDENAMENTO DE PRIORIDADES

A partir dos estudos de Trindade (2016), foram estabelecidos os principais fatores motivacionais que os estudantes de Administração da UFRGS possuem quando buscam a realização de um estágio não obrigatório, os quais foram adaptados para este estudo, sendo eles: aprendizado profissional, remuneração, possibilidade de efetivação, pressão social e *status*. Para efetuar a classificação das prioridades, foram atribuídos pesos às respostas, todas alternativas assinaladas como principais prioridades foram multiplicadas pelo valor 5, as segundas por 4, as terceiras por 3, as quartas por 2 e as últimas por 1, resultando na pontuação total de cada prioridade e definindo, assim, uma ordem justificada.

Os dados obtidos revelam que a principal prioridade desses estudantes para buscar o estágio não obrigatório é o aprendizado profissional, seguida pela remuneração, depois a possibilidade de efetivação, depois a pressão social e, por fim, o *status*. Conforme o gráfico 9 abaixo.

**Gráfico 9 - Ordenamento de prioridades**



Fonte: Elaborado pelo autor

A aquisição do aprendizado profissional foi a alternativa mais assinalada 73 vezes como principal prioridade, o que significa que 51% dos respondentes considera o que o aprendizado profissional é o fator mais importante, dentre os propostos, para que esses busquem a realização do estágio não obrigatório, também foi a alternativa menos optada como quarta (5 vezes) ou última (2 vezes) prioridade, o que reforça a sua classificação na primeira posição.

Em relação a segunda e terceira posições, a possibilidade de efetivação foi a mais assinalada (47 vezes) como segunda prioridade mais importante, entretanto o fato a remuneração ter sido assinalada mais como principal prioridade do que a possibilidade de efetivação (37 e 29 vezes, respectivamente), garantiu que a remuneração fosse classificada como segunda prioridade mais importante, também foi a prioridade mais assinalada (51 vezes) como terceira mais importante, o que fez a sua pontuação total subir expressivamente, definindo a sua classificação na segunda posição e mantendo a possibilidade de efetivação na terceira posição.

Conforme Piccinini, Retour e Rocha-de-Oliveira (2010), os estudantes dos semestres finais da graduação representam a principal parcela de alunos que priorizam os estágios que possibilitam a efetivação, 34,3% desta pesquisa foi respondida por alunos que pertencem ao 9º ou 10º semestres do curso de Administração da UFRGS, o que contribui para justificar a alta pontuação dessa

prioridade. Acredita-se que a remuneração se manteve acima da possibilidade de efetivação devido ao fato de grande parcela dos respondentes (30,1%) possuírem renda familiar mensal entre R\$ 1.996,01 e R\$ 4.990,00, o que faz os estágios serem interpretados como uma oportunidade de aumentar a renda da família.

A pressão social foi a alternativa mais assinalada como quarta prioridade (63 vezes), o que a manteve na classificação de quarta posição, assim como o *status* foi a alternativa mais assinalada como última prioridade (79 vezes), o que indica que 55% dos respondentes consideram o *status* um fator não importante para que eles busquem a realização do estágio não obrigatório. Embora essas alternativas terem sido consideradas as menos influentes, há quem as considerem as principais prioridades, pressão social foi assinalada 3 vezes como principal prioridade e *status* foi assinalada 1 vez. Conforme demonstra a tabela de pontuação das prioridades abaixo.

**Tabela 2 - Pontuação das prioridades**

Prioridades	Posições	Nº Respostas	(x) Pesos	(=) Pontos	Total
Aprendizado Profissional	1º	73	5	365	<b>605</b>
	2º	39	4	156	
	3º	24	3	72	
	4º	5	2	10	
	5º	2	1	2	
Remuneração	1º	37	5	185	<b>529</b>
	2º	43	4	172	
	3º	51	3	153	
	4º	7	2	14	
	5º	5	1	5	
Possibilidade de Efetivação	1º	29	5	145	<b>496</b>
	2º	47	4	188	
	3º	38	3	114	
	4º	20	2	40	
	5º	9	1	9	
Pressão Social	1º	3	5	15	<b>286</b>
	2º	10	4	40	
	3º	19	3	57	
	4º	63	2	126	
	5º	48	1	48	
Status	1º	1	5	5	<b>229</b>
	2º	4	4	16	
	3º	11	3	33	
	4º	48	2	96	
	5º	79	1	79	

Fonte: Elaborado pelo autor

As alternativas que foram mais frequentemente assinaladas foram *status* como última prioridade (79 vezes), aprendizado profissional como principal prioridade (73 vezes) e pressão social como quarta prioridade (63 vezes), representando as proporções de 55%, 51% e 44% da amostra respectivamente, indicando que essas alternativas receberem altos índices de concordância entre os respondentes.

#### **4.2.1 Aprendizado profissional**

O aprendizado profissional nos estágios indica que a motivação para realizar um estágio não obrigatório surgiria de uma vontade de se capacitar para o mercado de trabalho, colocando em prática os conhecimentos desenvolvidos em salas de aula, nas atividades da organização contratante. Segundo Chagas, Gonzaga e Oliveira (2015), os estágios são caracterizados por complementar a formação acadêmica, quando fazem a relação das teorias exploradas na universidade com as ações práticas desenvolvidas dentro de organizações.

De acordo com Rocha-de-Oliveira (2011), as relações de estágios que, ao longo do século XX possuíam a finalidade de contribuir para a preparação dos jovens para o mercado de trabalho, atualmente, devido às mudanças na organização do trabalho e o crescimento dos contratos flexíveis, se assemelham a um vínculo empregatício. Entretanto, o fato do aprendizado profissional ser elencado como a principal prioridade que os estudantes de Administração da UFRGS possuem quando buscam pelos estágios não obrigatórios revela que os estudantes ainda encaram os estágios como oportunidade de aprender e se desenvolver profissionalmente.

Para Trevisan e Wittmann (2008), os estágios precisam ser úteis para motivar os estudos, facilitar o processo de aprendizagem de conteúdos, estimular a criatividade e apoiar a transição da vida estudantil para a profissional. Já para Ribeiro e Tolfo (2011), por meio do estágio os estudantes devem exercer atividades formativas para a sua aprendizagem profissional, social e cultural, desenvolver aspectos atitudinais relacionados ao atual mundo do trabalho, aplicar conceitos éticos e conhecer as alternativas para ser um cidadão que trabalha. Além disso, a

própria lei do estágio atual do Brasil (Lei 11.788/08) explica na sua conceituação que o estágio deve objetivar a preparação profissional do estudante para o mercado de trabalho.

#### **4.2.2 Remuneração**

A remuneração nos estágios não obrigatórios, que se dá através do valor da bolsa-auxílio, representa um dos fatores mais influentes para que os estudantes de Administração da UFRGS busquem a realização desses estágios. A remuneração também engloba outros quesitos, como o vale transporte, o vale alimentação, as bonificações e outros benefícios que as empresas podem ofertar.

Segundo Amorim (1995), apontam que o fato dos estágios representarem principalmente uma fonte de renda para os estudantes implica, de forma precária, em um distanciamento do objetivo pedagógico original e, conseqüentemente, contribui para que as empresas os interpretem como oportunidade de utilizar mão-de-obra barata, uma vez que grande parte das atividades desempenhadas é de baixo nível de exigência.

Para Piccinini e Rocha-de-oliveira (2012), a remuneração dos estágios não obrigatórios, além da importância profissional, possui importância na vida social e pessoal dos estudantes, uma vez que eles podem, a partir dela, ingressar na esfera dos consumos. Os autores ainda acrescentam que, muitos dos estudantes, acabam direcionando o valor financeiro da bolsa-auxílio para o financiamento das despesas com alimentação, transporte e com o próprio curso.

#### **4.2.3 Possibilidade de efetivação**

Devido ao fato de, atualmente, o mercado de trabalho não oferecer uma vasta gama de oportunidades, os estudantes percebem os estágios como uma via de se inserir no mercado, através da possibilidade de serem efetivados, muitas vezes caracterizando uma alternativa mais fácil de acesso ao mercado de trabalho do que outras formas possíveis, como por exemplo contratações diretas pela CLT.

De acordo com Damiani (2009), devido a inexperiência que os estudantes possuem, eles podem acabar se submetendo às formas com que as empresas utilizam os estágios para reduzir gastos com mão-de-obra. O autor acrescenta que as empresas podem utilizar um filtro ideológico, efetivando os indivíduos que se auto-impõem a concepção de mundo que a empresa possui e descartando, depois de um período de dois anos, os que apresentam resistência a adaptação organizacional, assim a empresa apropria-se dos conhecimentos desses indivíduos e não gasta investindo financeiramente neles.

Dessa forma, os indivíduos podem ser induzidos a empenhar grande esforço em desenvolver meios de demonstrar a sua capacidade profissional para conquistar a possível efetivação. Conforme Piccinini e Rocha-de-Oliveira (2012), muitas vezes os estudantes acatam as responsabilidades de trabalho tal qual um funcionário experiente, pois existem grandes chances das empresas tratarem os estagiários não como estudantes, mas como funcionários comuns. Os autores concluem que, isso possibilita a instalação de um mercado de trabalho que não considera o desempenho escolar como elemento primordial para futuras seleções de emprego, mas sim as experiências adquiridas nos estágios, induzindo os estudantes a buscar o reconhecimento profissional nos estágios e não no próprio curso universitário.

#### **4.2.4 Pressão social**

A pressão social, para a busca de estágios não obrigatórios, está relacionada às forças de influência que os estudantes recebem no meio social em que eles estão inseridos. Esse meio engloba a núcleo familiar dos estudantes, os amigos, os colegas e qualquer outra forma de relação interpessoal. Além da possibilidade de consumir produtos ou serviços e frequentar os mesmos locais que o seu grupo social, para a partir disso se sentirem mais pertencentes ao grupo.

Pode ser considerado, também, como pressão social para a busca de estágios, a ideia, que se propaga entre as pessoas, de que não estar trabalhando caracteriza algo negativo ao indivíduo, pondo em questionamento a sua integridade moral. Na pesquisa, a pressão social não foi elencada como um fator muito influente para os estudantes buscarem o estágio não obrigatório. Acredita-se que, devido ao

fato de todos os respondentes serem maiores de idade, esse já possuem uma autenticidade que lhes protege das influências do meio social. Por conta disso, pressão de amigos, pares e conhecidos em geral não teria tanto poder de indução sobre a motivação desses estudantes para a realização de estágios.

#### **4.2.5 Status**

Segundo Piccinini e Rocha-de-oliveira (2012), durante as aulas da faculdade se compartilha a ideia de que os estágios nas grandes organizações oferecem maior aprendizado e melhores possibilidades de carreira, o que induz os estudantes a valorizarem as multinacionais, criando um modelo de inserção que precisa passar pela grande corporação na visão dos estudantes. Assim, o *status* em relação aos estágios está relacionado ao pertencimento do estudante à determinada empresa, tal qual, na sua percepção, lhe agrega uma valorização social. Nesta pesquisa a prioridade do *status* foi elencada como a menos influente para estudantes buscarem a realização do estágio não obrigatório, acredita-se que devido ao fato de as outras prioridades serem legitimamente mais importantes para eles atualmente, do que uma possível desconstrução da imagem supervalorizada dos estágios em grandes organizações e multinacionais.

No próximo tópico serão apresentados e interpretados os dados relacionados às percepções que os alunos de administração da UFRGS possuem sobre os estágios em empresas públicas. Além da realização da relação das percepções coletadas com as principais prioridades elencadas anteriormente, objetivando a análise do quão interessante os estágios em empresas públicas podem ser para esses respondentes.

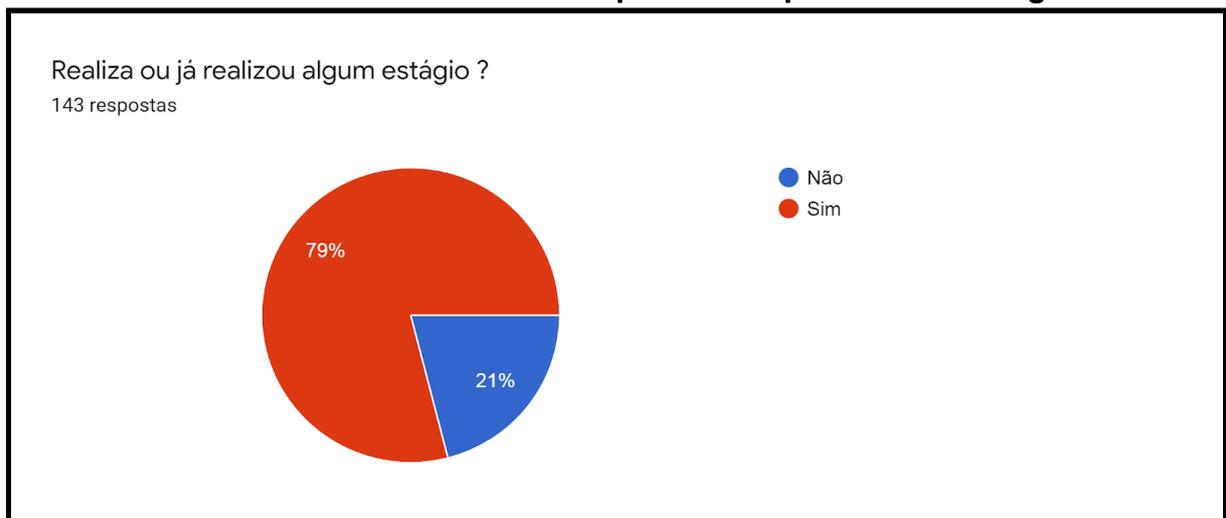
### **4.3 PERCEPÇÕES SOBRE OS ESTÁGIOS EM EMPRESAS PÚBLICAS**

Dentre os 143 respondentes desta pesquisa, 113 (79%) afirmam estarem realizando uma atividade de estágio ou já ter realizado, ou seja, possuem algum tipo de experiência prática com estágios. Enquanto que 30 (21%) relatam nunca terem

estagiado, esta proporção não está relacionada unicamente aos estudantes que pertencem aos semestres iniciais da graduação.

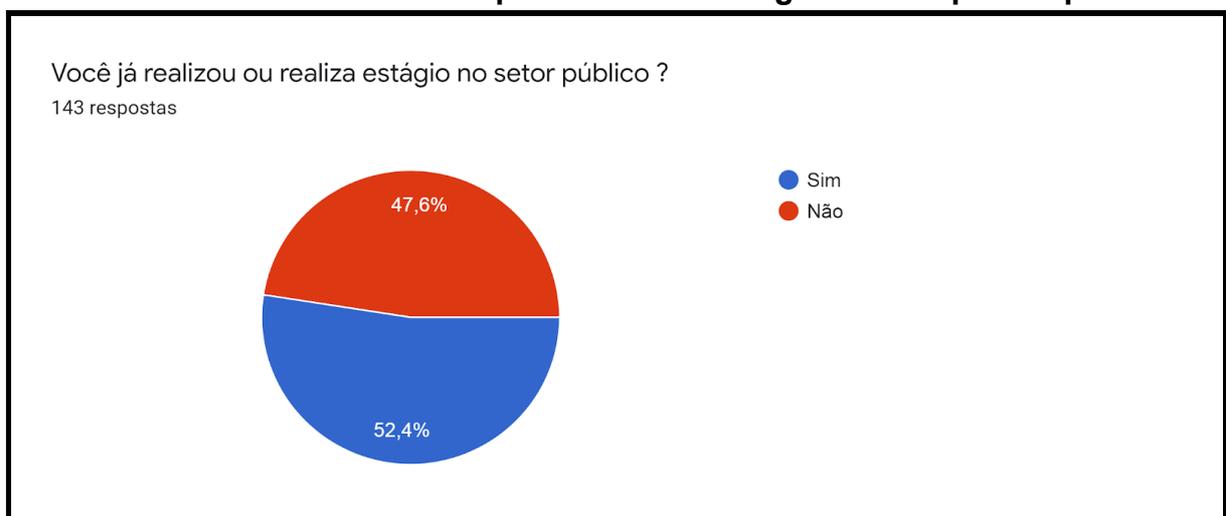
Em relação aos estágios em empresas públicas, 75 respondentes (52,4%) afirmam já terem tido experiências nesse segmento de estágio, enquanto que 68 (47,6%) revelam nunca terem participado de um estágio em empresas públicas. Considerando que destes 68 respondentes, 30 não participaram também dos estágios em empresas privadas, conclui-se que, 38 pessoas (26,6%) já estagiaram em empresas privadas, mas não em públicas. Conforme os gráficos 10 e 11 abaixo.

**Gráfico 10 - Estudantes com experiências práticas de estágio**



Fonte: Elaborado pelo autor

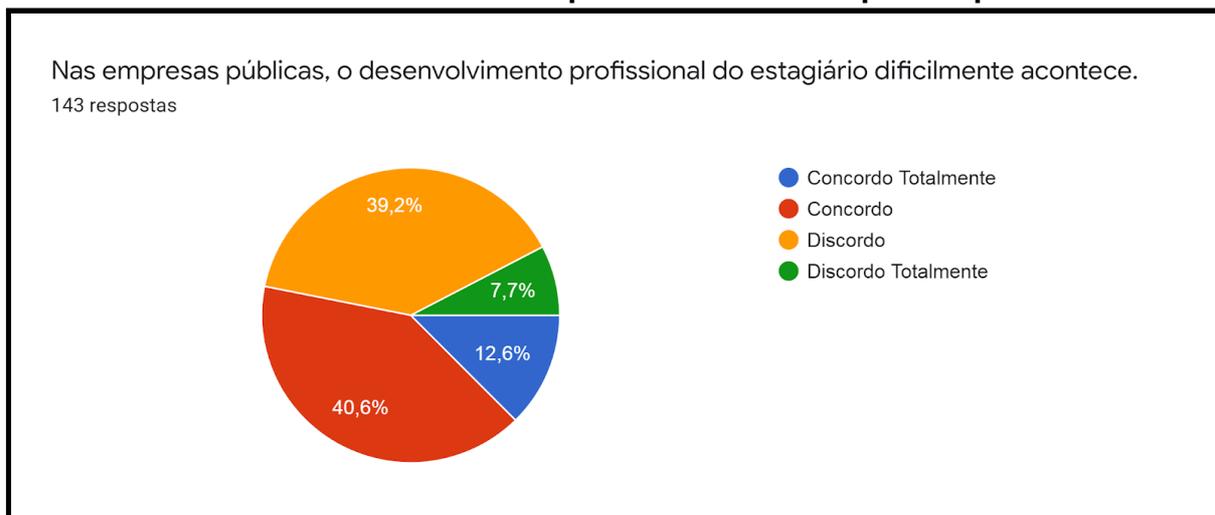
**Gráfico 11 - Estudantes com experiências de estágios em empresas públicas**



Fonte: Elaborado pelo autor

Seguindo para as percepções dos estudantes de Administração da UFRGS em relação à capacidade dos estágios em empresas públicas de contribuir para o aprendizado e desenvolvimento profissional dos estudantes, considerando que essa é a prioridade deles. Na afirmativa “Nas empresas públicas, o desenvolvimento profissional do estagiário dificilmente acontece.”, tem-se que 58 respondentes (40,6%) concordam, 56 (39,2%) discordam, 18 (12,6%) concordam totalmente e 11 (7,7%) discordam totalmente. Conforme o gráfico 12 e a tabela 3 abaixo.

**Gráfico 12 - Desenvolvimento profissional em empresas públicas**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Tabela 3 - Distribuição das opiniões sobre o desenvolvimento profissional em empresas públicas**

Respostas	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo totalmente
Já estagiou em empresas públicas	10	26	30	9
Nunca estagiou em empresas públicas	8	32	26	2

Fonte: Elaborado pelo autor

Ao analisar esta afirmativa, percebe-se que existe uma divisão equilibrada de posicionamento em relação a capacidade percebida das empresas públicas em contribuir para o desenvolvimento profissional dos estudantes. Dentre os 75 estudantes que estagiam ou já estagiaram em empresas públicas, 39 (52%) discordam ou discordam totalmente que nessas empresas o desenvolvimento

profissional dificilmente acontece, enquanto que 36 (48%) concordam ou concordam totalmente, indicando que esses posicionamentos foram baseados em suas próprias experiências. Entretanto a maior parte dos que concordam ou concordam totalmente (52,6%) nunca estagiou em empresas públicas, o que entrega uma possível pré concepção sobre as limitações por parte das empresas públicas, na forma com que elas administram os seus estágios.

Esses dados vão de acordo com a afirmação dos pesquisadores Piccinini e Rocha-de-Oliveira (2012), tal qual explicita que o setor público já foi visto como um ambiente burocrático e sem espaço para desenvolvimento profissional. Os autores acrescentam que, nos últimos tempos o setor público tem se tornado atrativo, devido aos altos salários e estabilidade, o que discordaria, em parte, dos dados obtidos, entretanto entende-se que os autores não estavam se referindo especificamente aos estágios do setor público.

Segundo Boudreau e Milkovich (2000), o conceito de desenvolvimento profissional engloba o aperfeiçoamento, no longo prazo, das capacidades dos colaboradores, tendo como objetivo torná-los membros essenciais para a empresa no futuro. Como nas empresas públicas não é permitido efetivar um estagiário, ou seja, não é possível torná-lo membro permanente da empresa, é compreensível que os estudantes percebam o setor público como um ambiente não propício para o desenvolvimento profissional.

Já Mourão, Porto e Puentes-Palácios (2014), afirmam que o desenvolvimento profissional não depende unicamente dos sistemas de treinamentos elaborados pelas empresas, pois também está relacionado a outros métodos de aprendizagem formais ou informais. Como os dados obtidos revelam que uma grande parcela de respondentes confiam na capacidade das empresas públicas em contribuir para o desenvolvimento profissional dos estudantes, entende-se que eles enxergam outras oportunidades para se desenvolver, que vão além dos cursos de capacitação fornecidos pelas empresas.

Na afirmativa “Nas empresas públicas, o estagiário não consegue desenvolver as competências profissionais.”, tem-se que 72 respondentes (50,3%) discordam, 44 (30,8%) concordam, 15 (10,5%) discordam totalmente e 12 (8,4%) concordam totalmente. Conforme o gráfico 13 e a tabela 4 abaixo.

### Gráfico 13 - Desenvolvimento de competências em empresas públicas



Fonte: Elaborado pelo autor

**Tabela 4 - Distribuição das opiniões sobre o desenvolvimento de competências em empresas públicas**

Respostas	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo totalmente
Já estagiou em empresas públicas	5	20	38	12
Nunca estagiou em empresas públicas	7	24	34	3

Fonte: Elaborado pelo autor

Percebe-se que a grande maioria dos respondentes acha possível que as empresas públicas contribuam para o desenvolvimento das competências dos estudantes. O que é, curiosamente, diferente de como as percepções ocorrem em relação a capacidade das empresas públicas em promover o desenvolvimento profissional. Dessa forma, analisa-se a existência de respondentes que acreditam que as empresas públicas podem contribuir pro desenvolvimento profissional, mas não para o desenvolvimento das competências individuais.

Segundo Silva (2016), um dos aspectos positivos dos estágios no setor público é a oportunidade de desenvolver as competências individuais. Os dados analisados revelam concordância por parte dos estudantes de Administração da UFRGS. Conforme Almeida, Lagemann e Sousa (2006), o questionamento em relação a qualidade dos estágios no que diz respeito ao desenvolvimento efetivo das competências profissionais dos discentes, não é algo recente, pois diversos

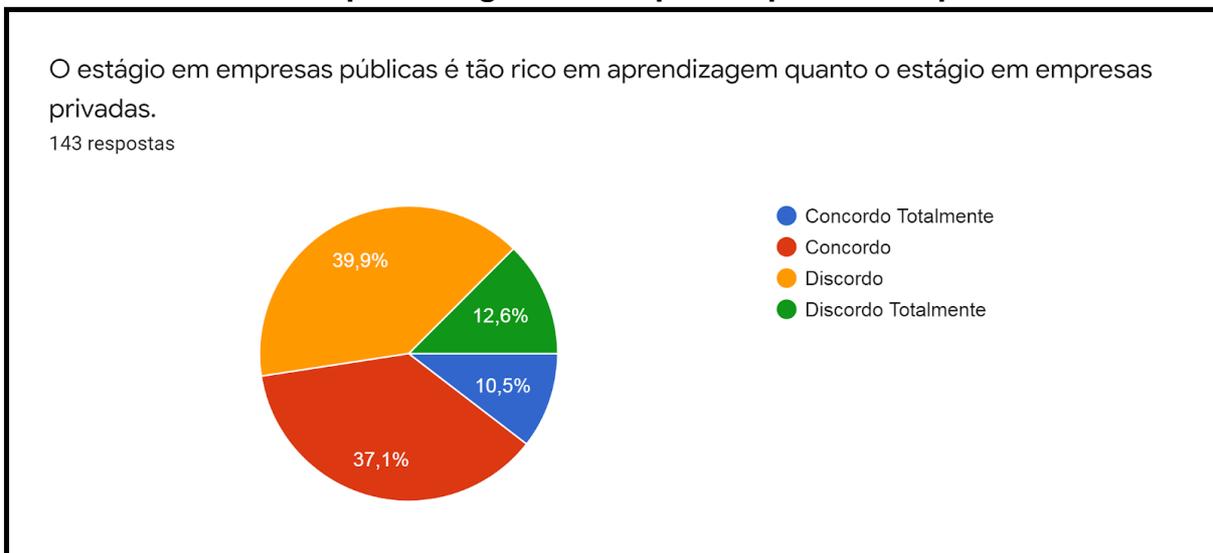
pesquisadores já levantaram essa problemática, não apenas em relação às empresas públicas. Os dados obtidos revelam que o posicionamento de uma quantidade relevante (39,2%) dos estudantes vai de acordo com a visão desses pesquisadores, desde que também questionam a mesma problemática.

Conforme Nascimento e Teodósio (2005), a formação do administrador demanda o desenvolvimento de competências específicas, tais quais pode-se apontar como principais: a capacidade de desenvolver projetos, de identificar problemas do cotidiano organizacional e como resolvê-los, de ter ideias originais e habilidades de relacionamento interpessoal. Por meio dos dados analisados, percebe-se que mais da metade dos respondentes não acredita que as empresas públicas são capazes de contribuir para a formação efetiva do administrador, através da perspectiva de desenvolvimento das competências profissionais e individuais necessárias. Entretanto, não pode-se ignorar a quantidade relevante de respondentes que discordam da maioria, confiando na capacidade das empresas públicas de contribuir para o desenvolvimento profissional e de competências dos seus estagiários.

#### **4.3.1 Percepções sobre estágios em empresas públicas X privadas**

Seguindo para as percepções dos respondentes referentes a comparação entre os estágios em empresas públicas e privadas. Para esta etapa da análise, se fez necessário ignorar as especificidades de cada empresa com seus estágios, considerando apenas dois fenômenos a serem comparados, os estágios em empresas públicas e em empresas privadas. Entretanto, vale reafirmar que cada empresa, independentemente se pública ou privada, possui a sua organização particular em relação a forma com que promovem os seus estágios, o que influencia diretamente os resultados percebidos pelos estudantes. Na afirmativa “O estágio em empresas públicas é tão rico em aprendizagem quanto o estágio em empresas privadas.”, tem-se que 57 respondentes (39,9%) discordam, 53 (37,1%) concordam, 18 (12,6%) discordam totalmente e 15 (10,5%) concordam totalmente. Conforme o gráfico 14 e a tabela 5 abaixo.

### Gráfico 14 - Aprendizagem em empresas públicas X privadas



Fonte: Elaborado pelo autor

**Tabela 5 - Distribuição das opiniões sobre a equivalência de aprendizagem entre empresas públicas e privadas**

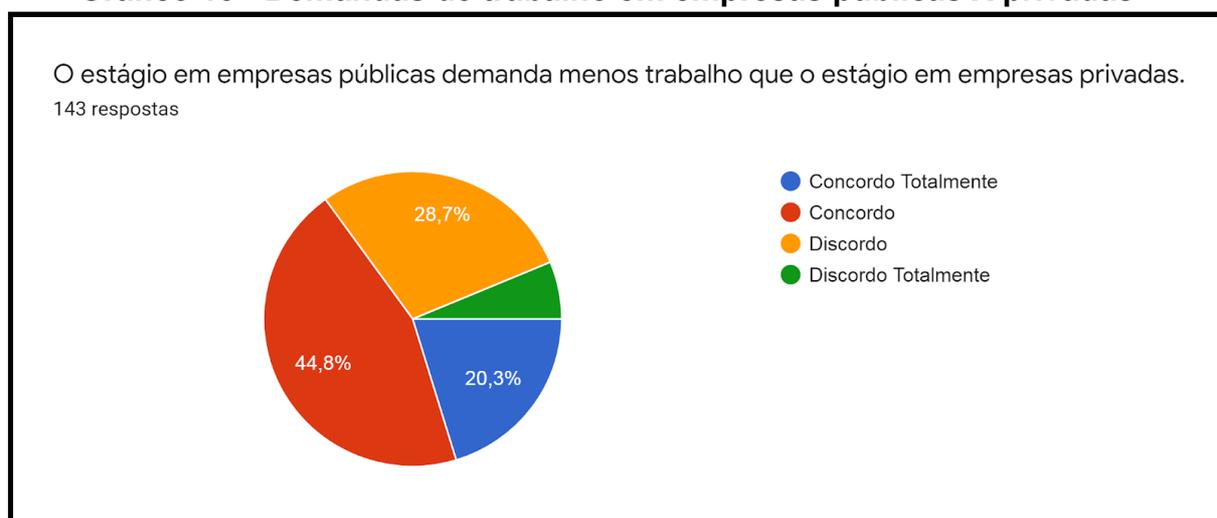
Respostas	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo totalmente
Já estagiou em empresas públicas	9	26	32	8
Nunca estagiou em empresas públicas	6	27	25	10

Fonte: Elaborado pelo autor

A distribuição de proporções do gráfico e da tabela demonstram que existe uma divisão equilibrada de posicionamento em relação a capacidade das empresas públicas em promover a aprendizagem profissional nos estágios, tanto quanto as empresas privadas. Embora a maioria dos respondentes não acreditem que a aprendizagem seja equiparável entre os segmentos de estágios, a parcela que acredita que sejam equiparáveis ainda é bastante relevante, não podendo ser desconsiderada. Percebe-se que a maioria (53,3%) dos respondentes que discorda ou discorda totalmente sobre equivalência de aprendizado profissional entre os dois segmentos de estágio, possui experiências de estágio em empresas públicas, o que indica um descontentamento em relação a como as suas experiências se deram. Acrescenta-se, ainda, que a maioria (53,3%) dos respondentes que estagiam ou estagiaram em empresas públicas, também, discorda ou discorda totalmente da equivalência de aprendizado profissional entre os segmentos de estágio.

Na afirmativa “O estágio em empresas públicas demanda menos trabalho que o estágio em empresas privadas.”, tem-se que 64 respondentes (44,8%) concordam, 41 (28,7%) discordam, 29 (20,3%) concordam totalmente e 9 (6,3%) discordam totalmente. Conforme o gráfico 15 e a tabela 6 abaixo.

**Gráfico 15 - Demandas de trabalho em empresas públicas X privadas**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Tabela 6 - Distribuição das opiniões sobre as demandas de trabalho entre empresas públicas e privadas**

Respostas	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo totalmente
Já estagiou em empresas públicas	13	36	19	7
Nunca estagiou em empresas públicas	16	28	22	2

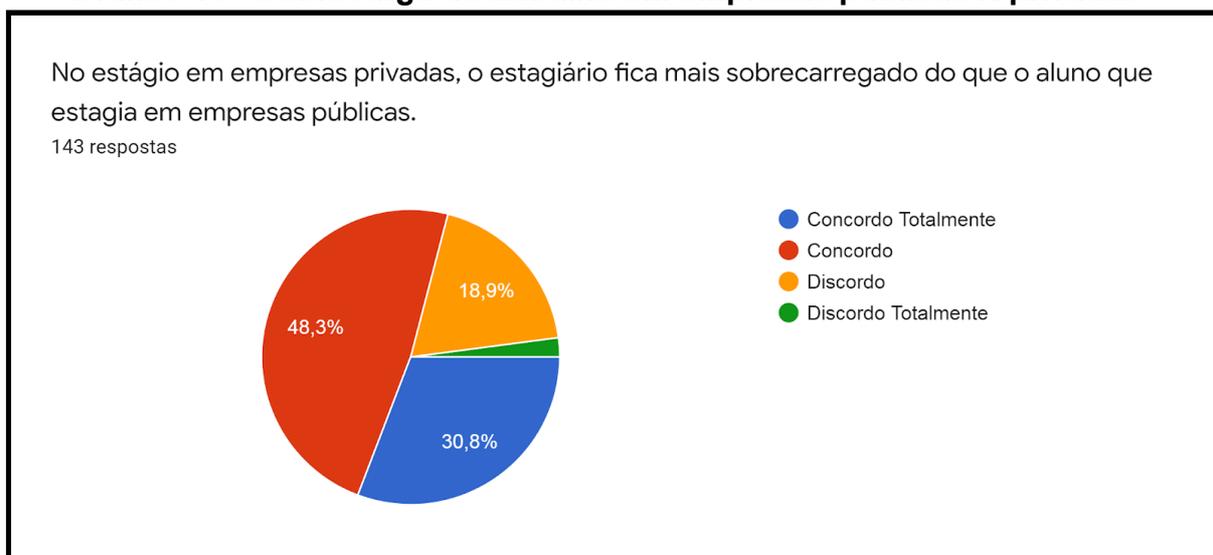
Fonte: Elaborado pelo autor

Ao analisar o gráfico sobre as demandas de trabalho em empresas públicas e privadas, repara-se que a grande maioria acredita que nas empresas privadas o estagiário trabalha mais. Pode-se considerar, através desses resultados, que na visão dos respondentes, o desenvolvimento profissional ou das competências individuais está relacionado à utilização da mão-de-obra dos estagiários por parte das empresas. Sendo assim, justifica-se o fato da maioria dos respondentes não enxergar uma equivalência entre os potenciais de aprendizagem dos dois segmentos de estágio. Percebe-se que 16 respondentes que não estagiam ou estagiaram em empresas públicas concordam totalmente com a afirmativa, o que

define uma pré concepção desses indivíduos em relação às demandas de trabalho em empresas públicas, desde que o termo “totalmente” indica uma opinião formada.

Seguindo essa lógica, na afirmativa “No estágio em empresas privadas, o estagiário fica mais sobrecarregado do que o aluno que estagia em empresas públicas.”, tem-se que 69 respondentes (48,3%) concordam, 44 (30,8%) concordam totalmente, 27 (18,9%) discordam e 3 (2,1%) discordam totalmente. Conforme o gráfico 16 e a tabela 7 abaixo.

**Gráfico 16 - Sobrecarga de trabalho em empresas públicas X privadas**



Fonte: Elaborado pelo autor

**Tabela 7 - Distribuição das opiniões sobre a sobrecarga de trabalho entre empresas públicas e privadas**

Respostas	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo totalmente
Já estagiou em empresas públicas	24	38	12	1
Nunca estagiou em empresas públicas	20	31	15	2

Fonte: Elaborado pelo autor

As proporções do gráfico e da tabela sobre a sobrecarga de trabalho de estagiários em empresas públicas e privadas revela que, na percepção dos estudantes dos respondentes, as empresas privadas utilizam mais a mão-de-obra dos seus estagiários. O que reforça a percepção, já explorada anteriormente, de que as empresas privadas demandam mais trabalho do que as públicas. Percebe-se

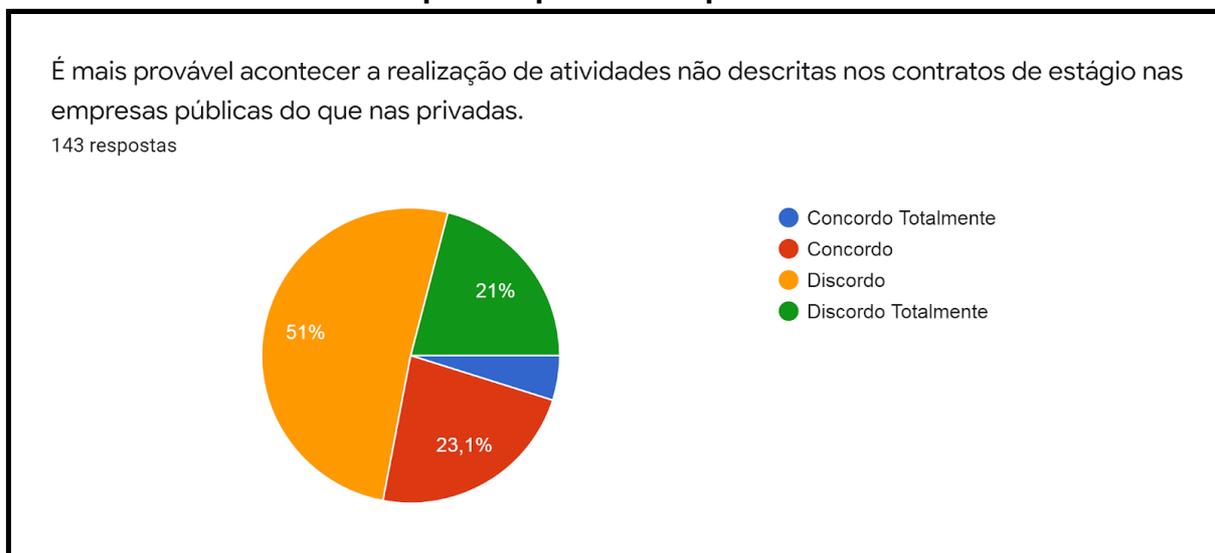
a discrepância no que diz respeito aos respondentes que concordam ou concordam totalmente (79,1%) com a afirmativa e os que discordam ou discordam totalmente (21%). Essas proporções insinuam a existência de uma crença entre a população pesquisada de que os estágios em empresas privadas exigem mais trabalho e tempo dos estudantes.

Acrescenta-se, ainda, que a maioria (54,9%) que concorda ou concorda totalmente que em empresas privadas os estagiários ficam mais sobrecarregados, já estagiou em empresas públicas, o que indica que, ou esses respondentes realizaram uma comparação com outras possíveis experiências de estágio em empresas privadas que tiveram, ou consideram que as próprias experiências de estágio nas empresas públicas exigiram pouco esforço. Percebe-se, que também é alta a parcela de respondentes (45,1%) que concorda ou concorda totalmente com a afirmativa e não estagia ou estagiou em empresas públicas, ou seja, esses respondentes possuem uma pré concepção sobre a quantidade de trabalho e tempo que as empresas públicas demandam dos seus estagiários.

Segundo Piccinini e Rocha-de-Oliveira (2012), quando os estudantes ingressam em um estágio, há chances de eles terem o tempo disponibilizado para a realização do estágio concorrendo com o tempo reservado para os estudos, devido ao fato das organizações não tratarem os estagiários como estudantes, mas como funcionários comuns. Os dados obtidos pela pesquisa relatam que, seguindo a visão dos estudantes de Administração da UFRGS, o cenário descrito pelos autores é mais recorrente nos estudantes que estagiam em empresas privadas do os que estagiam em empresas públicas. Assim, conclui-se que, para os respondentes, é mais fácil a relação de estágio se aproximar da relação empregatícia em empresas privadas do que nas públicas.

Nesse sentido, na afirmativa “É mais provável acontecer a realização de atividades não descritas nos contratos de estágio nas empresas públicas do que nas privadas.”, tem-se que 73 respondentes (51%) discordam, 33 (23,1%) concordam, 30 (21%) concordam totalmente e 7 (4,9%) discordam totalmente. Conforme o gráfico 17 e a tabela 8 abaixo.

### Gráfico 17 - Realização de atividades não descritas nos contratos em empresas públicas X privadas



Fonte: Elaborado pelo autor

**Tabela 8 - Distribuição das opiniões sobre a realização de atividades não descritas nos contratos entre empresas públicas e privadas**

Respostas	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo totalmente
Já estagiou em empresas públicas	3	17	38	17
Nunca estagiou em empresas públicas	4	16	35	13

Fonte: Elaborado pelo autor

Os dados obtidos nessa afirmativa reforçam a percepção dos respondentes de que as empresas privadas demandam mais trabalho e deixam o estagiário mais sobrecarregado. A maioria discorda ou discorda totalmente (72%) da afirmativa, o que indica que eles acreditam que nos estágios das empresas privadas é mais recorrente a realização de atividade não previstas nos contratos de estágio. Esse evento pode ser caracterizado como uma precarização da relação de estágio, desde que a mão-de-obra do estagiário está sendo aproveitada para a realização de atividades que não têm a ver com o seu curso de graduação, ao mesmo tempo que ele recebe um valor financeiro inferior ao que seria dado à um colaborador comum em uma relação empregatícia.

De acordo com Araújo e Garcia (2009), é comum ocorrer o desvio de tarefas previamente descritas nos contratos de estágio, o que é uma irregularidade, e para

evitar esse tipo de evento, os autores ressaltam a importância de existir programas de estágios com estruturas capazes de proporcionar uma experiência profissional adequada aos estudantes. Os dados da pesquisa revelam que o evento descrito pelos autores é mais recorrente nas empresas privadas do que nas públicas, na percepção dos respondentes, inclusive dos que nunca estagiaram em empresas públicas.

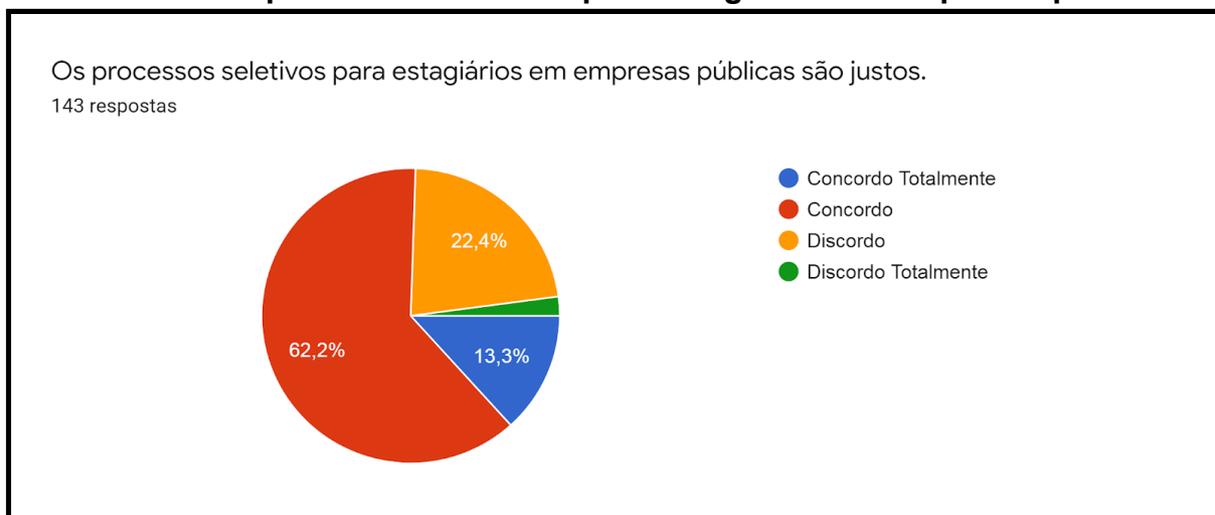
Ao realizar essa análise comparativa entre os estágios em empresas públicas e privadas, percebeu-se que ela foi essencial para a compreensão de como esses segmentos de estágios são vistos pelos alunos de Administração da UFRGS. Assim, conclui-se que, para eles, os estágios em empresas privadas definitivamente demandam mais trabalho e tempo e que a utilização exacerbada da mão-de-obra desses estagiários por essas empresas pode acabar contribuindo, através de uma forma precarizada, para o seu desenvolvimento profissional e das competências individuais. Enquanto que, os estágios em empresas públicas são mais flexíveis e, conseqüentemente, contribuem menos para o aprendizado profissional, o que foi elencado por eles como a principal prioridade a ser suprida pela realização de um estágio não obrigatório.

Conclui-se, portanto, que nas percepções dos respondentes, os estágios em empresas privadas se aproximam mais da precarização das relações de estágios, todavia eles contribuem mais para o desenvolvimento profissional dos estagiários. Sendo assim, entende-se que, para os respondentes, o nível de desenvolvimento profissional está atrelado ao nível de trabalho exercido pelo estagiário.

#### **4.3.2 Percepções sobre especificidades referentes aos estágios em empresas públicas**

Seguindo para as percepções dos estudantes de Administração da UFRGS referentes aos aspectos específicos dos estágios em empresas públicas. Na afirmativa “Os processos seletivos para estagiários em empresas públicas são justos.”, tem-se que 89 respondentes (62,2%) concordam, 32 (22,4%) discordam, 19 (13,3%) concordam totalmente e 3 (2,1%) discordam totalmente. Conforme o gráfico 18 abaixo.

### Gráfico 18 - Os processos seletivos para estagiários em empresas públicas



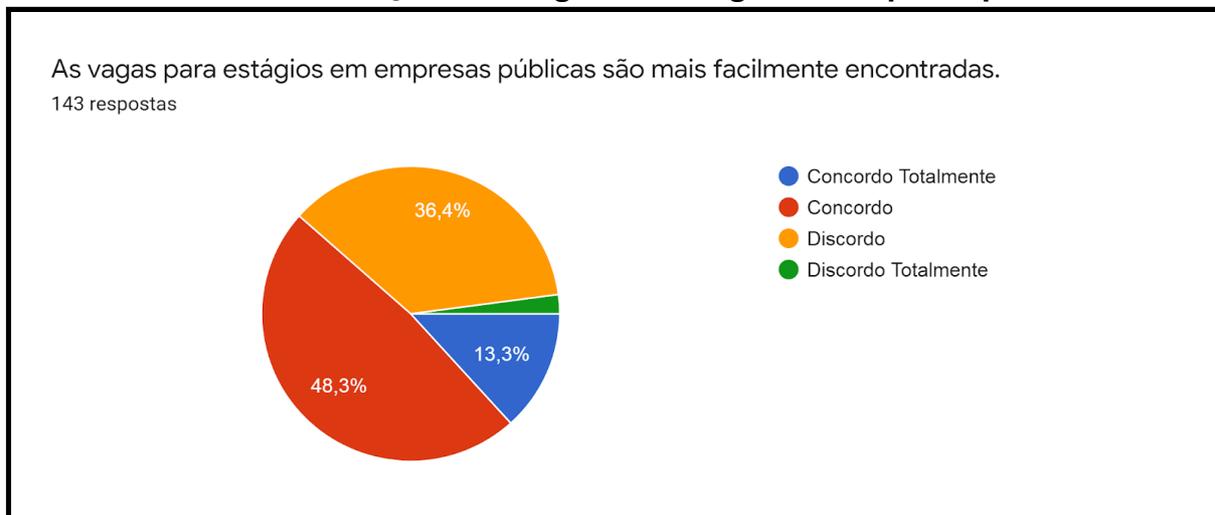
Fonte: Elaborado pelo autor

A grande maioria dos respondentes concordam em relação à forma que os processos seletivos para estagiários em empresas públicas são realizados, que em sua maioria são caracterizados por aplicação de provas objetivas, as quais avaliam exclusivamente os quesitos técnicos dos concorrentes. Nas empresas públicas não é permitido realizar uma seleção de estagiários por outros meios, como por exemplo avaliação de currículo ou entrevistas que avaliam aspectos interpessoais, porque essas alternativas de seleção ferem o princípio de impessoalidade da Administração Pública. A proporção alta de respondentes que concordam ou concordam totalmente (75,5%) com os processos seletivo de estagiários em empresas públicas indica que existe uma compreensão por parte deles sobre as normas específicas da Administração Pública.

Analisa-se também uma proporção relevante de respondentes que discordam ou discordam totalmente (24,5%) da afirmativa, representando quase  $\frac{1}{4}$  da amostra levantada. Entende-se que a opinião desses respondentes pode ser baseada em uma possível dificuldade em relação ao conteúdo das provas objetivas de seleção para estagiários nas empresas públicas.

A partir disso, na afirmativa “As vagas para estágios em empresas públicas são mais facilmente encontradas.”, tem-se que 69 respondentes (48,3%) concordam, 52 (36,4%) discordam, 19 (13,3%) concordam totalmente e 3 (2,1%) discordam totalmente. Conforme o gráfico 19 abaixo.

### Gráfico 19 - Promoção das vagas de estágio em empresa públicas



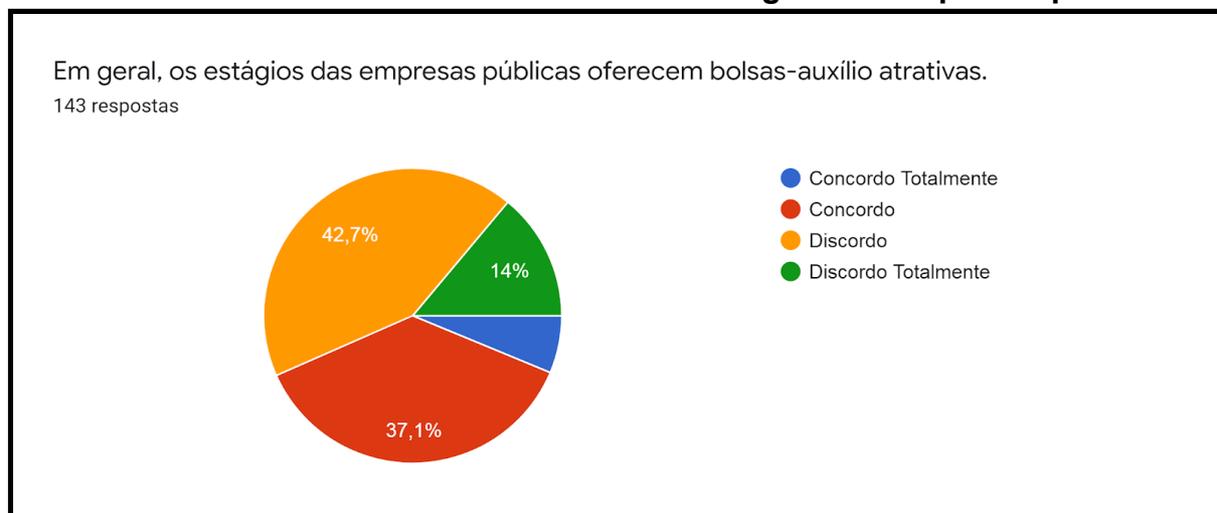
Fonte: Elaborado pelo autor.

Os dados analisados indicam que a maior parte dos respondentes acreditam ser mais fácil encontrar as vagas de estágio em empresas públicas do que em empresas privadas. O fato das vagas de estágio em empresas públicas serem mais facilmente encontradas na opinião dos respondentes insinua que quando esses pesquisam por oportunidades de estágio, eles encontram, principalmente, as vagas ofertadas pelas empresas públicas. Entende-se que o fato dessas vagas serem mais fáceis de encontrar, pode ser um fator bastante influente no processo decisório sobre qual é a melhor opção de estágio a ser escolhida.

A proporção referente aos respondentes que discordam ou discordam totalmente (38,5%) demonstra que, mesmo a maioria considerando que as vagas de estágio em empresas públicas mais fáceis de serem encontradas, existe uma parcela relevante de respondentes que acreditam no contrário, que é mais fácil de encontrar as vagas de estágio em empresas privadas. Acredita-se que isso acontece devido aos diferentes locais onde essas vagas podem ser pesquisadas, os quais podem favorecer a promoção de algumas vagas sobre outras.

Seguindo para a questão da remuneração dos estágios em empresas públicas. Na afirmativa “Em geral, os estágios das empresas públicas oferecem bolsas-auxílio atrativas.”, tem-se que 61 respondentes (42,7%) discordam, 53 (37,1%) concordam, 20 (14%) discordam totalmente e 9 (6,3%) concordam totalmente. Conforme o gráfico 20 abaixo

## Gráfico 20 - Valores das bolsas-auxílio dos estágios em empresas públicas



Fonte: Elaborado pelo autor

Os resultados obtidos sobre as percepções dos estudantes de Administração da UFRGS referentes aos valores das bolsas-auxílio dos estágios em empresas públicas em geral indica que existe uma divisão equilibrada de opiniões. A maioria dos respondentes demonstra um certo desânimo em relação aos valores dessas bolsas-auxílio em geral, entretanto, a parcela que acha esses valores atrativos também é bastante relevante. Acredita-se que esses respondentes percebem os valores das bolsas-auxílio atrativos porque levam em consideração as demandas de trabalho que os estágios em empresas públicas exigem dos estagiários, tais quais, como já visto anteriormente, não são muitas, segundo a opinião dos respondentes.

Conforme Trindade (2016), a bolsa-auxílio é um dos fatores internos mais influentes sobre a motivação dos alunos de Administração da UFRGS na busca por um estágio não obrigatório. O fato da remuneração ter sido elencada como a segunda principal prioridade reforça as informações fornecidas pelo autor. A partir da análise do gráfico, onde 56,7% dos respondentes discordam ou discordam totalmente da afirmativa, pode-se afirmar que essas proporções são influenciadas pelo grau de importância que a remuneração tem eles.

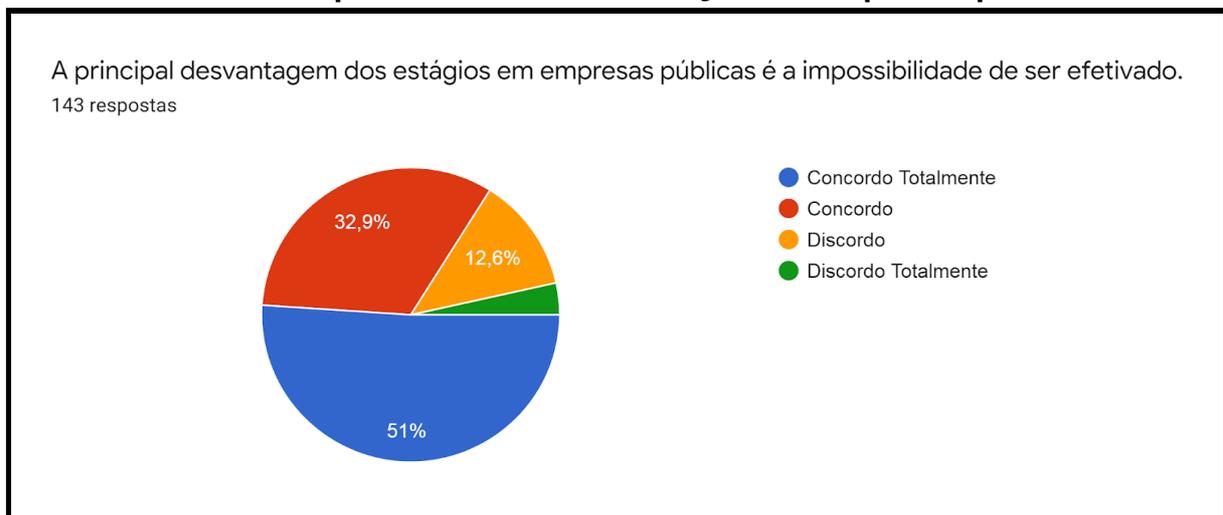
Após a análise das percepções dos estudantes de Administração da UFRGS em relação às especificidades referentes aos estágios em empresas públicas, pode-se dizer que o fato de a maioria de respondentes (52,4%) já terem tido

experiências práticas de atividades de estágio em empresas públicas está diretamente relacionado à facilidade de encontrar essas vagas e à viabilidade de aprovação nos processos seletivos. Os valores das bolsas-auxílio, embora não sejam considerados atrativos para a maioria dos respondentes, para muitos esses valores suprem a quantidade demandada de trabalho e, assim, podem também ser um aspecto que contribuiu para a maioria dos respondentes terem tido experiências práticas de estágio em empresas públicas.

#### 4.3.3 Percepções sobre vantagens e desvantagens dos estágios em empresas públicas

Seguindo para as percepções acerca das vantagens e desvantagens dos estágios em empresas públicas. Na afirmativa “A principal desvantagem dos estágios em empresas públicas é a impossibilidade de ser efetivado.”, tem-se que 73 respondentes (51%) concordam totalmente, 47 (32,9%) concordam, 18 (12,6%) discordam e 5 (3,5%) discordam totalmente. Conforme o gráfico 21 abaixo.

**Gráfico 21 - Impossibilidade de efetivação em empresas públicas**



Fonte: Elaborado pelo autor

Por meio da análise do gráfico percebe-se que existe uma alta concordância em relação a afirmativa, a grande maioria dos respondentes (83,9%) concorda ou concorda totalmente, o que revela uma insatisfação em relação a impossibilidade de

ser efetivado nas empresas públicas. O fato de 51% dos respondentes assinalarem que concordam totalmente reforça a identificação dessa insatisfação generalizada, pois entende-se que o termo “totalmente” insinua a existência de uma opinião já formada e a percepção de uma não necessidade de questioná-la, caracterizando uma certeza em relação a afirmativa.

A possibilidade de efetivação foi elencada como a terceira principal prioridade que os estudantes de Administração da UFRGS possuem quando buscam por um estágio não obrigatório. Acredita-se que o fato de a impossibilidade de ser efetivado dos estágios em empresas públicas atingir diretamente uma das principais prioridades elencadas pode ter tido uma certa influência sobre os respondentes para que houvesse uma ênfase do quão desvantajosa é essa questão para eles, o que foi identificado através da alta parcela de indivíduos que concordam totalmente com a afirmativa. Já a parcela que discorda ou discorda totalmente (16,1%) demonstra que, embora a impossibilidade de ser efetivado seja uma desvantagem percebida, existem outras questões referentes aos estágios em empresas públicas que são ainda mais problemáticas, na visão desses respondentes, como, por exemplo, o não suprimento da principal prioridade elencada, que é a aquisição de aprendizado profissional.

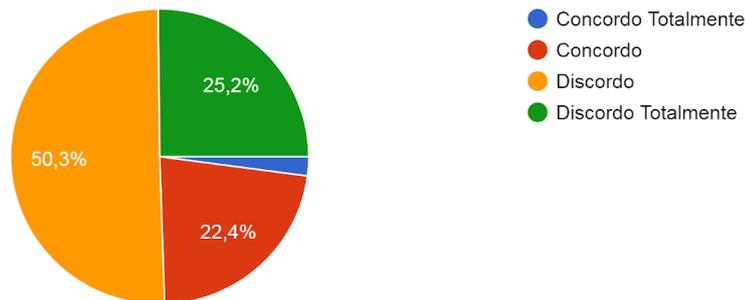
Segundo Damiani (2009), nos estágios, as empresas podem se apropriar dos conhecimentos apresentados pelos estudantes durante um período limitado a dois anos e descartá-los após a vigência dos estágios, evitando investimentos financeiros nesses. Pode-se afirmar, por meio dos dados analisados, que nas percepções dos respondentes da pesquisa, essa apropriação de conhecimentos é mais recorrente em empresas públicas, o que promove um certo desencanto por parte dos estudantes em relação a esses estágios.

Seguindo para as possíveis consequências relacionadas aos processos pós estágio em empresas públicas. Na afirmativa “Ter experiências de estágio em empresas públicas no currículo representa uma vantagem competitiva em futuros processos seletivos de empresas privadas.”, tem-se que 72 respondentes (50,3%) discordam, 36 (25,2%) discordam totalmente, 32 (22,4%) concordam e 3 (2,1%) concordam totalmente. Conforme o gráfico 22 abaixo.

## Gráfico 22 - Experiências de estágio em empresas públicas no currículo

Ter experiências de estágio em empresas públicas no currículo representa uma vantagem competitiva em futuros processos seletivos de empresas privadas.

143 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor

Os dados analisados demonstram que a maioria dos respondentes não acreditam que as experiências de estágios em empresas públicas contribuam para uma valorização curricular, pode-se atrelar ao fato de que, para a maioria deles, esses estágios promovem pouco desenvolvimento profissional. Observa-se que 75,5% dos respondentes discordam ou discordam totalmente da afirmativa, o que indica há, em certos níveis, o compartilhamento de uma mesma opinião acerca dos benefícios de experimentar um estágio em empresas públicas.

Como não é possível efetivar um estagiário nas empresas públicas, sabe-se que ele possui um tempo limite de dois anos de permanência à determinada empresa pública. Após esse período, ele deixa a empresa e, provavelmente, encontrará três alternativas para a geração de uma nova fonte de renda, o emprego em empresas privadas, o empreendedorismo e os concursos públicos. Estes possuem, em sua maioria, processos seletivos semelhantes aos dos estagiários, devido a mesma lógica de não ferir o princípio de impessoalidade da Administração Pública, enquanto que para o emprego em empresas privadas, em sua maioria, demandam a análise curricular dos interessados às vagas como uma das etapas de seleção. Dessa forma, conclui-se que as experiências de estágio em empresas públicas apenas podem ter valor curricular para as empresas privadas, ignorando algumas possíveis exceções.

Sendo assim, na afirmativa “Os estágios das empresas públicas só é interessante para quem almeja ser servidor público futuramente.”, tem-se que 64 respondentes (44,8%) discordam, 42 (29,4%) concordam, 21 (14,7%) discordam totalmente e 16 (11,2%) concordam totalmente. Conforme o gráfico 23 abaixo.

**Gráfico 23 - Os estágios em empresas públicas para quem almeja ser servidor público futuramente**



Fonte: Elaborado pelo autor

Os resultados obtidos revelam que a maioria dos respondentes acredita que os estágios em empresas públicas não são interessantes apenas para os que almejam ser servidores públicos no futuro, ou seja, esses estágios podem ser úteis para os estudantes através de outros viés que vão além da lógica de inserção profissional. Embora essa seja a percepção que representa a maioria (59,5%) dos respondentes, os que discordam ou discordam totalmente, a parcela que concorda ou concorda totalmente (40,6%) com a afirmativa também é bastante relevante.

O que chama a atenção na análise desta afirmativa é que, segundo as percepções dos respondentes em sua maioria, acreditam que o desenvolvimento e aprendizado profissional nas empresas públicas são insatisfatórios, a remuneração não é atrativa e, desde que são empresas públicas, não existe a possibilidade de efetivação. Sendo assim, os estágios em empresas públicas não suprem ou suprem de forma precária as principais prioridades elencadas pelos estudantes de Administração da UFRGS. O que levanta o questionamento sobre quais são os

possíveis objetos de interesse que esses estágios podem assumir segundo as percepções dos respondentes.

Acredita-se que esses objetos de interesse possam estar ligados às prioridades menos importantes, como por exemplo a pressão social. Desde que os respondentes consideram ser mais fácil encontrar as oportunidades de estágio das empresas públicas, esses estágios poderiam suprir a possível necessidade, por parte dos estudantes, de responder à pressão social, tal qual pode exercer influência por diferentes meios, como por exemplo a pressão de estar exercendo alguma atividade de trabalho que gera uma remuneração, a pressão de ter o tempo livre ocupado por uma alguma nova atividade, entre outros meios.

Já em relação aos indivíduos que almejam ser servidores públicos, os estágios em empresas públicas podem ter bastante utilidade como uma oportunidade de adquirir aprendizado profissional para esta finalidade em específico. Isso porque, através desses estágios os indivíduos podem experimentar como se dá rotina de trabalho em empresas públicas, tanto quanto adquirir referências sobre o que é exigido de um profissional que atua como servidor público nas diferentes empresas públicas.

Conforme Paschoal e Tamayo (2003), quando um indivíduo ingressa em uma organização para desempenhar determinada atividade, o seu principal foco não consiste em contribuir para o aumento dos lucros da empresa, mas sim satisfazer as suas demandas pessoais, que são das mais diversas ordens. Os autores acrescentam, ainda, que se o trabalho não satisfazer as suas expectativas pessoais dos indivíduos, as quais são relacionadas ao atingimento das metas de suas existências, eles não tratarão o trabalho como uma relação de troca, mas sim de exploração. De acordo com Rocha-de-Oliveira (2011), no caso dos estágios, esse tipo de exploração descrita foi impulsionada através do crescimento dos contratos flexíveis de trabalho, o qual induz a precarização das relações de estágio. Segundo Damiani (2009), reforça que esse cenário permite o desenvolvimento de formas renovadas de instalar a dominação de uma classe privilegiada sobre outra subalterna.

De acordo com a pesquisa realizada a principal prioridade a ser suprida pelos estágios, segundo os estudantes de Administração da UFRGS, é a aquisição de

aprendizado profissional. O que vai de acordo com o que diz a Lei Nº 11.788 de 2008 que rege as relações de estágio, a qual impõe o estágio como um ato educativo supervisionado que deve visar a preparação dos educandos para o trabalho produtivo. Dessa forma, conclui-se que é essencial que, tanto as empresas privadas quanto as públicas, desenvolvam formas de promover uma experiência sadia de estágio para os estudantes, objetivando a atuação conforme consta na lei. Sobretudo, as empresas públicas que, segundo as percepções dos estudantes de Administração da UFRGS oferecem os estágios mais precários. Por fim, no próximo capítulo serão apresentadas as considerações finais do estudo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi descrever como os estudantes de Administração da UFRGS percebem os estágios em empresas públicas, assim como definir de forma ordenada quais são as principais prioridades que esses estudantes possuem quando buscam a realização de um estágio não obrigatório e, a partir disso, relacionar as percepções coletadas às prioridades elencadas.

O público participante da pesquisa foi composto, em maioria, por estudantes que possuem experiências práticas de estágio em empresas públicas, enquanto que a parcela menor, correspondente aos que não possuem essa experiência, ficou dividida entre pessoas que nunca participaram de nenhuma atividade de estágio e pessoas que apenas participaram de estágios em empresas privadas.

Conclui-se que a principal prioridade que influencia os respondentes à buscar um estágio não obrigatório é a aquisição de aprendizado profissional, a fim de relacionar as teorias aprendidas dentro das salas de aulas às atividades práticas desenvolvidas dentro das organizações. Seguida pela prioridade de remuneração, depois a possibilidade de efetivação, depois a pressão social e por fim, representando a prioridade menos importante ou influente, o *status*.

Ao analisar as percepções desse segmento de estudantes, verificou-se que ainda que alguns desses consideram os estágios em empresas públicas um espaço propício para o desenvolvimento profissional ou de competências individuais, a maioria não considera, dando maior confiabilidade aos estágios em empresas privadas. Embora, eles considerem que estes estágios demandam mais trabalho e sobrecarregam mais os estudantes, ainda assim são mais capazes de contribuir para o desenvolvimento profissional e aprendizagem dos estagiários do que os estágios em empresas públicas.

Os respondentes demonstram uma compreensão no que diz respeito às limitações e normas das Administração Pública em relação aos estágios, como por exemplo a impossibilidade de efetivação e o estilo padrão dos processos seletivos, que em sua maioria são promovidos através da aplicação de uma prova objetiva, objetivando não ferir o princípio de impessoalidade da Administração Pública. Sobre os valores das bolsas-auxílio, os respondentes, em parte, consideram não atrativos,

outros consideram que os valores, em geral, são equivalentes à quantidade demandada de trabalho, a qual, como já visto, é considerada baixa quando comparada às demandas dos estágios em empresas privadas.

Portanto conclui-se que, pela perspectiva dos estudantes de Administração da UFRGS, os estágios em empresas públicas não suprem as principais prioridades que eles possuem quando buscam a realização de um estágio não obrigatório. Entretanto, eles não consideram que esses estágios sejam objeto de interesse apenas para quem almeja ser servidor público futuramente, acredita-se que devido ao fato deles suprirem a penúltima prioridade elencada, a pressão social, pois os respondentes consideram que as vagas de estágios em empresas públicas são facilmente encontradas. Verificou-se, através da perspectiva dos respondentes, que, inclusive, a última prioridade *status* também é dificilmente suprida pelos estágios em empresas públicas, pois não consideram que possuir experiências desses estágios no currículo representa uma vantagem competitiva em processos seletivos de empresas privadas.

Através dos dados coletados referentes às percepções dos respondentes foi possível atingir o objetivo geral do estudo, o qual consiste em descrever como os estudantes do curso de Administração da UFRGS percebem a realização do estágio não obrigatório em empresas públicas. Em relação aos objetivos específicos, primeiramente foi realizado a classificação das prioridades apresentadas, a qual foi realizada através da média calculada pelo ordenamento individual de cada participante da pesquisa. Posteriormente, as prioridades foram relacionadas com as percepções analisadas, permitindo-se, assim, concluir todos os objetivos específicos e realizar o objetivo geral do estudo.

Acredita-se que uma das principais limitações da pesquisa está relacionada quantidade de respostas adquiridas, que embora não tenha sido irrelevante pois representa 9,6% da população total estudada, produziu resultados que talvez sejam menos precisos caso a pesquisa tivesse contado com um número maior de respostas. Além disso, a pesquisa procurou definir as características dos estágios em empresas públicas através das percepções desses estudantes, o que não pode servir como único fator levado em consideração para conceituar, ou até mesmo julgar, esse segmento de estágios. Por isso, essa pesquisa foi definida como de

caráter descritiva, pois objetivou apenas destrinchar e interpretar as percepções dos estudantes.

Por fim, devido a escassez de estudos referentes aos estágios em empresas públicas e a importância de que esse conteúdo seja mais problematizado, desde que os estágios representam um momento crítico na carreira de muitos jovens, pois afeta diversas áreas de suas vidas e influencia diretamente os estilos de profissionais que eles serão no futuro, espera-se que essa pesquisa estimule novos estudos sobre o conteúdo, não apenas através de uma pesquisa quantitativa, mas também de natureza qualitativa, possibilitando um apuramento mais completo para a compreensão do assunto. Além disso, contribua de forma positiva para o processo decisório acerca de quais são as melhores opções de estágio para possíveis interessados.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, D. R.; LAGEMANN, L.; SOUSA, S. V. A. A importância do estágio supervisionado para a formação do administrador. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 30., 2006, Salvador. **Anais...** Salvador: AnPAD, 2006, p. 1-16.
- ALVES, M. G.; ALVES, N.; CHAVES, M. Inserção profissional e razões de ingresso e reingresso no ensino superior: um ponto de partida para uma temática em aberto. **Sociologia, problemas e práticas**, Lisboa, n. 69, p. 99-118, 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0873-65292012000200007&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0873-65292012000200007&lng=pt&nrm=iso)> Acesso em: 25 set. 2020.
- AMORIM, T. G. F. Ter estagiários de Administração: bom só para as empresas? *In: ENANGRAD*, 4., 1995, Natal. **Anais...** Natal: Angrad, 1995.
- ANDRADE, A. A. M. O estágio supervisionado e a práxis docente. **Coleção Pedagógica**, n.7, p. 21-26, 2005. Disponível em: <<http://livrozilla.com/doc/716100/1-o-est%C3%A1gio-supervisionado-e-a-pr%C3%A1xis-docente-por-arnon>> Acesso em: 14 out. 2020.
- ARAÚJO, L. C. G.; GARCIA, A. A. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- ARING, J. K.; BRAND, B.; LESLIE, B. Informal learning: The new frontier of employee development and organizational development. **Economic Development Review**. v. 15, n. 4, p. 12-17, 1998.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS. **Estatísticas**. Disponível em: <<http://abres.org.br/estatisticas/>> Acesso em: 23 out. 2020.
- BERGUE, S. T. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas**. 3.ed. Caxias do Sul, RS: Educus, 2010.
- BIANCHI, G.; OLIVEIRA, S. R. As representações sociais dos universitários de Administração sobre a experiência de estágio. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: AnPAD, 2011, p. 1-17.
- BOUDREAU, J. W.; MILKOVICH, G. T. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.
- BOYER, R. Flexibilité du travail: des formes contrastées des effets mal connus. **Les Cahiers Économiques de Bruxelles**, n. 113, p. 207-245, 1º trimestre 1987.
- BRASIL. Decreto Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Estabelece as bases da organização e de regime do ensino industrial. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 jan. 1942. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/Del4073.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4073.htm)> Acesso em: 25 out. 2019.

BRASIL. Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 set. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)> Acesso em: 16 out. 2020.

CARVALHO, L. C. T & D Estratégicos. In: BOOG, Gustavo (Coord.) **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. Ed. 3. São Paulo: Makron Books, 1999.

CERETTA, P. S.; TREVISAN, M.; MELO, G. C. Estágio extracurricular e seus reflexos na formação do administrador. VI ENANGRAD – Encontro Nacional dos Estudantes de Graduação. **Anais...** ENANGRAD: Florianópolis, 1996

CHAGAS, P. B.; GONZAGA, J. C. R.; OLIVEIRA, J. S. Representações sociais dos estudantes de administração sobre os estágios não obrigatórios: Um estudo na universidade estadual de Maringá. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 3, p. 477-511, 2015.

COELHO JR., F. A.; MOURÃO, L. **Suporte à aprendizagem informal no trabalho: uma proposta de articulação conceitual**. São Paulo, v. 12, n. 6, Ed. Especial, p. 224-253, 2011.

CORDEIRO, J. P. Modalidades de inserção profissional dos quadros superiores nas empresas. **Sociologia, problemas e práticas**. Lisboa, n. 38, p. 79-98, 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S0873-65292002000100006&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S0873-65292002000100006&script=sci_abstract)> Acesso em: 25 set. 2020.

CORREIA, B. Programa de estágios no setor público: um olhar sobre a gestão a partir da experiência da fundação do desenvolvimento administrativo - FUNDAP. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 4., 2016, Brasília. **Anais...** Brasília: CONSAD, 2016, p. 1-30.

DAMIANI, D. F. **Estágios profissionais: precarização do trabalho e dominação**. 2009. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em ciências sociais) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/19003/000733742.pdf?sequence=1&Allowed=y>> Acesso em: 22 out. 2020.

DOMINGO, P. **Logiques d'usages des stages sous statut scolaire**. Formation Emploi, n. 79, p. 67-81, juil./sept. 2002.

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO. curso de administração. **UFRGS**, Porto Alegre, 2020. Disponível em: <[http://www.ufrgs.br/ufrgs/ensino/graduacao/cursos/exibeCurso?cod\\_curso=298](http://www.ufrgs.br/ufrgs/ensino/graduacao/cursos/exibeCurso?cod_curso=298)> Acesso em: 05 set. 2020.

ESTADÃO CONTEÚDO. Decreto reserva 30% de vagas de estágio no setor público a estudantes negros. **Época Negócios**, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/06/epoca-negocios-decreto-reserva-30-de-vagas-de-estagio-no-setor-publico-a-estudantes-negros.html>> Acesso em: 27 set. 2020.

FOWLER Jr, F. J. **Pesquisa de Levantamento**. 4 Ed. Porto Alegre: Penso Editora, 2011.

GRANATO, L. As melhores faculdades e universidades do Brasil, segundo o MEC. **EXAME**, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/as-melhores-faculdades-e-universidades-do-brasil-segundo-o-mec-2/>> Acesso em: 02 set. 2020.

INEP. Censo da Educação Superior de 2017. **Ministério da Educação**, Brasília, 2018. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file>> Acesso em: 02 set. 2020.

KATZ, R. L. **Skills of an effective administrator**. **Harvard Business Review**. 2009.

KOLB, D. **Experiential learning**. Englewood Cliffs: Prentice, 1984.

LAURIS, R. P.; SILVA, T. N. **Percepção dos ex-estagiários a respeito do programa Copesul de desenvolvimento de talentos**. In: ENCONTRO DA ANPAD, 29., 2005, Brasília: Anpad. Brasília, 2005.

LOURENÇO, C. M. **O estágio em administração e suas contribuições para o desenvolvimento de competências**. 2017. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto alegre, 2017. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/174610/001063819.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 02 set. 2020.

MARSICK, V. J.; WATKINS, K. E. Informal and Incidental Learning. **New Directions for Adult and Continuing Education**, v. 89, 2001. p. 25-33.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATTOS, F. Flexibilização dos mercados de trabalho e evolução das taxas de desemprego: uma análise a partir de alguns indicadores escolhidos. In: MATTOS, F. **Flexibilização do Trabalho: Sintomas da Crise**. São Paulo: Annablume, 2009. Cap. 2, p. 117-155.

MOURÃO, L.; PORTO, J. B.; PUENTE-PALACIOS, K. Construção e evidências de validade de duas escalas de percepção de desenvolvimento profissional. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 19, n. 1, p. 73-84, 2014.

NASCIMENTO, L. C.; TEODÓSIO, A. S. S. 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: 28 Nov. 2020.

NASCIMENTO, L. M. F; VILLELA, L. E. 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 DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 27., 2003, Atibaia. **Anais...** Atibaia: AnPAD, 2003, p. 1-15.

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

NEUMANN, A. D. **Programa de estágio: a precarização do trabalho, as perspectivas dos estudantes e o cumprimento da Lei 11.788/08**. 2017. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto alegre, 2017. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/180471/001067100.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 25 set. 2020.

OLIVEIRA-FORMOSINHO, J. O desenvolvimento profissional das educadoras de infância: entre os saberes e os afetos, entre a sala e o mundo. In: MACHADO, M. L. de A. (Org.) **Encontros e desencontros em educação infantil**. São Paulo: Cortez, 2002. p. 133-166.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. **A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador**. RAC, v. 7, n. 4, 2003 p.33-54.

PEREIRA, J. M. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

PICCININI, V. C.; RETOUR, D.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. A construção do mercado de estágios em administração na cidade de Porto Alegre. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 4, p. 29-48, 2012.

PICCININI, V. C.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 44-75, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ram/v13n2/03.pdf>> Acesso em: 13 set. 2020.

PICCININI, V. C.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; RUBENICH, N. V. Formal, flexível ou informal ? reflexões sobre o trabalho no Brasil. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. **Anais...** Brasília: AnPAD, 2005, p. 1-16.

RIBEIRO, A. D. S.; TOLFO, S. R. Estagiários, vínculos e comprometimento com as organizações concedentes de estágio. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, n. 63, p. 15-25, 2011. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arbp/v63nspe/03.pdf>> Acesso em: 14 set. 2020.

RIGHETTI, S. Ranking Universitário Folha, ranking de cursos: administração. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://ruf.folha.uol.com.br/2018/ranking-de-cursos/administracao-de-empresas/>> Acesso em: 02 set. 2020.

RITNER, C. **Estagiários e trainees**. In: Boog G. (cord.) Manual de T&D. SP.: Makron, 1999.

ROCHA, J. E. M. O estagiário – esse marginalizado. **Revista de Administração de Empresas**, v. 26, n. 2, p. 71-72, 1986.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. **Estágios para universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses**. Tese de doutorado. Programa de pós-graduação em Administração/UFRGS, 2009: Porto Alegre, 2009.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Inserção profissional: perspectivas teóricas e agenda de pesquisa. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 124-135, 2012.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Representações do estágio no Brasil e na França: a perspectiva dos estudantes de Administração. In: III ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3., 2011, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: EnGPR, 2011, p. 1-17

SILVA, F. D. M. **Requisitos exigidos na seleção e o desvio de função de estagiários do curso de administração**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/184971/001077566.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 25 set. 2020.

SILVA, J. G. O. A inobservância da moralidade na contratação de estagiários na administração pública. **Revista Projeção, Direito e Sociedade**. v. 4, n. 2, p. 30-42, 2013.

SILVA, V. R. **O estagiário na administração pública: a lei do estágio e a perspectiva de inserção do universitário no trabalho com este aprendizado**. 2016. Monografia de Especialização (Especialização em gestão Pública) - Universidade Federal do Pampa, Bagé, 2016. Disponível em: <<http://dspace.unipampa.edu.br/bitstream/riu/1763/1/Valmir%20Rosa%20da%20Silva.pdf>> Acesso em: 24 out. 2020.

SURVEYMONKEY. **Calculadora de tamanho de amostra**. San Mateo, 2020. Ferramenta online para auxílio de pesquisas quantitativas e qualitativas. Disponível em: <<https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>> Acesso em: 10 nov. 2020.

TÁVORA, R. I. **O programa de estágio para estudantes de administração na região metropolitana de Porto Alegre**. 2013. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/97125/000918769.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 25 set. 2020.

TREVISAN, M., WITTMANN, M. L. **Estágios extracurriculares: identificação dos resultados na formação de Administradores**. Disponível em: <[http://www.angrad.org.br/area\\_cientifica/artigos/estagios\\_extracurriculares\\_identificacao\\_dos\\_resultados\\_na\\_formacao\\_de\\_administradores/709/](http://www.angrad.org.br/area_cientifica/artigos/estagios_extracurriculares_identificacao_dos_resultados_na_formacao_de_administradores/709/)>. Acesso em: 28 nov. 2016.

TRINDADE, D. S. **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**. 2016. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/158522/001022006.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 25 out. 2020.

VANDENBOS, G. R. **Dicionário de Psicologia**. American Psychological Association - APA. Porto Alegre: Artmed, 2010.

VASCONCELOS, M. O. Estágios: reflexões sobre a ação didático-pedagógica na formação do profissional da informação. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 11., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANCIB, 2010, p. 40-58.

VERNIERES, Michel. **L'insertion professionnelle**, analyses et débats. Paris: Economica, 1997.

VIEIRA, S. **Como elaborar questionários**. São Paulo: Atlas, 2010.

VIEIRA, T. B. P. **O papel da aprendizagem informal no desenvolvimento profissional de estagiários em administração da UFRGS**. 2018. <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/194943/001091731.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 25 set. 2020.

## APÊNDICE

### Questionário

#### Etapa 1 - Informações Pessoais

##### Gênero que se identifica:

- Masculino
- Feminino
- Não-binário
- Nenhum desses
- Prefiro não dizer

##### Cor / etnia que se identifica:

- Negro
- Índio
- Branco
- Pardo
- Nenhum desses
- Prefiro não dizer

##### Idade:

- Menos de 18 anos
- Entre 18 e 21 anos
- Entre 22 e 25 anos
- Entre 26 e 30 anos
- Mais de 30 anos
- Prefiro não dizer

##### Modalidade do curso:

- Administração
- Administração Pública e Social

**Turno:**

- Diurno
- Noturno

**Etapa do curso:**

- Início (Entre 1º e 3º semestres)
- Metade (Entre 4º e 6º semestres)
- Além da metade (Entre 7º e 8º semestres)
- Final (Entre 9º e 10º semestres)

**Escolaridade dos pais:**

**Pai**

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio / técnico completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós graduação / mestrado / doutorado

**Mãe**

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio / técnico completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Pós graduação / mestrado / doutorado

**Renda familiar mensal:**

- Até R\$ 998,00

- ( ) Entre R\$ 998,01 e R\$ 1.996,00
- ( ) Entre R\$ 1.996,01 e R\$ 4.990,00
- ( ) Entre R\$ 4.990,01 e R\$ 9.980,00
- ( ) Entre R\$ 9.980,01 e R\$ 14.970,00
- ( ) Entre R\$ 14.970,01 E R\$ 19.960,00
- ( ) Acima de 19.960,00

**Já realizou algum estágio ?**

- ( ) Não
- ( ) Sim. Quantos ? \_\_\_\_

**Etapa 2 - Ranqueamento de prioridades na busca por estágio**

Nessa etapa é pedido que o aluno expresse prioritariamente quais são os fatores motivacionais que o influenciam na hora de buscar um estágio.

<b>Fatores</b>	<b>Ordem de prioridades (1 a 5)</b>
<b>Aprendizado Profissional.</b> Ex: A busca por desenvolvimento e capacitação profissional que contribuam para a abtenção de experiências gratificates que me qualifiquem para o futuro ingresso no mercado de trabalho, pondo em prática o que foi aprendido dentro das salas de aulas.	
<b>Possibilidade de Efetivação.</b> Ex. A existência da possibilidade de ser efetivado, que representa uma forma relativamente mais fácil de acessar o mercado de trabalho do que outras formas de contratação como CLT ou trainee, conquistando assim a minha estabilidade profissional.	
<b>Status.</b> Ex: Estar vinculado ao nome de uma grande empresa e/ou onde os processos seletivos são mais rigorosos e exigem mais conhecimentos caracterizam uma satisfação pessoal de realização em minha trajetória profissional, tanto no momento presente quanto futuramente.	
<b>Pressão Social.</b> Ex: O sentimento de cobrança externo ou até interno para que eu esteja me ocupando com alguma atividade de trabalho, ou a possibilidade de comprar produtos, frequentar locais e utilizar serviços semelhantes ao grupo social em que estou inserido para que eu me sinta incluído nele.	
<b>Remuneração.</b> Ex: O aumento do meu poder aquisitivo através da bolsa-auxílio, vale transporte, vale alimentação, bonificações e outros benefícios monetários que as empresas podem vir a oferecer, ou até utilizar o estágio como uma maneira de receber a minha primeira forma de salário.	

### **Etapa 3 - Opiniões sobre o estágio no setor público**

Nesta última etapa serão feitas algumas afirmativas sobre os estágios em empresas públicas. Assinale a melhor opção de acordo com a sua opinião pessoal, independentemente se você já teve experiências no setor público ou não.

**Você já realizou ou realiza estágio no setor público ?**

Sim

Não

**O estágio em empresas públicas é tão rico em aprendizagem quanto o estágio em empresas privadas.**

Concordo totalmente  Concordo  Discordo  Discordo totalmente

**Nas empresas públicas, o desenvolvimento profissional do estagiário dificilmente acontece.**

Concordo totalmente  Concordo  Discordo  Discordo totalmente

**A principal desvantagem dos estágios em empresas públicas é a impossibilidade de ser efetivado.**

Concordo totalmente  Concordo  Discordo  Discordo totalmente

**As vagas para estágios em empresas públicas são mais facilmente encontradas.**

Concordo totalmente  Concordo  Discordo  Discordo totalmente

**É mais provável acontecer a realização de atividades não descritas nos contratos de estágio nas empresas públicas do que nas privadas.**

Concordo totalmente  Concordo  Discordo  Discordo totalmente

**Nas empresas públicas, o estagiário não consegue desenvolver as competências profissionais.**

Concordo totalmente  Concordo  Discordo  Discordo totalmente

**O estágio em empresas públicas demanda menos trabalho que o estágio em empresas privadas.**

Concordo totalmente  Concordo  Discordo  Discordo totalmente

**Em geral, os estágios das empresas públicas oferecem bolsas-auxílio atrativas.**

Concordo totalmente  Concordo  Discordo  Discordo totalmente

**Os processos seletivos para estagiários em empresas públicas são justos.**

Concordo totalmente  Concordo  Discordo  Discordo totalmente

**No estágio em empresas privadas, o estagiário fica mais sobrecarregado do que o aluno que estagia em empresas públicas.**

Concordo totalmente  Concordo  Discordo  Discordo totalmente

**Ter experiências de estágio em empresas públicas no currículo representa uma vantagem competitiva em futuros processos seletivos de empresas privadas.**

Concordo totalmente  Concordo  Discordo  Discordo totalmente

**Os estágios das empresas públicas só é interessante para quem almeja ser servidor público futuramente.**

Concordo totalmente  Concordo  Discordo  Discordo totalmente