

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

Diego da Silva Trindade

**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**

PORTO ALEGRE

2016

Diego da Silva Trindade

**FATORES DE MOTIVAÇÃO PARA ESTUDANTES DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO
GRANDE DO SUL PARA A REALIZAÇÃO DE ESTÁGIOS NÃO OBRIGATÓRIOS**

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

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Lisiane Quadrado Closs

PORTO ALEGRE

2016

Diego da Silva Trindade

**FATORES DE MOTIVAÇÃO PARA ESTUDANTES DO CURSO DE
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO
GRANDE DO SUL PARA A REALIZAÇÃO DE ESTÁGIOS NÃO OBRIGATÓRIOS**

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

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Lisiane Quadrado Closs

Conceito Final

Aprovado em de Dezembro de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Maria Beatriz Rodrigues - UFRGS

Orientadora - Prof^a. Dr^a. Lisiane Quadrado Closs - UFRGS

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO ESTÁGIO NO BRASIL	21
QUADRO 2 – PRINCIPAIS VARIÁVEIS GEOGRÁFICAS E DEMOGRÁFICAS	33
QUADRO 3 – SÍNTESE DOS NÚMEROS GERAIS DOS RESPONDENTES	53

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – ESTUDANTES POR BAIROS EM QUE RESIDEM.....	47
GRÁFICO 2 – ESTUDANTES POR CIDADES EM QUE RESIDEM.....	48
GRÁFICO 3 – ESTUDANTES POR IDADE	48
GRÁFICO 4 – ESTUDANTES POR COR / ETNIA.....	49
GRÁFICO 5 – ESTUDANTES POR CONDIÇÃO CIVIL	49
GRÁFICO 6 – ESTUDANTES POR ETAPA DO CURSO	50
GRÁFICO 7 – ESTUDANTES POR TURNO DO CURSO	50
GRÁFICO 8 – ESTUDANTES POR ESCOLA DE EGRESSO	51
GRÁFICO 9 – ESTUDANTES POR RENDA.....	52
GRÁFICO 10 – ESTUDANTES POR ESCOLARIDADE DO PAI	52
GRÁFICO 11– ESTUDANTES POR ESCOLARIDADE DA MÃE.....	52
GRÁFICO 12 – ESTUDANTES POR NÚMERO DE ESTÁGIOS	53
GRÁFICO 13 – RENDA – NÚMEROS GERAIS.....	54
GRÁFICO 14 – PRESSÃO FAMILIAR – NÚMEROS GERAIS.....	60
GRÁFICO 15 – PRESSÃO SOCIAL – NÚMEROS GERAIS	66
GRÁFICO 16 – APRENDIZADO – NÚMEROS GERAIS	71
GRÁFICO 17 – STATUS – NÚMEROS GERAIS	76
GRÁFICO 18 – FACILIDADE DE ENTRADA – NÚMEROS GERAIS	81
GRÁFICO 19 – ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS – NÚMEROS GERAIS.....	85

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – RENDA POR LOCALIDADES	55
TABELA 2 – RENDA POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS.....	56
TABELA 3 – RENDA POR SEGMENTAÇÕES DO CURSO	57
TABELA 4 – RENDA POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR	58
TABELA 5 – RENDA POR NÚMERO DE ESTÁGIOS	59
TABELA 6 – PRESSÃO FAMILIAR POR LOCALIDADES	61
TABELA 7 – PRESSÃO FAMILIAR POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS.....	62
TABELA 8 – PRESSÃO FAMILIAR POR SEGMENTAÇÕES DO CURSO.....	63
TABELA 9 – PRESSÃO FAMILIAR POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR	64
TABELA 10 – PRESSÃO FAMILIAR POR NÚMERO DE ESTÁGIOS	64
TABELA 11– PRESSÃO SOCIAL POR LOCALIDADES	67
TABELA 12 – PRESSÃO SOCIAL POR SEGMENTAÇÕES DO CURSO	67
TABELA 13 – PRESSÃO SOCIAL POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS.....	68
TABELA 14 – PRESSÃO SOCIAL POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR.....	69
TABELA 15 – PRESSÃO SOCIAL POR NÚMERO DE ESTÁGIOS	69
TABELA 16 – APRENDIZADO POR LOCALIDADES	72
TABELA 17 – APRENDIZADO POR SEGMENTAÇÕES DO CURSO.....	72
TABELA 18 – APRENDIZADO POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS	73
TABELA 19 – APRENDIZADO POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR	74
TABELA 20 – APRENDIZADO POR NÚMERO DE ESTÁGIOS	74
TABELA 21 – <i>STATUS</i> POR SEGMENTAÇÃO DO CURSO.....	76
TABELA 22 – <i>STATUS</i> POR LOCALIDADES.....	77
TABELA 23 – <i>STATUS</i> POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS	78
TABELA 24 – <i>STATUS</i> POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR.....	79
TABELA 25 – <i>STATUS</i> POR NÚMEROS DE ESTÁGIOS	79
TABELA 26 – FACILIDADE DE ENTRADA POR SEGMENTAÇÕES DO CURSO ..	81
TABELA 27 – FACILIDADE DE ENTRADA POR LOCALIDADES.....	82

TABELA 28 – FACILIDADE DE ENTRADA POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS.....	83
TABELA 29 – FACILIDADE DE ENTRADA POR NÚMEROS DE ESTÁGIOS	83
TABELA 30 – FACILIDADE DE ENTRADA POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR.....	84
TABELA 31 – ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS POR LOCALIDADES	86
TABELA 32 – ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS.....	87
TABELA 33 – ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS POR SEGMENTAÇÕES DO CURSO	87
TABELA 34 – ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR.....	88
TABELA 35 – ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS POR NÚMERO DE ESTÁGIOS .	89

RESUMO

O estágio, que em sua origem tinha o intuito de servir apenas como atividade prática do que era ensinado em sala de aula, nos dias de hoje tornou-se também uma atividade muito semelhante ao emprego formal. Por conta dessa transformação do seu objetivo, outros fatores acabaram sendo incluídos nas relações desse tipo de prática. O aprendizado profissional, que no princípio era praticamente o único fator motivacional para a realização de estágios por parte dos estudantes, atualmente divide prioridades com renda, pressão familiar e da sociedade, entrada mais rápida no mercado de trabalho e consumidor, entre outras. Para procurar entender um pouco mais sobre os fatores de motivação atuais dos estudantes quando realizam estágios remunerados, foi feita pesquisa com estudantes do curso de Administração de Empresas da UFRGS, com intuito de analisá-los de acordo com segmentações demográficas, geográficas, do curso e de número de estágios realizados, e compreender se os fatores de motivação para realização de estágios remunerados sofriam alterações de acordo com essas segmentações. O resultado foi que grande parte dos estudantes que responderam à pesquisa dão muita importância para fatores ligados ao aprendizado profissional, renda ou facilidade de entrada no mercado de trabalho, ao passo que não dão relevância para os que possam vir de pressão de agentes externos. Além disso, as análises por segmentações demográficas e geográficas, do curso e do número de estágios não foram tão capazes de detectar as particularidades de cada uma frente aos fatores para a realização de estágios não obrigatórios.

Palavras-Chave: Estágios, estágios não obrigatórios, fatores de motivação, inserção profissional, mercado de estágios, segmentações.

ABSTRACT

The internship, which originally was meant to serve only as a practical activity of what was taught in the classroom, nowadays has also become an activity very similar to formal employment. Because of this transformation of its objective, other factors ended up being included in the relations of this type of practice. Professional

learning, which at the beginning was practically the only motivational factor for students perform internships, currently divides priorities with income, family and social pressure, faster entry into the labor market and consumer, among others. In order to try to understand a little more about the students' current motivation factors when performing remunerated internships, research was done with students of the Business Administration graduation at UFRGS, in order to analyze them according to demographic, geographic, course and the number of internships performed, and to understand if the motivation factors for the performance of remunerated internships underwent changes according to these segmentations. The result was that a large part of the students who answered the survey attach great importance to factors related to professional learning, income or ease of entry into the labor market, while not giving relevance to those that may come from external agents. In addition, analyzes by demographic and geographic segmentation, course and number of internships were not so able to detect the particularities of each one in relation to the factors for remunerated internships.

Keywords: Internships, remunerated internships, motivation factors, professional insertion, internships market, segmentations.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1. OBJETIVOS	13
1.1.1. Objetivo Geral	13
1.1.2. Objetivos Específicos	13
1.2. JUSTIFICATIVA	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1. ESTÁGIOS	15
2.1.1. Estágios no Brasil	18
2.1.2. Desvirtuação do conceito de estágio	22
2.2. MERCADO DE TRABALHO.....	24
2.2.1. Mercado de estágios	27
2.3. INSERÇÃO PROFISSIONAL	30
2.4. SEGMENTAÇÕES GEOGRÁFICA E DEMOGRÁFICA	32
2.5. TEORIAS DA MOTIVAÇÃO	34
2.5.1. Teoria das Necessidades Básicas de Maslow	35
2.5.2. Teorias da motivação nas organizações	37
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	41
3.1. RELAÇÃO DOS FATORES DE MOTIVAÇÃO ANALISADOS COM A TEORIA	43
4. RESULTADO DA PESQUISA	47
4.1. PERFIL GERAL DOS RESPONDENTES	47
4.2. FATORES DE MOTIVAÇÃO POR SEGMENTAÇÕES	54
4.2.1. Renda	54
4.2.2. Pressão familiar	60
4.2.3. Pressão social	65
4.2.4. Aprendizado profissional	70
4.2.5. Status	75
4.2.6. Facilidade de entrada no mercado de trabalho	80
4.2.7. Organização interna das empresas	85
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	90
5.1. LIMITAÇÕES DA PESQUISA	91
5.2. SUGESTÕES	91
REFERÊNCIAS	93
APÊNDICE	98

1. INTRODUÇÃO

Os estágios surgem ao longo do século XX, quando as instituições de ensino assumem a função de preparadoras dos jovens alunos para o mercado de trabalho. No começo, os estágios eram realizados dentro dos cursos profissionalizantes, como forma de promover o conhecimento prático das atividades organizacionais. Posteriormente, as próprias empresas começam a disponibilizar seus espaços para o aprendizado dos estudantes (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

A partir daí, os estágios tornam-se uma forma de os estudantes enfrentarem o mundo do trabalho, sob as mais diversas óticas. O sentido básico de aprendizado prático vai se misturando ao de outros propósitos, aos quais nem sempre vão ao encontro do propósito original. Com o passar do tempo, as muitas mudanças nas formas de contratação por parte das empresas, ou seja, as flexibilizações das relações de trabalho, fizeram com que os estágios fossem inseridos dentro desse “pacote”, tornam-se, em muitos casos, uma opção de contratação de mão de obra barata por parte das empresas (AMORIM, 1995, *apud* ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a).

Apesar disso, os estágios são uma importante via de acesso dos estudantes para o mercado de trabalho, especialmente no Brasil. Além de o ingresso aos estágios ser mais fácil, em tese, para quem tem pouca experiência, é a forma como eles podem confirmar sua real vocação para o trabalho e como eles conhecem diretamente as rotinas de trabalho (VASCONCELOS, 2010).

Atualmente a Lei nº 11.788 de 2008 regulamenta as relações de estágio no país, contribuindo para que seja respeitada a sua função primordial de atividade de aprendizado profissional do estudante. Além disso, esta lei delimita de forma clara as duas modalidades de estágios existentes hoje em dia: os obrigatórios e os não obrigatórios. Conforme a lei, os obrigatórios (ou curriculares supervisionados) são vinculados às disciplinas do curso, e estão previstos no plano de ensino. Essas são atividades mais focadas na prática e muitas vezes na primeira experiência profissional do estudante, tendo relação direta com a instituição de ensino e com a grade curricular. Os não obrigatórios são realizados paralelamente ao curso, não têm relação direta com as disciplinas, nem constam no plano de ensino. Servem como experiência adicional e sua realização é opcional para os estudantes (BRASIL, 2008). Esses últimos, os estágios não obrigatórios, serão o foco desse estudo.

Os estágios não obrigatórios passam a ser peça de grande importância para a experiência profissional dos estudantes. Isso ocorre porque eles posicionam o aluno a enfrentar as dificuldades do mundo do trabalho, ganhar experiência e desenvolver habilidades e competências necessárias para o seu futuro profissional (LAVALL; BARDEN, 2014). Outro fator importante em relação aos estágios não obrigatórios está no artigo 12 da Lei 11.788/08, que diz: “*O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.*” Este tipo de estágio permite ao jovem receber a contraprestação (bolsa-auxílio) para exercer suas atividades na empresa. Nesse sentido, essa modalidade acaba tendo importância não apenas na formação profissional do estudante, mas na sua esfera financeira, social e pessoal (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

Como se pode observar, o recebimento da bolsa-auxílio pelos estudantes nos estágios não obrigatórios faz com que sua realização ultrapasse a fronteira de mero aprendizado profissional, permitindo que vivenciem novas experiências, especialmente no âmbito social, pessoal e de autorrealização. É importante verificar, no entanto, que a concepção original do estágio como momento de aprendizado das práticas organizacionais ainda é bastante presente nos agentes de integração que baseiam seus serviços no comprometimento do aprendizado organizacional dos jovens, em algumas empresas que em seus programas de estágios valorizam o desenvolvimento das competências profissionais dos estudantes, ou ainda nas leis criadas que visam proteger as relações de estágios para que elas não se desvirtuem da proposta principal (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

Considera-se importante compreender, porém, que outros objetivos e fatores de motivação levam os estudantes a ingressar (ou reingressar) no mundo do trabalho via estágios não obrigatórios. Questões como a necessidade de auxiliar a situação financeira familiar, pressões de parentes, pressão do grupo social, entre outras, podem ser decisivas para o estudante procurar estágio remunerado (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). Além disso, fatores organizacionais podem contribuir para a entrada ou saída do jovem de um estágio não obrigatório. Conforme Tamayo e Pachoal (2003), quando o ser humano entra em uma empresa para desempenhar seu trabalho, o seu interesse principal não é aumentar o lucro dessa organização, mas satisfazer suas necessidades pessoais das mais diversas ordens. Se o trabalho

não satisfizer suas expectativas de atingimento das metas de sua existência, ele verá o trabalho não como relação de troca, mas sim de exploração.

Por esse motivo, esse trabalho procurará responder à seguinte pergunta:
Quais os fatores de motivação dos estudantes do curso de Administração de Empresas da UFRGS para a realização de estágios não obrigatórios?

1.1. OBJETIVOS

Esta seção tem como propósito apresentar o objetivo geral e os objetivos específicos deste estudo. Sendo o objetivo geral a questão central e os objetivos específicos as etapas necessárias para se alcançar o objetivo geral, através da apropriação e do levantamento das informações relevantes à realização do estudo.

1.1.1. Objetivo Geral

Compreender os fatores de motivação dos estudantes do curso de Administração de empresas da UFRGS para a realização de estágios não obrigatórios.

1.1.2. Objetivos Específicos

- Identificar diferentes perfis socioeconômicos e geográficos entre os pesquisados;
- Analisar possíveis correlações entre os perfis e fatores de motivação;
- Servir de apoio aos atores das relações de estágio (governo, empresas, instituições de ensino e agentes de integração) para melhoria de processos administrativos e adequação das vagas aos perfis e fatores de motivação dos estudantes.

1.2. JUSTIFICATIVA

O presente estudo se justifica pelo fato de, cada vez mais, o estágio ser visto não apenas como um aprendizado da teoria acadêmica na prática, mas como algo que se relaciona com questões financeiras e sociais por parte dos estudantes (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). O “ato educativo escolar supervisionado” também proporciona cidadania, formação de caráter, e adicionalmente, os afastam dos desvios de trajetória, tão comuns nessa faixa etária (ABRES, 2013).

Conforme apresentado nos objetivos específicos, acredita-se ser importante compreender os muitos fatores motivacionais por parte dos estudantes pode ser um ponto chave para os agentes desse processo (empresas, instituições de ensino, agentes de integração, governo) agirem de forma mais assertiva possível. Acredita-se que essa compreensão seja importante para as empresas, que poderão ofertar vagas com perfis mais condizentes àquilo que desejam do estudante que contratam; para as instituições de ensino que conseguirão reduzir burocracias e etapas do processo de assinatura e protocolo dos documentos referentes ao estágio e para os agentes de integração empresa-escola que além de ganharem agilidade nos processos de seleção de perfis de estudantes para as vagas, também poderão aperfeiçoar seus procedimentos administrativos para melhor atender às empresas e instituições de ensino. Ainda, tem-se esse tipo de trabalho como importante base para os estudantes refletirem sobre os fatores de motivação para realizar estágios não obrigatórios e conhecerem as percepções dos demais estudantes. Além disso, acredita-se que o presente estudo possa ser relevante para o Departamento de Ciências Administrativas da UFRGS poder conhecer esses fatores para a inserção profissional via estágios não obrigatórios.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo serão abordados os principais referenciais teóricos que fundamentarão o seguinte trabalho, visando apontar os principais temas que servirão de base para a pesquisa. Dessa forma, será apresentada a história do estágio no mundo e no Brasil, desde seu contexto como atividade complementar ao aprendizado de sala de aula, até a sua desvirtuação do conceito original, transformando-se em uma forma flexível de contrato de trabalho. Além disso, será analisado o conceito de mercado de trabalho e, em uma abordagem mais restrita, o de mercado de estágios, onde serão apresentados os atores envolvidos nesse processo e quais suas funções e responsabilidades. Será abordado também o conceito de inserção profissional e como ele se relaciona fortemente com a realização de estágios por parte dos estudantes. Por fim, se apresentarão as teorias de motivação e caracterização das segmentações geográficas e demográficas de forma a servirem de balizadoras de avaliação dos perfis dos estudantes.

2.1. ESTÁGIOS

Os estágios se constituíram como uma das primeiras formas de inserção dos jovens no mercado de trabalho, quando as instituições de ensino visaram que seus estudantes poderiam ter a experiência prática do que era aplicado em sala de aula. Ao longo do século XX, as escolas e universidades que tinham a função de preparar os alunos para o mundo do trabalho, também se propuseram a desenvolver atividades que aumentassem as chances destes se alocarem em algum emprego após se formarem (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). Em um primeiro momento, os estágios eram realizados no interior dos cursos profissionalizantes, com o planejamento e posterior acompanhamento das atividades dos estudantes. Com o aumento da demanda por maior conhecimento e qualificação das práticas de trabalho, as próprias empresas começam a ofertar as vagas, aumentando também a abrangência e o tempo do conteúdo das atividades (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

Os estágios se tornam, então, uma das principais vias para que os estudantes possam desenvolver o ensino teórico aprendido nas instituições de ensino; na prática do dia-a-dia das empresas. Muitos autores ressaltam essa característica do estágio. Para Teixeira *et al.* (*apud* LAVALL; BARDEN, 2014, p. 53), o estágio é

um ensaio, um momento de ascensão na preparação do aluno para a sua vida profissional. É por meio do estágio que o aluno, enfrentando os desafios do mundo moderno, tem a possibilidade de aprender fazendo, transformar o saber ao aliar a teoria aprendida na academia com prática utilizada nas organizações. Desta forma, o estágio pode ser considerado um campo de treinamento, um espaço prático de aprendizagem.

Já para Andrade (2014, p.2) é importante para o estudante compreender a realidade além da teoria:

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...

Segundo Vasconcelos (2010) o estágio vai além de uma atividade complementar do currículo e da aprendizagem na prática do mundo do trabalho de acordo com os ensinamentos de sala de aula, mas é uma maneira de o estudante confirmar sua verdadeira vocação profissional. “Para o aluno, o estágio deve servir como um elemento motivador ao estudo, ser um facilitador no processo de assimilação de conteúdos escolares, estimular a criatividade e facilitar a transição da vida estudantil para a profissional” (WITTMANN; TREVISAN, 2008 *apud* LAVALL; BARDEN, 2014, p. 54). Além disso, o estágio pode promover ao estudante maturidade existencial, uma iniciação indiscutível, riqueza comportamental e a cultura do saber acadêmico, que leva à compreensão racional da realidade (NATHANAEL, 2006).

Para a ABRES (2013), as principais vantagens para os estudantes que realizam estágios, são:

- a) a aplicação prática de seus conhecimentos teóricos, motivando seus estudos e possibilitando maior assimilação das matérias curriculares;
- b) amenizar o impacto da passagem da vida estudantil para o mundo do trabalho, proporcionando contato com o futuro meio profissional;
- c) adquirir uma atitude de trabalho sistematizado, desenvolvendo a consciência da produtividade, a observação e comunicação concisa de ideias e experiências adquiridas e incentivando e estimulando o senso crítico e a criatividade;
- d) definir-se em face de sua futura profissão, perceber eventuais deficiências e buscar seu aprimoramento;

e) conhecer a filosofia, diretrizes, organização e funcionamento de empresas e instituições em geral, facilitando sua integração, além de propiciar melhor relacionamento humano e social.

Além dos estudantes, as empresas e instituições de ensino também se beneficiam com os estágios. Segundo Rocha-de-Oliveira (2009), as organizações dispõem de mais força de trabalho, força esta capaz de implementar novos projetos e ideias, em função do conhecimento adquirido durante o tempo de estudo nas escolas e universidades. Além disso, possibilita às empresas ampliarem e renovarem seu quadro funcional. Já para as instituições de ensino é a forma com que elas se aproximam das atividades práticas dos cursos que oferecem, contribuindo com a formação de seus estudantes e também com o desenvolvimento social da região em que se encontra.

Como visto, o estágio no conceito em que ele foi inicialmente concebido, oferece benefícios para todas as partes envolvidas. Para os estudantes, devido à possibilidade de pôr em prática os conhecimentos adquiridos na escola ou universidade; para as empresas, quando os estudantes aplicam seus conhecimentos na melhoria de processos ou na implementação de novas ideias e para as instituições de ensino, quando o estágio serve como forma de aproximação e contribuição dela com o mercado de trabalho e a sociedade.

Com o passar do tempo, porém, os estágios acabaram por perder sua finalidade original, se tornando algo muito próximo a uma relação empregatícia (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a). Numa época em que as relações de emprego eram mais tradicionais, com tempos de contratos indeterminados, a linha entre empregos formais e estágios era bem definida, sendo este último somente uma forma anterior ao ingresso no mundo do trabalho. Entretanto, com o aumento no número de formas de contratação flexíveis (terceirizações, contratos por tempo determinados), os estágios deixaram de ter o objetivo pedagógico e de aprendizado, tornando-se apenas mais uma opção para as empresas de contratação a baixo custo, dado que elas não têm obrigações com encargos sociais ao incorporarem estagiários (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

Essa desvirtuação da concepção inicial de estágio, de atividade voltada ao desenvolvimento e aprendizado profissional dos estudantes, para uma forma precária de contratação, será aprofundada mais a frente neste estudo. No próximo

tópico, será abordado o histórico dos estágios no Brasil e de que forma ele é gerido no país.

2.1.1. Estágios no Brasil

A preocupação sobre relacionar educação e trabalho começou a ganhar espaço no Brasil a partir da década de 40. Segundo Vasconcelos (2010), a primeira vez que os estágios são citados, é na Lei Orgânica de Ensino Industrial (Decreto Lei N° 4.073/42), do ano de 1942, que regia os cursos profissionalizantes. O artigo 48 dessa lei trazia o seguinte texto: *“Consistirá o estágio em um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial.”* (BRASIL, 1942). Além disso, o parágrafo único desse artigo enfatiza o fato do estágio ser vinculado ao que é estudado nos cursos:

Articular-se-á a direção dos estabelecimentos de ensino com os estabelecimentos industriais cujo trabalho se relacione com os seus cursos, para o fim de assegurar aos alunos a possibilidade de realização de estágios, sejam estes ou não obrigatórios.

A prática dos estágios inicialmente não era feita nas indústrias, mas sim no próprio ambiente dos cursos, que inclusive previam em suas plantas espaços com oficinas e laboratórios que eram destinados à simulação de atividades relacionadas ao trabalho nas indústrias (VASCONCELOS, 2010). Porém, com o aumento da demanda por qualificação e conhecimento do mercado de trabalho (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009), do processo de democratização das oportunidades de ensino e do avanço tecnológico dos processos produtivos, ficou inviável para os cursos continuarem realizando os estágios intraescolares, forçando com que os alunos procurassem diretamente as empresas para continuarem a prática das atividades de estágio (VASCONCELOS, 2010).

Conforme Nathanel (2006), os estágios foram inseridos no ensino superior a partir da década de 60. No ano de 1962, o MEC baixou uma Portaria Ministerial que proclamava como exigência o “treinamento profissional” para 20 cursos como Direito, Medicina, Educação Física, Enfermagem, Jornalismo, Matemática, etc., incluindo também todas as engenharias. Após isso, os estágios foram tratados em vários outros documentos legais. Vasconcelos (2010) enumera alguns desses documentos:

i. **Portaria n° 1.002/67** – regulamentou a relação entre as empresas e estagiários, categorizando os estagiários, que deveriam ser integrados de universidades ou escolas técnicas de nível colegial;

ii. **Decreto n° 66.546/70** – objetivou implementar programas de estágios aos estudantes de ensino superior de áreas prioritárias, e aqui incluiu-se a administração, para dar-lhes a oportunidade de atuarem também em empresas públicas;

iii. **Lei n° 5.692/71** – fixou as diretrizes e bases para ensinamentos fundamental e médio, prevendo o estágio como forma de cooperação entre empresas e escolas;

iv. **Decreto n° 69.927/72** – instituiu o programa Bolsa de Trabalho, propiciando aos estudantes de todos os graus de ensino o exercício profissional em empresas públicas ou privadas.

No dia 7 de dezembro de 1977 é criada a Lei 6.494/77. Esta lei visava regulamentar os estágios de ensino superior e ensino profissionalizante. É nela que surge também o estágio não obrigatório. O primeiro artigo da lei, no seu parágrafo terceiro, conceitua o estágio da seguinte forma: “*Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados, e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.*” Esta lei objetivava que as experiências só deveriam ocorrer em empresas que possuíssem capacidade de assegurar a realização de atividades que tinham relação com o curso de formação do estagiário, devendo este estar regularmente matriculado em curso de ensino médio ou superior (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). Outro ponto importante dessa lei, conforme Vasconcelos (2010), está no seu artigo quarto, que afirma que o estágio não gera vínculo empregatício de qualquer natureza, e o estagiário poderá receber uma contraprestação (geralmente bolsa-auxílio) e deve estar, em qualquer hipótese, segurado contra acidentes.

Cinco anos mais tarde, a lei de 1977 foi regulamentada pelo Decreto-Lei n° 87.497/82, que traz também novidades em relação à lei anterior. Entre as mais importantes, destacam-se a fixação mínima de tempo de 6 meses para um contrato de estágio; obrigatoriedade de celebração de instrumentos jurídicos entre as partes para legalização do contrato e o pagamento do seguro de vida obrigatório (VASCONCELOS, 2010). Entretanto, a mudança mais significativa foi a que incluiu mais um ator na relação de estágio. No artigo sétimo do Decreto, há a inclusão dos agentes de integração, conforme segue:

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

Os agentes de integração têm como função principal: identificar para as instituições de ensino as oportunidades de estágios curriculares junto a pessoas jurídicas de direito público e privado; facilitar o ajuste das condições de estágios curriculares; prestar serviços administrativos de cadastramento de estudantes, campos e oportunidades de estágios curriculares, bem como a execução do pagamento de bolsas, e outros solicitados pela instituição de ensino; coparticipar, com a instituição de ensino, no esforço de captação de recursos para viabilizar estágios curriculares (BRASIL, 1982).

A última grande mudança na regulamentação dos estágios se deu com a Lei nº 11.788 de 26 de setembro de 2008. É ela que rege as relações de estágio atualmente. O primeiro artigo dessa lei o conceitua da seguinte forma:

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).

Entre as maiores mudanças que esta nova lei do estágio trouxe pode ser destacado a limitação de carga horária para 20 horas semanais para estudantes de ensino especial e nos anos finais do ensino fundamental na modalidade EJA e 30 horas semanais para alunos de ensinos médio, técnico e superior; obrigatoriedade da concessão de bolsa-auxílio e vale transporte no caso dos não obrigatórios; obrigatoriedade da concessão de férias remuneradas de 30 dias ao final de um ano de estágio, ou antes desse tempo, de forma proporcional e determinação do número máximo de estagiários de ensino médio em relação ao quadro de empregados das empresas (VASCONCELOS, 2010).

Outro ponto importante é a delimitação bem construída entre estágios obrigatórios e os não obrigatórios, estes últimos que serão o foco desse estudo. Conforme a Lei 11.788/08, no seu artigo segundo: “*estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação*

e obtenção de diploma”. Já o estágio não obrigatório “é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória”. Ou seja, o estágio não obrigatório é realizado concomitantemente ao curso, de forma “voluntária” pelo estudante.

Abaixo, segue Quadro 1 que apresenta as principais características da relação de estágio atualmente no Brasil:

QUADRO 1 – PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO ESTÁGIO NO BRASIL

Quem pode estagiar	Alunos de ensino médio, técnico e superior e estudantes de ensino fundamental nos anos finais na modalidade EJA
Modalidades	Estágio obrigatório e não obrigatório
Idade Mínima e Máxima	Mínima: 16 Máxima: Não há
Carga Horária Máxima	30 horas semanais (20 para estudantes do ensino fundamental e educação especial)
Benefícios Obrigatórios	Bolsa auxílio, auxílio transporte, recesso remunerado e seguro de vida (para estágios não obrigatórios)
Principais Atores	Governo, empresas, estudantes, instituições de ensino e agentes de integração
Documentos Obrigatórios	TCE (termo de compromisso de estágio), relatórios de estágio (a cada 6 meses)

Fonte: Adaptado da Lei nº 11.788/08

Em relação ao número de estagiários, segundo a ABRES (Associação Brasileira de Estágios) existem atualmente cerca de 1 milhão de estagiários em todo o Brasil, sendo 740 mil para o ensino superior e 260 mil para ensino técnico e médio. Além disso, o curso que conta com o maior número de vagas é o de Administração.

Por fim, dado o que foi apresentado até o momento, percebe-se que o estágio foi mudando suas formas de concepção, desde a prática intraescolar nos cursos profissionalizantes, onde os estudantes simulavam as atividades profissionais dentro dos laboratórios e oficinas, até a passagem dos estudantes para atuarem diretamente nas empresas, devido ao aumento na demanda de vagas, ao avanço tecnológico e ao número de estudantes nos cursos. No Brasil, observa-se que as leis que visavam regulamentar a prática dos estágios cada vez mais adicionavam benefícios e proteção aos estudantes, pretendendo manter o seu conceito base de aprendizado prático do mundo do trabalho.

Porém, apesar da crescente proteção aos estudantes inseridas pelas leis, os estágios estão se tornando gradativamente uma forma de contratação flexível e barata pelas empresas. Conforme Rocha-de-Oliveira (2009, p.52),

mais que um período de moratória para transição à vida adulta, a mão de obra juvenil assume a função de vetor de transformação estrutural das normas de trabalho e emprego e da emergência de novos modelos de gestão e de trabalho caracterizadas por forte insegurança e distribuição desigual de renda.

O próximo tópico irá tratar a respeito da desvirtuação do conceito original do estágio, apontando os diversos fatores que o levaram a se tornar em grande parte das vezes um modelo precário e flexível de contratação de estudantes.

2.1.2. Desvirtuação do conceito de estágio

Conforme visto nos dois últimos tópicos, os estágios em sua origem nasceram como uma forma dos estudantes terem a oportunidade de pôr em prática o que é aprendido em sala de aula. Entretanto, com a crescente mudança nos contratos de trabalho e da busca das empresas por novas formas de admissão de empregados, esses estágios acabaram por se tornar mais uma dessas novas formas. Além disso, dada pouca ou nenhuma experiência dos estagiários, as atividades realizadas são na maioria das vezes de baixa complexidade e, por conseguinte, a remuneração se torna muito aquém de um funcionário de carteira assinada. Amorim (1995, *apud* Rocha-de-Oliveira; Piccinini, 2012a, p.52), citam essa situação:

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.

Os estágios, em meio a essas mudanças, acabam assumindo uma forma difusa, sendo em alguns momentos tratados como algo para contribuir para a formação profissional, sendo para outros, tratado como contrato por tempo determinado de baixo custo (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

Para Villela e Nascimento (2003), há alguns questionamentos a serem feitos, especialmente pelos educadores, sobre os motivos que levam as empresas à contratação de estagiários. Segundo ele pode haver interesse pela carência de mão de obra barata, pelo entendimento de sua importância na formação do estudante ou para realimentação do quadro funcional da empresa.

É importante ressaltar também, que nem sempre as empresas visam somente a redução dos custos com funcionários. Alguns estágios tornam-se próximos à relação de emprego devido à grande exigência de quesitos necessários para a seleção dos candidatos. De acordo com Rocha-de-Oliveira (2009), empresas e centros de integração colaboram com a formação do estagiário demandado pelo “mercado”. Os critérios acabam se tornando muito mais rígidos, valorizando mais conhecimentos técnicos, comportamentais (autonomia, trabalho em equipe) e experiências do candidato. A formação recebida na instituição de ensino é pouco valorizada. Ao longo do processo seletivo, o nível em que se encontra o estudante não será determinante para as atividades da vaga. O diferencial será a experiência profissional do candidato.

Os estudantes acabam também por enxergar os estágios fora do seu propósito inicial. Para Vasconcelos (2010), os estágios não obrigatórios vêm sendo cada vez mais praticados pelos estudantes como forma de aprendizado, mas também por outros fatores bem distantes de qualquer caráter pedagógico, como pela remuneração financeira, por exemplo. Em relação a isso, muitos dos estudantes (especialmente os de instituições privadas) acabam por procurar estágios não obrigatórios no intuito de financiar as despesas de alimentação e transporte, bem como o pagamento dos próprios cursos (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

Pode-se constatar ainda, que a busca pela remuneração financeira está bem enraizada nas relações de estágio nos tempos de hoje. Abaixo, segue um trecho retirado do *site* da ABRES (Associação Brasileira de Estágios), onde se salienta a importância da bolsa-auxílio para estudantes de baixa renda:

O estudante, predominantemente de nível médio, ao ser contratado como estagiário remunerado em uma empresa, estará efetivamente vivenciando e absorvendo um comportamento social, cultural e profissional. Essa experiência é necessária para a formação da sua personalidade, normalmente cheia de conflitos diante dos inúmeros desafios do dia a dia de um adolescente.

Além disso, a bolsa-auxílio, somada a outros benefícios, confere ao jovem independência financeira, inclusão social, cidadania e autoestima pela conquista das suas primeiras receitas pessoais, inclusive complementando a renda familiar em muitos casos (ABRES, 2013).

Conforme visto, o estágio moldou-se ao longo das décadas, muito em função das diversas mudanças nos contratos de trabalho por parte das empresas. É importante salientar, porém, que as leis que foram criadas no Brasil tiveram como finalidade proteger as relações de estágio, especialmente os estudantes, procurando manter o vínculo das instituições de ensino com o desempenho das funções dos estudantes nas empresas. Entretanto, devido a uma grande quantidade de fatores, entre eles aumento no número de estudantes, a demanda por maior qualificação profissional, o avanço tecnológico e aumento da competitividade do mercado de trabalho, os estágios se tornam algo além do aprendizado prático do que é estudado, mas, segundo Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012a), os estágios se confirmam no papel de inserção profissional organizada, passando a ser visto pelos estudantes e empresas como algo legítimo (e muitas vezes necessário) para o ingresso no mundo do trabalho.

Nesse sentido, será analisado a seguir o mercado de trabalho e, em uma esfera mais restrita, o mercado de estágios, e como as relações dos atores envolvidos nesse mercado se dão, especialmente na demanda dos estudantes para as vagas e pela inserção (ou reinserção) no mercado de trabalho.

2.2. MERCADO DE TRABALHO

O conceito mais predominante acerca de mercado de trabalho é aquele onde prevalece a visão de um “lugar” abstrato onde as relações de oferta e demanda de emprego se confrontam e que estas relações se moldam em função do preço (ou salário). Esta perspectiva é apenas uma das hipóteses (a mais clássica delas), mas é limitada, pois apresenta falhas quando analisada sob a ótica das relações dos indivíduos, instituições e sociedade (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2011). É de grande importância a análise do conceito de mercado de trabalho sob uma visão mais aprofundada dos seus muitos atores. Ainda de acordo com Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2011, p.1519),

O mercado de trabalho, como o espaço em que ocorrem estas relações, modifica-se constantemente, dando origem a múltiplas formas de compreender como estas relações podem se efetuar. Desta forma, considerá-lo como um conceito constante sem revisitá-lo e questioná-lo ao longo do tempo implica negar o caráter dinâmico da sociedade.

O mercado de trabalho é, portanto, ajustado pelos próprios atores, mutuamente. As relações de trabalho são uma espécie de moldura que orienta as estratégias destes e que estes mesmos a modificam ao longo do tempo. Além disso, as regras que organizam as ações dos atores se complementam e aumentam de proporção, contribuindo para o funcionamento (ou não funcionamento) do mercado de trabalho (LALLEMAND, 2007 *apud* ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

Nesse sentido, as relações que se formam no ambiente do mercado de trabalho são influenciadas por muitos fatores, e esses fatores o moldam ao passar do tempo, desconstituindo um conceito único e estático sobre ele. Por conseguinte, não existe um único mercado onde todos os trabalhadores participam, mas uma multiplicidade deles, que se alteram por particularidades de segmentos de produção, região, profissão, governo, etc (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

Verificaremos então, a existência de diversos segmentos dentro de um mesmo mercado de trabalho. Esta segmentação se daria a partir da ideia que não há uma unicidade de condições de preenchimento, por parte dos trabalhadores, de todos os postos de trabalho disponíveis. Esta é uma teoria denominada de teoria da segmentação do mercado de trabalho. Para os defensores dela, o mercado não é um único espaço competitivo onde todas as vagas estariam igualmente disponíveis a todos os candidatos, mas sim um conjunto de segmentos que não competem entre si, que remuneram de diferentes maneiras o capital humano, pois existem barreiras que não permitem que todos se beneficiem do mesmo modo de nível de educação e treinamento (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2011).

Existem muitas abordagens sobre essa teoria, porém uma delas teve maior destaque, especialmente em estudos na América Latina, que é a da dualidade do mercado de trabalho. Nesta perspectiva, de acordo com Souza (1978), o mercado se divide em dois grandes grupos: o setor primário, que se caracteriza por contratos tempo integral, estabilidade e salário e produtividade relativamente altos. Esse setor compreende ocupações ligadas à gerência ou cargos supervisores administrativos, que priorizam a capacidade criativa e resolutiva dos ocupantes. Este tipo de emprego geralmente está em grandes empresas, que apresentam grande relação capital-trabalho. Há ainda uma subdivisão deste primeiro nível, que é o primário rotineiro. Nesta subdivisão, as atividades são mais voltadas à aceitação de metas e de supervisão. Os trabalhadores possuem pouca autonomia sobre as atividades, seja em áreas administrativas ou de produção.

O segundo grande grupo é o secundário. Neste grupo, as qualificações e treinamentos profissionais são quase mínimos, há pouquíssima estabilidade, grande rotatividade nos cargos e contratos formais são raridade. Geralmente ocorrem em pequenas empresas que apresentam demanda instável com pouco acesso à capital e tecnologia (SOUZA, 1978).

Outro ponto importante sobre esta teoria, conforme Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2011) é que dada a complexidade dos cargos de maior nível, existem menos pessoas aptas a ocupá-los, ao passo que para cargos de menor complexidade (como do grupo secundário) há um contingente maior de pessoas que estariam aptas, portanto a concorrência a estes postos seria maior do que a dos postos primários, fazendo com que ocorra um desequilíbrio na oferta de vagas.

A abordagem da dualidade demonstra que nem todas as vagas disponíveis possuem os mesmos tipos de características. Cargos para níveis mais altos apresentam maiores complexidades, sejam de competências e conhecimentos para exercê-lo, sejam de atividades atribuídas a ele. O oposto ocorre com postos de trabalho mais baixos, onde as competências e conhecimentos não são pontos importantes para ocupá-los e as atividades são de menor responsabilidade (SOUZA, 1978). Apesar de ser apenas mais uma das muitas abordagens sobre o mercado de trabalho, ela é importante para demonstrar que existem submercados e que cada um deles necessita de maior detalhamento para compreendê-los.

Partindo do pressuposto que existe um conjunto de submercados de trabalho e que eles se modificam com as ações dos seus participantes ao longo do tempo, pode-se compreender os estágios não obrigatórios como um destes submercados, ou ainda múltiplos submercados, uma vez que para cada área de atuação existem regras e regulamentações específicas por cada profissão. No entanto, mesmo estando incluso no mercado de trabalho, o estágio também está vinculado ao sistema de formação, sendo orientado conforme as regras de cada instituição, leis, decretos e normas (formais e informais), que regulam esse sistema (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

Os estágios não obrigatórios podem ser mobilizados de diferentes maneiras por empresas e estudantes, sendo mais comumente para os jovens uma via de acesso às empresas onde podem ganhar experiência ou direcionar para efetivação precoce. Para as organizações, é a forma de contratar pessoal que pode ser avaliado por um período, para sua permanência ou não via efetivação, ou, como já

visto neste trabalho, uma forma de contratação flexível e a baixo custo (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

Por fim, de acordo com a percepção do mercado de trabalho como um conjunto formado por diversos submercados, os estágios não obrigatórios acabam se enquadrando dentro de alguns desses submercados, uma vez que se aproximam muito de uma relação de trabalho (apesar de não o ser). Por esse motivo, criou-se uma espécie de “mercado de estágios”, onde ocorre um grande dinamismo por parte dos atores participantes, seja em relação à divulgação das vagas, recrutamento e seleção dos candidatos e o acompanhamento posterior dos estudantes no ambiente de estágios (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b). A forma como tais movimentos acontecem dentro desse submercado e sua relação com as leis e regulações que gerem os estágios será analisada no próximo tópico.

2.2.1. Mercado de estágios

Como visto no tópico anterior, o mercado de estágios pode ser visto como um submercado do mercado de trabalho, isso porque ele possui suas próprias legislações e diferentes interações de seus atores. As empresas, um desses atores, agem nesse mercado absorvendo o contingente de estudantes ainda em fase escolar ou acadêmica, para suas vagas de estágio. De acordo com Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012b), o tamanho da empresa influencia como será estruturado o seu processo seletivo. Organizações pequenas e médias tendem a possuir processos seletivos mais simples, menos estruturados e cujos requisitos para contratação e tarefas são menos exigentes. Já as empresas grandes possuem processos mais complexos, exigindo maiores conhecimentos e competências do estudante. Além disso, suas vagas são divulgadas em jornais de grande circulação e ocorrem palestras em universidades para atrair um grande número de candidatos. O número de etapas classificatórias e eliminatórias também é maior, compreendendo análise dos currículos, testes de conhecimentos gerais, raciocínio lógico, idiomas e entrevistas com gestores (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

Outro fator importante relacionado com a gestão dos estagiários nas empresas é a falta de um plano voltado ao desenvolvimento profissional do estudante. Segundo Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012b, p.43),

Quanto ao acompanhamento, pode-se afirmar que não é uma preocupação por parte das empresas, haja vista a quase inexistência de um programa estruturado com pessoas preparadas e designadas para tal na maior parte dos relatos. Não se desenvolvem políticas de gestão voltadas para a preparação de tutores responsáveis pelo acompanhamento do estágio. Cada funcionário que tem um estagiário sob sua tutela desenvolve um método próprio de trabalho, a partir do que considera ser as adequadas a um estagiário. Assim, alguns designam tarefas e cobram resultados tal como fazem com seus demais subordinados, enquanto outros podem oferecer atividades aquém das capacidades dos estudantes.

Os agentes de integração como atores atuantes no mercado de estágios, contribuem para a institucionalização da prática do estágio, confirmando a importância de intermediadores na oferta e demanda do atual mercado de trabalho (GUIMARÃES, 2005, *apud* ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b). O parágrafo único do artigo 7º do Decreto-Lei nº 87.497/82, já citado nesse estudo, delimita as funções desses centros de integração. Eles atuam como “facilitadores” das empresas, uma vez que eles agilizam as contratações dos estagiários e reduzem os custos de recrutamento e seleção dos candidatos por parte das organizações. Além disso, são remunerados recebendo uma porcentagem sobre a bolsa-auxílio dada ao estagiário e firmam um contrato mercantil com a organização a qual auxiliam (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

Para os estudantes, os agentes de integração também se tornaram fator praticamente indissociável à procura e alocação em vagas de estágios. Isso porque essas organizações adquiriram ao longo do tempo, um grande *know-how* de facilitação de busca e preenchimento de vagas (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

Por outro lado, existem muitas críticas a respeito do modo como atuam os agentes de integração no mercado de estágios. Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012b) apontam que, apesar de auxiliarem o encaminhamento dos estudantes e o pagamento da bolsa-auxílio a estes, a preocupação maior está na procura de estagiários que melhor se aloquem nas vagas que divulgam, pois é assim que asseguram seu negócio e mantêm seus lucros. O acompanhamento e avaliação dos estágios são realizados de forma burocrática, meramente no cumprimento de requisitos legais, tendo pouca efetividade prática. Além disso, os centros de integração têm ajudado a moldar o perfil de candidato delimitado pelo “mercado”,

aumentando a rigidez da demanda por conhecimentos técnicos e comportamentais (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

Por fim, cabe citar o acompanhamento das instituições de ensino nesse mercado. Para grande parte dos estudantes, as instituições não dão o devido suporte que deveriam dar à realização dos estágios. Com o crescimento dos agentes de integração no Brasil, essa distância no acompanhamento das atividades por parte das instituições de ensino só aumentou (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b). Em relação aos procedimentos burocráticos da documentação dos estágios, há uma sensação de entrave na manutenção e ingresso no mercado de trabalho por parte dos alunos. Segundo Rocha-de-Oliveira (2009, p. 225),

na opinião dos estudantes, as instituições de ensino têm sido ausentes do processo, tendo apenas um papel burocrático de assinatura de contratos para permissão da realização dos estágios. Os relatórios de acompanhamento são vistos apenas como procedimentos rotineiros, não servindo como meio efetivo de avaliação das atividades desenvolvidas pelo estudante durante o período de estágio.

Nesse sentido, as instituições de ensino, que eram uma das principais partes envolvidas no início do conceito de estágio (inclusive mantinham espaços de oficinas e laboratórios em suas dependências para o aprendizado profissional dos alunos), agora estão sendo deixadas a segundo plano nessa relação de estágios. Elas acabam estabelecendo uma série de procedimentos para assinatura de contratos e recebimento de relatórios, sem darem retorno para os alunos, ficando uma ideia de procedimentos sem nenhum sentido, apenas para cumprimento de obrigações burocráticas (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

Apesar, porém, de o mercado de estágios ter muitas falhas na sua organização, é através dele que os estudantes têm acesso às vagas que as empresas disponibilizam, seja pelos centros de integração, seja direto pelas instituições de ensino. Por conta disso, o mercado de estágios acaba se tornando peça chave para muitos estudantes que visam a inserção (ou reinserção) profissional (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). No próximo tópico será abordado o conceito de inserção profissional e sua importância para os jovens ingressantes no mercado de trabalho.

2.3. INSERÇÃO PROFISSIONAL

Ao abordarmos o tema da passagem do sistema de formação para o de emprego, nos confrontamos com outras designações além de inserção profissional, como “entrada na vida ativa”, “transição profissional”, “transição da escola para o trabalho”, “entrada no trabalho” ou “entrada no emprego” (ALVES, 2007). Foi na França, na década de 70, que o termo “inserção profissional” foi sendo utilizado para substituir esses termos ou similares, primeiramente em textos legislativos e posteriormente em estudos sobre a dificuldade que o crescente número de jovens encara ao tentar se inserir no sistema de emprego (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

Entre alguns dos conceitos de inserção profissional, está a de que ela se encontra além de sua eventual duração e da complexidade concreta, corresponde a uma finalidade econômica: a aquisição de qualificação demandada pelo sistema produtivo (VÉRNIERES, 1997, *apud* ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a).

Porém, existem outros conceitos baseados dentro de um contexto histórico e cultural. Nesse sentido, os caminhos para entrada no mercado de trabalho não são dados por um único sentido lógico econômico, mas sim por lógicas socialmente constituídas por meio de experiência familiar, escolar, relacional ou de determinado setor de formação. Essas lógicas dependem das relações dos contextos econômicos e crenças compartilhadas pelos atores do sistema profissional e educacional (DUBAR, 2001, *apud* ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a).

Portanto, a inserção profissional deve ser compreendida além da lógica meramente econômica e baseada na entrada em posto de trabalho para obtenção de renda ou qualificação. Ela também compreende outros fatores de diversos âmbitos. Conforme Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012a, p. 49),

entende-se a inserção profissional como 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, como políticas públicas, mercado de trabalho, organização do sistema de ensino e políticas de recursos humanos e os pontos de vista “empresariais” sobre as relações entre educação e trabalho. 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.

Analisando-se então a inserção profissional sob essas perspectivas, no que tange à inserção profissional dos jovens, deve-se articular seu ponto de vista estrutural, como a sua vivência, que é definida pela condição de origem, a sua biografia, ou seja, as especificidades das inúmeras experiências adquiridas com suas interações sociais, no ambiente familiar, grupos de amigos, etc. Além disso, é importante atentar ao fato de eles viverem em um momento do ciclo de vida dentro de uma geração que está sujeita às influências culturais de uma mesma época (DUBAR, 2001, *apud* ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a).

Nesse sentido, o emprego (no caso desse estudo configurado pelo estágio não obrigatório), permite a integração econômica e a participação na esfera do consumo; a integração social e cívica, dado que é potencializada pelas relações sociais e a integração simbólica, ao se constituir em um lugar privilegiado de construção das identidades sociais e profissionais (ALVES, 2007). Ainda de acordo com Alves (2007, p. 7),

nesta perspectiva, o termo inserção profissional remete para um campo semântico complexo onde se interrelacionam as várias dimensões da noção de integração e onde falar de inserção profissional dos jovens é falar, simultaneamente, da sua integração econômica, social, cívica e simbólica.

Tratando-se dos jovens, portanto, falar em inserção profissional é falar também de um processo de inclusão. A inclusão dos jovens no mercado de trabalho torna-se condição necessária para evitar que ele acabe se envolvendo em atividades que os levem a uma exclusão social (ALVES, 2007).

Ainda conforme estudos de Galland apresentados por Rocha-de-Oliveira (2009), pode-se dizer que se o jovem encontrar dificuldade de inserção profissional, isto não apenas terá repercussões em relação ao adiamento da sua passagem para a idade adulta e o prolongamento da juventude, mas também por atrasar o estatuto de cidadão de pleno direito, adquirido com a sua inscrição na sociedade salarial.

Conforme visto, a inserção profissional deve ser entendida como um conjunto de perspectivas, como individual, coletiva, histórica e social-cultural. As peculiaridades de cada indivíduo e do contexto que o cerca interferem na forma como ele será incorporado ao mercado de trabalho. Viu-se também, que em relação

aos jovens a inserção profissional acaba tendo importante impacto sobre sua entrada no contexto social e na esfera do consumo.

Na próxima seção serão apresentadas as segmentações geográfica e demográfica e como elas podem ser utilizadas para segmentar os perfis dos estudantes.

2.4. SEGMENTAÇÕES GEOGRÁFICA E DEMOGRÁFICA

O conceito de segmentação é utilizado quando se procura analisar um grupo específico, sob alguns aspectos. Especialmente na área de marketing, ele é bastante difundido. Procurou-se inspiração nesse conceito, pois ele é importante para a delimitação do perfil dos estudantes que serão analisados nesse estudo.

Philip Kotler, um dos principais autores da área de marketing, define que “um segmento de mercado consiste em um grande grupo de consumidores que possuem as mesmas preferências” (KOTLER, 2006, p.237). Além disso, o autor classificou as segmentações de mercado em quatro, sendo elas: geográfica, demográfica, psicográfica e comportamental (KOTLER, 2006). As segmentações que serão utilizadas nesse estudo serão a geográfica e a demográfica.

Para Schiffman e Kanuk (1997, p.33),

os estudos de segmentação são idealizados para descobrir as necessidades e os desejos de grupos específicos de consumidores para que bens e serviços especializados possam ser desenvolvidos e promovidos para satisfazer as necessidades de cada grupo.

Schiffman e Kanuk (1997) elencam as segmentações também por fatores geográficos, demográficos e psicográficos, mas citam dois outros: a sócio-cultural e a relacionada com o uso. Porém, a segmentação sócio-cultural a que se referem, incluem os fatores de ciclo de vida da família, classe social e cultura, subcultura e intercultura, o que é incluído por Kotler (2006) na segmentação demográfica. Já a segmentação relacionada com o uso tem os mesmos fatores da segmentação comportamental de Kotler.

Analisando então as segmentações de mercado conforme a divisão proposta por Kotler, iniciamos pela segmentação geográfica. “A segmentação geográfica requer a divisão do mercado em diferentes unidades geográficas, como nações, estados, regiões, cidades ou bairros.” (KOTLER, 2006, p.244). De acordo com Schiffman e Kanuk (1997), a segmentação geográfica também é o ato de dividir o

mercado em locais, pois pessoas que moram na mesma área compartilham algumas necessidades e desejos mais parecidos do que pessoas que moram em lugares diferentes.

A segmentação demográfica é aquela que trata das variáveis básicas da população como idade, sexo, classe social, tamanho e ciclo de vida da família, religião, ocupação, entre outras (KOTLER, 2006). São os dados de mais fácil mensuração e servem como base para o estudo de outras segmentações como psicográfica e comportamental (SCHIFFMAN; KANUK, 1997).

No Quadro 2, abaixo, são apresentados as principais variáveis contidas em cada segmentação, com respectivos exemplos:

QUADRO 2 – PRINCIPAIS VARIÁVEIS GEOGRÁFICAS E DEMOGRÁFICAS

SEGMENTAÇÃO	PRINCIPAIS VARIÁVEIS	EXEMPLOS
GEOGRÁFICA	Região, tamanho da cidade, país, densidade de área, clima, população...	Norte, sul, mais de 5.000 hab/m ² , Brasil, região metropolitana, semiárido...
DEMOGRÁFICA	Idade, sexo, estado civil, renda, geração, raça, gênero, nacionalidade, instrução, religião, tamanho da família...	De 6 a 11 anos, solteiro, casado, masculino, feminino, brasileiro, negro, ensino médio completo, menos de 2 salários mínimos, geração Y...

Fonte: Adaptado de Kotler (2006) e Schiffman e Kanuk (1997)

Conforme visto, existem outras duas segmentações, a psicográfica e a comportamental. Tais segmentações não serão utilizadas nesse estudo, pois de acordo com Kotler (2006), na segmentação psicográfica as pessoas são divididas de acordo com seu estilo de vida, personalidade e valores. Já a comportamental diz respeito aos conhecimentos, atitudes e respostas a determinado produto (KOTLER, 2006). Essas segmentações não serão investigadas nesse estudo, uma vez que não se pretende confrontar as respostas dos estudantes com seu estilo de vida, personalidade ou resposta a determinado produto, por exemplo. Além disso, as limitações de tempo para a consecução deste estudo inviabilizariam a pesquisa destas segmentações, que requerem análises mais complexas.

As segmentações geográficas e demográficas se apresentam eficazes para dividir uma determinada amostra de pessoas e classificá-las conforme características principais ou perfis que são objeto do presente estudo.

Ao analisarmos os fatores de motivação dos estudantes do curso de administração de empresas da UFRGS para a realização de estágios não obrigatórios, mediante essas segmentações, visa-se compreender mais a fundo esses fatores ao realizarem estágios e como elas se manifestam de acordo com o contexto deles na sociedade.

Na próxima seção serão apresentadas, em um primeiro momento as motivações humanas e, em um segundo momento, como essas motivações se relacionam com o ambiente organizacional.

2.5. TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

O conceito de motivação é algo bastante importante para diversas áreas, especialmente para a administração e gestão de pessoas. Existem muitas teorias da motivação difundidas e aplicadas no âmbito organizacional, principalmente na construção de programas de motivação de empregados, muitas vezes no intuito de fortalecer o atingimento de metas de equipe. Autores como Abraham Maslow, Frederick Herzberg, David McClelland e Rensis Likert estão entre os maiores estudiosos nessa área (MOTTA, 2003). Grande parte das principais teorias motivacionais acaba por estratificar a motivação por níveis e por fatores endógenos e exógenos ao indivíduo.

Abraham Maslow é autor da Teoria da Hierarquia das necessidades humanas. Segundo ele “existem ao menos cinco grupos de metas, a que podemos nomear de necessidades básicas. Elas são, em resumo, fisiológicas, de segurança, de amor, de estima e de autorrealização” (MASLOW, 2003, p.270). Segundo essa teoria, o comportamento do ser humano é direcionado a satisfazer as necessidades mais básicas (*lower-order needs*) como abrigo, comida, por exemplo, para só depois de satisfazer estas o ser humano almejar as *higher-order needs*, ou necessidades superiores, que vão aumentando hierarquicamente conforme sua complexidade, como de segurança (ter emprego e uma casa), sociais (necessidades de filiação a grupos informais e aceitação), de autoestima (como necessidade de *status* e reconhecimento social) e de autorrealização (plena satisfação das necessidades e do potencial do indivíduo) (MOTTA, 2013). Esse é um dos principais estudos sobre motivação feitos até hoje, porém o próprio Maslow reconhece em seu livro “Diário de negócios de Maslow” que podem existir comportamentos que fogem a essa

hierarquia, como pessoas que elevam a autoestima acima do amor, ou pessoas que não possuem ou possuem poucas ambições de autorrealização por diversos motivos.

Segundo Motta (2013, p.65) “os estudos de Maslow voltavam-se primordialmente para o estudo da teoria da personalidade e do desenvolvimento humano, independente de preocupações com a eficiência organizacional.” Porém, esta teoria teve grande influência para diversos outros autores relacionados ao comportamento humano nas organizações. Destacam-se nesse sentido, conceitos como *Homo Complexus*, que segundo Motta (2013) é aquele que privilegia a necessidade de autorrealização humana através da atividade profissional; como a Teoria X de McGregor, que discutia a insatisfação dos funcionários e que o ser humano seria naturalmente avesso ao trabalho, que vai de encontro à teoria Y, que agregava as necessidades sociais das pessoas à motivação dos funcionários; como a teoria de Herzberg que basicamente segmentava as motivações no trabalho em fatores higiênicos de satisfação (como bons salários, equipamentos e máquinas adequados, bom ambiente de trabalho) e fatores motivacionais ou intrínsecos (como aumento de salário, de cargos, desafios e autorrealização no trabalho) e como a teoria de McClelland que dividia o comportamento humano nas organizações em três fatores: de realização, de afiliação e de poder. Além dessas, existem outras teorias motivacionais nas organizações como a teoria do reforço, da expectativa, da autoeficácia, da justiça, da fixação de metas, etc., estas mais voltadas a questões salariais e/ou de processos internos das empresas (SPECTOR, 2006).

Nos próximos itens serão apresentadas mais detalhadamente cada uma dessas teorias da motivação, iniciando com a que serviu de base para boa parte das teorias voltadas ao ambiente organizacional, a da Hierarquia das Necessidades Básicas de Maslow.

2.5.1. Teoria das Necessidades Básicas de Maslow

Uma das principais teorias utilizadas tanto no estudo das motivações fora das organizações, quanto a que serviu como base para diversas teorias sobre motivações no trabalho é a de Abraham Maslow; a Teoria da Hierarquia (ou Pirâmide) das necessidades humanas. Segundo Kotler (2006, p.183),

a resposta de Maslow é que as necessidades humanas são dispostas em uma hierarquia, da mais urgente para a menos urgente. Em ordem de importância, elas são necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de estima e necessidades de autorrealização. (...) As pessoas tentam satisfazer as necessidades mais importantes em primeiro lugar. Quando conseguem satisfazer uma necessidade importante, tentam satisfazer a próxima necessidade importante.

A teoria de Maslow então dividiu as necessidades humanas em cinco principais níveis, como numa pirâmide, das mais básicas das necessidades até as mais complexas. A seguir, segue um resumo de cada um dos níveis:

- **Necessidades Fisiológicas:** “São as necessidades que, normalmente, são consideradas como ponto de partida para a teoria da motivação, são os chamados impulsos fisiológicos.” (MASLOW, 2003, p.251). Podemos colocar aqui necessidades como a fome, a sede, o sexo, etc...

- **Necessidades de Segurança:** São as necessidades relativas a abrigo (como ter uma casa), ter dinheiro para se alimentar e vestir-se, ficar a salvo de perigos a saúde, religião, etc. “Podemos perceber as expressões das necessidades de segurança como, por exemplo, a preferência comum por um emprego com posse e proteção, o desejo de ter uma poupança e por garantias de diversas qualidades (médica, dental, emprego, deficiência, idade avançada)” (MASLOW, 2003, p.257).

- **Necessidades Sociais (ou de amor, conforme Maslow):** Nesta etapa a pessoa sentirá a ausência de amigos, de uma namorada, da esposa, ou dos filhos. Ela ansiará por relações de afeto com as pessoas em geral (MASLOW, 2003). As necessidades sociais podem também ser necessidades de filiação a grupos informais, de aceitação e de associação (MOTTA, 2013).

- **Necessidade de Autoestima:** Podem ser classificados em dois grupos subsidiários. O primeiro, o desejo de força, conquistas, adequação, confiança diante do mundo, independência e liberdade. O segundo, desejo de reputação e prestígio (de outras pessoas) como reconhecimento, atenção, importância ou apreço (MASLOW, 2003).

- **Necessidade de Autorrealização:** “Refere-se ao desejo por autoperfeccionamento, a saber, à tendência de se tornar realizado naquilo que já é, em potencial.” (MASLOW, 2003, p.260). Ou seja, se a pessoa é um boa compositora,

ela quer fazer a melhor música; ser a melhor mãe, etc... Esse é o ponto máximo alcançado nas necessidades.

Esta forma de hierarquização das necessidades é a base de muitas outras teorias, inclusive as de motivação organizacional. As divisões propostas por Maslow serviram de apoio para outros autores proporem seus estudos sobre o tema nas empresas. Além disso, pôde-se criar o conceito do *homo complexus*. “É um indivíduo que tem necessidades ligadas ao seu ego, ao seu desenvolvimento pessoal, à sua aprendizagem e à sua realização.” (MOTTA, 2013, p.64). Ou seja, este conceito reforça a ideia que o trabalho não é algo isolado na vida das pessoas, mas tem influência no âmbito pessoal e social das mesmas. Ainda de acordo com Motta (2013, p.64),

Constatamos, portanto, que além da inserção nos grupos informais, o conceito de *homo complexus* privilegia a necessidade humana de autorrealização a partir do exercício da atividade profissional. O trabalho passa a ser visto como a principal inserção social do indivíduo, que lhe fornece o sentido para suas ações e a medida de seu valor social.

A seguir serão detalhadas as teorias motivacionais voltadas ao ambiente organizacional, apresentando seus principais autores e formulações.

2.5.2. Teorias da motivação nas organizações

Em relação a estudos voltados à motivação humana no mundo do trabalho, o autor de grande renome nessa área é Herzberg. Seu trabalho tem um enfoque maior no ambiente organizacional, mas também é bastante baseado nos preceitos de Maslow e no conceito de *homo complexus*. Herzberg divide as necessidades humanas no trabalho em dois principais grupos. O primeiro é chamado de fatores higiênicos de satisfação. Seriam estes, os fatores básicos de trabalho que o indivíduo deveria ter para satisfazer suas necessidades mínimas de segurança, inserção social e reconhecimento. Sem estes fatores mínimos, poderia haver comprometimento de seu rendimento profissional (MOTTA, 2013). O outro nível seria o dos fatores motivacionais ou intrínsecos, e estão relacionados ao aprendizado e à realização do potencial humano no trabalho, ou seja, às necessidades mais complexas que exigem por parte dos indivíduos maior energia vital e comprometimento para o trabalho e com a organização (MOTTA, 2013).

Herzberg também desenvolve em sua teoria, princípios que se baseiam e se parecem muito com os de Maslow, que são eles: princípio da manifestação (as necessidades humanas se manifestam por ordem crescente de complexidade); princípio de dominância (uma vez satisfeita uma necessidade, esta não é mais algo que motive); princípio da frustração (a falta de satisfação de uma necessidade básica impede a busca de satisfação de uma necessidade superior); princípio da insaciabilidade (o nível de exigência das motivações tende a crescer à medida que as necessidades vão sendo satisfeitas); e o princípio de identificação (as normas sociais e o processo de socialização condicionam as pessoas no que diz respeito ao nível de expectativas dos seus objetivos) (MOTTA, 2013). Percebe-se que, assim como Maslow, Herzberg divide por ordem hierárquica o nível das necessidades e assim como o conceito do *homo complexus* inclui o trabalho como forte fator motivador e satisfador de necessidades humanas em seus mais diversos tipos.

Cabe ainda destacar o trabalho de Douglas McGregor e os pressupostos da Teoria X e da Teoria Y. A ideologia da teoria X afirma que o indivíduo é contrário ao trabalho, e o evitará sempre que conseguir e que compete à administração incrementar a produtividade e os estímulos para o trabalho e denunciar a restrição voluntária (MOTTA, 2013). Essa é uma teoria que consistia em afirmar somente que a gerência e o controle rígidos eram a base da desmotivação dos trabalhadores, pois os pressupostos da teoria X estavam fundamentados somente nas necessidades básicas humanas (*lower-order needs*) como as fisiológicas e de segurança e ignoravam as necessidades mais complexas como as de autoestima e autorrealização (MOTTA, 2013). Já a teoria Y seria uma evolução, uma vez que se incluem essas necessidades mais complexas. Para Motta (2013, p.69),

de acordo com essa teoria, a gerência tem a responsabilidade de dar condições aos indivíduos de atingir seus objetivos pessoais (realização e autodesenvolvimento). Cabe à gerência desenvolver estruturas organizacionais que possibilitem aos indivíduos lutar pela satisfação dessas necessidades e ao mesmo tempo contribuir para a realização dos objetivos da organização.

Podemos analisar também o modelo de McClelland, que divide o comportamento humano nas organizações em três fatores: necessidades de realização, de afiliação e de poder. Necessidade de realização estaria ligada ao desejo inconsciente de atingir um nível de excelência profissional ou técnica. Pessoas com esse perfil costumam medir seu desempenho com base no

atingimento ou não de metas específicas. Necessidade de poder é o desejo inconsciente de tomar decisões de grande impacto para as demais. E a necessidade de afiliação é aquela cujo desejo das pessoas é de trabalhar em grupo e em um ambiente colaborativo (MOTTA, 2013).

Por fim, segue um resumo referente a outras sete teorias de motivação organizacional. Essas teorias são mais aplicadas ao ambiente empresarial e as formas como as empresas podem influenciar as motivações dos seus empregados. Porém, é importante verificar que ainda sim existem fatores exógenos às organizações que implicam diretamente nessas teorias, tais quais os principais estudos em relação ao tema. Paul Spector (2006) reúne em seu livro “Psicologia nas organizações” essas teorias, que são apresentadas a seguir:

- **Reforço:** Comportamentos relacionados ao trabalho, que tenham sido recompensados, encontram maior probabilidade de se repetir no futuro. Ex.: bonificações adicionais por bom desempenho (SPECTOR, 2006).
- **Autoeficácia:** Crença das pessoas quanto à sua própria capacidade de realizar uma tarefa. Ex.: aumento das metas que podem motivar/desmotivar funcionários (SPECTOR, 2006).
- **Justiça:** As pessoas valorizam o tratamento justo e igualitário pela organização. Ex.: mesmas condições de trabalho de um colega de cargo (SPECTOR, 2006).
- **Expectativa:** As pessoas serão motivadas quando acreditarem que seu comportamento resultará em recompensas ou resultados que desejem. Ex.: trabalhar em hora-extra (SPECTOR, 2006).
- **Fixação de metas:** O comportamento das pessoas é direcionado por metas conscientes. Ex.: definição de metas de vendas em um mês (SPECTOR, 2006).
- **Controle:** Readequação das ações realizadas para o atingimento de uma meta, através de feedbacks constantes. Ex.: reuniões semanais com os gestores (SPECTOR, 2006).
- **Ação:** O desejo de se realizar algo, que é traduzido numa meta. Os planos gerados para alcançar a meta e a execução do plano envolvem ações. Ex.: Terminar determinada tarefa até o fim do expediente (SPECTOR, 2006).

Conforme analisado nas teorias apresentadas acerca da motivação humana nas organizações, os fatores externos atuam de maneira predominante, seja na motivação que leva as pessoas a entrarem nas empresas (como necessidades de

segurança, sociais, de autoestima e autorrealização), seja no comportamento delas dentro das empresas e como as organizações podem se valer desses conhecimentos sobre as motivações para tirarem o melhor dos seus funcionários. Percebe-se, portanto, o quão importante é conhecer as necessidades por trás de quem procura a inserção no mercado de trabalho. Nesse sentido, é especialmente importante no que se refere aos estudantes e aos estágios não obrigatórios, pois para grande parte destes é a porta de entrada não somente para o mercado de trabalho, mas para muitas outras áreas de suas vidas. Poder entender como atuam as motivações dos estudantes ao ingressarem nos estágios é de grande importância na realidade em eles se encontram.

Nas próximas seções serão apresentadas a metodologia de pesquisa, o perfil geral dos estudantes do curso de Administração da UFRGS e a análise dos resultados encontrados.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Gil (2004) na metodologia descrevem-se os procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa. Sua organização varia de acordo com as peculiaridades de cada pesquisa, mas há a necessidade de se apresentar alguns dados referentes à pesquisa como o tipo, população e amostra e a coleta e análise de dados.

Para a coleta dos dados deste estudo foi realizada uma pesquisa descritiva do tipo *survey*. De acordo com Babbie (1999) o termo *survey* vem do inglês e se destina a uma pesquisa de grande escala, que visa apresentar as opiniões das pessoas por meio de questionários ou entrevistas. Esta pesquisa foi realizada através de um questionário estruturado via Internet e respondido por estudantes do curso de Administração de Empresas da UFRGS, que já tenham ou não realizado algum estágio. Posteriormente os resultados da pesquisa serão analisados confrontando-se os fatores de motivação dos estudantes com as segmentações a que eles pertencem.

Previamente à aplicação de fato da pesquisa através de questionário realizado, foi realizado o procedimento de pré-teste. Segundo Malhotra (2012, p.256) “o pré-teste se refere ao teste do questionário em uma pequena amostra de entrevistados, com o objetivo de identificar e eliminar problemas potenciais”. Esse processo se deu para que a pesquisa se construísse da maneira mais compreensível a todos os participantes, sem que houvesse margens para dúvidas ou erros de interpretação.

Após a realização do pré-teste, a pesquisa foi divulgada para a amostra de estudantes. Para essa divulgação foram usadas redes sociais próprias do autor e de terceiros (familiares e amigos), e-mails enviados pela Comissão de Graduação do curso de Administração de Empresas da UFRGS e aplicados questionários nas turmas a partir da autorização dos professores. O questionário utilizado foi estruturado em um site da Internet voltado à criação de formulários de pesquisa. Esses sites permitem uma administração bastante importante dos dados que vão sendo coletados, pois grande parte deles informam gráficos, porcentagens, número de respondentes entre outras informações de grande valor no desenvolvimento da pesquisa. Além disso, a realização de pesquisas pela Internet permite um alcance muito maior de pessoas, de diversos lugares, de forma rápida, simples e segura.

O questionário formulado (que se encontra ao final desse trabalho no apêndice) contemplou perguntas que identificaram os fatores de motivação dos estudantes, formuladas a partir da revisão da literatura dos autores analisados. Ele foi estruturado em duas etapas. A primeira continha perguntas relacionadas às segmentações (como localidade, etapa do curso, demográficas e número de estágios). A segunda era constituída de uma tabela dividida em 5 níveis (de 1 a 5) em uma escala Likert. Essa escala é definida por Rensis Likert (1932) como um tipo de escala de resposta psicométrica usada comumente em questionários, e é a escala mais usada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os perguntados especificam seu nível de concordância com uma afirmação na qual as opções de respostas variam em geral de um a cinco.

Antes da realização da pesquisa foram procurados funcionários da COMGRAD do curso de Administração para saber se havia algum documento ou controle em relação às principais segmentações dos estudantes do curso. O que foi passado pelos funcionários é que não existe por parte da universidade nenhum controle sobre isso, apenas sobre o número de matrículas.

Para a realização da pesquisa, tomou-se então como base o número informado: em torno de 1.700 alunos no curso de Administração de Empresas (ou privada). O contingente de 300 estudantes do curso de Administração Pública e Social não entrou na pesquisa, uma vez que ela se volta apenas a estudantes do curso de Administração de Empresas (privadas).

A pesquisa iniciou-se no dia 07 de outubro de 2016 e teve término no dia 23 de outubro do mesmo ano. Ao todo foram 192 respondentes, que responderam às perguntas através de formulários virtuais e físicos.

O número de 192 participantes foi tido como ideal para o encerramento, pois é a amostra que nos dá o índice de confiança de 95%, a um erro percentual de 4, em uma população de aproximadamente 1700 pessoas. Obteve-se esse número de acordo com a fórmula estatística do cálculo da amostra, conforme abaixo:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) + e^2 \cdot (N - 1)}$$

No próximo tópico serão relacionados os fatores analisados na pesquisa com o referencial teórico abordado no trabalho.

3.1. RELAÇÃO DOS FATORES DE MOTIVAÇÃO ANALISADOS COM A TEORIA

Conforme informado no tópico anterior, procurou-se realizar a pesquisa de acordo com os principais fatores de motivação encontrados na literatura. Analisou-se, portanto, sete fatores de motivação relacionados a estágios: renda, pressão familiar, pressão social, aprendizado profissional, *status*, facilidade de entrada no mercado de trabalho e organização interna das empresas. A seguir, serão apresentados como cada um deles relaciona-se com o referencial teórico.

Começando pela renda, fator bastante citado entre as obras analisadas. Rocha-de-Oliveira (2009) aponta a renda como fator importante para os estudantes, pois além da importância profissional, ela tem importância na vida social e pessoal dos estudantes. Voltando-se à teoria de Maslow, podemos ver que esse fator pode ter impacto em outras áreas da vida do indivíduo. Tanto nas necessidades de segurança: “podemos perceber as expressões das necessidades de segurança como, por exemplo, a preferência comum por um emprego com posse e proteção, o desejo de ter uma poupança e por garantias de diversas qualidades (médica, dental, emprego, deficiência, idade avançada)” (MASLOW, 2003, p.257), quanto nas necessidades sociais, onde a pessoa sentirá a necessidade de amigos, de uma namorada, de esposa ou de filhos e ansiará por relações de afeto com as pessoas em geral (MASLOW, 2003), onde a renda terá importância na inserção dele no mercado consumidor e no âmbito social. Nesse sentido, segundo Alves (2007), a entrada do jovem no mercado de trabalho e consecutivamente na vida econômica serve como forte fator de inclusão deste na sociedade.

Ainda, conforme ABRES (2013), a bolsa-auxílio, junto a outros benefícios, dá ao jovem independência financeira, inclusão social, cidadania e autoestima pela conquista das suas primeiras receitas pessoais, inclusive auxiliando na renda de sua família. Além disso, de acordo com Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012b), muitos estudantes acabam por utilizar a bolsa-auxílio para financiar despesas com alimentação, transporte e com o próprio curso.

O segundo fator, pressão familiar, procura analisar o quanto as intervenções familiares (especialmente dos pais) têm influência sobre o comportamento dos estudantes para a realização de estágios não obrigatórios. Verifica-se na citação da Associação Brasileira de Estágios (ABRES) quando se refere à renda: “ela permite que o estudante auxilie na renda familiar através da sua remuneração obtida pelo

estágio.” Além disso, a renda permite certa independência financeira dos pais, fator esse que pode ser decisivo para a pressão maior dos parentes para o jovem realizar estágios. Ainda, o estágio permite integração econômica, social, cívica e simbólica (ALVES, 2007), o que faz com que, especialmente os pais, tenham a tendência que o estudante participe do mercado de trabalho o mais breve possível para ter sua independência.

A pressão social, outro fator analisado, procura verificar o quanto os agentes das relações pessoais dos respondentes (como amigos, colegas, etc.) têm de influência sobre as ações destes quando procuram realizar estágios não obrigatórios. Conforme Alves (2007), a inserção do jovem no mercado de trabalho acima de tudo lhe dá inclusão social. De acordo com a Teoria da Hierarquia das Necessidades Básicas de Maslow, na necessidade social a pessoa ansiará por afeto de pessoas em geral (MASLOW, 2003), além disso, ela sentirá vontade de participar de grupos sociais e de ter filiação a algum grupo (MOTTA, 2013). Percebe-se nessa necessidade apresentada por Maslow a importância das relações sociais para o indivíduo. Ainda conforme Dubar (2001, *apud* ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a), a inserção profissional dos jovens deve se articular com as suas especificidades das inúmeras experiências adquiridas com suas interações sociais, no ambiente familiar, grupos de amigos, etc. Além disso, eles estão em uma fase da vida sujeita a interferências culturais. Por fim, de acordo com Rocha-de-Oliveira (2009) sobre estudos de Galland, pode-se dizer que se o jovem encontrar dificuldade de inserção profissional, isto não apenas terá repercussões em relação ao adiamento da sua passagem para a idade adulta e o prolongamento da juventude, mas também por atrasar o estatuto de cidadão de pleno direito, adquirido com a sua inscrição na sociedade salarial.

O fator aprendizado profissional é aquele que diz respeito ao cerne quando se refere a estágios. Por conta disso, esse fator aparece diversas vezes na literatura sobre o tema. De acordo com Rocha-de-Oliveira (2009), os estágios tinham o propósito inicial de servir como aplicação prática do que era ensinado nas salas de aula, inclusive os cursos profissionalizantes possuíam locais reservados em suas plantas para o exercício prático das atividades. De acordo com outros autores citados no estudo, como Vasconcelos (2010), o estágio vai além de uma atividade complementar do currículo e da aprendizagem na prática do mundo do trabalho de acordo com os ensinamentos de sala de aula, mas é uma maneira de o estudante

confirmar sua verdadeira vocação profissional. “Para o aluno, o estágio deve servir como um elemento motivador ao estudo, ser um facilitador no processo de assimilação de conteúdos escolares, estimular a criatividade e facilitar a transição da vida estudantil para a profissional” (WITTMANN; TREVISAN, 2008 *apud* LAVALL; BARDEN, 2014, p. 54). A lei do estágio atual do Brasil (Lei 11.788/08) também explicita na conceituação sobre estágio que ele visa a preparação profissional do estudante. Além disso, o estágio pode promover ao estudante maturidade existencial, uma iniciação indiscutível, riqueza comportamental e a cultura do saber acadêmico, que leva à compreensão racional da realidade (NATHANAEL, 2006).

O quinto fator de motivação analisado, *status*, visa compreender como o fato de participarem de processos seletivos mais complexos e/ou estagiarem em grandes empresas faria com que os estudantes se motivassem a realizar estágios não obrigatórios. Conforme Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012b), empresas grandes costumam possuir processos seletivos para estágios bem mais rigorosos, com testes de competências e de conhecimentos adquiridos fora das instituições de ensino (como língua inglesa e softwares de escritório). Além disso, nos voltando às teorias da motivação organizacionais, grande parte delas inclui a satisfação pessoal dos funcionários para bom rendimento deles. Conforme Motta (2013), essas teorias trazem a ideia que o trabalho pode sim servir como importante fator para a autorrealização e conseqüente sensação de *status* por parte das pessoas. Por fim, analisando-se sobre a ótica de Maslow, o *status* (ou autoestima) é o desejo de reputação e prestígio (de outras pessoas) como reconhecimento, atenção, importância ou apreço (MASLOW, 2003).

O sexto fator de análise foi a facilidade de entrada no mercado de trabalho. Esse fator visa analisar o quão importante essa facilidade se torna para os estudantes fazerem estágios não remunerados. O estágio tornou-se ao longo dos anos a principal porta de entrada do mercado de trabalho para os estudantes, especialmente no Brasil, uma vez que, em tese, o acesso para quem possui menor experiência é mais fácil pelo estágio (VASCONCELOS, 2010). Entretanto, conforme Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2011), no mercado de trabalho nem todas as vagas estão disponíveis para todos os candidatos. Isso porque, dependendo da vaga, ela exige mais ou menos atributos e competências de quem se candidata. Além disso, Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012b) afirmam que existiriam múltiplos submercados e que os estágios remunerados estariam dentro desses submercados. Isso ocorre

porque cada submercado tem sua própria regulação e especificidades. Por conta das diversas nuances presentes no mercado de trabalho, os estágios tornam-se, portanto, um acesso mais simples, especialmente para quem ainda está em fase escolar, para entrada no mercado de trabalho.

Por fim, o sétimo fator analisado foi a organização interna das empresas. Conforme apresentado no referencial teórico sobre motivação organizacional, Paul Spector (2006) apresenta sete fatores que podem motivar ou desmotivar funcionários numa empresa. Entre eles estão equilíbrio de condições, de salários e bonificações, justiça nas atividades e métodos da organização, confiança do funcionário e dos demais sobre a capacidade de realizar determinada tarefa, etc... Mesmo o estágio não sendo atividade com vínculo empregatício, se assemelha muito a uma. Por conta disso, questões intraorganizacionais podem afetar diretamente a motivação do estudante em realizar estágios. Ainda conforme Tamayo e Pachoal (2003), quando a pessoa entra na organização, seu foco principal não é o lucro da empresa, mas sim poder satisfazer suas necessidades pessoais das mais diversas ordens. Se o trabalho não satisfizer suas expectativas de atingimento das metas de sua existência, ele verá o trabalho não como relação de troca, mas sim de exploração.

A seguir, no próximo tópico, serão apresentados os resultados da pesquisa, sendo em um primeiro apresentado os números gerais e em seguida os resultados de cada fator frente às segmentações.

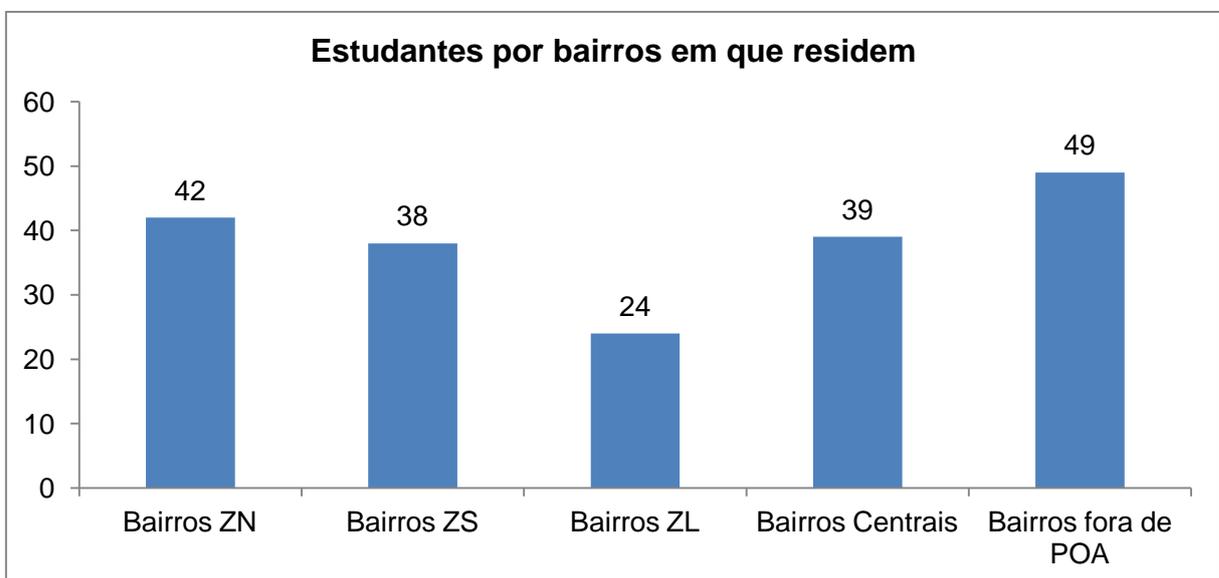
4. RESULTADOS DA PESQUISA

Serão apresentados nessa seção os resultados da pesquisa realizada. Esses resultados serão analisados e detalhados de acordo com o referencial teórico presente nesse estudo.

4.1. PERFIL GERAL DOS RESPONDENTES

Em relação ao primeiro tópico da pesquisa, sobre a região em que reside, a maior parte dos participantes mora atualmente em bairros da zona norte de Porto Alegre (42). Dos demais, 38 na zona sul, 24 na zona leste e 39 na zona central. Ainda há 49 que moram em bairros fora de Porto Alegre. Destaque para o número de habitantes de bairros da zona central, pois mesmo ela sendo a que possui menos bairros, nela há uma concentração elevada de estudantes, que, em muitos casos, escolhem esta região pela proximidade com os locais de aula da universidade. Abaixo, é representado através do Gráfico 1, a quantidade de estudantes de acordo com os bairros.

GRÁFICO 1 – ESTUDANTES POR BAIROS EM QUE RESIDEM

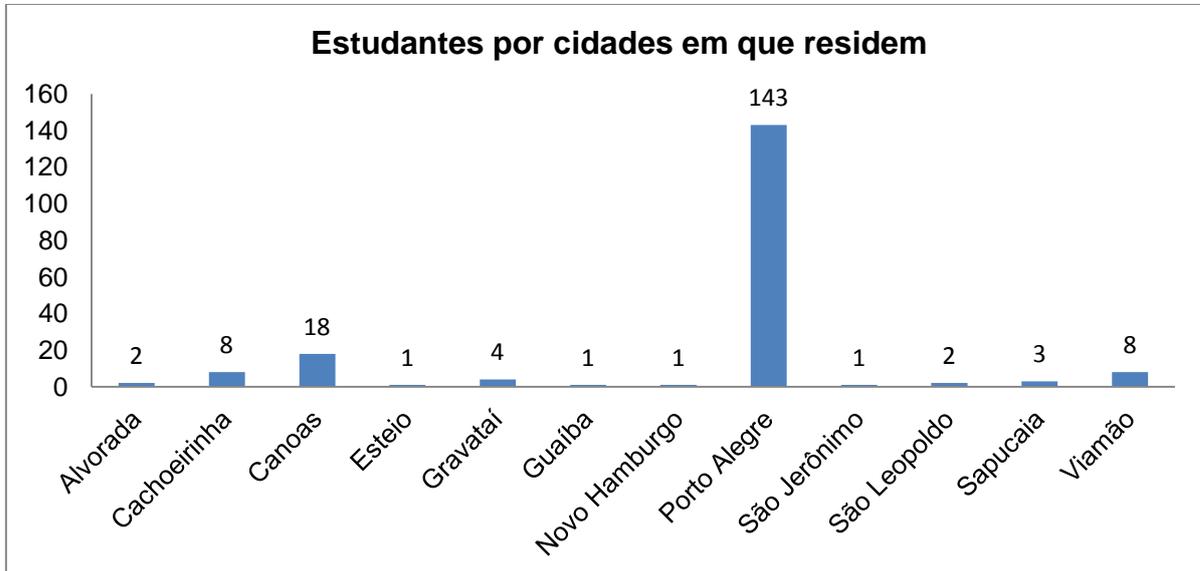


Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Em relação à cidade onde moram atualmente, todos os respondentes residem na região metropolitana de Porto Alegre. Dessas, 143 pessoas moram em Porto Alegre, 18 em Canoas, 8 em Viamão e Cachoeirinha, 4 em Gravataí, 3 em

Sapucaia, 2 em São Leopoldo e Alvorada, 1 em Esteio, 1 em Guaíba, 1 em Novo Hamburgo e 1 em São Jerônimo.

GRÁFICO 2 – ESTUDANTES POR CIDADES EM QUE RESIDEM



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Cabe ainda destacar outros três elementos importantes sobre os respondentes a cerca do primeiro tópico sobre residência: 132 moram desde que nasceram ou quase desde que nasceram nas cidades onde residem atualmente. Além disso, 4 pessoas nasceram fora do Rio Grande do Sul e destas, 2 nasceram fora do Brasil.

Partindo para o segundo tópico, a maior parte dos respondentes está na faixa entre 22 e 25 anos (92), seguidos de 26 à 30 (39), 18 à 21 (36) e acima de 30 com 25 respondentes.

GRÁFICO 3 – ESTUDANTES POR IDADE



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Dos respondentes, 104 eram mulheres e 88 homens. Já em relação à cor ou etnia, houve um número acentuado de respondentes brancos (160), contra 22 negros e 10 que responderam a opção “outro”. Desses, 3 escreveram que eram pardos. Não houve respondentes de origem indígena ou de outra cor ou raça. O Gráfico 4 abaixo irá mostrar como ficou a divisão nesse tópico do questionário. Analisando-se a questão da condição civil, tem-se que a maior parte dos estudantes é solteira (158), em seguida vem os que estão em união estável (18), os casados (15) e somente 1 respondente é divorciado. Não houve respondentes para as opções: “separado” e “viúvo”. O Gráfico 5 irá representar como ficou essa divisão.

GRÁFICO 4 – ESTUDANTES POR COR / ETNIA



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

GRÁFICO 5 – ESTUDANTES POR CONDIÇÃO CIVIL



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

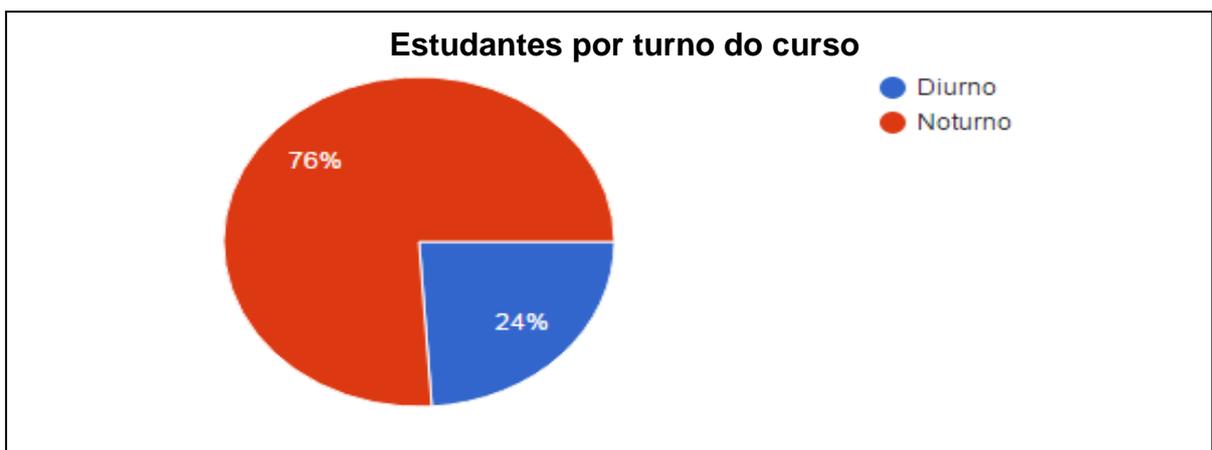
Seguindo para as questões mais voltadas ao curso, a maioria está na fase final da graduação (76). Porém, nesse quesito houve certo equilíbrio entre as etapas. O meio (entre o 5º e o 8º semestres) ficou com 66 respondentes e o início de curso com 50. Sobre o turno do curso, 146 são do noturno e 46 do diurno. Por fim, 106 pessoas são oriundas de ensino público e 86 do ensino privado. Os Gráficos 6, 7 e 8 demonstram esses dados.

GRÁFICO 6 – ESTUDANTES POR ETAPA DO CURSO



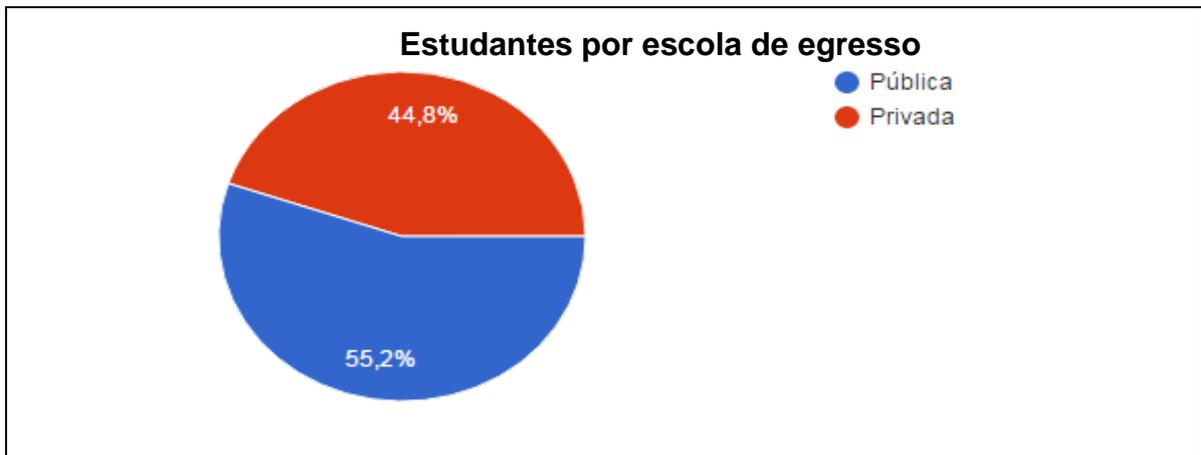
Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

GRÁFICO 7 – ESTUDANTES POR TURNO DO CURSO



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

GRÁFICO 8 – ESTUDANTES POR ESCOLA DE EGRESSO

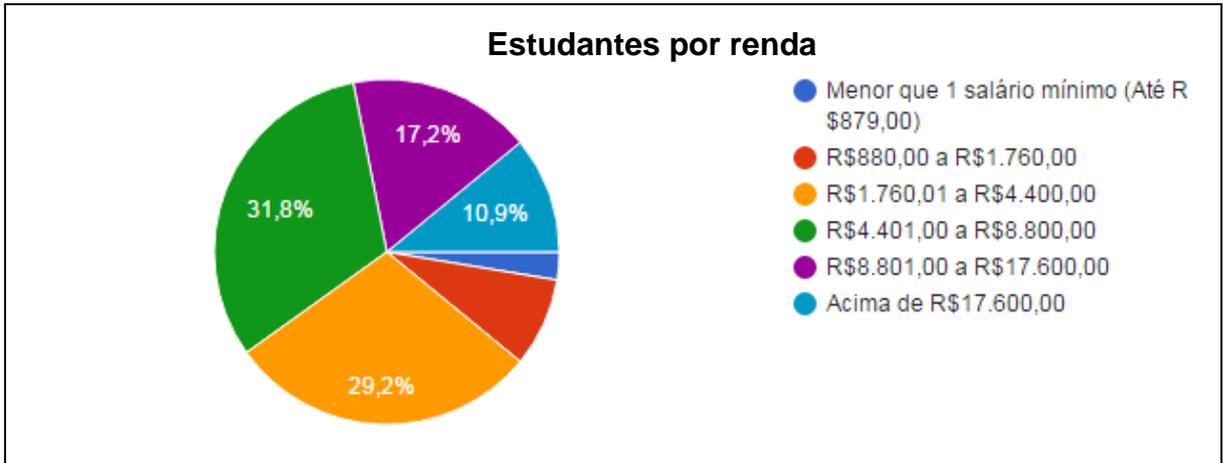


Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Avançando até a renda familiar, a maioria das pessoas tem uma renda em suas famílias entre R\$4.400,01 e R\$8.800,00 (61), seguido de R\$1.760,01 a R\$4.400,00 (56), R\$8.800,01 a R\$17.600,00 (33), acima de R\$17.600,00 (21), R\$880,00 a R\$1.760,00 (16) e menor que 1 salário mínimo (5). Podemos destacar dois pontos. Primeiramente, que quase 11% da amostra possui uma renda acima de 20 salários mínimos, o que demonstra a condição financeira privilegiada de um número importante de estudantes do curso de Administração de Empresas da UFRGS. Segundo que, é encontrado na amostra o inverso, 5 alunos em que a renda familiar é menor que um salário mínimo. Optou-se por trabalhar com essas faixas de renda, pois entende-se que elas são suficientes para se avaliar essa segmentação, uma vez que não é o foco desse estudo avaliar aprofundadamente questões de classes sociais.

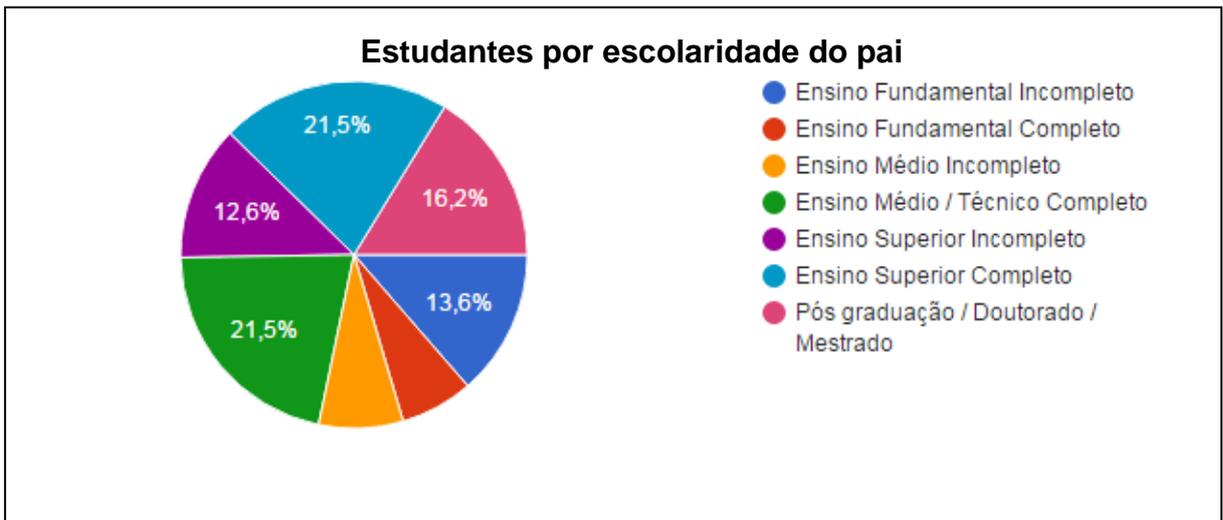
Sobre a escolaridade dos pais, é o tópico mais equilibrado do questionário. Por parte dos pais, o maior número é de superior e médio / técnico completo (ambos com 41 respondentes). Já por parte das mães, a maioria tem ensino médio / técnico completo (48), seguido de ensino superior completo (40).

GRÁFICO 9 – ESTUDANTES POR RENDA



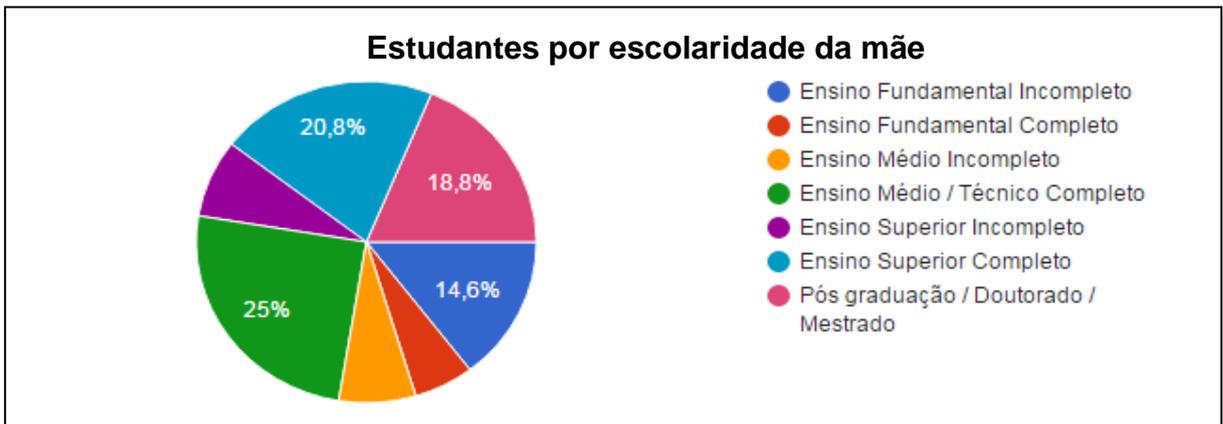
Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

GRÁFICO 10 – ESTUDANTES POR ESCOLARIDADE DO PAI



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

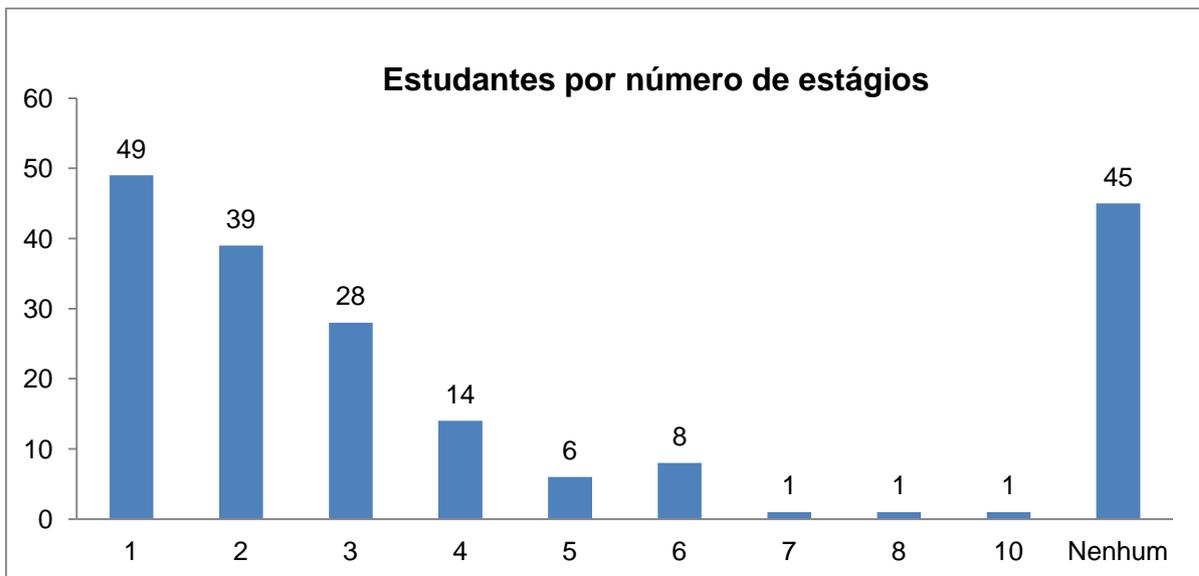
GRÁFICO 11 – ESTUDANTES POR ESCOLARIDADE DA MÃE



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Por fim, o número de respondentes que já realizou estágio é de 147 e os que nunca realizaram é 45. A maior parte dos estudantes fez 1 estágio até o momento (49). O Gráfico 12 mostra esses dados. Além disso, o Quadro 3 apresenta uma síntese dos números gerais dos respondentes.

GRÁFICO 12 – ESTUDANTES POR NÚMERO DE ESTÁGIOS



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

QUADRO 3 – SÍNTESE DOS NÚMEROS GERAIS DOS RESPONDENTES

Bairro		Número de estágios		Condição Civil		Escolaridade Pai	
Bairros ZN	42	Um	49	Solteiros	158	EFI	26
Bairros ZS	38	Dois	39	Casados	15	EFC	13
Bairros ZL	24	Três	28	U. Estável	18	EMI	15
Bairros Centrais	39	Quatro	14	Divorciado	1	EMTC	41
Bairros fora de POA	49	Cinco	6	Separado	0	ESI	24
Cidade		Seis	8	Viúvos	0	ESC	41
Alvorada	2	Sete	1	Etapa do curso		P/M/D	31
Cachoeirinha	8	Oito	1	Início	50	Não sabe	1
Canoas	18	Dez	1	Meio	66	Escolaridade Mãe	
Esteio	1	Nenhum	45	Fim	76	EFI	28
Gravataí	4	Idade		Turno do curso		EFC	11
Guaíba	1	18-21	36	Noturno	146	EMI	14
Novo Hamburgo	1	22-25	92	Diurno	46	EMTC	48
Porto Alegre	143	26-30	39	Escola de egresso		ESI	15
São Jerônimo	1	Acima 30	25	Pública	106	ESC	40
São Leopoldo	2	Sexo		Privada	86	P/M/D	36
Sapucaia	3	F	104	Renda Familiar		Não sabe	
Viamão	8	M	88	Menos 1 sm	5		
Cidade / Naturalidade		Cor		1 a 2 sm	16		
Toda a vida ou quase	125	Branco	160	2 a 5 sm	56		
Nascidos fora de POA	67	Negros	22	5 a 10 sm	61		
Nascidos fora do RS	4	Índios	0	10 a 20 sm	33		
Nascidos fora do BR	2	Outros	10	Acima de 20	21		

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Nesse primeiro momento foi apresentado o panorama dos respondentes da pesquisa, sem suas respostas sobre os fatores de motivação, para que se possa construir o perfil geral da amostra que será estudada. A partir do próximo tópico, as respostas tanto das informações pessoais, quanto dos fatores, serão confrontadas para que se possa analisá-los de acordo com os perfis dos estudantes.

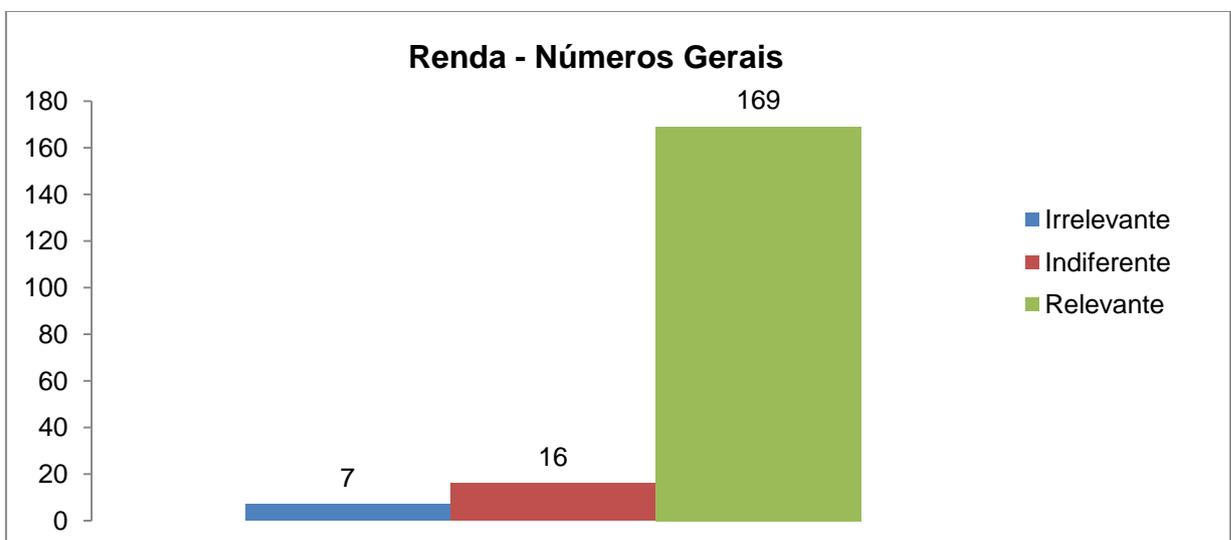
4.2. FATORES DE MOTIVAÇÃO POR SEGMENTAÇÕES

Para realizar essa análise, optou-se por dividir o nível de importância as repostas sobre os fatores de motivação em 3 grupos: 1) respostas com níveis 1 (Nada Importante) e 2 (Pouco Importante) foram classificadas no grupo denominado de “Irrelevante”; 2) respostas de nível 3, classificadas no grupo com o mesmo nome da escala do questionário chamado de “Indiferente”; 3) por fim, respostas de níveis 4 (Importante) e 5 (Muito Importante) classificadas no grupo denominado de “Relevante”.

4.2.1. Renda

O fator “Renda” foi o que teve maior discrepância entre os três grupos. Na contagem geral, o grupo “Irrelevante” obteve 7 respostas (3,64%), o grupo “Indiferente” obteve 16 respostas (8,34%) e o grupo “Relevante” ficou com 169 respostas (88,02%). O Gráfico 13 abaixo ilustra isso:

GRÁFICO 13 – RENDA – NÚMEROS GERAIS



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Ampliando-se a análise pelas segmentações, observa-se que não há alterações na forma como os estudantes enxergam a renda para a realização de estágios. Na parte de localidade, conforme mostra a Tabela 1, nota-se que a maior parte das respostas avaliaram como 4 ou 5 o fator da renda. Tanto por bairros, quanto por cidades, há lugares onde todos os respondentes avaliaram esse fator no grupo “Relevante”. Observa-se também um desvio padrão acentuado, o que denota grande discrepância entre os valores. Levando-se em conta somente as respostas com alguma avaliação positiva ou negativa (excetuando-se o grupo “Indiferente”), temos 176 respostas, sendo que as do grupo “Relevante” são 96% do total.

TABELA 1 – RENDA POR LOCALIDADES

Renda x Bairros						
Bairros	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
ZN	1	6	35	42	14,000	18,358
ZL	1	0	23	24	8,000	13,000
ZS	2	2	34	38	12,667	18,475
ZC	0	4	35	39	13,000	19,157
ZFORA	3	4	42	49	16,333	22,234
Total	7	16	169	192	64,000	91,044
Renda x Cidades						
Cidade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	4	12	127	143	47,667	68,821
Canoas	1	2	15	18	6,000	7,810
Cachoeirinha	1	1	6	8	2,667	2,887
Viamão	1	0	7	8	2,667	3,786
Gravataí	0	0	4	4	1,333	2,309
Sapucaia	0	0	3	3	1,000	1,732
Alvorada	0	0	2	2	0,667	1,155
São Leopoldo	0	1	1	2	0,667	0,577
Esteio	0	0	1	1	0,333	0,577
Guaíba	0	0	1	1	0,333	0,577
N. Hamburgo	0	0	1	1	0,333	0,577
S. Jerônimo	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	7	16	169	192	64,000	91,044
Renda x Tempo na Cidade						
Tempo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Toda vida	3	12	117	132	44,000	63,380
Parte	4	4	52	60	20,000	27,713
Total	7	16	169	192	64,000	91,044
Renda x Nascido fora ou em POA						
Nascido	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	6	10	109	125	41,667	58,347
Fora	1	6	60	67	22,333	32,716
Total	7	16	169	192	64,000	91,044

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Na área das segmentações demográficas, novamente mantém-se a desigualdade em relação às respostas, tal qual ocorre no número geral de respondentes desse fator. A renda possui larga avaliação positiva independente da cor, sexo, idade e condição civil, conforme mostra a Tabela 2 a seguir. Importante ressaltar, que mesmo em idades mais iniciais (de 18 a 21), onde outros fatores de motivação poderiam estar em jogo na hora da procura de um estágio, a renda apareceu muito forte, onde 31 dos 36 respondentes dessa faixa etária (ou 86,11%) marcaram as opções 4 ou 5 para renda.

TABELA 2 – RENDA POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS

Renda x Idade						
Idade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
18-21	1	4	31	36	12,000	16,523
22-25	3	11	78	92	30,667	41,187
26-30	2	1	36	39	13,000	19,925
Acima de 30	1	0	24	25	8,333	13,577
Total	7	16	169	192	64,000	91,044
Renda x Sexo						
Sexo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
M	4	8	76	88	29,333	40,464
F	3	8	93	104	34,667	50,580
Total	7	16	169	192	64,000	91,044
Renda x Cor						
Cor	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Branco	5	14	141	160	53,333	76,055
Negro	1	2	19	22	7,333	10,116
Índio	0	0	0	0	0,000	0,000
Outro	1	0	9	10	3,333	4,933
Total	7	16	169	192	64,000	91,044
Renda x Condição Civil						
Condição	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Solteiro	4	15	139	158	52,667	74,969
Casado	1	1	13	15	5,000	6,928
União Estável	2	0	16	18	6,000	8,718
Divorciado	0	0	1	1	0,333	0,577
Separado	0	0	0	0	0,000	0,000
Viúvo	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	7	16	169	192	64,000	91,044

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Nas segmentações sobre o curso, aparece uma frequência maior para o grupo “Relevante” novamente. Observa-se então, que independente da etapa do curso, do turno ou da escola de egresso, a renda foi apontada como fator bastante decisivo para os estudantes realizarem estágios, conforme mostra a Tabela 3.

Percebe-se que mesmo para estudantes egressos de escolas privadas (que em teoria possuem famílias com mais recursos financeiros), a renda é sim um fator motivacional muito grande de ingresso em estágios remunerados.

TABELA 3 – RENDA POR SEGMENTAÇÕES DO CURSO

Renda x Etapa do Curso						
Etapa	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Início	2	5	43	50	16,667	22,855
Meio	5	2	59	66	22,000	32,078
Final	0	9	67	76	25,333	36,364
Total	7	16	169	192	64,000	91,044
Renda x Turno do Curso						
Turno	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Noturno	7	12	127	146	48,667	67,885
Diurno	0	4	42	46	15,333	23,180
Total	7	16	169	192	64,000	91,044
Renda x Escola de egresso						
Egresso	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Pública	6	5	95	106	35,333	51,675
Privada	1	11	74	86	28,667	39,577
Total	7	16	169	192	64,000	91,044

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Em relação à renda e escolaridade familiar algumas constatações podem ser feitas sobre os resultados. Conforme irá mostrar a Tabela 4, mesmo para aqueles estudantes cuja renda familiar está entre 10 e 20 ou acima de 20 salários mínimos, o fator renda é bastante acentuado. Isso pode denotar (de acordo com o que será analisado ao final desse tópico sobre renda) que os estudantes com famílias de classes mais altas, podem ver a renda como uma “independência financeira” dos pais, apesar de em muitos casos, as bolsas-auxílios pagas nos estágios remunerados serem inferiores a mil reais. Outro apontamento importante é que, independente da escolaridade dos pais serem altas, isso não diminui o interesse dos estudantes pela renda. Estudantes com o pai ou a mãe (ou ambos) com escolaridades de ensinos superiores (ou pós, mestrado, doutorado), também possuem interesse grande pela remuneração e benefícios pagos pelos estágios. Essa questão também pode apontar o anseio dos jovens pela “independência financeira” dos pais.

TABELA 4 – RENDA POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR

Renda x Renda Familiar						
Renda	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Abaixo SM	0	0	5	5	1,667	2,887
1 a 2 SM	0	0	16	16	5,333	9,238
2 a 5 SM	1	4	51	56	18,667	28,042
5 a 10 SM	4	7	50	61	20,333	25,736
10 a 20 SM	1	3	29	33	11,000	15,620
Acima de 20	1	2	18	21	7,000	9,539
Total	7	16	169	192	64,000	91,044
Renda x Escolaridade Pai						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	1	1	24	26	8,667	13,279
EFC	1	1	11	13	4,333	5,774
EMI	0	1	14	15	5,000	7,810
EMTC	1	6	34	41	13,667	17,786
ESI	0	0	24	24	8,000	13,856
ESC	2	3	36	41	13,667	19,348
P / M / D	2	4	25	31	10,333	12,741
Não sabe	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	7	16	169	192	64,000	91,044
Renda x Escolaridade Mãe						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	1	2	25	28	9,333	13,577
EFC	0	1	10	11	3,667	5,508
EMI	2	3	9	14	4,667	3,786
EMTC	1	2	45	48	16,000	25,120
ESI	0	1	14	15	5,000	7,810
ESC	1	5	34	40	13,333	18,009
P / M / D	2	2	32	36	12,000	17,321
Não sabe	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	7	16	169	192	64,000	91,044

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Por fim, em relação ao número de estágios realizados pelos respondentes e o fator renda, também se percebe grande número de respondentes optando pelas opções 4 e 5 (do grupo “Relevante”). Novamente, independente do número de estágios realizados (se nenhum ou 10), os estudantes continuam vendo a renda como um grande motivo para estagiar. Mesmo para quem já fez um número bastante grande de estágios (como os três respondentes que fizeram 7, 8 e 10 respectivamente), a renda é fator muito importante. A Tabela 5 apresenta isso:

TABELA 5 – RENDA POR NÚMERO DE ESTÁGIOS

Renda x Número de Estágios						
Número	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Zero	3	6	36	45	15,000	18,248
Um	1	2	46	49	16,333	25,697
Dois	2	5	32	39	13,000	16,523
Três	1	3	24	28	9,333	12,741
Quatro	0	0	14	14	4,667	8,083
Cinco	0	0	6	6	2,000	3,464
Seis	0	0	8	8	2,667	4,619
Sete	0	0	1	1	0,333	0,577
Oito	0	0	1	1	0,333	0,577
Dez	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	7	16	169	192	64,000	91,044

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Diante do que foi exposto, a renda tem forte influência nos estudantes do curso de Administração de Empresas da UFRGS, independente de sua segmentação demográfica ou geográfica, etapa do curso, renda familiar ou quantidade de estágios realizados. Isso corrobora com estudos já realizados sobre estágios, uma vez que demonstra que as remunerações (como bolsa auxílio, benefícios, bonificações, etc...) estão muito fortemente ligados às aspirações dos estudantes quando ingressam em um estágio remunerado. Conforme foi visto, Rocha-de-Oliveira (2009) aponta a renda como fator importante para os estudantes, pois além da importância profissional, ela tem importância na vida social e pessoal dos estudantes. Nesse sentido, segundo Alves (2007), a entrada do jovem no mercado de trabalho e consecutivamente na vida econômica serve como forte fator de inclusão deste na sociedade. Ainda conforme ABRES (2013), a bolsa-auxílio, junto a outros benefícios, dá ao jovem independência financeira, inclusão social, cidadania e autoestima pela conquista das suas primeiras receitas pessoais, inclusive auxiliando na renda de sua família. Além disso, de acordo com Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012b), muitos estudantes acabam por utilizar a bolsa-auxílio para financiar despesas com alimentação, transporte e com o próprio curso.

É importante salientar também que a teoria das motivações de Maslow, tanto nas necessidades de segurança: “podemos perceber as expressões das necessidades de segurança como, por exemplo, a preferência comum por um emprego com posse e proteção, o desejo de ter uma poupança e por garantias de diversas qualidades (médica, dental, emprego, deficiência, idade avançada)”

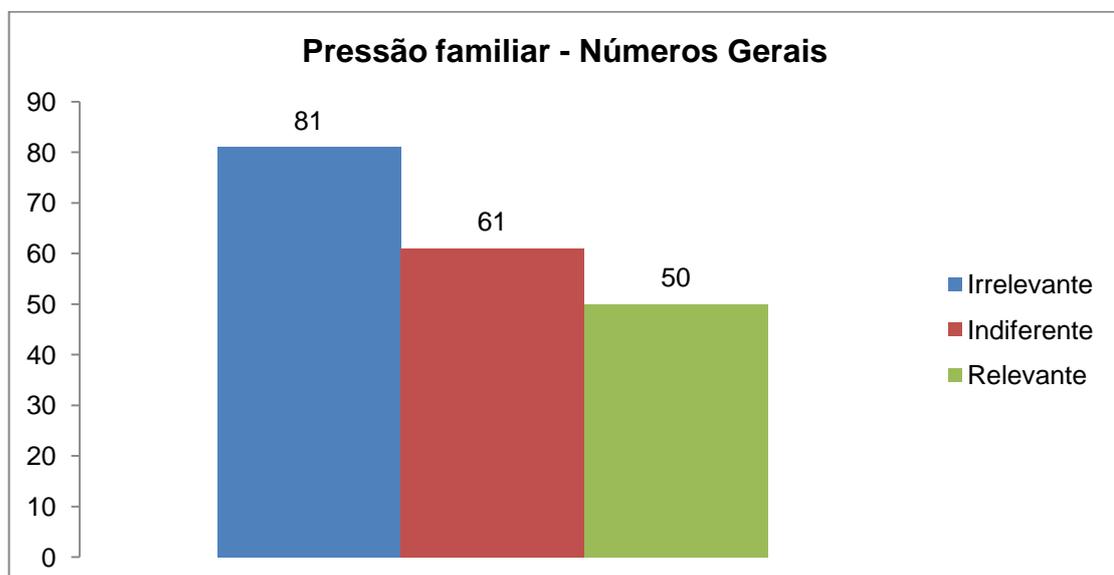
(MASLOW, 2003, p.257), quanto nas necessidades sociais, onde a pessoa sentirá a necessidade de amigos, de uma namorada, de esposa ou de filhos e ansiará por relações de afeto com as pessoas em geral (MASLOW, 2003), a questão da renda tem importante papel, seja no desejo de proteção, seja na necessidade de se incluir em um grupo social, por poder entrar no mercado de consumo.

Por fim, é importante ressaltar que a transformação da concepção inicial do estágio, de uma atividade com cunho de aprendizagem para algo muito próximo a relação empregatícia (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009), fez com que a remuneração ganhasse importância por parte dos jovens tão grande quanto o aprendizado profissional. Verifica-se através da literatura, também, a importância que a remuneração vem tendo para os estudantes. Por tudo isso, acredita-se que o resultado desse tópico da pesquisa venha ao encontro do que indica estudos anteriores.

4.2.2. Pressão familiar

O fator “pressão familiar” foi uma dos mais equilibrados. Nos números gerais, o grupo “Irrelevante” foi o que teve mais respostas (80). Depois dele, o grupo “Indiferente” com 61 e por último, “Relevante” com 50 respostas. Ele foi o que menos recebeu escolhas 4 e 5 na pesquisa. Ao final do tópico será analisado o porquê desse fator ser o pior avaliado pelos estudantes. Abaixo, o Gráfico 14 demonstra os números.

GRÁFICO 14 – PRESSÃO FAMILIAR – NÚMEROS GERAIS



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Sobre a localidade, em metade das cidades (6 de 12) a maioria de respostas foi no grupo “Irrelevante”. Nos bairros, em 2 localidades esse grupo obteve maior número de respondentes. Os desvios menores denotam que de fato, houve equilíbrio entre os grupos. A Tabela 6 mostra esses dados sobre pressão familiar.

TABELA 6 – PRESSÃO FAMILIAR POR LOCALIDADES

Pressão Familiar x Bairros						
Bairros	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
ZN	14	10	18	42	14,000	4,000
ZL	8	7	9	24	8,000	1,000
ZS	21	11	6	38	12,667	7,638
ZC	19	10	10	39	13,000	5,196
ZFORA	19	23	7	49	16,333	8,327
Total	81	61	50	192	64,000	15,716
Pressão Familiar x Cidades						
Cidade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	62	38	43	143	47,667	12,662
Canoas	7	8	3	18	6,000	2,646
Cachoeirinha	2	5	1	8	2,667	2,082
Viamão	2	4	2	8	2,667	1,155
Gravataí	0	3	1	4	1,333	1,528
Sapucaia	2	1	0	3	1,000	1,000
Alvorada	2	0	0	2	0,667	1,155
São Leopoldo	2	0	0	2	0,667	1,155
Esteio	1	0	0	1	0,333	0,577
Guaíba	1	0	0	1	0,333	0,577
N. Hamburgo	0	1	0	1	0,333	0,577
S. Jerônimo	0	1	0	1	0,333	0,577
Total	81	61	50	192	64,000	15,716
Pressão Familiar x Tempo na Cidade						
Tempo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Toda vida	54	41	37	132	44,000	8,888
Parte	27	20	13	60	20,000	7,000
Total	81	61	50	192	64,000	15,716
Pressão Familiar x Nascido fora ou em POA						
Nascido	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	54	36	35	125	41,667	10,693
Fora	27	25	15	67	22,333	6,429
Total	81	61	50	192	64,000	15,716

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Em relação às segmentações demográficas básicas, o equilíbrio manteve-se quanto à influência da pressão familiar. Destaque para a faixa etária entre 22 a 25 anos (com maior número de respondentes), em que houve uma quantidade bem próxima de respostas nos três grupos. Além disso, percebe-se que entre os solteiros o equilíbrio é maior do que em relação aos casados e em união estável. A Tabela 7 explicita as informações dessa parte das segmentações sobre pressão familiar.

TABELA 7 – PRESSÃO FAMILIAR POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS

Pressão Familiar x Idade						
Idade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
18-21	14	14	8	36	12,000	3,464
22-25	34	30	28	92	30,667	3,055
26-30	20	10	9	39	13,000	6,083
Acima de 30	13	7	5	25	8,333	4,163
Total	81	61	50	192	64,000	15,716
Pressão Familiar x Sexo						
Sexo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
M	40	26	22	88	29,333	9,452
F	41	35	28	104	34,667	6,506
Total	81	61	50	192	64,000	15,716
Pressão Familiar x Cor						
Cor	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Branco	65	52	43	160	53,333	11,060
Negro	11	7	4	22	7,333	3,512
Índio	0	0	0	0	0,000	0,000
Outro	5	2	3	10	3,333	1,528
Total	81	61	50	192	64,000	15,716
Pressão Familiar x Condição Civil						
Condição	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Solteiro	58	54	46	158	52,667	6,110
Casado	12	2	1	15	5,000	6,083
União Estável	11	4	3	18	6,000	4,359
Divorciado	0	1	0	1	0,333	0,577
Separado	0	0	0	0	0,000	0,000
Viúvo	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	81	61	50	192	64,000	15,716

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Na parte sobre a etapa do curso, alguns pontos podem ser destacados. Primeiramente, que para os respondentes do final do curso, houve um equilíbrio maior entre os grupos (inclusive com o grupo “Relevante” obtendo mais respostas) do que os de início e meio. Isso pode ser explicado (e será abordado com mais detalhes no final do tópico), devido ao fato que estudantes no fim do curso podem ser mais levados pelos parentes (pais, irmãos, tios, etc...) a estarem em alguma atividade remunerada do que os dos semestres iniciais. Além disso, percebe-se uma maior equidade nas respostas dos grupos para estudantes de escolas privadas do que públicas, indo de encontro ao senso comum de que estudantes egressos de escolas públicas teriam maior pressão familiar para ingressar no mercado de trabalho do que os de escolas privadas. A Tabela 8 demonstra os dados para pressão familiar.

TABELA 8 – PRESSÃO FAMILIAR POR SEGMENTAÇÕES DO CURSO

Pressão Familiar x Etapa do Curso						
Etapa	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Início	23	17	10	50	16,667	6,506
Meio	35	18	13	66	22,000	11,533
Final	23	26	27	76	25,333	2,082
Total	81	61	50	192	64,000	15,716
Pressão Familiar x Turno do Curso						
Turno	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Noturno	64	49	33	146	48,667	15,503
Diurno	17	12	17	46	15,333	2,887
Total	81	61	50	192	64,000	15,716
Pressão Familiar x Escola de egresso						
Egresso	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Pública	50	35	21	106	35,333	14,503
Privada	31	26	29	86	28,667	2,517
Total	81	61	50	192	64,000	15,716

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

No próximo item do tópico, sobre a renda e escolaridade familiar, podemos ver bastante equilíbrio entre as segmentações (conforme pode ser observado nos desvios) quanto à pressão familiar. Um ponto que pode ser destacado é um número maior de escolhas no grupo “Irrelevante” nos respondentes com renda familiar de 2 a 5 e 5 a 10 salários mínimos. A tabela 9 detalhará os dados.

Por fim, sobre a pressão familiar e o número de estágios realizados, percebe-se claramente que há um grande contingente de respondentes sem nenhuma experiência de estágio remunerado que escolheram entre 1 e 2 nesse fator (no grupo dos “Irrelevantes”). Isso reflete que pode haver uma relação entre a não realização de estágios e uma “liberdade” dada pelos familiares para que essas pessoas não necessitem estagiar. A Tabela 10 demonstrará esses dados.

Após a apresentação das duas últimas tabelas desse tópico, será abordado de que forma esses resultados são analisados de acordo com a ótica da fundamentação teórica presente nesse estudo.

TABELA 9 – PRESSÃO FAMILIAR POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR

Pressão Familiar x Renda Familiar						
Renda	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Abaixo SM	2	1	2	5	1,667	0,577
1 a 2 SM	8	6	2	16	5,333	3,055
2 a 5 SM	26	16	14	56	18,667	6,429
5 a 10 SM	24	25	12	61	20,333	7,234
10 a 20 SM	14	7	12	33	11,000	3,606
Acima de 20	7	6	8	21	7,000	1,000
Total	81	61	50	192	64,000	15,716
Pressão Familiar x Escolaridade Pai						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	12	9	5	26	8,667	3,512
EFC	5	5	3	13	4,333	1,155
EMI	7	5	3	15	5,000	2,000
EMTC	16	17	8	41	13,667	4,933
ESI	10	6	8	24	8,000	2,000
ESC	14	11	16	41	13,667	2,517
P / M / D	16	8	7	31	10,333	4,933
Não sabe	1	0	0	1	0,333	0,577
Total	81	61	50	192	64,000	15,716
Pressão Familiar x Escolaridade Mãe						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	12	12	4	28	9,333	4,619
EFC	3	5	3	11	3,667	1,155
EMI	9	1	4	14	4,667	4,041
EMTC	17	20	11	48	16,000	4,583
ESI	8	3	4	15	5,000	2,646
ESC	18	10	12	40	13,333	4,163
P / M / D	14	10	12	36	12,000	2,000
Não sabe	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	81	61	50	192	64,000	15,716

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 10 – PRESSÃO FAMILIAR POR NÚMERO DE ESTÁGIOS

Pressão Familiar x Número de Estágios						
Número	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Zero	25	15	5	45	15,000	10,000
Um	18	14	17	49	16,333	2,082
Dois	16	14	9	39	13,000	3,606
Três	10	10	8	28	9,333	1,155
Quatro	6	5	3	14	4,667	1,528
Cinco	2	0	4	6	2,000	2,000
Seis	1	3	4	8	2,667	1,528
Sete	1	0	0	1	0,333	0,577
Oito	1	0	0	1	0,333	0,577
Dez	1	0	0	1	0,333	0,577
Total	81	61	50	192	64,000	15,716

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

A pressão familiar pode ser entendida como um fator que possui vertentes da renda e da pressão social. Pela renda, como já mencionado anteriormente no texto da Associação Brasileira de Estágios (ABRES, 2013), ela permite que o estudante auxilie na renda familiar através da sua remuneração obtida pelo estágio. Além disso, permite certa independência financeira dos pais, fator esse que pode ser decisivo para a pressão maior dos parentes para o jovem realizar estágios. Ainda, o estágio permite integração econômica, social, cívica e simbólica (ALVES, 2007), o que faz com que, especialmente os pais, tenham a tendência que o estudante participe do mercado de trabalho o mais breve possível para ter sua independência.

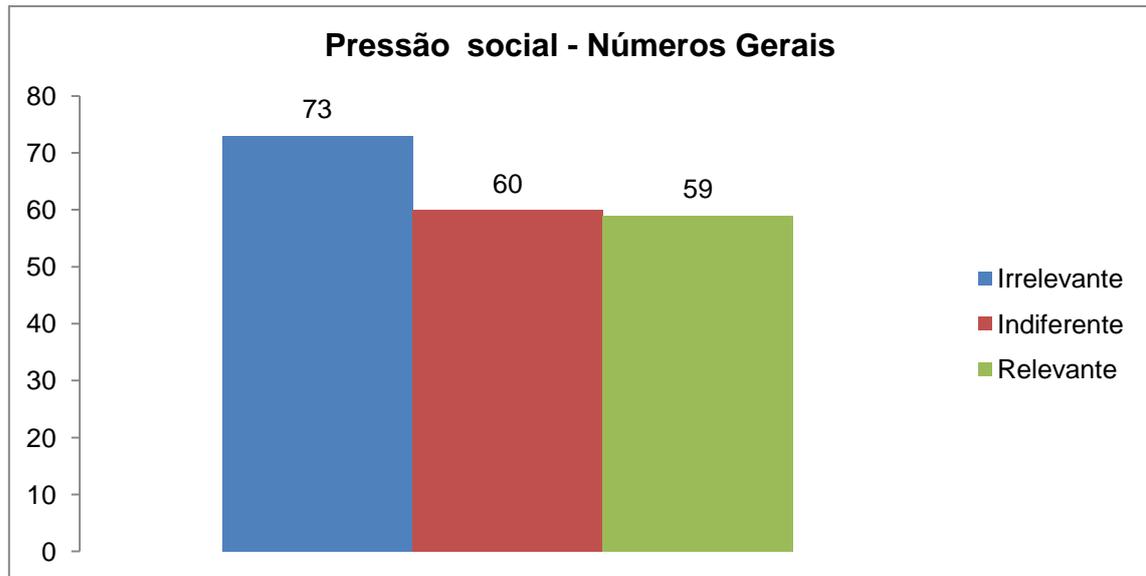
A pesquisa realizada com os estudantes da Administração de Empresas da UFRGS mostrou que não há relevância elevada da pressão familiar nos seus motivos para realização de estágios não obrigatórios. Um ponto que pode explicar isso é o fato que praticamente todos os estudantes serem maiores de idade, o que minimizaria a pressão familiar. Por outro lado, conforme visto, estudantes de fim de curso apontaram para maior preocupação com esse tópico, o que pode demonstrar que ao chegar ao fim do curso, a preocupação de parentes para a entrada desse jovem no mercado de trabalho também aumenta. Conforme cita Rocha-de-Oliveira (2009) sobre estudos de Galland, pode-se dizer que se o jovem encontrar dificuldade de inserção profissional, isto não apenas terá repercussões em relação ao adiamento da sua passagem para a idade adulta e o prolongamento da juventude, mas também por atrasar o estatuto de cidadão de pleno direito, adquirido com a sua inscrição na sociedade salarial.

Por fim, cabe destacar que para os estudantes que nunca fizeram estágios, a pressão familiar é irrelevante para grande parte, vindo ao encontro com o senso comum que ou estes ingressaram no mercado de trabalho via outros tipos de contratação (como CLT) ou realmente pouco tiveram pressão de familiares para entrarem no mercado de trabalho.

4.2.3. Pressão social

A pressão social, assim como a pressão familiar, possui mais respostas no grupo “Irrelevante” (73), do que nos demais. Mas, assim como na pressão familiar, possui certo equilíbrio entre os grupos e nas segmentações, conforme Gráfico 15.

GRÁFICO 15 – PRESSÃO SOCIAL – NÚMEROS GERAIS



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Começando pelas segmentações de localidade, há equilíbrio em praticamente todas elas quanto à pressão social. Destaque para os respondentes da zona central de Porto Alegre, onde consta um número significativo de respondentes que avaliaram a pressão social como irrelevante (24 dos 39 estudantes).

Sobre as segmentações demográficas básicas, também ocorre uma equidade entre os grupos. Não existem desvios muito significativos, porém em praticamente todas as segmentações o grupo “Irrelevante” tem um número maior de respostas. Nesse sentido, a pesquisa acaba tendo resultados que não seriam pensados em um primeiro momento, uma vez que, apesar de estarem já em idade acadêmica, os respondentes são jovens e estariam, em tese, mais propensos a sentirem maior pressão da sociedade para entrarem no mercado consumidor e do trabalho, do que pessoas de maior idade (questão que será mais avaliada no fim desse tópico).

Em relação às segmentações do curso, também houve pouca discrepância. Destaque para os estudantes do final do curso que escolheram em maioria as opções 4 e 5 (do grupo “Relevante”). Isso pode vir a corroborar com o que foi visto na segmentação anterior, onde os estudantes de final de curso eram mais afetados pela pressão familiar. A seguir, as Tabelas 11, 12 e 13 demonstram esses dados.

TABELA 11 – PRESSÃO SOCIAL POR LOCALIDADES

Pressão Social x Bairros						
Bairros	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
ZN	13	14	15	42	14,000	1,000
ZL	9	9	6	24	8,000	1,732
ZS	17	12	9	38	12,667	4,041
ZC	24	7	8	39	13,000	9,539
ZFORA	10	18	21	49	16,333	5,686
Total	73	60	59	192	64,000	7,810
Pressão Social x Cidades						
Cidade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	63	42	38	143	47,667	13,429
Canoas	3	7	8	18	6,000	2,646
Cachoeirinha	3	1	4	8	2,667	1,528
Viamão	2	6	0	8	2,667	3,055
Gravataí	0	1	3	4	1,333	1,528
Sapucaia	1	0	2	3	1,000	1,000
Alvorada	0	2	0	2	0,667	1,155
São Leopoldo	1	0	1	2	0,667	0,577
Esteio	0	0	1	1	0,333	0,577
Guaíba	0	0	1	1	0,333	0,577
N. Hamburgo	0	1	0	1	0,333	0,577
S. Jerônimo	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	73	60	59	192	64,000	7,810
Pressão Social x Tempo na Cidade						
Tempo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Toda vida	48	43	41	132	44,000	3,606
Parte	25	17	18	60	20,000	4,359
Total	73	60	59	192	64,000	7,810
Pressão Social x Nascido fora ou em POA						
Nascido	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	50	38	37	125	41,667	7,234
Fora	23	22	22	67	22,333	0,577
Total	73	60	59	192	64,000	7,810

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 12 – PRESSÃO SOCIAL POR SEGMENTAÇÕES DO CURSO

Pressão Social x Etapa do Curso						
Etapa	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Início	22	16	12	50	16,667	5,033
Meio	32	18	16	66	22,000	8,718
Final	19	26	31	76	25,333	6,028
Total	73	60	59	192	64,000	7,810
Pressão Social x Turno do Curso						
Turno	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Noturno	58	44	44	146	48,667	8,083
Diurno	15	16	15	46	15,333	0,577
Total	73	60	59	192	64,000	7,810
Pressão Social x Escola de egresso						
Egresso	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Pública	47	27	32	106	35,333	10,408
Privada	26	33	27	86	28,667	3,786
Total	73	60	59	192	64,000	7,810

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 13 – PRESSÃO SOCIAL POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS

Pressão Social x Idade						
Idade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
18-21	11	13	12	36	12,000	1,000
22-25	31	30	31	92	30,667	0,577
26-30	17	8	14	39	13,000	4,583
Acima de 30	14	9	2	25	8,333	6,028
Total	73	60	59	192	64,000	7,810
Pressão Social x Sexo						
Sexo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
M	36	29	23	88	29,333	6,506
F	37	31	36	104	34,667	3,215
Total	73	60	59	192	64,000	7,810
Pressão Social x Cor						
Cor	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Branco	57	48	55	160	53,333	4,726
Negro	10	10	2	22	7,333	4,619
Índio	0	0	0	0	0,000	0,000
Outro	6	2	2	10	3,333	2,309
Total	73	60	59	192	64,000	7,810
Pressão Social x Condição Civil						
Condição	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Solteiro	57	47	54	158	52,667	5,132
Casado	6	7	2	15	5,000	2,646
União Estável	10	5	3	18	6,000	3,606
Divorciado	0	1	0	1	0,333	0,577
Separado	0	0	0	0	0,000	0,000
Viúvo	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	73	60	59	192	64,000	7,810

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Em relação à renda familiar e escolaridade dos pais novamente não houve maiores diferenças entre as segmentações quanto à pressão social. Em nenhuma delas, porém, o grupo “Relevante” conseguiu ter maior número de respostas. A Tabela 14, a seguir, mostrará os dados dessas segmentações.

Por fim, sobre o número de estágios realizados pelos estudantes, novamente se vê maior concentração de respostas em “Irrelevante” no quesito pressão social naqueles que nunca realizaram estágios remunerados. Percebe-se, entretanto, que na maioria dos demais casos nesse fator há maior número de respostas no grupo “Relevante”. A Tabela 15 detalha isso.

TABELA 14 – PRESSÃO SOCIAL POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR

Pressão Social x Renda Familiar						
Renda	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Abaixo SM	4	0	1	5	1,667	2,082
1 a 2 SM	8	0	8	16	5,333	4,619
2 a 5 SM	18	21	17	56	18,667	2,082
5 a 10 SM	21	21	19	61	20,333	1,155
10 a 20 SM	16	8	9	33	11,000	4,359
Acima de 20	6	10	5	21	7,000	2,646
Total	73	60	59	192	64,000	7,810
Pressão Social x Escolaridade Pai						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	12	6	8	26	8,667	3,055
EFC	5	5	3	13	4,333	1,155
EMI	3	6	6	15	5,000	1,732
EMTC	14	12	15	41	13,667	1,528
ESI	11	5	8	24	8,000	3,000
ESC	14	15	12	41	13,667	1,528
P / M / D	13	11	7	31	10,333	3,055
Não sabe	1	0	0	1	0,333	0,577
Total	73	60	59	192	64,000	7,810
Pressão Social x Escolaridade Mãe						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	10	6	12	28	9,333	3,055
EFC	2	4	5	11	3,667	1,528
EMI	7	1	6	14	4,667	3,215
EMTC	17	15	16	48	16,000	1,000
ESI	6	5	4	15	5,000	1,000
ESC	13	18	9	40	13,333	4,509
P / M / D	18	11	7	36	12,000	5,568
Não sabe	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	73	60	59	192	64,000	7,810

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 15 – PRESSÃO SOCIAL POR NÚMERO DE ESTÁGIOS

Pressão Social x Número de Estágios						
Número	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Zero	27	8	10	45	15,000	10,440
Um	13	21	15	49	16,333	4,163
Dois	13	13	13	39	13,000	0,000
Três	9	7	12	28	9,333	2,517
Quatro	5	6	3	14	4,667	1,528
Cinco	3	1	2	6	2,000	1,000
Seis	1	3	4	8	2,667	1,528
Sete	0	1	0	1	0,333	0,577
Oito	1	0	0	1	0,333	0,577
Dez	1	0	0	1	0,333	0,577
Total	73	60	59	192	64,000	7,810

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

O fator pressão social é apontado para quem realiza estágios, em grande parte por conta da idade. Conforme Dubar (2001, *apud* ROCHA-DE-OLIVEIRA;

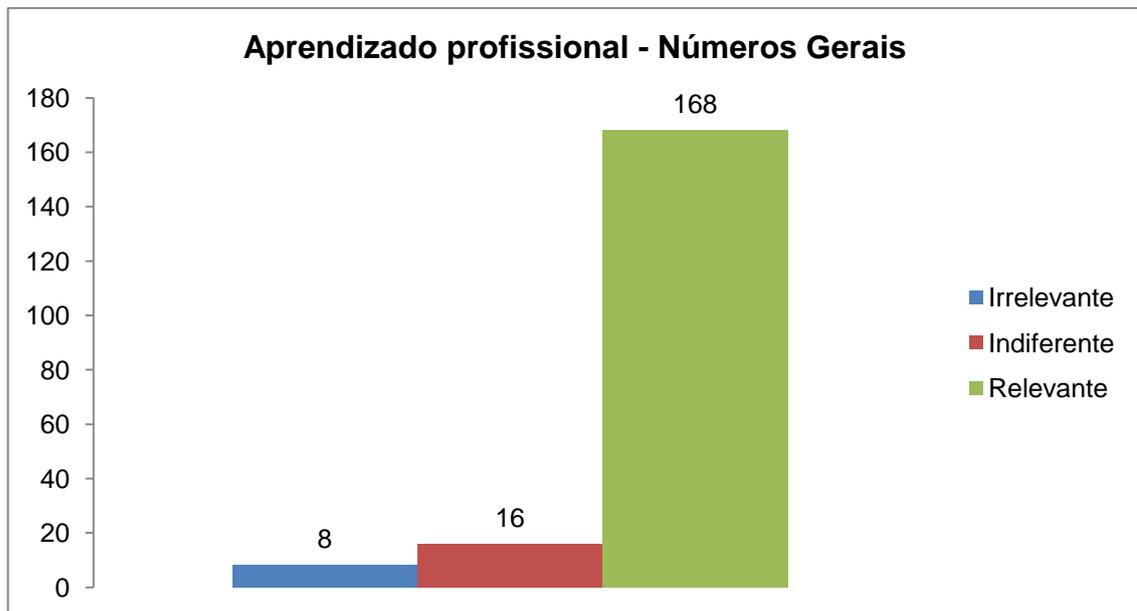
PICCININI, 2012a), a inserção profissional dos jovens deve se articular com as suas especificidades das inúmeras experiências adquiridas com suas interações sociais, no ambiente familiar, grupos de amigos, etc. Além disso, eles estão em uma fase da vida sujeita a interferências culturais. Ao encontro disso, conforme Alves (2007), a inserção do jovem no mercado de trabalho acima de tudo lhe dá inclusão social. De acordo com a Teoria da Hierarquia das Necessidades Básicas de Maslow, na necessidade social a pessoa ansiará por afeto de pessoas em geral (MASLOW, 2003), além disso, ela sentirá vontade de participar de grupos sociais e de ter filiação a algum grupo (MOTTA, 2013).

Na pesquisa, a maioria dos respondentes demonstrou que a pressão social não é relevante para sua escolha para a realização de estágios obrigatórios. Nesse sentido, a pesquisa foi de encontro aos estudos anteriores. Mesmo pela abordagem organizacional, onde as teorias de Herzberg, McGregor, entre outros tem a questão social com forte participação, não poderíamos incluir a maioria dos participantes dessa pesquisa. Acredita-se que, por conta dos respondentes serem maiores de idade e estarem em uma instituição de ensino superior pública, já há por parte deles maior “liberdade de pensamentos”, especialmente para alocação no mercado de trabalho. Por conta disso, pressão de amigos, pares e conhecidos em geral não teria tanta influência sobre a motivação desses estudantes para a realização de estágios remunerados.

4.2.4. Aprendizado profissional

O fator aprendizado profissional foi o segundo mais escolhido como “Relevante” por parte dos estudantes. Excetuam-se o grupo “Indiferente”, temos no geral 8 respostas no grupo “Irrelevante” e 168 no grupo “Relevante”, o que dá 95,45% de escolhas nesse último grupo. Percebe-se, portanto, que assim como a renda, o aprendizado profissional é um fator de muita influência sobre os estudantes no momento da realização de estágios. O Gráfico 16 ilustra como se apresentam esses números gerais.

GRÁFICO 16 – APRENDIZADO PROFISSIONAL – NÚMEROS GERAIS



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Em todas as demais segmentações, seja de localidade, do curso, de renda e escolaridade familiar ou de número de estágios realizados, é grande a discrepância entre os resultados dos grupos. Fato esse, que demonstra que apesar do estágio ter se tornado na maioria dos casos, uma prática próxima a um vínculo empregatício, os estudantes ainda veem os estágios como uma forma de aperfeiçoarem aquilo que aprendem em sala de aula (VASCONCELOS, 2010).

Analisando especificamente cada segmentação, percebemos nas de localidade que existem bairros e cidades onde o grupo “Irrelevante” sequer foi escolhido pelos respondentes. Em relação às segmentações demográficas básicas, ocorre a mesma coisa. Segmentações onde não há nenhuma ou apenas uma resposta no grupo “Irrelevante” quanto ao aprendizado profissional. Além disso, cabe destacar que nas segmentações de curso, dos estudantes que estão na metade do curso, nenhum respondeu que o aprendizado profissional é irrelevante para eles realizarem estágios obrigatórios. As Tabelas 16, 17 e 18 mostraram com maiores detalhes os números das segmentações citadas.

TABELA 16 – APRENDIZADO POR LOCALIDADES

Aprendizado x Bairros						
Bairros	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
ZN	3	3	36	42	14,000	19,053
ZL	1	0	23	24	8,000	13,000
ZS	0	6	32	38	12,667	17,010
ZC	1	2	36	39	13,000	19,925
ZFORA	3	5	41	49	16,333	21,385
Total	8	16	168	192	64,000	90,155
Aprendizado x Cidades						
Cidade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	5	11	127	143	47,667	68,770
Canoas	0	2	16	18	6,000	8,718
Cachoeirinha	0	1	7	8	2,667	3,786
Viamão	1	2	5	8	2,667	2,082
Gravataí	0	0	4	4	1,333	2,309
Sapucaia	1	0	2	3	1,000	1,000
Alvorada	0	0	2	2	0,667	1,155
São Leopoldo	1	0	1	2	0,667	0,577
Esteio	0	0	1	1	0,333	0,577
Guaíba	0	0	1	1	0,333	0,577
N. Hamburgo	0	0	1	1	0,333	0,577
S. Jerônimo	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	8	16	168	192	64,000	90,155
Aprendizado x Tempo na Cidade						
Tempo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Toda vida	3	11	118	132	44,000	64,211
Parte	5	5	50	60	20,000	25,981
Total	8	16	168	192	64,000	90,155
Aprendizado x Nascido fora ou em POA						
Nascido	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	5	8	112	125	41,667	60,929
Fora	3	8	56	67	22,333	29,263
Total	8	16	168	192	64,000	90,155

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 17 – APRENDIZADO POR SEGMENTAÇÕES DE CURSO

Aprendizado x Etapa do Curso						
Etapa	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Início	3	5	42	50	16,667	21,962
Meio	0	4	62	66	22,000	34,699
Final	5	7	64	76	25,333	33,501
Total	8	16	168	192	64,000	90,155
Aprendizado x Turno do Curso						
Turno	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Noturno	7	14	125	146	48,667	66,199
Diurno	1	2	43	46	15,333	23,965
Total	8	16	168	192	64,000	90,155
Aprendizado x Escola de egresso						
Egresso	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Pública	4	15	87	106	35,333	45,081
Privada	4	1	81	86	28,667	45,347
Total	8	16	168	192	64,000	90,155

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 18 – APRENDIZADO POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS

Aprendizado x Idade						
Idade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
18-21	1	0	35	36	12,000	19,925
22-25	3	6	83	92	30,667	45,347
26-30	4	4	31	39	13,000	15,588
Acima de 30	0	6	19	25	8,333	9,713
Total	8	16	168	192	64,000	90,155
Aprendizado x Sexo						
Sexo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
M	5	7	76	88	29,333	40,427
F	3	9	92	104	34,667	49,743
Total	8	16	168	192	64,000	90,155
Aprendizado x Cor						
Cor	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Branco	6	11	143	160	53,333	77,694
Negro	2	3	17	22	7,333	8,386
Índio	0	0	0	0	0,000	0,000
Outro	0	2	8	10	3,333	4,163
Total	8	16	168	192	64,000	90,155
Aprendizado x Condição Civil						
Condição	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Solteiro	5	12	141	158	52,667	76,579
Casado	2	1	12	15	5,000	6,083
União Estável	1	3	14	18	6,000	7,000
Divorciado	0	0	1	1	0,333	0,577
Separado	0	0	0	0	0,000	0,000
Viúvo	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	8	16	168	192	64,000	90,155

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Por fim, a diferença entre as respostas nos grupos continua nas demais segmentações. Tanto nas segmentações de renda e escolaridade familiar, quanto nas que se referem ao número de estágios realizados, percebe-se que o grupo “Relevante” possui uma proporção bem maior de respostas sobre os demais quanto ao aprendizado profissional. Verifica-se, por exemplo, que mesmo nos casos de segmentações que possuem maior número de respondentes, há uma discrepância bastante alta em relação aos grupos.

As Tabelas 19 e 20 mostrarão mais aprofundadamente os dados referentes a esses dois grandes grupos de segmentações. Após a apresentação desses dados, será feita a análise de acordo com o referencial teórico visto nesse estudo e relacionando com o resultado apresentado nesse fator.

TABELA 19 – APRENDIZADO POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR

Aprendizado x Renda Familiar						
Renda	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Abaixo SM	0	0	5	5	1,667	2,887
1 a 2 SM	0	3	13	16	5,333	6,807
2 a 5 SM	3	6	47	56	18,667	24,583
5 a 10 SM	4	7	50	61	20,333	25,736
10 a 20 SM	0	0	33	33	11,000	19,053
Acima de 20	1	0	20	21	7,000	11,269
Total	8	16	168	192	64,000	90,155
Aprendizado x Escolaridade Pai						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	0	5	21	26	8,667	10,970
EFC	0	0	13	13	4,333	7,506
EMI	2	1	12	15	5,000	6,083
EMTC	2	5	34	41	13,667	17,673
ESI	1	1	22	24	8,000	12,124
ESC	1	3	37	41	13,667	20,232
P / M / D	2	1	28	31	10,333	15,308
Não sabe	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	8	16	168	192	64,000	90,155
Aprendizado x Escolaridade Mãe						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	0	6	22	28	9,333	11,372
EFC	0	1	10	11	3,667	5,508
EMI	1	0	13	14	4,667	7,234
EMTC	4	4	40	48	16,000	20,785
ESI	1	2	12	15	5,000	6,083
ESC	1	1	38	40	13,333	21,362
P / M / D	1	2	33	36	12,000	18,193
Não sabe	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	8	16	168	192	64,000	90,155

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 20 – APRENDIZADO POR NÚMERO DE ESTÁGIOS

Aprendizado x Número de Estágios						
Número	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Zero	1	3	41	45	15,000	22,539
Um	4	5	40	49	16,333	20,502
Dois	2	4	33	39	13,000	17,349
Três	1	4	23	28	9,333	11,930
Quatro	0	0	14	14	4,667	8,083
Cinco	0	0	6	6	2,000	3,464
Seis	0	0	8	8	2,667	4,619
Sete	0	0	1	1	0,333	0,577
Oito	0	0	1	1	0,333	0,577
Dez	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	8	16	168	192	64,000	90,155

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

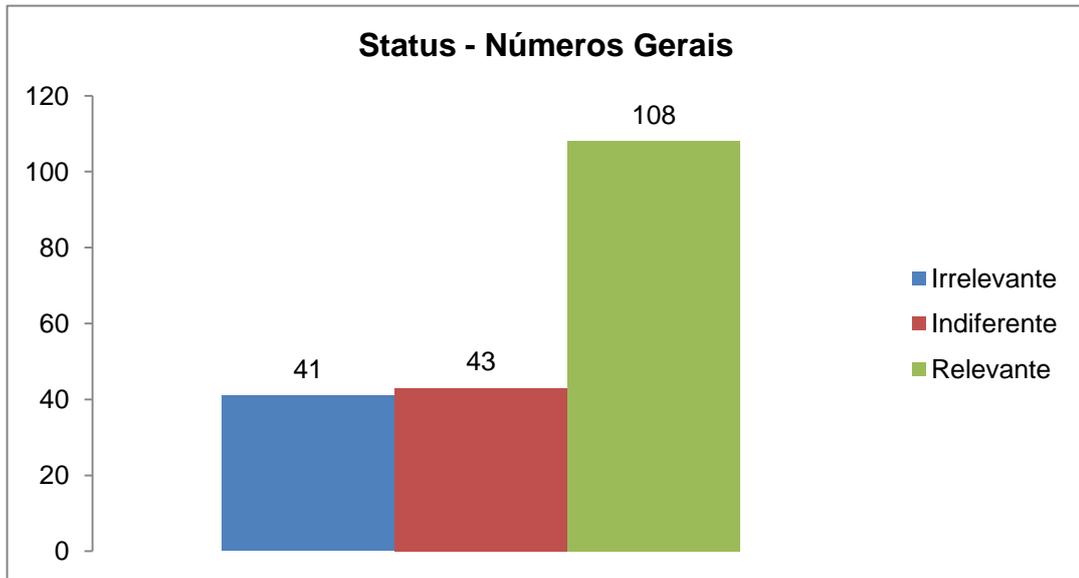
De acordo com Rocha-de-Oliveira (2009), os estágios tinham o propósito inicial de servir como aplicação prática do que é ensinado nas salas de aula. Porém, com as diversas mudanças no mundo do trabalho, especialmente na forma de contratação, com contratos flexíveis, os estágios se tornam também algo próximo à relação de trabalho (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). Apesar disso, esse conceito inicial do estágio é ainda bastante visto na literatura sobre o assunto. Nesse estudo, foram apresentados muitos autores que citam esse propósito de aprendizado profissional. Para citar alguns destes, segundo Vasconcelos (2010) o estágio vai além de uma atividade complementar do currículo e da aprendizagem na prática do mundo do trabalho de acordo com os ensinamentos de sala de aula, mas é uma maneira de o estudante confirmar sua verdadeira vocação profissional. “Para o aluno, o estágio deve servir como um elemento motivador ao estudo, ser um facilitador no processo de assimilação de conteúdos escolares, estimular a criatividade e facilitar a transição da vida estudantil para a profissional” (WITTMANN; TREVISAN, 2008 *apud* LAVALL; BARDEN, 2014, p. 54). Além disso, a própria lei do estágio atual do Brasil (Lei 11.788/08) explicita na conceituação sobre estágio que ele visa a preparação profissional do estudante.

Por conta disso, a pesquisa realizada com estudantes do curso de Administração de Empresas da UFRGS corrobora com aquilo que é visto na literatura sobre estágios. Depois da renda, ela foi a segunda mais bem conceituada pelos respondentes. Isso demonstra que, mesmo com as mudanças tanto no conceito, quanto na organização dos estágios, o aprendizado profissional ainda motiva os estudantes para a prática de estágios.

4.2.5. Status

Esse fator de motivação teve bastante aceitação por parte dos respondentes. A maioria dos estudantes deu respostas no grupo “Relevante”. Ao todo, 108 pessoas deram respostas entre 4 e 5 no questionário. A seguir, no Gráfico 17, são ilustrados os números gerais desse fator.

GRÁFICO 17 – STATUS – NÚMEROS GERAIS



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Nas segmentações, na maioria delas, o grupo “Relevante” obtém maior número de escolhas por parte dos estudantes no que tange a status como fator de motivação para realização de estágio não obrigatório. Não há, também, maior destaque em alguma segmentação. As Tabelas 21 e 22 apresentam os primeiros grupos de segmentações e indicam que de fato esse fator se manteve “estável” pelos perfis dos respondentes.

TABELA 21 – STATUS POR SEGMENTAÇÃO DO CURSO

Status x Etapa do Curso						
Etapa	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Início	11	9	30	50	16,667	11,590
Meio	12	16	38	66	22,000	14,000
Final	18	18	40	76	25,333	12,702
Total	41	43	108	192	64,000	38,118
Status x Turno do Curso						
Turno	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Noturno	31	35	80	146	48,667	27,209
Diurno	10	8	28	46	15,333	11,015
Total	41	43	108	192	64,000	38,118
Status x Escola de egresso						
Egresso	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Pública	22	21	63	106	35,333	23,965
Privada	19	22	45	86	28,667	14,224
Total	41	43	108	192	64,000	38,118

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 22 – STATUS POR LOCALIDADES

Status x Bairros						
Bairros	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
ZN	8	10	24	42	14,000	8,718
ZL	6	5	13	24	8,000	4,359
ZS	10	9	19	38	12,667	5,508
ZC	10	8	21	39	13,000	7,000
ZFORA	7	11	31	49	16,333	12,858
Total	41	43	108	192	64,000	38,118
Status x Cidades						
Cidade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	34	32	77	143	47,667	25,423
Canoas	2	4	12	18	6,000	5,292
Cachoeirinha	1	4	3	8	2,667	1,528
Viamão	2	1	5	8	2,667	2,082
Gravataí	1	1	2	4	1,333	0,577
Sapucaia	0	0	3	3	1,000	1,732
Alvorada	1	0	1	2	0,667	0,577
São Leopoldo	0	1	1	2	0,667	0,577
Esteio	0	0	1	1	0,333	0,577
Guaíba	0	0	1	1	0,333	0,577
N. Hamburgo	0	0	1	1	0,333	0,577
S. Jerônimo	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	41	43	108	192	64,000	38,118
Status x Tempo na Cidade						
Tempo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Toda vida	27	33	72	132	44,000	24,434
Parte	14	10	36	60	20,000	14,000
Total	41	43	108	192	64,000	38,118
Status x Nascido fora ou em POA						
Nascido	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	26	31	68	125	41,667	22,942
Fora	15	12	40	67	22,333	15,373
Total	41	43	108	192	64,000	38,118

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

No que tange as segmentações demográficas relativas à análise do quesito *status*, também houve estabilidade dos números. Nenhuma das segmentações teve algum resultado muito discrepante. Nesse sentido, nem as questões de idade, nem cor, nem sexo ou condição civil foram determinantes para acarretar em alguma mudança nos números da pesquisa quanto a *status*. Nesse bloco de análise, o grupo “Relevante” teve maior quantidade de escolhas em praticamente todas as segmentações. A Tabela 23 demonstra isso.

TABELA 23 – STATUS POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS

Status x Idade						
Idade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
18-21	4	5	27	36	12,000	13,000
22-25	21	17	54	92	30,667	20,306
26-30	10	12	17	39	13,000	3,606
Acima de 30	6	9	10	25	8,333	2,082
Total	41	43	108	192	64,000	38,118
Status x Sexo						
Sexo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
M	23	22	43	88	29,333	11,846
F	18	21	65	104	34,667	26,312
Total	41	43	108	192	64,000	38,118
Status x Cor						
Cor	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Branco	32	39	89	160	53,333	31,086
Negro	5	3	14	22	7,333	5,859
Índio	0	0	0	0	0,000	0,000
Outro	4	1	5	10	3,333	2,082
Total	41	43	108	192	64,000	38,118
Status x Condição Civil						
Condição	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Solteiro	28	36	94	158	52,667	36,019
Casado	5	4	6	15	5,000	1,000
União Estável	8	3	7	18	6,000	2,646
Divorciado	0	0	1	1	0,333	0,577
Separado	0	0	0	0	0,000	0,000
Viúvo	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	41	43	108	192	64,000	38,118

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Por fim, aparecem as segmentações de renda e escolaridade familiar e do número de estágios realizados associados ao *status*. Novamente se vê que há uma maior concentração de respostas no grupo “Relevante” do que nos demais. Um ponto a ser destacado, é que mesmo os respondentes com rendas menores ou com pais com níveis de ensino menores, escolheram as opções 4 e 5 do questionário, ou seja, também para estes o *status* de ingressar em empresas maiores ou em atividades que os desafiem é fator importante para realizar estágios.

A seguir, as Tabelas 24 e 25 mostram como se comportaram os resultados de acordo com as segmentações de cada bloco. Após isso, será feita a análise dos resultados de acordo com o referencial teórico.

TABELA 24 – STATUS POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR

Status x Renda Familiar						
Renda	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Abaixo SM	1	1	3	5	1,667	1,155
1 a 2 SM	2	3	11	16	5,333	4,933
2 a 5 SM	11	13	32	56	18,667	11,590
5 a 10 SM	16	14	31	61	20,333	9,292
10 a 20 SM	8	6	19	33	11,000	7,000
Acima de 20	3	6	12	21	7,000	4,583
Total	41	43	108	192	64,000	38,118
Status x Escolaridade Pai						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	3	6	17	26	8,667	7,371
EFC	2	0	11	13	4,333	5,859
EMI	3	5	7	15	5,000	2,000
EMTC	7	10	24	41	13,667	9,074
ESI	9	6	9	24	8,000	1,732
ESC	11	8	22	41	13,667	7,371
P / M / D	6	8	17	31	10,333	5,859
Não sabe	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	41	43	108	192	64,000	38,118
Status x Escolaridade Mãe						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	4	6	18	28	9,333	7,572
EFC	1	2	8	11	3,667	3,786
EMI	2	5	7	14	4,667	2,517
EMTC	11	10	27	48	16,000	9,539
ESI	3	4	8	15	5,000	2,646
ESC	8	10	22	40	13,333	7,572
P / M / D	12	6	18	36	12,000	6,000
Não sabe	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	41	43	108	192	64,000	38,118

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 25 – STATUS POR NÚMERO DE ESTÁGIOS

Status x Número de Estágios						
Número	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Zero	10	11	24	45	15,000	7,810
Um	13	10	26	49	16,333	8,505
Dois	7	5	27	39	13,000	12,166
Três	5	9	14	28	9,333	4,509
Quatro	4	3	7	14	4,667	2,082
Cinco	1	0	5	6	2,000	2,646
Seis	0	4	4	8	2,667	2,309
Sete	1	0	0	1	0,333	0,577
Oito	0	1	0	1	0,333	0,577
Dez	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	41	43	108	192	64,000	38,118

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

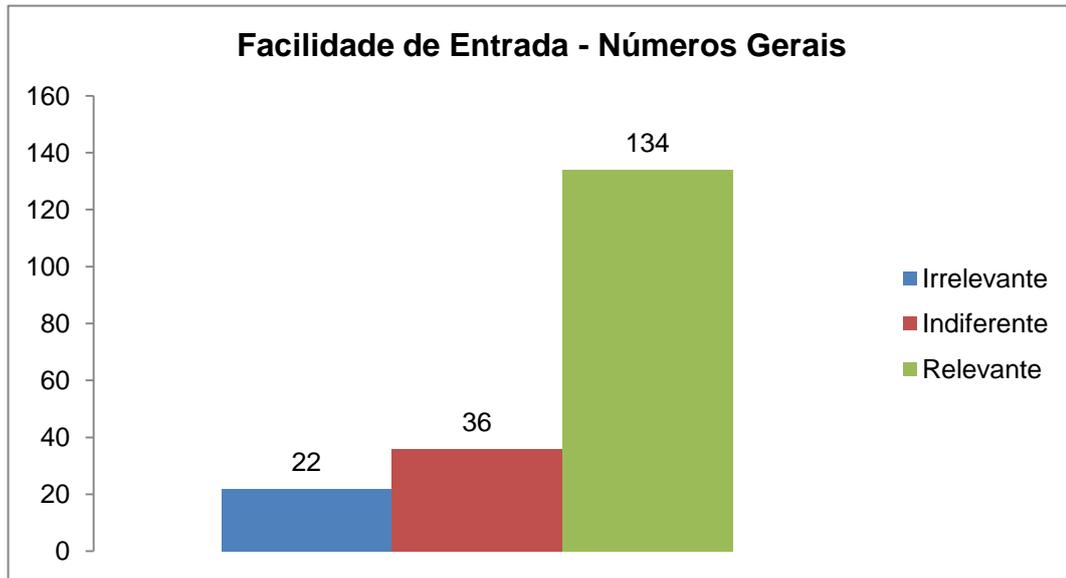
Diante do que foi exposto, o *status* é algo valorizado pelos estudantes respondentes da pesquisa. Poder realizar um estágio remunerado em uma grande empresa, ou ser contratado após um longo processo seletivo é tido como fator importante para eles. Conforme Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012b), empresas grandes costumam possuir processos seletivos para estágios bem mais rigorosos, com testes de competências e de conhecimentos adquiridos fora das instituições de ensino (como língua inglesa e softwares de escritório). Analisando-se sobre a ótica de Maslow, o *status* (ou autoestima) é o desejo de reputação e prestígio (de outras pessoas) como reconhecimento, atenção, importância ou apreço (MASLOW, 2003). Nesse sentido, conseguir realizar estágios em grandes empresas dá aos estudantes essa reputação e prestígio em relação aos demais. Além disso, nos voltando às teorias da motivação organizacionais, grande parte delas inclui a satisfação pessoal dos funcionários para bom rendimento deles. Conforme Motta (2013), Herzberg com sua teoria dos fatores motivacionais ou intrínsecos ou Douglas McGregor com as teorias X e Y e ainda o conceito de *homo complexus* trazem a ideia que o trabalho pode sim servir como importante fator para a autorrealização e consequente sensação de *status* por parte das pessoas.

O resultado da pesquisa então corrobora com as principais teorias da motivação organizacionais e com a literatura sobre estágio. Como veremos no próximo tópico, mesmo que os processos seletivos de grandes empresas não estejam acessíveis a todos os estudantes, para os de ensino superior (especialmente os de universidades federais) eles acabam sendo muito mais acessíveis. Por conta disso, pode haver maior anseio por parte desses estudantes em conseguir *status* trabalhando em grandes empresas.

4.2.6. Facilidade de entrada no mercado de trabalho

O fator facilidade de entrada no mercado de trabalho é bastante relevante para grande parte dos respondentes. O grupo “Relevante” obteve 134 escolhas, enquanto o “Irrelevante” apenas 22. A discrepância entre os grupos não é tão acentuada quanto nos fatores de renda e aprendizado profissional, mas mesmo assim percebe-se que para os estudantes do curso de Administração de Empresas da UFRGS, essa, que também é uma das principais características do estágio, está bem à frente dos outros. O Gráfico 18 demonstra essas informações.

GRÁFICO 18 – FACILIDADE DE ENTRADA – NÚMEROS GERAIS



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Nesse fator, também não houve maiores mudanças no panorama geral nas segmentações relacionadas à facilidade de entrada. A seguir, serão apresentados os blocos de segmentação por curso e por localidade, através das Tabelas 26 e 27.

TABELA 26 – FACILIDADE DE ENTRADA POR SEGMENTAÇÕES DO CURSO

Facilidade de Entrada x Etapa do Curso						
Etapa	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Início	3	15	32	50	16,667	14,572
Meio	11	15	40	66	22,000	15,716
Final	8	6	62	76	25,333	31,770
Total	22	36	134	192	64,000	61,025
Facilidade de Entrada x Turno do Curso						
Turno	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Noturno	19	29	98	146	48,667	43,016
Diurno	3	7	36	46	15,333	18,009
Total	22	36	134	192	64,000	61,025
Facilidade de Entrada x Escola de egresso						
Egresso	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Pública	12	20	74	106	35,333	33,724
Privada	10	16	60	86	28,667	27,301
Total	22	36	134	192	64,000	61,025

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 27 – FACILIDADE DE ENTRADA POR LOCALIDADES

Facilidade de Entrada x Bairros						
Bairros	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
ZN	2	9	31	42	14,000	15,133
ZL	3	3	18	24	8,000	8,660
ZS	3	8	27	38	12,667	12,662
ZC	6	7	26	39	13,000	11,269
ZFORA	8	9	32	49	16,333	13,577
Total	22	36	134	192	64,000	61,025
Facilidade de Entrada x Cidades						
Cidade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	14	27	102	143	47,667	47,501
Canoas	3	4	11	18	6,000	4,359
Cachoeirinha	0	2	6	8	2,667	3,055
Viamão	1	0	7	8	2,667	3,786
Gravataí	0	1	3	4	1,333	1,528
Sapucaia	0	2	1	3	1,000	1,000
Alvorada	0	0	2	2	0,667	1,155
São Leopoldo	2	0	0	2	0,667	1,155
Esteio	0	0	1	1	0,333	0,577
Guaíba	0	0	1	1	0,333	0,577
N. Hamburgo	1	0	0	1	0,333	0,577
S. Jerônimo	1	0	0	1	0,333	0,577
Total	22	36	134	192	64,000	61,025
Facilidade de Entrada x Tempo na Cidade						
Tempo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Toda vida	14	23	95	132	44,000	44,396
Parte	8	13	39	60	20,000	16,643
Total	22	36	134	192	64,000	61,025
Facilidade de Entrada x Nascido fora ou em POA						
Nascido	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	14	23	88	125	41,667	40,377
Fora	8	13	46	67	22,333	20,648
Total	22	36	134	192	64,000	61,025

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Em relação às segmentações demográficas básicas não há também nenhuma mudança nos números gerais quanto à facilidade de entrada. Uma observação que pode ser feita é que praticamente todas as segmentações desse bloco tem ao menos 1 resposta no grupo “Irrelevante”. A seguir, a Tabela 28 aponta os dados referentes a esse bloco de segmentações.

TABELA 28 – FACILIDADE DE ENTRADA POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS

Facilidade de Entrada x Idade						
Idade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
18-21	3	10	23	36	12,000	10,149
22-25	12	12	68	92	30,667	32,332
26-30	5	11	23	39	13,000	9,165
Acima de 30	2	3	20	25	8,333	10,116
Total	22	36	134	192	64,000	61,025
Facilidade de Entrada x Sexo						
Sexo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
M	12	21	55	88	29,333	22,679
F	10	15	79	104	34,667	38,475
Total	22	36	134	192	64,000	61,025
Facilidade de Entrada x Cor						
Cor	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Branco	16	28	116	160	53,333	54,602
Negro	4	5	13	22	7,333	4,933
Índio	0	0	0	0	0,000	0,000
Outro	2	3	5	10	3,333	1,528
Total	22	36	134	192	64,000	61,025
Facilidade de Entrada x Condição Civil						
Condição	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Solteiro	17	28	113	158	52,667	52,539
Casado	3	4	8	15	5,000	2,646
União Estável	2	4	12	18	6,000	5,292
Divorciado	0	0	1	1	0,333	0,577
Separado	0	0	0	0	0,000	0,000
Viúvo	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	22	36	134	192	64,000	61,025

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Por fim, blocos de segmentação por número de estágios (Tabela 29) e por renda e escolaridade familiar (Tabela 30) sobre a facilidade de entrada.

TABELA 29 – FACILIDADE DE ENTRADA POR NÚMERO DE ESTÁGIOS

Facilidade de Entrada x Número de Estágios						
Número	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Zero	5	12	28	45	15,000	11,790
Um	6	14	29	49	16,333	11,676
Dois	5	5	29	39	13,000	13,856
Três	2	2	24	28	9,333	12,702
Quatro	4	1	9	14	4,667	4,041
Cinco	0	2	4	6	2,000	2,000
Seis	0	0	8	8	2,667	4,619
Sete	0	0	1	1	0,333	0,577
Oito	0	0	1	1	0,333	0,577
Dez	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	22	36	134	192	64,000	61,025

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 30 – FACILIDADE DE ENTRADA POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR

Facilidade de Entrada x Renda Familiar						
Renda	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Abaixo SM	1	0	4	5	1,667	2,082
1 a 2 SM	1	1	14	16	5,333	7,506
2 a 5 SM	4	15	37	56	18,667	16,803
5 a 10 SM	9	13	39	61	20,333	16,289
10 a 20 SM	6	1	26	33	11,000	13,229
Acima de 20	1	6	14	21	7,000	6,557
Total	22	36	134	192	64,000	61,025
Facilidade de Entrada x Escolaridade Pai						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	4	6	16	26	8,667	6,429
EFC	0	5	8	13	4,333	4,041
EMI	1	2	12	15	5,000	6,083
EMTC	4	7	30	41	13,667	14,224
ESI	3	4	17	24	8,000	7,810
ESC	5	10	26	41	13,667	10,970
P / M / D	5	1	25	31	10,333	12,858
Não sabe	0	1	0	1	0,333	0,577
Total	22	36	134	192	64,000	61,025
Facilidade de Entrada x Escolaridade Mãe						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	4	6	18	28	9,333	7,572
EFC	1	1	9	11	3,667	4,619
EMI	1	5	8	14	4,667	3,512
EMTC	5	9	34	48	16,000	15,716
ESI	1	2	12	15	5,000	6,083
ESC	6	8	26	40	13,333	11,015
P / M / D	4	5	27	36	12,000	13,000
Não sabe	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	22	36	134	192	64,000	61,025

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

O estágio tornou-se ao longo dos anos a principal porta de entrada do mercado de trabalho para os estudantes, especialmente no Brasil, uma vez que, em tese, o acesso para quem possui menor experiência é mais fácil pelo estágio (VASCONCELOS, 2010). Entretanto, conforme Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2011), no mercado de trabalho nem todas as vagas estão disponíveis para todos os candidatos. Isso porque, dependendo da vaga, ela exige mais ou menos atributos e competências de quem se candidata. Nesse sentido, segundo Souza (1978) há o que pode ser chamado de “dualidade” do mercado de trabalho. Basicamente, o mercado estaria dividido em cargos gerenciais e de maior responsabilidade e cargos com menores responsabilidades e menores ganhos. Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012b) ampliam esse leque de mercado, afirmando que existiriam múltiplos

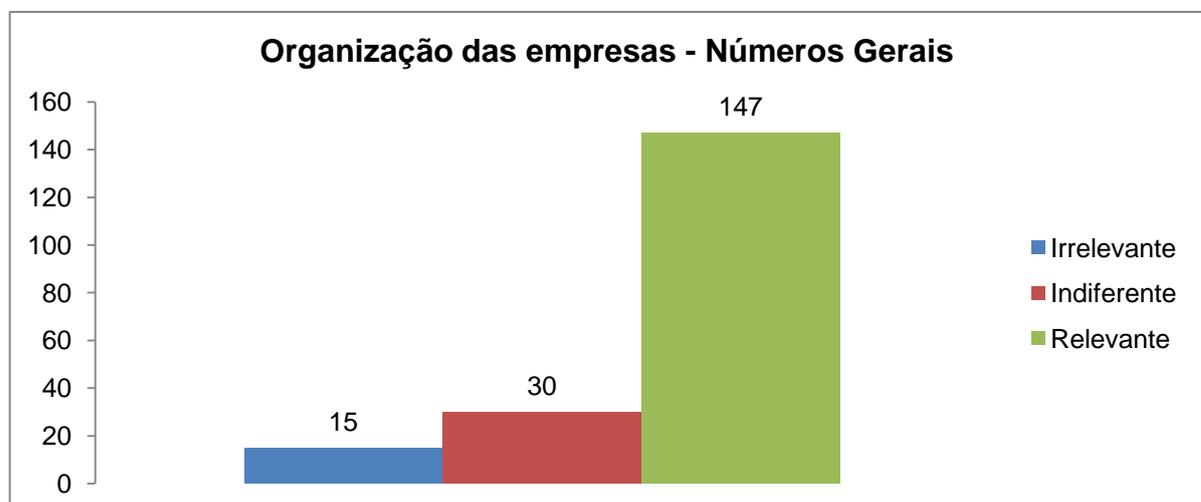
submercados e que os estágios remunerados estariam dentro desses submercados. Isso ocorre porque cada submercado tem sua própria regulação e especificidades.

Por conta disso, e conforme já foi visto nos outros fatores sobre a importância da entrada do jovem no mercado de trabalho, o estágio permite que os estudantes consigam acesso ao mundo do emprego mesmo sem ter a experiência exigida por muitas empresas. De acordo com a pesquisa realizada, grande parte dos estudantes do curso de Administração de Empresas da UFRGS acredita que é um motivo relevante a facilidade de entrada no mercado de trabalho, para estagiar. Esse resultado vai então ao encontro do que é apresentado pela literatura. Acredita-se que, independente do nível (médio, técnico ou superior) a facilidade de entrada no mercado de trabalho seja um fator importante para os estudantes quando pensam em estágios remunerados.

4.2.7. Organização interna das empresas

Para finalizar a apresentação e análise dos resultados dos fatores de motivação de acordo com as segmentações realizadas, temos o último tópico que trata sobre a organização interna das empresas. Entende-se por organização interna das empresas a forma como as organizações lidam com questões como igualdade de condições e salários para os funcionários, fixação de metas conscientes, feedbacks constantes, entre outros. Essa é mais um fator com grande relevância por parte dos respondentes. O grupo “Relevante” obteve 147 escolhas, enquanto o “Irrelevante” possui apenas 15. Abaixo, o Gráfico 19 apresenta os dados.

GRÁFICO 19 – ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS – NÚMEROS GERAIS



Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Seguindo para os blocos de segmentações, não houve maiores discrepâncias se formos observar segmentação por segmentação no que tange à organização das empresas. A maior parte dos que responderam à pesquisa escolheram entre as opções 4 e 5 para a motivação que trata da organização interna das empresas. A seguir, as Tabelas 31, 32 e 33 apresentam os blocos por localidade, por segmentações demográficas básicas e por segmentações do curso.

TABELA 31 – ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS POR LOCALIDADES

Organização das Empresas x Bairros						
Bairros	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
ZN	3	7	32	42	14,000	15,716
ZL	5	2	17	24	8,000	7,937
ZS	3	7	28	38	12,667	13,429
ZC	2	6	31	39	13,000	15,716
ZFORA	2	8	39	49	16,333	19,858
Total	15	30	147	192	64,000	72,270
Organização das Empresas x Cidades						
Cidade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	13	22	108	143	47,667	52,444
Canoas	1	2	15	18	6,000	7,810
Cachoeirinha	0	2	6	8	2,667	3,055
Viamão	1	1	6	8	2,667	2,887
Gravataí	0	0	4	4	1,333	2,309
Sapucaia	0	0	3	3	1,000	1,732
Alvorada	0	0	2	2	0,667	1,155
São Leopoldo	0	1	1	2	0,667	0,577
Esteio	0	1	0	1	0,333	0,577
Guaíba	0	0	1	1	0,333	0,577
N. Hamburgo	0	1	0	1	0,333	0,577
S. Jerônimo	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	15	30	147	192	64,000	72,270
Organização das Empresas x Tempo na Cidade						
Tempo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Toda vida	10	20	102	132	44,000	50,478
Parte	5	10	45	60	20,000	21,794
Total	15	30	147	192	64,000	72,270
Organização das Empresas x Nascido fora ou em POA						
Nascido	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
POA	12	19	94	125	41,667	45,457
Fora	3	11	53	67	22,333	26,858
Total	15	30	147	192	64,000	72,270

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 32 – ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS POR SEGMENTAÇÕES DEMOGRÁFICAS BÁSICAS

Organização das Empresas x Idade						
Idade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
18-21	0	8	28	36	12,000	14,422
22-25	9	10	73	92	30,667	36,665
26-30	4	8	27	39	13,000	12,288
Acima de 30	2	4	19	25	8,333	9,292
Total	15	30	147	192	64,000	72,270
Organização das Empresas x Sexo						
Sexo	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
M	6	14	68	88	29,333	33,724
F	9	16	79	104	34,667	38,553
Total	15	30	147	192	64,000	72,270
Organização das Empresas x Cor						
Cor	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Branco	11	24	125	160	53,333	62,405
Negro	1	5	16	22	7,333	7,767
Índio	0	0	0	0	0,000	0,000
Outro	3	1	6	10	3,333	2,517
Total	15	30	147	192	64,000	72,270
Organização das Empresas x Condição Civil						
Condição	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Solteiro	12	24	122	158	52,667	60,343
Casado	0	3	12	15	5,000	6,245
União Estável	3	3	12	18	6,000	5,196
Divorciado	0	0	1	1	0,333	0,577
Separado	0	0	0	0	0,000	0,000
Viúvo	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	15	30	147	192	64,000	72,270

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 33 – ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS POR SEGMENTAÇÕES DO CURSO

Organização das Empresas x Etapa do Curso						
Etapa	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Início	4	5	41	50	16,667	21,079
Meio	3	14	49	66	22,000	24,021
Final	8	11	57	76	25,333	27,465
Total	15	30	147	192	64,000	72,270
Organização das Empresas x Turno do Curso						
Turno	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Noturno	12	23	111	146	48,667	54,262
Diurno	3	7	36	46	15,333	18,009
Total	15	30	147	192	64,000	72,270
Organização das Empresas x Escola de egresso						
Egresso	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Pública	8	19	79	106	35,333	38,214
Privada	7	11	68	86	28,667	34,122
Total	15	30	147	192	64,000	72,270

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Por fim, nos blocos de segmentação de renda e escolaridade familiar e de número de estágios realizados no que tange à organização interna das empresas, mantém-se a diferença de número de respondentes entre os grupos. Independente da renda familiar ou de quantos estágios já se tenha realizado, a motivação por uma estrutura organizacional justa e que valorize os estagiários é levada bastante em conta. As Tabelas 34 e 35 detalham essas informações.

TABELA 34 – ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS POR RENDA / ESCOLARIDADE FAMILIAR

Organização das Empresas x Renda Familiar						
Renda	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Abaixo SM	1	0	4	5	1,667	2,082
1 a 2 SM	1	1	14	16	5,333	7,506
2 a 5 SM	2	11	43	56	18,667	21,548
5 a 10 SM	7	7	47	61	20,333	23,094
10 a 20 SM	2	4	27	33	11,000	13,892
Acima de 20	2	7	12	21	7,000	5,000
Total	15	30	147	192	64,000	72,270
Organização das Empresas x Escolaridade Pai						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	0	6	20	26	8,667	10,263
EFC	2	1	10	13	4,333	4,933
EMI	0	2	13	15	5,000	7,000
EMTC	4	5	32	41	13,667	15,885
ESI	2	2	20	24	8,000	10,392
ESC	6	8	27	41	13,667	11,590
P / M / D	1	6	24	31	10,333	12,097
Não sabe	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	15	30	147	192	64,000	72,270
Organização das Empresas x Escolaridade Mãe						
Escolaridade	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
EFI	0	5	23	28	9,333	12,097
EFC	0	1	10	11	3,667	5,508
EMI	1	2	11	14	4,667	5,508
EMTC	7	4	37	48	16,000	18,248
ESI	1	2	12	15	5,000	6,083
ESC	4	9	27	40	13,333	12,097
P / M / D	2	7	27	36	12,000	13,229
Não sabe	0	0	0	0	0,000	0,000
Total	15	30	147	192	64,000	72,270

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

TABELA 35 – ORGANIZAÇÃO DAS EMPRESAS POR NÚMERO DE ESTÁGIOS

Organização das Empresas x Número de Estágios						
Número	Irrelevante	Indiferente	Relevante	Total	Média	Desvio
Zero	4	7	34	45	15,000	16,523
Um	5	9	35	49	16,333	16,289
Dois	3	7	29	39	13,000	14,000
Três	1	5	22	28	9,333	11,150
Quatro	1	1	12	14	4,667	6,351
Cinco	1	0	5	6	2,000	2,646
Seis	0	1	7	8	2,667	3,786
Sete	0	0	1	1	0,333	0,577
Oito	0	0	1	1	0,333	0,577
Dez	0	0	1	1	0,333	0,577
Total	15	30	147	192	64,000	72,270

Fonte: Pesquisa realizada pelo autor

Paul Spector (2006) apresenta sete fatores que podem motivar ou desmotivar funcionários numa empresa. Entre eles estão equilíbrio de condições, de salários e bonificações, justiça nas atividades e métodos da organização, confiança do funcionário e dos demais sobre a capacidade de realizar determinada tarefa, etc... Mesmo o estágio não sendo atividade com vínculo empregatício, se assemelha muito a uma. Por conta disso, questões intraorganizacionais podem afetar diretamente a motivação do estudante em realizar estágios. Conforme Tamayo e Pachoal (2003), quando a pessoa entra na organização, seu foco principal não é o lucro da empresa, mas sim poder satisfazer suas necessidades pessoais das mais diversas ordens. Se o trabalho não satisfizer suas expectativas de atingimento das metas de sua existência, ele verá o trabalho não como relação de troca, mas sim de exploração. Exploração essa que, segundo Rocha-de-Oliveira (2009) com as flexibilizações dos contratos de trabalho, tornaram os estágios em relações de emprego precárias, e consecutivamente em muitos casos, com exploração dos estudantes. De acordo com a pesquisa realizada é dada, por parte dos estudantes do curso de Administração da UFRGS, muita importância para a estrutura da empresa quando pensam em realizar estágios. Esse fato vai ao encontro das teorias da motivação organizacionais, independente do estágio não ter relação de emprego, uma vez que servindo à organização, tanto estagiários quanto profissionais procuram melhor atender também aos seus interesses pessoais.

No próximo tópico serão apresentadas as conclusões finais, as limitações encontradas e as sugestões para os próximos estudos relacionados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse estudo foi correlacionar os principais fatores de motivação dos estudantes para a realização de estágios não obrigatórios com as suas principais segmentações. Através da pesquisa realizada com os estudantes do curso de Administração da UFRGS, pode-se perceber algumas características importantes na relação destes com a realização de estágios não obrigatórios, especialmente àquelas voltadas a questões tradicionalmente retratadas pela literatura do estágio como renda, aprendizado profissional e facilidade de entrada no mercado de trabalho.

Primeiramente, excetuando-se os fatores por pressões (tanto familiar quanto social), todas os demais tiveram um número muito maior de respondentes para a realização do estágio não obrigatório que deram notas 4 e 5 (no grupo “Relevante”). Ainda sim, mesmo nos fatores que tiveram mais respostas no grupo “Irrelevante”, houve segmentações onde o grupo “Relevante” obteve mais escolhas (como no caso dos estudantes de final de curso em que a maioria diz que pressão social é algo relevante). Esse fato elucidada que mesmo comparando com diversas segmentações, seja de renda, de etapa do curso, localidade, entre outras, os fatores de motivação dos estudantes do curso de Administração da UFRGS condizem bastante com o que é apresentado na literatura sobre estágios.

Em segundo, percebe-se que os estudantes apresentam-se mais conservadores. Como dito, os fatores de motivação mais clássicos quando se pensa em estágios não obrigatórios, como renda, aprendizado profissional e facilidade de entrada no mercado de trabalho são os que mais foram escolhidos na pesquisa.

Além disso, os fatores que tratavam de pressões externas (de familiares e do grupo social), no contexto geral foram pouco frequentes. O grupo “Indiferente” (daqueles que avaliaram com 3 na pesquisa), teve mais respostas do que o “Relevante” nesses dois fatores. Isso pode significar que as pessoas não viram em pressões externas uma real motivação para realizar estágio remunerado.

No caso do fator organização interna das empresas, que é a forma como as organizações lidam com questões como igualdade de condições e salários para os funcionários, fixação de metas conscientes, feedbacks constantes, entre outros, viu-se também um grande número de respondentes que acreditam que ele é relevante para realizarem estágios remunerados. A relação de estágio, que é muitas vezes

algo precário, seja nas atividades, no tratamento, na remuneração ou na estrutura, atrai muitos mais olhares atentos para que haja melhor condições internas nas empresas também para os estagiários. Ainda, o fator *status* teve uma avaliação muito positiva, o que também denota preocupação maior por parte dos estudantes por trabalhar em empresas maiores, com maiores responsabilidades e por enfrentar processos seletivos mais rigorosos para as vagas.

Por fim, acredita-se que a pesquisa pôde avaliar de forma bastante detalhada os fatores de motivação dos estudantes do curso de Administração de Empresas da UFRGS para a realização de estágio não obrigatórios, analisando-os a partir de diferentes segmentações de perfis demográficos e geográficos, de etapas do curso e de número de estágios. O número de respostas dadas em cada fator informou como os estudantes avaliam cada um deles, mostrando que ainda são mais valorizados os fatores tradicionais e que há certa indiferença nos que se referiam a pressões externas.

5.1. LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Acredita-se que entre as principais limitações à pesquisa estão o pouco tempo obtido para a sua realização e conseqüentemente o menor número de respondentes. Além disso, optou-se também, pelas limitações citadas, trabalhar-se com sete fatores de motivação e com quatro tipos de segmentações. Apesar de a pesquisa ter conseguido apontar como cada fator foi avaliado no número geral dos respondentes, ficou a sensação que a análise por segmentações demográficas, geográficas, do curso e do número de estágios não foi tão capaz de detectar as particularidades de cada uma, frente a esses fatores. O número geral se mantinha com as mesmas proporções nas segmentações, salvo exceções.

5.2. SUGESTÕES

Como sugestões para outros estudos que vierem a analisar os fatores de motivação dos estudantes para a realização de estágios não obrigatórios, pode-se avaliar outros fatores também ligados a estágios, mas mais voltados às particularidades das vagas, como carga horária, dias da semana em que é realizado o estágio, localização da empresa, entre outros. Acredita-se também que se

analisando os respondentes por outros tipos de segmentações como a psicográfica utilizada no marketing, haverá uma riqueza maior de detalhamento sobre como os fatores de motivação agem sobre uma maior quantidade de perfis de estudantes. Por fim, entende-se que com um tempo maior na coleta de respostas e, por conseguinte, um maior número de respondentes pode-se ter resultados mais significativos quando analisados de acordo com as segmentações.

REFERÊNCIAS

ALVES, N. **Inserção profissional dos jovens: do problema social ao objecto sociológico**. Disponível em <<http://www.uff.br/ejatrabalhadores/artigo-02.htm>>. Acesso em 09 Set. 2016.

AMORIM, T. G. F. **Ter estagiários de Administração: bom só para as empresas?** In: ENANGRAD, 4., 1995, Natal. Anais... Natal: Angrad, 1995.

ANDRADE, Arnon de. **O Estágio Supervisionado e a Práxis Docente**. In: Arnon de Andrade – Site Pessoal. Disponível em <<http://www.educ.ufrn.br/arnon/estagio.pdf>> Acesso em 09 Abr. 2016.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS. **Estatísticas**. Disponível em: <<http://www.abres.org.br/v01/stats/>>. Acesso em: 08 Abr. 2016

_____. **Cartilha do estágio ABRES**. Disponível em: <<http://www.abres.org.br/v01/legislacao/>>. Acesso em: 08 Abr. 2016

BABBIE, Earl R. **Métodos de pesquisas de survey**. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 1999.

BRASIL. Decreto Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Estabelece as bases da organização e de regime do ensino industrial. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4073.htm>. Acesso em: 12 Ago. 2016.

_____. Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494.htm>. Acesso em: 12 Ago. 2016.

_____. Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que

especifica e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm>. Acesso em: 12 Ago. 2016.

_____. Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 08 Abr. 2016.

DUBAR, C. **La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles**. Paris: Armand Colin, 1991.

GIL, A. Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2004.

GUIMARAES, N. A.. **Empresariando o trabalho: os agentes econômicos da intermediação de empregos, esses ilustres desconhecidos**. Dados. 2008, vol.51, n.2, pp. 275-311.

KOTLER, Philip. **Administração de Marketing: análise, planejamento, implementação e controle**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 1996.

_____; KELLER, Kevin. **Administração de marketing**. 12. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

LALLEMENT, M. **Le travail: une sociologie contemporaine**. Paris: Gallimard, 2007.

LAVALL, Jaqueline; BARDEN, Elisabete Júlia. **Estágio não obrigatório: contribuições para a formação acadêmica e profissional do estudante da UNIVATES**. Revista GUAL, Florianópolis, v. 7, n. 2, p. 47-68, mai. 2014. Disponível

em: < <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/...2014v7n2p47/26828>> Acesso em: 20 Abr. 2016.

LIKERT, Rensis. **A Technique for the Measurement of Attitudes**. Revista Archives of Psychology. 140: pp. 1-55, 1932.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 6. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MASLOW, Abraham Harold. **Diário de negócios de Maslow**. Organizado por Deborah C. Stephens. [tradução de Nilza Freire]. – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. **Teoria Geral da Administração**. – 3ª ed. rev. – São Paulo: Cengage Learning, 2013.

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

PIMENTA, Selma Garrido. **Estágio, trabalho e educação**. In: Relatório do II Encontro Nacional de Estágios, Ensino Superior e Mercado de Trabalho : Perspectivas para o Futuro, São Paulo, 07-08 de Abril, 2003.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. **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.

_____; PICCININI, Valmiria. **Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, 45(5), 2011 p. 1517-1538.

_____; PICCININI, Valmiria. **Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, Rio de Janeiro, v.6, n.4, 2012a p.29-48.

_____; PICCININI, Valmiria. **A construção do mercado de estágios em administração na cidade de Porto Alegre**. RAM, São Paulo, v.13, n.2, 2012b p.44-75.

SCHIFFMAN, Leon G.; KANUK, Leslie Lazar. **Comportamento do consumidor**. 6.ed. Rio de Janeiro: LCT – Livros Técnicos e Científicos, 2000.

SOUZA, Maria Cristina Cacciamali de. **Mercado de trabalho: abordagens duais**. RAE, Rio de Janeiro, 18(1), 1978 p.59-69.

SPECTOR, Paul. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2006.

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

TEIXEIRA, Maurício C.; et al. **A percepção dos jovens sobre o estágio e a resistência aos estágios não remunerados**. Disponível em: <www.ibret.org/doc/conferencias/nelma_valente.doc>. Acesso em: 24 abr. 2016.

VASCONCELOS, Michele de Oliveira de. **Contribuição dos Estágios na formação profissional da informação: estudo com egressos da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA/USP)**. Michele de Oliveira Vasconcelos. São Paulo: M.O. Vasconcelos, 2010. 78p.; il. Disponível em <<http://rabci.org/rabci/node/80>> Acesso em: 22 abr. 2016

VÉRNIERES, M. **L'insertion professionnelle, analyses et débats**. 1997.

VILELLA, L. E.; NASCIMENTO, Leyla Maria Felix do. **Competências pós-industriais exigidas pelas empresas a estagiários e recém-formados: pesquisa**

de campo elaborada junto a sete unidades do CIEE localizadas nas maiores regiões metropolitanas do Brasil. In: XXVII EnANPAD 2003, 2003, Atibaia / SP.

WITTMANN, Milton L.; TREVISAN, Marcelo. **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/>. Acesso em: 14 abr. 2016.

APÊNDICE

Questionário

Parte 1 – Informações Pessoais

Região em que reside:

Bairro? _____

Qual Cidade? _____

Há quanto tempo reside na cidade? ____

Nascido em outra cidade? () SIM () NÃO. Se sim, qual? _____

Idade:

() 18-21

() 22-25

() 26-30

() Acima de 30

Sexo:

() M

() F

Cor / Etnia:

() Branco

() Negro

() Índio

() Outra: _____

Condição Civil:

- Solteiro
- Casado
- União Estável
- Separado
- Divorciado
- Viúvo

Etapa do Curso:

- Início (Entre 1º e 4º semestres)
- Meio (Entre 5º e 8º)
- Final (Entre 9º e 10º)

Turno do curso:

- Diurno
- Noturno

Egresso de escola:

- Pública
- Privada

Renda Familiar:

- Menor que 1 salário mínimo (Até R\$879,00)
- R\$880,00 a R\$1.760,00
- R\$1.760,01 a R\$4.400,00
- R\$4.401,00 a R\$8.800,00
- R\$8.801,00 a R\$17.600,00

Acima de R\$17.600,00

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 / Doutorado / Mestrado

Mãe

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio / Técnico Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós graduação / Doutorado / Mestrado

Já realizou estágio remunerado alguma vez?

- Sim. Quantas vezes? ___
- Não

Parte 2 – Motivações

Mesmo que você nunca tenha feito estágio, responda as perguntas abaixo como você quisesse ou necessitasse ingressar no mercado de trabalho por meio de estágio não obrigatório.

Para você, em relação às motivações para a realização de um estágio não obrigatório: enumere de 1- (Nada importante) 2- (Pouco Importante) 3- (Indiferente) 4- (Importante) e 5- (Muito importante):

Motivações	1 - Nada Importante	2 - Pouco Importante	3 - Indiferente	4 - Importante	5 - Muito Importante
1- Renda. Ex.: Motivação pela bolsa-auxílio, vale transporte, vale alimentação, bonificações e outros benefícios monetários que a empresa oferta.					
2- Pressão Familiar. Ex.: Pressão dos pais e parentes para que você acesse o mercado de trabalho devido à idade, para ter alguma ocupação, etc...					
3- Pressão do grupo social / de amigos. Ex.: Poder comprar produtos, frequentar locais e/ou utilizar serviços que o seu grupo social utiliza, sentindo-se assim incluído nele, é/seria uma motivação para realizar estágio remunerado.					
4- Aprendizado Profissional. Ex.: A motivação para fazer estágio remunerado vem/viria da vontade de se desenvolver e se capacitar para o mercado de trabalho, pondo em prática o que é aprendido em sala de aula, nas atividades da organização.					
5- Status. Ex.: Você acredita que se sente/sentiria motivado a fazer estágio remunerado em uma grande empresa e /ou onde os processos seletivos são mais rigorosos e exigem maiores conhecimentos, o que faz/faria você se sentir mais realizado em sua trajetória profissional.					
6- Facilidade de entrada no mercado de trabalho. Ex.: A motivação vem/viria devido ao fato que estágios remunerados serem, em sua maioria, opções mais fáceis de acesso ao mercado de trabalho do que outras formas de contratação como CLT, trainee, etc...					
7- Organização interna das empresas. Ex.: A motivação para fazer estágio remunerado é/seria realizá-lo em uma empresa onde há igualdade de condições e tratamento entre colegas, fixação de metas conscientes, feedbacks constantes, recompensas financeiras condizentes, etc...					