

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

CAROLINA RIVALDO FENSTERSEIFER

PERTENCIMENTO DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO NOS ESTÁGIOS

PORTO ALEGRE

2019

CAROLINA RIVALDO FENSTERSEIFER

PERTENCIMENTO DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO NOS ESTÁGIOS

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Daniel Viana Abs da Cruz

PORTO ALEGRE

2019

CAROLINA RIVALDO FENSTERSEIFER

PERTENCIMENTO DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO NOS ESTÁGIOS

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Daniel Viana Abs da Cruz

Conceito Final

Aprovado em 17 de Dezembro de 2019

BANCA EXAMINADORA

Professora Maria Beatriz Rodrigues

Orientador: Professor Daniel Viana Abs da Cruz

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente aos meus pais, por todo o apoio e compreensão durante minha vida e especialmente durante minha formação acadêmica. Agradeço ao meu orientador pela paciência, cuidado e disposição para me ajudar durante a elaboração deste estudo e me incentivar a seguir meus objetivos. Agradeço também aos nove entrevistados que compartilharam suas vivências comigo para que este estudo tivesse continuidade. E por fim, agradeço a todos os meus familiares, amigos, colegas e professores que, de alguma forma, me ajudaram e incentivaram nos momentos que mais precisei e que contribuíram para a conclusão desse trabalho e, conseqüentemente, para minha formação profissional.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo compreender como o pertencimento se relaciona às condições de trabalho durante os estágios de estudantes de administração. O método de pesquisa utilizado foi uma pesquisa qualitativa de cunho exploratório e descritivo. Foram realizadas entrevistas com nove participantes a partir de um roteiro semiestruturado e realizadas as análises a partir da técnica de análise de conteúdo. Com base desta análise foram identificadas três categorias e caracterizou-se o pertencimento como um fenômeno que se identifica por diferentes formas de precarização, de atribuição de sentido no trabalho e pelo sofrimento no ambiente de trabalho. Concluiu-se a partir do estudo que os estudantes percebem que suas vivências e experiências podem não estar de acordo com as expectativas das práticas de estágio.

ABSTRACT

This study has as its objective to understand how belonging relates to working conditions during business administration internships. The method used was a qualitative exploratory and descriptive research. Interviews were conducted with nine participants based on a semi-structured script and analyzes were performed using the content analysis technique. Based on this analysis, three categories were identified and belonging was characterized as a phenomenon that is identified by different forms of precariousness, meaning at work and suffering in the workplace. It was concluded from this study that students realize that their experiences may not be in accordance with the expectations of internship practices.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	22
TABELA 2 – CARACTERÍSTICAS DOS ESTÁGIOS.....	22
TABELA 3 – ROTEIRO DA ENTREVISTA.....	46

SUMÁRIO

SUMÁRIO	9
1. INTRODUÇÃO	8
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1. ESTÁGIO	12
2.2. PSICODINÂMICA DO TRABALHO	16
3. OBJETIVOS	20
3.1. OBJETIVO GERAL	20
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
4. MÉTODO	21
4.1. PARTICIPANTES	21
4.2. INSTRUMENTO	23
4.3. PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	23
4.4. PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	23
4.5. CUIDADOS ÉTICOS	23
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO	24
5.1. PRECARIZAÇÃO	24
5.2. O SENTIDO DO TRABALHO	29
5.3. SOFRIMENTO NO TRABALHO	33
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	41
APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA	46

1. INTRODUÇÃO

Os estágios se caracterizam pelo vínculo entre a teoria aprendida no ambiente de ensino e a prática executada dentro do ambiente profissional. Muitas vezes, eles são o primeiro contato do estudante com o mercado de trabalho, podendo ser o impulso necessário para ser contratado após se formar. A principal legislação sobre os estágios se encontra na Lei 11.788 de 2008. Dentre as definições discorridas, ressaltam-se as seguintes:

No artigo 1º, o estágio é definido como:

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

O estágio pode ser obrigatório para a conclusão do curso ou pode ser realizado na modalidade não-obrigatório, quando não é necessário para a conclusão. Os estudantes costumam realizar estágios não obrigatórios por fins de aprendizado e experiência. No artigo 10º, segundo parágrafo, delimita o horário de estágio para ensino superior em seis horas diárias e trinta horas semanais. No 11º, consta que a duração do estágio não poderá exceder dois anos em um mesmo local de estágio, sendo renovado o contrato a cada seis meses. (BRASIL, 2008).

Em relação aos estudos científicos realizados sobre a prática de estágios, uma contribuição para a área foi uma pesquisa que buscou analisar o mercado de estágios de Administração em Porto Alegre e fazer uma análise sobre a inserção profissional destes estudantes. Percebeu-se a partir deste estudo (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a) que o mercado de estágios não tem uma supervisão eficiente e que por mais que os estágios sejam uma maneira de inserção profissional, os estudantes muitas vezes sofrem condições de trabalho precárias. Inicialmente

ressalta-se que os estudos referentes as práticas de estágio não convergem a uma única e generalizada compreensão do tema sendo influenciados principalmente por contextos sociais e econômicos distintos. Este contexto pode estar ligado diretamente à cultura da empresa ou pode ser influenciado diretamente pela remuneração. (LOURENÇO et al., 2012; WAQUIL, 2012).

As instituições de ensino tem um papel importante para a formação dos estudantes e para a adequação das atividades dos estágios a serem realizadas. Entretanto, no que se trata da supervisão dos mesmos demonstrou-se que os estagiários de administração afirmam que é realizado apenas “uma série de procedimentos para assinatura de contratos e recebimento de relatórios, e não dão retorno aos estudantes sobre os mesmos” (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b, p. 43). Em outros trabalhos (LOURENÇO et al., 2012; HILLESHEIM, 2016; SILVA, 2008) também aparecem a necessidade de uma fiscalização e controle maior da supervisão das instituições de ensino como uma mudança importante a ser realizada para melhorar as práticas de estágio.

O estudo de Jaime Hillesheim (2016) afirma que os estágios constituem formas precárias de trabalho, onde as vagas são altamente disputadas e os estudantes servem como mão de obra barata e qualificada. Silva (2008) analisou o comprometimento dos estagiários às organizações de trabalho, afirmando que esta ocorre principalmente pela remuneração e possibilidade de efetivação. Lourenço et al. (2012) pesquisaram o processo de desenvolvimento dos estágios e concluíram que a falta de supervisão e a conciliação entre o estágio e os estudos são dificuldades presentes no cotidiano dos estudantes.

Focando exclusivamente nas políticas de gestão de pessoas utilizadas pelas empresas foram realizadas análises dos processos seletivos e requisitos solicitados pelas mesmas e afirmou-se que é possível compreender como se formam as relações sociais entre os estudantes e as empresas. O estudo afirma que as políticas de gestão de pessoas muitas vezes não estão integradas com os demais projetos das organizações. Afirma-se também que hoje as empresas têm um processo seletivo para estagiários muito rígido que se compara ao de vagas efetivas. Outro fato relevante é a afirmação de que o desenvolvimento dos estagiários está diretamente

atrelado ao acompanhamento dos supervisores. (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

A supervisão dos estágios, mão de obra barata e a precarização do trabalho são algumas distorções entre o que deveria ser realizado e o que está sendo praticado dentro dos estágios. A supervisão dos estágios deveria ser mais rígida para evitar que os estágios se caracterizem pela mão de obra barata, forma de contratação que está sendo realizada e não deveria. Neste contexto, surgem estágios com condições de trabalho precárias onde os estudantes são explorados e não há cumprimento ou fiscalização da legislação vigente. Essa exploração acontece desde atividades realizadas sem relação ao curso dos estudantes, até questões como aumento da carga horária permitida pela lei ou o excesso de responsabilidades para os estagiários. (LOURENÇO et al., 2012).

Mais além das características dos estágios citadas, este estudo traz o referencial teórico a Psicodinâmica do Trabalho, pelo fato de que ela se relaciona diretamente com a subjetividade e as inquietações dos indivíduos dentro das organizações. A Psicodinâmica compreende a subjetividade a partir das vivências dos trabalhadores, caracterizadas por prazer e sofrimento (MENDES, 2007). Seus estudos investigam como os indivíduos realizam processos de identificação, reconhecimento e as patologias decorrentes destes processos (GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015).

A Psicodinâmica surge na década de noventa concentrando-se em estudar a normalidade. Dando início a abordagem científica, Dejours foi o primeiro a abdicar os estudos sobre doenças mentais da Psicopatologia e focar-se em como os sujeitos não enlouquecem devido as exigências do trabalho, que são perigosas para a saúde mental. Evidencia-se a partir deste momento que os modelos de organização do trabalho adotados no processo produtivo implicam diretamente na saúde dos trabalhadores. A abordagem científica da Psicodinâmica tem como objetivo central estudar o sofrimento, que se origina no conflito entre organização do trabalho e o funcionamento psíquico do sujeito, onde a falta de liberdade do sujeito para modificar suas tarefas de acordo com suas necessidades dão lugar ao sofrimento. (ROIK; PILATTI, 2009).

“Para suportar este sofrimento e transformar sua realidade, os sujeitos constroem e sustentam coletivamente estratégias defensivas capazes de lidar com a precarização do trabalho” (ROIK; PILATTI, 2009, p. 6). Estas estratégias defensivas tem como objetivo minimizar a percepção do sofrimento, funcionando como uma proteção ao sujeito. A saída deste meio de diminuição do sofrimento do ambiente de trabalho precário seria então a reapropriação do desejo dos trabalhadores, no resgate do pensar e agir levando-os assim para vivências de prazer. (MENDES, 2007).

Para este estudo, parte-se da hipótese que o pertencimento dos estudantes de administração nas suas experiências de estágio estão vinculados diretamente com a dominação feita pela gestão das organizações para que o sujeito sinta-se parte da organização do trabalho e submeta-se assim aos seus interesses. Esta sujeição do trabalhador está inserida na teoria da Psicodinâmica, através das vivências de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho. A partir destas questões, a problemática do presente estudo busca **compreender como o sentimento de pertencimento se relaciona às condições de trabalho.**

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. ESTÁGIO

A Associação Brasileira de Estágios – ABRES divulgou que existiam 8,28 milhões de estudantes no ensino superior em 2017 e 1 milhão de vagas de estágio, sendo 740 mil para o ensino superior. Destas vagas, 16,8% são para estudantes de administração. O número de estudantes cresce todos os anos e a prática de estágios durante o ensino superior abrange um grande grupo. A importância do estágio é dada pela oportunidade de aplicar a teoria da universidade na prática, sendo esta uma etapa importante na formação dos estudantes, principalmente por se tratar da inserção profissional no mercado de trabalho. Entre as definições encontradas para o estágio profissional, podemos considerá-la a partir de Teixeira et al. (2011), conforme segue:

“O estágio pode ser considerado um campo de treinamento, um espaço prático de aprendizagem onde o estagiário terá contato com situações e atividades de aprendizagem que visam à formação profissional do mesmo. É um período que possibilita a formação de uma espécie de identidade profissional do estagiário, uma vez que todas as experiências que este vivenciará gerarão nele um senso crítico sobre sua profissão e seu futuro profissional” (TEIXEIRA et al., 2011, p. 2).

Um objetivo em comum as descrições dos estágios é a oportunidade do estudante aprender e se desenvolver no meio profissional. Por ser uma prática que ocorre muitas vezes com estudantes que não tem experiências anteriores, ela é de extrema importância, pois ajuda a construir suas carreiras com base nestas vivências. (TÁVORA, 2013). O artigo 3º da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005 estabelece que o perfil do formando proporcionado pelo Curso de Administração busca compreender as questões científicas, técnicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, assimilando informações e apresentando flexibilidade intelectual no trato de situações diversas para garantir a tomada de decisão dentro das diversas áreas de atuação do administrador. A partir do artigo 7º da mesma resolução, podemos definir o estágio em Administração como um componente curricular direcionado à consolidar os desempenhos profissionais ao perfil do

formando. Caso as instituições de ensino optem por incluir o estágio no curso de Administração, as mesmas são responsáveis por aprovar o regulamento, procedimentos e mecanismos de avaliação para garantir os critérios estabelecidos.

A atual lei de estágios, nº 11.788 estabelece, dentre outras questões, uma duração máxima de dois anos para o estágio, remuneração em casos de estágios não-obrigatórios, auxílio transporte obrigatório e férias de trinta dias após um ano de estágio realizado. O estágio foi regulamentado primeiramente pela lei 6.494 foi criada em 7 de dezembro de 1977. Em 1994, a lei foi substituída pela lei 8.859 de 23 de março e atualmente os estágios seguem a lei 11.788 de 25 de setembro de 2008. Durante estes anos o reconhecimento das práticas de estágio sofreram mudanças visando garantir direitos aos estagiários. Uma das mudanças das leis foi a possibilidade de inclusão de agentes de integração para auxiliar no processo dos estágios, juntamente com as instituições de ensino, as empresas e os estudantes. Cada uma das partes tem suas obrigações para que o estágio obtenha seu objetivo.

Dentre as obrigações, destaca-se a obrigatoriedade de zelar o cumprimento do termo de compromisso de estágio por todas as partes. É de obrigação da unidade concedente proporcionar um ambiente de aprendizagem e indicar um supervisor para o estagiário. A instituição de ensino deve responsabilizar-se por indicar um professor orientador para acompanhar o estudante, avaliar as instalações da unidade concedente e cobrar um relatório das atividades realizadas a cada seis meses. É de obrigação do agente de integração intermediar o contato entre as partes e negociar um seguro contra acidentes para o estagiário. O estagiário fica responsável por cumprir seu horário e atividades estipuladas e entregar o relatório de atividades para a instituição de ensino. (BRASIL, 2008).

Ainda que existam diversas obrigações previstas em lei, a fiscalização das práticas de estágio ainda não é suficiente. A legislação atual abrange aspectos como limite máximo do estágio e na prática, não existe um controle rígido para verificar quem ultrapassa o limite da lei. Também é comum a prática de atividades distintas ao curso do aluno durante o estágio, onde a finalidade de ensino complementar a universidade se distorce. Estes e outros aspectos acabam dando a oportunidade de surgirem estágios mais precários e também dão brecha para que as empresas possam reduzir

seus custos contratando estagiários para realizar trabalhos de cargos efetivos (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

Com relação a estudos acerca dos estágios, a maior parte destes relata a importância dos estágios para a aprendizagem fora da universidade (HILLESHEIM, 2016; SILVA, 2008). O estudo de Maia e Silva (2018) afirma que pode ocorrer desvio de função dentro dos estágios e que as empresas podem exigir competências dos estagiários como se estivessem em vagas efetivas. Outra contribuição relevante aos estudos de estágios foi abordada na tese de Távora (2013), onde verificou-se que os treinamentos aos estagiários realizados pelas empresas estudadas são iguais aos dos funcionários efetivos e, normalmente, são feitos apenas treinamentos e integrações iniciais com os estagiários para ambientá-los à empresa.

Alguns estudos apontam que os estágios são uma maneira das empresas obterem mão de obra barata e qualificada (MAIA-E-SILVA, 2018; TÁVORA, 2013). Essa prática faz com que o estagiário não possa render seu potencial da melhor forma visto que as atividades realizadas pelos estagiários podem não estar alinhadas com a complementação da aprendizagem do estudante (LOURENÇO et al., 2012). Também existem estudos que apontam que enquanto algumas empresas visam contratar estagiários para obter mão de obra barata, há também alguns estudantes que realizam estágios para constituir uma fonte de renda através da bolsa auxílio dos estágios (MAIA-E-SILVA, 2018; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a; WAQUIL, 2012). Neste quesito, os autores afirmam que essa prática acontece principalmente com alunos que necessitam deste dinheiro para custear despesas e, às vezes, seu próprio curso universitário.

Ainda sobre a questão da remuneração dos estágios, há uma contradição dentro de estudos que pode ser explicada pelos distintos públicos de estudantes em contextos diferentes. Em um dos artigos temos que “na expectativa de maiores ganhos, os estudantes se sentem incentivados a assumir responsabilidades incompatíveis com seus cursos e seus programas de estudo” (LOURENÇO et al., 2012, p. 571). Em contrapartida, um trabalho de conclusão de curso realizado por Waquil (2012) buscou compreender quanto a remuneração dos estagiários afeta na sua motivação. O estudo concluiu que a remuneração não é um fator determinante,

mostrando que a oportunidade de crescimento e aprendizagem é de grande importância para os estagiários. Outra questão encontrada foi que “as taxas de rotatividade se tornam elevadas devido à ausência de um sentimento de pertencimento organizacional” (WAQUIL, 2012, p.73) pelo fato de que os estagiários priorizam seu desenvolvimento e carreira pessoal podendo buscar no mercado melhores oportunidades. A remuneração nestes dois estudos ganha prioridade diferente devido ao fato de que em um dos estudos os estudantes recebiam ajuda familiar para manter-se, podendo dar mais importância a outros quesitos como seu próprio desenvolvimento, carreira e aprendizagem. No outro estudo os estudantes tinham um perfil distinto, fazendo com que questões como carreira e aprendizagem fiquem em segundo plano, podendo até não serem relevantes aos estagiários.

Acerca das exigências das empresas aos estagiários, Rocha de Oliveira e Piccinini (2012b, p. 42) relatam que “o reconhecimento dos resultados positivos de um estágio, com responsabilidades elevadas e atividades complexas [...] faz com que, apesar do reconhecido desgaste, sejam bem aceitas pelos estudantes”. Ao contrário dos estagiários que aceitam atividades incompatíveis com seus cursos citados anteriormente, os que aceitam este desgaste fazem por querer desenvolver-se e poder ingressar ao mercado de trabalho muitas vezes através da efetivação na empresa que estão inseridos.

A definição no artigo de Lourenço et al. (2012) que afirma que os estudantes dão lugar ao “trabalhador que estuda” demonstram a exigência realizada pelas empresas de maneira preocupante, pois a conclusão de seu estudo relata que os estudantes encontram dificuldades em conciliar os estudos com os estágios. Ao contrário das empresas que consideram o estagiário como fonte de mão de obra barata, há também as que utilizam os estudantes como se fossem funcionários da empresa, colocando entre suas atividades responsabilidades que os estagiários não deveriam ter. Esses e outros fatores podem ser ocasionados devido ao fato de que algumas empresas não tem um treinamento ou carreira desenvolvidos especificamente para a prática de estágios.

2.2. PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Parte-se da hipótese apresentada pela Psicodinâmica do Trabalho que a subjetividade do trabalhador está relacionada com a dominação feita pela gestão para que o sujeito sinta-se parte da organização do trabalho e submeta-se assim aos seus interesses. (DEJOURS, 2003). É dessa hipótese que se caracteriza o que está sendo chamado neste estudo de pertencimento do estagiário. Essa teoria estuda “as relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento” (MENDES, 2007, p. 30).

Existem diversos modos de subjetivação que se relacionam com a ideologia produtivista, desempenho e excelência no trabalho. Ou seja, a subjetividade do trabalhador é mobilizada para engajar-se na organização. Essa mobilização faz com que os trabalhadores se identifiquem com a organização e se submetam a cumprir seus objetivos. A Psicodinâmica do Trabalho parte do pressuposto que os indivíduos sofrem no trabalho e que utilizam estratégias defensivas para suportar este sofrimento. Estas estratégias são sutis e muitas vezes são realizadas inconscientemente pelos indivíduos. (ROIK; PILATTI, 2009).

A Psicodinâmica do Trabalho surge como abordagem científica na década de noventa pelo psicanalista Christophe Dejours na França. A teoria analisa as vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores e não busca eliminar o sofrimento, mas sim transformá-lo já que o sofrimento é inerente a todos os indivíduos. A transformação do sofrimento em prazer acontece através de um processo de escuta do sujeito onde este ressignifica o sentido dado ao trabalho. Este processo é complexo e demanda tempo e energia, porque para o trabalhador dar outro sentido ao seu trabalho ele precisa ir mais além do que ser reconhecido pelo que faz. (MENDES, 2007).

Os estudos da Psicodinâmica do Trabalho evoluíram em três fases distintas. A primeira fase ocorreu na década de oitenta, relacionando o confronto do sujeito com a organização pelo sofrimento, enfocando o sofrimento psíquico. A segunda fase, na década seguinte, passou o enfoque para a saúde onde se analisam as vivências de prazer e sofrimento. A última fase, atual, mudou o foco das vivências para como os indivíduos se sujeitam a elas. Ela privilegia processos de subjetivação e busca

analisar processos que se relacionam com a saúde dos trabalhadores. (MENDES, 2007).

As estratégias defensivas são maneiras e regras que os trabalhadores seguem para suportar o sofrimento que o trabalho causa sem adoecer. Elas costumam ser coletivas e muitas vezes são um efeito colateral do desejo da produção e a busca pela excelência (NETZ; MENDES, 2006). A crítica a estratégia defensiva surge pois ela é realizada para encobrir o sofrimento, ou seja, geram alienação e são uma forma de dominação da organização nos trabalhadores. Por serem coletivas, quem não segue as regras é excluído e substituído. Nesse contexto os indivíduos são capturados e explorados pela organização tendo a sua identidade vinculada aos interesses da organização. (MENDES, 2007).

A construção da identidade do indivíduo quando este investe em transformar seu sofrimento em prazer se dá pelo processo de reconhecimento. O reconhecimento pode ser caracterizado como “o processo de valorização do esforço e do sofrimento investido pela realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo” (MENDES, 2007, p. 44). Quando o indivíduo transforma seu sofrimento em prazer ele domina o seu trabalho, sendo reconhecido, mantendo sua identidade e tendo uma margem de liberdade para trabalhar. Isto não significa que o trabalhador consegue seguir na organização apenas pela sua motivação e interesse, pois uma parte dele ainda é submissa a organização do trabalho. Ou seja, a auto realização do sujeito está dentro da dominação da organização. O indivíduo percebe o sentido do seu trabalho, porém pode continuar engajado com sua produtividade a ponto de chegar à exaustão.

Parte-se da hipótese de que o sentimento de pertencimento surge a partir das estratégias que as organizações divulgam, sendo estas uma forma de dominação da organização sob o sujeito. Assim o indivíduo sente-se parte da empresa e submete sua subjetividade à organização do trabalho. Uma revisão sistemática da literatura no Brasil foi realizada por Giongo, Monteiro e Sobrosa em 2015 e demonstra que os estudos da Psicodinâmica do Trabalho muitas vezes acabam utilizando a teoria apenas pelo método de pesquisa. Os estudos realizados no Brasil obtiveram

contribuições no que tange as vivências de prazer e sofrimento dentro de organizações específicas principalmente na área da saúde (GIONGO; MONTEIRO; SOBROSA, 2015).

Dentro da sociologia clínica, Vicent Gaulejac construiu a teoria do sistema managinário (junção de management e imaginário). Gaulejac e Dejours dialogam-se epistemologicamente por relacionarem a organização e o sujeito dentro da psicanálise. O estudo de Aubert e Gaulejac (1991) sustenta que o sujeito busca na organização se satisfazer e canalizar suas angústias enquanto a organização oferece um objeto de idealização e meios de canalizar as angústias do sujeito pelos objetivos fixados por ela. Dentro deste processo ocorre uma dependência psíquica do indivíduo à organização, sendo esta última manipuladora. A manipulação ocorre quando a liberdade que os indivíduos dispõem estão implicadas as obrigações da empresa. O estudo relata que quando o sujeito aceita as “regras do jogo”, ele passa a pertencer a empresa e que tudo pode não passar de uma ilusão do indivíduo, pois para a organização o sujeito é uma peça descartável.

O livro *Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão* traz uma crítica entre a servidão e a sedução do trabalhador que nos mostra uma maneira que os sujeitos se submetem as organizações. O texto discorre que o modelo de servidão que propagou-se durante séculos, caracterizando humanos como propriedades de outros humanos ainda existe atualmente. Esta servidão se legitima através da sedução do capital humano no ambiente de trabalho. Conforme discorrido no texto, os trabalhadores se sacrificam de corpo e alma pelo seu trabalho devido a identificação com os valores da empresa, que estão presentes e são propagados pela cultura organizacional. A crítica surge não apenas a esta sedução, mas também no que tange ao tratamento dos indivíduos como mercadorias que podem ser descartados e substituídos quando não forem úteis. (MENDES, 2008).

Semelhante a crítica que de Mendes (2008) que compara os indivíduos a peças descartáveis, Bauman (2015) compara os seres humanos ao descarte do lixo no livro *Vidas Desperdiçadas*. Ambas as teorias pressupõem que os humanos são descartáveis a qualquer momento e que devem se submeter aos interesses da

organização para que permaneçam trabalhando e produzindo a seu favor a troca de receber seu salário.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GERAL

Compreender como o pertencimento se relaciona às condições de trabalho.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar como os estagiários percebem seu pertencimento ao local de estágio;
- Mapear as condições de trabalho com relação aos estagiários;
- Analisar a relação entre o pertencimento e as condições de trabalho encontradas.

4. MÉTODO

A estratégia de pesquisa adotada é qualitativa, de cunho exploratório e descritivo. Segundo Flick (2013), a pesquisa qualitativa é utilizada como método quando se tem por objetivo uma descrição detalhada dos processos e opiniões, utilizando-se assim um pequeno número de casos na coleta de dados. Os resultados obtidos neste modelo de pesquisa servem para analisar sentimentos e percepções com o enfoque da fala dos entrevistados. A pesquisa é do tipo descritiva pela necessidade de descrição das características e estabelecimento de relações entre as condições de trabalho e o sentimento de pertencimento.

4.1. PARTICIPANTES

Foram realizadas entrevistas com nove estudantes de graduação em Administração e Administração Pública e Social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Como critérios de inclusão foram previstos: ter no mínimo 18 anos; já ter realizado um estágio de no mínimo seis meses de duração e/ou estar estagiando no momento. Como as práticas de estágio não podem ser superiores a dois anos dentro de uma organização, foram desconsiderados estudantes que tivessem realizado o último estágio há mais de dois anos.

A tabela 1 apresenta o perfil dos participantes entrevistados a partir de idade, gênero e semestre em andamento. Com relação as características dos estágios realizados pelos estudantes a procurou variar o porte e o ramo das empresas. Na tabela 2 apresenta-se as características dos estágios dos participantes.

Tabela 1: Perfil dos entrevistados

	Idade	Gênero	Semestre
Participante 1	20 anos	Masculino	8°
Participante 2	24 anos	Feminino	9°
Participante 3	20 anos	Feminino	7°
Participante 4	24 anos	Masculino	7°
Participante 5	23 anos	Masculino	7°
Participante 6	21 anos	Feminino	3°
Participante 7	23 anos	Feminino	8°
Participante 8	23 anos	Feminino	9°
Participante 9	22 anos	Masculino	8°

Fonte: autora

Referente aos dados dos entrevistados em seus estágios, apenas dois (Participantes 2 e 7) foram efetivados na empresa que estiveram estagiando e um deles (Participante 6) continua o estágio atualmente. Nem todos os estagiários entrevistados tinham a possibilidade de efetivação nas empresas que trabalhavam. Todos os entrevistados afirmaram que recebiam bolsa auxílio e vale transporte da organização e a maioria destes recebia outros tipos de benefícios, como vale refeição ou convênio médico.

Tabela 2: Características dos estágios

	Empresa	Ramo	Estágio	Tempo de estágio
Participante 1	Pública	Bancária	Comercial	1 ano
Participante 2	Privada	Bancária	Comercial	9 meses
Participante 3	Pública	Judiciário	RH/estágios	10 meses
Participante 4	Privada	Serviços	Controladoria	1 ano
Participante 5	Privada	Serviços	Comercial/Marketing	1 ano e meio
Participante 6	Privada	Comércio	Antifraude/Fiscal	7 meses
Participante 7	Privada	Serviços	Controles internos	1 ano
Participante 8	Privada	Bancária	Treinamento	11 meses
Participante 9	Pública	Judiciário	Licitação	1 ano e 2 meses

Fonte: autora

4.2. INSTRUMENTO

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com perguntas abertas e elaboradas a partir dos objetivos da pesquisa e da literatura (Apêndice A). Segundo Flick (2013), na entrevista semiestruturada são elaboradas perguntas para atingir os objetivos propostos, que funcionam como uma orientação para o entrevistador. É possível também adaptar a ordem e/ou o conteúdo das perguntas conforme o diálogo acontece.

4.3. PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os participantes da entrevista foram convidados a colaborar a partir das redes sociais e presencialmente no campus da universidade. As entrevistas ocorreram de maneira online com escolha do horário de acordo com a disponibilidade do participante e tiveram duração aproximada de uma hora. Os áudios das entrevistas foram gravados e posteriormente transcritos para análise.

4.4. PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

As entrevistas transcritas foram analisadas a partir da Análise de Conteúdo. “O trabalho da análise de conteúdo se define por regras lógicas de organização, categorização e tratamento de dados quantitativos ou qualitativos (CASTRO; ABS; SARRIERA, 2011, p.816). Segundo Bardin (2010), nesta técnica busca-se encontrar temas através da leitura do texto e agrupá-los de acordo com suas categorias. As interpretações e inferências são realizadas relacionando as categorias com a fundamentação teórica.

4.5. CUIDADOS ÉTICOS

Aos participantes foram apresentados os objetivos da pesquisa e sanadas eventuais dúvidas. Aqueles que concordaram em participar foram assegurados do sigilo e a confidencialidade dos dados, garantindo anonimato do participante e da empresa onde foi ou está sendo realizado o estágio. Os dados coletados serão guardados pela pesquisadora pelo período de cinco anos.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi possível identificar três categorias de análise a partir do relato das entrevistas realizadas. A primeira delas, intitulada Precarização, seguida da categoria do Sentido do Trabalho. A última categoria corresponde ao Sofrimento no Trabalho. Estas categorias surgiram posteriormente as entrevistas realizadas e foram agrupadas desta maneira devido às condições de trabalho encontradas pelos alunos entrevistados.

5.1. PRECARIZAÇÃO

Esta categoria compreende os conteúdos apresentados pelos participantes referentes às formas como os estudantes percebem as relações de precarização presentes no seu ambiente de trabalho. Ela ocorre quando as condições do trabalho são insuficientes para que o indivíduo possa ter um ambiente saudável.

Empresas buscam profissionais que, além de serem comprometidos, também tenham a capacidade de se adequar a diversos ambientes, para que assim possam superar os desafios do mercado e se destacar dos concorrentes. Indivíduos que tem uma formação multidisciplinar e que buscam atualização constante para atender as demandas que surgem no meio de trabalho são um modelo de profissional a ser seguido. Entende-se flexibilidade no trabalho como a habilidade do profissional de adaptação com facilidade e rapidez a diversos cenários (MARQUES, 2019). Essa flexibilidade muitas vezes se confunde e, ao mesmo tempo, leva a uma possível precarização do ambiente de trabalho. Por ser um meio de aprendizado e a maneira encontrada por muitos estudantes para ingressar no mercado de trabalho, o estágio acaba se vinculando as características buscadas nos profissionais dentro do mercado de trabalho. Desta maneira, os estagiários se inserem em um ambiente flexível e aprendem a trabalhar nele.

A precarização do trabalho pode ser identificada como a exploração no trabalho, onde o indivíduo perde seus direitos (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013). Conforme Silva (2008) o trabalho precário tem pelo menos duas dimensões, a redução dos direitos do trabalhador e a qualidade das atividades exercidas, sendo o estágio

um ambiente que se insere nestas condições. Quando o trabalho é intensificado e os funcionários são utilizados pela mão-de-obra barata também podemos considerar que existe um ambiente precário de trabalho. Um dos principais geradores de precarização é a flexibilização no trabalho, que pode trazer efeitos para a saúde do colaborador. “No caso específico do estágio, é preciso questionar até que ponto os processos de precarização do trabalho (...) têm sido objeto de preocupação nos espaços de formação” (HILLESHEIM, 2016, p. 176).

Em seu livro referente as consequências dos processos de globalização, Bauman compara a vida dos seres humanos ao processo de descarte de lixo. Ele afirma que na vida que levamos hoje, pós-moderna, existe uma parcela significativa de trabalhadores que não acompanharam o ritmo e que, desta maneira foram jogadas para um “refugio humano”. Quando se trata do trabalho para os jovens, Bauman (2005) afirma que são feitas recomendações para que eles sejam flexíveis e não muito seletivos, devendo usufruir da oportunidade enquanto durar, não esperando garantias a longo prazo.

“Tu entra e é mais ou menos assim, vai e trabalha” (Participante 1); “Porque pra mim é troca de, é troca entendeu, eu “tô” dando meu tempo e eles tão dando dinheiro” (Participante 4).

Bauman (2005) afirma que não estamos seguros e que vivemos num campo minado. A realidade dos estágios não costuma diferir da realidade do livro do autor. Essas falas trazidas pelos estudantes entrevistados demonstram que a realidade dos seus estágios seguiam essas recomendações citadas por Bauman, onde eles flexibilizaram seu trabalho. A relação de troca, como citou um dos entrevistados, consiste exatamente em usufruir do estágio não mais do que naquele momento em questão, aproveitando o salário enquanto recebe. O que se compreende é que ao mesmo tempo que existe esta flexibilidade para adaptar-se ao trabalho por parte do estagiário, existe uma autonomia do mesmo, pois por se sentir uma peça descartável naquele meio, o estudante poderia buscar um novo emprego que ofereça melhores condições a qualquer momento.

A empresa, por sua vez, pode não vir a se preocupar com o estagiário e não investir em políticas para com ele por poder contratar outro estagiário para substituir o que não está sendo produtivo e submetendo-se aos seus interesses. “As empresas convidam o trabalhador à participação, a assumir responsabilidades, a se sacrificar, em corpo e alma, pela sua boa causa, como se elas fossem incapazes de se enganar e de enganar o trabalhador” (MENDES, 2008, p. 66). Mendes (2008) afirma que as empresas querem que o colaborador tenha paixão e se identifique com os seus valores, tudo isto dentro do que se chama “cultura empresarial”. Esta cultura empresarial que a autora traz é criada para seduzir o trabalhador, que acaba flexibilizando seu trabalho sem perceber que suas condições ficaram mais precárias.

Durante as entrevistas foram realizadas questões sobre a política de gestão de pessoas das empresas e se as mesmas disponibilizaram materiais sobre a cultura da organização. Estas perguntas foram realizadas para entender se existiam políticas e materiais específicos para estagiários e/ou se eles utilizavam os mesmos discursos para toda a empresa. A maior parte dos entrevistados afirmou que existiam materiais como guia de práticas, código de ética e vídeos referente a cultura. Entretanto, não existiam materiais específicos sobre as práticas de estágios. Quando perguntados acerca do tratamento que recebiam pela empresa e colaboradores, os participantes disseram que são cobrados como qualquer outro funcionário e que as áreas de gestão de pessoas das empresas se preocupam apenas com questões burocráticas, como pagamentos de bolsa-auxílio e benefícios. Se as empresas não desenvolvem uma política específica para atender os objetivos do estágio e se preocupam apenas com cumprir o mínimo exigido pela lei, elas acabam dando um espaço para que se constituam formas de precarização. A partir da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, que estabelece que o estágio do curso de Administração busca desenvolver o perfil do formando a compreender as questões da produção e de seu gerenciamento dentro das diversas áreas de atuação do administrador, podemos perceber um distanciamento deste objetivo ao ambiente precário encontrado pelos estudantes.

As políticas de gestão de pessoas ajudam os funcionários a ter um norte dentro das organizações, podendo evitar a precarização no ambiente de trabalho. Uma das várias definições para o conceito de cultura organizacional pode ser a de “um conjunto de representações imaginárias, construídas e reconstruídas nas relações cotidianas,

que são expressas em termo de valores, normas, significados e interpretações, visando um sentido de unidade e direção, e colocando a organização como uma fonte de identidade e de reconhecimento para seus membros” (FREITAS, 1999, p.43). Pressupõe-se que a partir da cultura organizacional os funcionários sintam que pertencem a empresa, seguindo seus valores e normas. Conforme dito acima, as empresas utilizam-se da sedução dos colaboradores para que sejam proativos e produtivos. Se não há uma política específica para estagiários, a sedução destes pode ser mais difícil ou até inexistente.

“O fato de o estagiário executar atividades iguais aos funcionários, mas seu modelo contratual ser mais frágil (...) pode significar a precarização das condições de trabalho do estagiário” (SILVA, 2008, p.60). Ao mesmo tempo em que os estudantes buscam seu aprendizado no estágio, eles também aprendem a ser flexíveis nos seus trabalhos, adaptar-se aos meios que se inserem e a aproveitar a oportunidade enquanto for de seu interesse. Assim como o estagiário, a organização aproveita o estudante em função das suas necessidades, contratando estagiários sem realizar treinamentos específicos e espera que eles consigam se desenvolver rapidamente para colaborar com os objetivos da empresa, sendo facilmente descartados se não se adequarem às exigências.

“Daí no fim fui ficando e eu ainda tô lá. Só não sei por quanto tempo né” (Participante 2).

Uma notícia do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da fraude dos estágios declarou que os estagiários queixam-se que realizam os mesmos serviços que os empregados formais, mas não tem iguais benefícios (REIS, 2012). A notícia também afirma que os estudantes alegam que realizam atividades que não estão de acordo com seu curso em formação. A participante 6 falou que existe desvio de função onde trabalha, quando respondeu sobre a percepção de sentido nas suas tarefas. Estas experiências de estágio são comuns e acabam por mascarar a precarização dos estágios, que muitas vezes deixaram de cumprir o objetivo mínimo de aprendizado que é esperado.

“Sentido nas minhas atividades sim, mas talvez não linkado diretamente com a minha faculdade. Eu acho que eu não consigo exercer as coisas que eu aprendo” (Participante 6).

Linhart (2014) desenvolveu um conceito intitulado de “precariedade subjetiva” como um sentimento dos trabalhadores assalariados que demonstram insegurança no ambiente de trabalho. Este fenômeno de precarização vem devido ao indivíduo entender que não domina o seu trabalho e precisa se esforçar para cumprir objetivos estipulados. Somado as metas muitas vezes inalcançáveis e a individualização, os colaboradores tem que arcar com responsabilidades constantes e acabam inseridos neste ambiente precário. A autora ainda relaciona este conceito com a perda de autoestima e ao sofrimento no trabalho moderno. “Como falar de sofrimento e sentimento de precariedade? Essa interdição vem exacerbar uma vivência cotidiana cheia de angústia e sentimento de impotência” (LINHART, 2014, p. 54).

“Ah eu não me sentia muito incluída assim, muito parte da empresa, parecia que eu era só uma simples estagiária mesmo sabe. Os outros pareciam que, por eles serem efetivados, e serem gerentes, serem isso ou aquilo, como se eles fossem superiores tipo, não se misturam com a estagiária, com a jovem aprendiz, com os de baixo escalão sabe” (Participante 2).

Podemos ainda relacionar a precarização dos estágios com o espaço que os estudantes utilizam nas empresas que trabalham. A precarização do trabalho pode vir a impedir “a construção de um ambiente de trabalho onde se possa construir um espaço, uma cultura, um estado de bem-estar indispensável para a saúde e a realização profissional dos trabalhadores” (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014, p. 50). Pela fala da participante 2 pode se perceber que a estagiária ocupava um lugar que não merecia prestígio pela visão dos outros colaboradores. Outro relato interessante foi da Participante 7, quando respondeu como era a motivação no ambiente de trabalho.

“Da motivação de todos pode se dizer até que sim pra algumas áreas principalmente, mas para os estagiários não. Só que a gente

acaba entrando no combo porque acaba tendo as funções dos outros então acaba, usando os mesmos benefícios”.

Por este discurso percebe-se que os estagiários muitas vezes são tratados de maneira distinta, com forte ambiente de precarização da sua experiência de estágio. Além disso, a precarização do trabalho interfere diretamente na vivência da experiência de estágio, que é de aprendizagem. A partir dela, são formados os novos funcionários nas empresas, que criam sua identidade e formam seus valores a partir destas experiências. Rocha de Oliveira e Bianchi (2011) encontraram como um dos resultados no estudo realizado a representação do estágio como trabalho precário. Essa representação negativa é preocupante, pois a experiência de estágio deveria ser proveitosa para todas as partes envolvidas.

5.2. O SENTIDO DO TRABALHO

Esta categoria compreende os conteúdos apresentados pelos participantes referentes às formas como os estudantes percebem o sentido do seu trabalho. O que se identifica nas falas dos estagiários é um distanciamento entre o sentido que é dado pelos estudantes ao trabalho e o sentido que se encontra no trabalho.

Quando se trata do sentido do trabalho, encontram-se na literatura duas linhas de pesquisa principais. A primeira delas é dada por Morin (2001), que propõe uma transformação organizacional para organizar o trabalho de forma que a eficiência e qualidade de vida dos indivíduos melhore, em função do desempenho dos funcionários. Nesse sentido, surgem três estados psicológicos que impactam diretamente os sujeitos no trabalho: o sentido que o indivíduo encontra na função exercida, o sentimento de responsabilidade que ela vivencia em relação aos resultados atingidos e o conhecimento do seu próprio desempenho. Sendo assim, através de seu estudo, a autora definiu diversas características para que um trabalho que tenha sentido. (MORIN, 2001).

Conforme a Psicodinâmica do Trabalho, existe um processo de atribuição de sentido que é construído com base na relação do trabalhador com sua realidade no trabalho. “Os seres humanos são seres em busca de sentido. É a definição

fundamental de ser humano e ser social. De outro modo, seríamos apenas animais totalmente programados” (ENRIQUEZ, 2006, p. 11). É interesse da organização que seu colaborador esteja com alto rendimento e que siga os valores que a empresa segue. Com isto, a organização busca formas de seduzir o colaborador para que ele se mantenha engajado e produtivo, dando sentido ao trabalho realizado. O estudo do sentido do trabalho abordado pela Psicodinâmica foi escolhido para dar base a esta categoria de análise. As vivências de prazer e sofrimento da Psicodinâmica são entendidas como o sentido do trabalho. Sendo assim, busca-se intervir na organização para subverter o sofrimento e transformá-lo em sentido, chegando-se no prazer encontrado no trabalho (ROIK; PILATTI, 2009).

“Tu ajuda pessoas, dessa forma tem um sentido no trabalho (...) o prazer tá em ajudar a pessoa a fazer alguma coisa que ela quer” (Participante 1); “a gente fica ali fazendo o nosso, fazendo as nossas funções e é isso. Então por isso que as vezes eu me sinto, que o sentimento é como se tivesse deslocado” (Participante 6).

Durante as entrevistas, foram perguntados aos estudantes se eles viam sentido em suas atividades. A grande parte dos entrevistados afirmou que percebeu um sentido apenas nas atividades operacionais do cotidiano, podendo estar feliz ou não realizando-a e criando ou não estratégias defensivas para suportar seu trabalho. O trabalho, mais além do seu caráter penoso, traz uma dimensão de poder realizar-se social e pessoalmente, podendo através dele avaliar se se está em um bom ambiente e sentindo-se bem para mudar ou não de empresa (BAJOIT; FRANSSSEN, 1997).

Conforme BAJOIT e FRANSSSEN (1997), reivindica-se um trabalho que tenha sentido para o indivíduo. A valorização do trabalho acontece pelo nível de responsabilidade e de reconhecimento percebido pelo sujeito. Sem um ambiente em que o indivíduo possa realizar-se, existe um distanciamento entre o sentido do trabalho e o prazer que pode ser encontrado no sentido que o sujeito dá ao trabalho. Essa percepção de sentido não acontece da mesma maneira para todos os sujeitos. Seguindo a lógica de Aubert e Gaulejac (1991), os sujeitos estão constantemente em busca da excelência e encontram nas empresas um meio de realização de si. A partir de suas experiências, podem submeter-se a relações de dependência com seu

trabalho quando são seduzidos pelas organizações. Entretanto, manter essas relações não significa que os sujeitos encontraram o sentido no trabalho, pois podem estar dentro de uma “ilusão managinária”.

O sentido do trabalho vai muito além de encontrar sentido nas atividades operacionais que são realizadas no cotidiano. Uma tarefa rotineira pode ter sentido para quem a executa, mas caso não se tenha um conhecimento do que essa tarefa produz e o que afeta em outra tarefa ou ação, o sujeito pode estar alienado no seu ambiente de trabalho. Logo, o estagiário pode desempenhar diversas funções e atividades dentro da organização, mas se ele não encontra a relação entre estas tarefas operacionais ele pode acabar sujeito a sofrer no seu ambiente de trabalho. O fato de muitas vezes o estagiário não ter autonomia e liberdade de expressão dentro do seu ambiente de trabalho também pode ocasionar este distanciamento do sentido do trabalho.

“Eu via os motivos e via os porquês daquilo ali, algumas coisas eu não concordava, algumas coisas eu achava que podia ser diferente” (Participante 4); “eu não gostava. Mas também não ficava remoendo aquilo ali. Se fosse dar bola para tudo que acontece no banco, tu não aguenta trabalhar muito tempo ali” (Participante 2).

“Um dos sentidos do trabalho é o prazer. Esse prazer emerge quando o trabalho cria identidade (...) permite que o trabalhador se torne sujeito da ação, criando estratégias, e com essas possa dominar o seu trabalho e não ser dominado por ele” (MENDES, 2007, p. 51). A autora segue discorrendo que vivenciar este prazer depende das condições sob as quais o trabalho é realizado e que a Psicodinâmica afirma que é possível vivenciar o prazer mesmo em contextos precários. Uma das maneiras de encontrar sentido no trabalho é a auto realização. Para que o indivíduo alcance, é necessário ser reconhecido no ambiente que se insere.

“Imagina ele ia olhar, ah é um estagiário só, imagina o estagiário fez meu contrato e tal, e isso acabaria meio que, pegando mal assim” (Participante 9). “A servidora que foi encarregada responsável dessa área, ela não tinha essa experiência anterior, então

era muito bizarro e muito desagradável para ela ter que aprender com a estagiária como fazer o trabalho que ela ia assumir” (Participante 3).

Um tópico a ser discutido é o de como os estagiários podem ser reconhecidos no seu ambiente de trabalho. Os participantes tinham atividades que se comunicavam diretamente com clientes e outros colaboradores, e suas falas refletem que o reconhecimento do que fazem se distancia do reconhecimento do seu trabalho. O reconhecimento pode ser entendido como uma forma de retribuição moral devido a contribuição à organização (BUENO; MACÊDO, 2012). Caso este reconhecimento não seja realizado corretamente, o estagiário pode entender que não é valorizado na organização. Bergamini (2002) afirma que atribuir sentido as atividades realizadas é indispensável para se sentir motivado e realizar um bom trabalho. Quando o estudante vê sentido nas tarefas que ele realiza ele se sente parte da empresa, podendo assim enxergar sentido no seu trabalho.

“Na maioria dos dias eu sentia satisfeita e com uma sensação de propósito de trabalho concluído (...) e nisso com certeza eu senti muito afortunada de poder fazer tanta coisa e ter tanta experiência dentro do estágio” (Participante 3).

Outro ponto de vista que pode ser abordado refere-se a quanto os estagiários estão preocupados em buscar um sentido para o trabalho. Muitos deles começaram a estagiar porque queriam aprendizado e experiência no mercado, outros afirmaram que a motivação de estagiar se deu pela remuneração. Independente do motivo que levou eles a estagiarem, existiu um motivo para se manterem ou saírem das empresas.

“Não fui demitida, eu preferi sair porque eu não via sentido nas atividades que eu realizava” (Participante 8).

A fala da estudante demonstra que por não encontrar um sentido nas atividades, ela não tinha um motivo para se manter no estágio. A falta de sentido do trabalho pode ser um fator determinante na continuidade da prática do estágio. Arelado a isto, não basta o estagiário enxergar sentido apenas nas suas tarefas

operacionais, ele precisa ter um sentido profundo de preenchimento no trabalho. “O trabalho não é constituído somente da atividade, mas de várias outras dimensões como a cultural e a social: trabalhar é viver junto” (BUENO; MACÊDO, 2012, p. 6).

5.3. SOFRIMENTO NO TRABALHO

Esta categoria compreende os conteúdos apresentados pelos participantes referentes às formas como os estudantes percebem o sofrimento presente no seu ambiente de trabalho. Ele ocorre quando a relação entre o trabalhador e a organização é dificultada em razão dos desejos distintos das partes. Apesar de estar implicada pelas categorias anteriores, resultou em uma categoria distinta.

“Um ambiente de banco não é um ambiente saudável de trabalho (...) a pressão vem de todos os lados” (Participante 1); “Tu colocar uma meta absurda para um estagiário bater eu acho meio que um absurdo assim” (Participante 2); “Sempre dão muita responsabilidade para os estagiários, tratam como efetivo, mesmo que nós tínhamos seis horas, o que era mais complicado” (Participante 8).

Responsabilidades elevadas, cobranças de horário e atividades complexas fazem o estagiário realizar um trabalho desgastante nas organizações, tudo em busca de ser reconhecido e da possibilidade de se ingressar no mercado de trabalho (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b). A dimensão que o estágio toma na vida do estudante é caracterizada por desgastes. O estagiário se insere num ambiente onde é pressionado para realizar seu trabalho com prazos e metas muitas vezes inalcançáveis e sem muita supervisão. A participante 2 afirmou que os estagiários são cobrados para bater as metas. Durante a entrevista ela afirmou que se sentia preocupada todos os meses por causa destas cobranças constantes. O participante 1 afirmou que o ambiente bancário não é saudável para se trabalhar. Essa afirmação já foi comprovada por alguns autores e vem sendo foco de estudo em várias pesquisas (NETZ; MENDES, 2006; BESSI, 2009).

Sendo o estágio um ambiente de aprendizagem, essa cobrança constante e direta não deveria ser um peso em cima dos estagiários, mas infelizmente essa é a

realidade em muitos casos. A responsabilidade dada é aceita pelos estudantes por diversos motivos, seja por falta de conhecimento de como funciona uma prática de estágio ou pelo aceite de sua parte por pensar no seu futuro no mercado de trabalho (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a). Entretanto, independente do motivo, o estagiário cai num sofrimento que é indissociável ao trabalho. Esse sofrimento se não manejado pode causar problemas a vida do estudante, caso continue submetendo-se a estas condições de trabalho e não busque uma forma de transformar o trabalho em prazer.

Segundo Augusto, Freitas e Mendes (2014) existe um processo dialético onde as percepções do trabalhador sobre o sentido do que faz são impactadas diretamente pelas situações de trabalho que enfrenta, onde o trabalhador pode obter vivências de prazer e sofrimento. As vivências de prazer surgem através do reconhecimento do trabalhador sob o seu trabalho. As vivências de sofrimento muitas vezes acarretam sintomas, caso o trabalhador não esteja usando de estratégias e defesas para dar conta delas. “Considera-se que, para transformar um trabalho que faz sofrer em um trabalho prazeroso, é necessário que a organização do trabalho propicie maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório, (...) identificando ações capazes de promover vivências de prazer” (MENDES, 2007, p. 34).

O contexto das práticas de estágio não se distancia muito da realidade do funcionário efetivo. Como citado anteriormente, os estagiários recebem responsabilidades e pressões altas no seu ambiente de trabalho. Considerando que o sofrimento é inerente a todos os indivíduos, os estudantes se inserem no tema de estudo da Psicodinâmica, ou seja, sofrem no trabalho. Para Dejours (2003), o sofrimento pode ser caracterizado como criativo ou patogênico. O sofrimento patogênico acontece quando o indivíduo não encontra uma flexibilidade e/ou liberdade no seu trabalho, tendo que utilizar-se de estratégias defensivas para suportar seu trabalho. Sendo as práticas de estágio consideradas pelo aprendizado e supondo que estes respondem diretamente aos seus supervisores, os estudantes não conseguem encontrar uma liberdade para serem criativos e com isso, se torna difícil transformar o sofrimento em prazer dentro da organização.

O ambiente de trabalho é relevante quando se trata do bem-estar dos colaboradores. O vínculo que os indivíduos geram entre si no trabalho pode ser o que gera uma motivação e um sentimento de pertencer a empresa. Juntamente a isto, estes vínculos também colaboram ao desenvolvimento de estratégias defensivas para suportar o sofrimento causado pelo trabalho. O objetivo das estratégias defensivas é o de minimizar a percepção do sofrimento, dando suporte ao indivíduo e funcionando como um meio de proteção, para evitar o adoecimento destes (MENDES, 2007). Estas estratégias normalmente são construídas em consenso com outros trabalhadores visando encontrar um equilíbrio.

“Todo mundo que tava ali não tinha perspectiva de melhora e aí o que segurava era o ambiente entre nós assim sabe, não necessariamente que a empresa proporcionou. A gente que se deu bem e criou esse ambiente” (Participante 4).

É de responsabilidade da empresa e dos seus colaboradores tornar o ambiente de trabalho saudável e agradável para se trabalhar. “O sofrimento é frequentemente enfrentado por parte dos trabalhadores, e esse enfrentamento acontece quando os trabalhadores criam estratégias de mediação, que podem ser do tipo defensivas ou de mobilização coletiva” (FIGUEIREDO; ALEVATO, 2013, p. 16). As estratégias defensivas visam diminuir a percepção do sofrimento, enquanto estratégias de mobilização coletiva visam transformar o sofrimento em prazer. Em um ambiente tóxico, cheio de metas e prazos curtos, os estagiários podem acabar não se adaptando a organização. Muitas vezes, o estagiário acaba criando e/ou desenvolvendo estratégias para se manter na empresa, individual ou coletivamente. Contudo, apesar dele conseguir se manter no ambiente de trabalho, é de sua escolha aceitar ficar na organização.

Apesar disso, não se pode afirmar que os estagiários percebem o sofrimento causado no trabalho. Por ser muitas vezes uma primeira experiência e podendo não haver um constante acompanhamento da supervisão do estágio ou da instituição de ensino, o estagiário pode passar a aceitar o ambiente que está inserido como “normal”, sujeitando-se assim a este trabalho e a organização. Entretanto, o estudante pode

perceber que não está feliz, motivado ou engajado e, assim, decidir sair da organização para buscar uma nova oportunidade que o satisfaça.

“Eu não me sentia parte da empresa por causa mesmo da motivação, eu nunca me senti extremamente motivada e sempre foi um trabalho maçante” (Participante 8).

O sofrimento causado no trabalho pode ser ocasionado por diversos motivos. Muitas vezes ele é inconsciente ao indivíduo. Contudo, apenas a partir do sofrimento que se consegue ir para o lado positivo e prazeroso do trabalho. O reconhecimento, principal meio para transformar o sofrimento em prazer, pode vir pelo sentimento de ser útil e ou pelo reconhecimento dos colegas de trabalho. “Somente o reconhecimento pode dar a real dimensão para os sujeitos de sua utilidade para a organização e também de seu pertencimento a um coletivo de trabalho” (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014, p. 40).

“Não gosto desse setor então eu cansava muito mais, eu me sentia muito mais exausto, eu saia esgotado porque eu não tava fazendo algo que eu gostava, algo que tava sendo útil pra mim né “(Participante 4); “eu não tinha autonomia para tomar decisões ou para falar com cargos elevados do tipo gestores, supervisores ou diretores” (Participante 3).

Não sentir que está sendo útil no trabalho e não ter um certo nível de autonomia para realizar seu trabalho dentro da organização são gatilhos que podem vir a decepcionar os estagiários. Mendes (2007) traz o conceito de inteligência prática como meio de transformar o sofrimento em prazer. O uso da inteligência prática acontece quando os indivíduos têm um trabalho suficientemente flexível para absorver criatividade, em que pode-se utilizar da sua subjetividade e variar os modos de produzir. Logo, a restrição da liberdade pode gerar sofrimento.

“Como foi o meu primeiro estágio eu precisava disso, eu precisava aprender, eu precisava né, botar a mão na massa mesmo” (Participante 6).

Por se tratar muitas vezes da primeira experiência de estágio, um primeiro contato com o mercado de trabalho, questões como liberdade e sofrimento não estão no foco dos estudantes ao ingressar nas organizações. O estagiário busca acima de tudo aprendizagem e é treinado muitas vezes para seguir um modo de trabalho rígido. A pressão e responsabilidades aparecem com o tempo, apesar de que a autonomia pode não vir a existir. Desta maneira, os estudantes podem acabar sofrendo no seu ambiente de trabalho e podem frustrar suas expectativas com o estágio.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou compreender como o sentimento de pertencimento se relaciona às condições de trabalho durante os estágios de estudantes de Administração. Ao longo da pesquisa foram utilizados referenciais teóricos acerca das práticas de estágio e da Psicodinâmica do Trabalho para contextualizar o pertencimento dos estudantes durante suas experiências de estágio. Para tanto, foram entrevistados alunos do curso de graduação em Administração e do curso de Administração Pública e Social, tendo como pré-requisito ter realizado um estágio de no mínimo seis meses de duração e/ou estar estagiando no momento.

Durante a coleta de dados verificou-se que existe um sentimento de pertencimento nas práticas de estágios. O pertencimento é um fenômeno que se caracteriza por diferentes formas de precarização, de atribuição de sentido no trabalho e pelo sofrimento no ambiente de trabalho. A partir deste estudo pode-se pensar que pertencimento pode ser entendido como uma vivência de vinculação entre o trabalhador e o seu trabalho fortemente mediada por essas características.

Acerca da precarização do ambiente de trabalho, percebeu-se a flexibilidade como um fator gerador de precarização. Foram destacadas na análise que as experiências de estágio podem não vir a ser um ambiente saudável de aprendizagem, com forte construção de identidade e autonomia. A precarização é caracterizada pela exploração do trabalhador, que é utilizado principalmente pela mão de obra barata. A partir dos estudos, surge o questionamento de que existe a possibilidade dos estudantes estarem alienados destes fatores quando estão estagiando. Esta alienação, juntamente com a falta de fiscalização ao cumprimento da lei de estágios, poderiam estar contribuindo para mascarar a precarização do ambiente de estágios.

No que se trata do sentido do trabalho foi possível perceber que existe uma diferença entre o sentido que é dado pelos estudantes ao trabalho e o sentido que se encontra no trabalho. Esse sentido é essencial para o sentimento de pertencimento e o reconhecimento do estudante no ambiente profissional. Além disso, levanta-se a questão de que o distanciamento do sentido do trabalho e o sofrimento que os estagiários podem vir a sentir podem vir a ser elementos chaves na decisão dos

estudantes buscarem outros estágios. O último tópico, envolvendo o sofrimento no trabalho se manifestou através das pressões e responsabilidades elevadas, que acabam sobrecarregando os estudantes. Estas vivências de sofrimento podem ser ocasionadas por diversos fatores e muitas vezes são inconscientes aos estudantes, que podem frustrar-se durante as práticas de estágio por não estarem em um ambiente de aprendizagem.

A definição de pertencimento deste estudo está atrelada diretamente às condições de trabalho encontradas nos estágios de administração, sendo marcadas por um ambiente precário, onde o sentido do trabalho pode não estar vinculado ao objetivo da experiência de estágio e que, conseqüentemente, está marcado pelo sofrimento no ambiente de trabalho. O objetivo do estágio em administração é o de aprendizagem, sendo este formador do perfil profissional do graduando. A partir das vivências dos entrevistados percebeu-se que o pertencimento às experiências de estágio está vinculado diretamente às condições de trabalho que não satisfazem os objetivos propostos a prática do estágio.

Percebeu-se no estudo que as organizações não diferenciam seus discursos entre os funcionários efetivos e estagiários. Inclusive, foi comentado pelos estudantes que a pressão que eles recebem se compara a dos outros funcionários, sendo cobrados tanto quanto os efetivos que trabalham mais horas que os estudantes. Com respeito as políticas de gestão de pessoas das empresas, percebe-se que não relacionar os objetivos do estágio com as políticas e processos internos, integrados à cultura organizacional, faz com que possam constituir-se formas de precarização no ambiente de trabalho.

Compreende-se que este estudo foi importante para a área acadêmica, para as empresas de um modo geral e para os estudantes da graduação, visto que demonstrou uma situação que ocorre diariamente nas práticas de estágios no curso de Administração. As empresas podem utilizar-se dos resultados encontrados para melhorar suas políticas de estágio, caso as tenham, ou implementá-las. Estas políticas e estruturas específicas promovem benefícios para ambas as partes, pois pode levar a uma melhora na motivação e permanência nas empresas por parte dos estudantes. Este estudo também foi de importância para os estudantes, pois a partir

deste podem perceber que suas vivências e experiências podem não estar de acordo com as expectativas das práticas de estágio.

Por fim, cabe salientar que o estudo se deu com um grupo relativamente pequeno de estagiários de administração, buscando encontrar padrões entre as práticas. Este grupo foi escolhido tentando variar o porte e ramo das empresas, para diferenciar as experiências de estágio entre distintos estudantes. Contudo, sabe-se que o número de experiências de estágio é muito maior que o analisado. Assim, não é possível afirmar que as conclusões encontradas a respeito do pertencimento dos estagiários servem para todos os estudantes de administração, apenas que elas de fato existem e que é de preocupação das partes envolvidas atentar-se a elas.

Como limite do estudo, não foram realizadas pesquisas com estudantes que realizaram estágios não remunerados, uma prática comum que poderia impor condições diferenciadas as conclusões deste estudo. Considerando-se que não foram realizadas várias entrevistas com os estudantes, ao ponto de aprofundar suas experiências de estágio, não é possível afirmar como se dão suas experiências de prazer e sofrimento nos seus ambientes de trabalho. Assim, sugere-se que sejam aprofundadas pesquisas com estudantes dentro de empresas específicas para que possam melhorar os resultados para a área.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS. **Estatísticas**. Disponível em: <<http://www.abres.org.br/v01/dados-estagiarios-estudantes-no-brasil/>>. Acesso em: 18 de maio de 2019.

AUBERT, Nicole; GAULEJAC, Vicent de. **Le coût de l'excellence**. Seuil, Paris, 1991.

AUGUSTO, Magda Maria; FREITAS, Lêda Gonçalves de; MENDES, Ana Magnólia. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em revista**, Belo Horizonte, 2014, v. 20, n. 1, p. 34-55.

BAJOIT, Guy; FRANSSEN, Abraham. O trabalho, busca de sentido. **Revista Brasileira de Educação**, ANPED, São Paulo, 1997, n. 5-6, p.76-95.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições70, 2010.

BAUMAN, Zygmunt. **Vidas desperdiçadas**. Editora Zahar, Rio de Janeiro, 2005.

BERGAMINI, Cecilia Whitaker. Motivação: uma Viagem ao Centro do Conceito. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 2002, v. 1, n. 2, p. 63-67.

BESSI, Vânia Gisele. **Modos de expressão da resistência no cotidiano do trabalho bancário**. Tese de Doutorado (Pós-graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2009, 217 p.

BRASIL. Conselho Nacional da Educação. **Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial da União de 19 de julho de 2005, Brasília, DF. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf>. Acesso em: 26 de novembro de 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Publicada no Diário Oficial da União de 26 de setembro de 2008, Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 17 de abril de 2019.

BUENO, Marcos; MACÊDO, Kátia Barbosa. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, Goiás, 2012, v. 2, n. 2, 13 p.

CASTRO, Thiago Gomes de; ABS, Daniel; SARRIERA, Jorge Castellá. Análise de conteúdo em pesquisas de Psicologia. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Porto Alegre, 2011, v. 31, p. 814-825.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**, Cortez Editora, 5ª edição, São Paulo, 2003.

ENRIQUEZ, Eugène. O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, 2006, v. 5, n. 1, 14 p.

FIGUEIREDO, Jussara Moore de; ALEVETO, Hilda Maria Rodrigues. A visão de prazer e sofrimento da psicodinâmica do trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho – breve reflexão. **XXXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção: A Gestão dos Processos de Produção e as Parcerias Globais para o Desenvolvimento Sustentável dos Sistemas Produtivos**, Salvador, 2013. Disponível em:<http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013_TN_STO_180_026_23218.pdf>. Acesso em: 20 de outubro de 2019.

FLEURY, Maria Tereza Leme et al. **Cultura e Poder nas Organizações**. Editora Atlas, São Paulo, 1989.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Editora Penso, Porto Alegre, 2013.

FREITAS, Maria Ester de. A questão do imaginário e a fronteira entre a cultura organizacional e a psicanálise. **Núcleo de Pesquisas e Publicações FGV EAESP**, São Paulo, 1999, n. 3, 53 p.

GIONGO, Carmem Regina; MONTEIRO, Janine Kieling; SOBROSA, Gênesis Marimar Rodrigues. Psicodinâmica do trabalho no Brasil: revisão sistemática da literatura. **Temas em Psicologia**, 2015, v. 23, n. 4, p.803-814.

HILLESHEIM, JAIME. Estágio profissional e precarização do trabalho. **Temporalis**, Brasília, 2016, v. 16, n. 32, p.159-181.

LINHART, Danièle. Modernização e precarização da vida no trabalho. *In*. ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. Coleção Mundo do Trabalho. Boitempo Editorial, São Paulo, 2014.

LOURENÇO, Mariane Lemos et al. Desafios e possibilidades no estágio supervisionado obrigatório: a visão dos estudantes do curso de administração. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, 2012, v.13, n. 3, p.559-596.

MAIA-E-SILVA, Fabiane Dias. **Requisitos exigidos na seleção e o desvio de função de estagiários do curso de administração**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2018, 71 p.

MARQUES, José Roberto. Afinal, o que é ser flexível no trabalho? **IBC - Instituto Brasileiro de Coaching**, Goiânia, 2019. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/afinal-o-que-e-ser-flexivel-no-trabalho/>>.

Acesso em: 21 de outubro de 2019.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. Casa do Psicólogo, São Paulo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e Saúde: o sujeito entre emancipação e servidão**. Editora Juruá, Curitiba, 2008.

MORIN, Estelle. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, 2001, v. 41, p. 8-19.

NETZ, Jacéia Aguilar; MENDES, Jussara Maria Rosa. O massacre dos trabalhadores bancários e a ação sindical: sobrejornadas, metas excessivas, pressão, medo, práticas gerenciais autoritárias versus práticas preventivas. **Boletim da Saúde**, Porto Alegre, 2006, v. 20, n. 1, p. 93-105.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; BIANCHI, Gabriela. As representações sociais dos universitários de Administração sobre a experiência de estágio. XXXV Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, 2011, Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos**. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR2524.pdf>. Acesso em: 26 de novembro de 2019.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. **Revista Administração Mackenzie**, São Paulo, 2012a, v. 13, n. 2, p.44-75.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria. A Construção do mercado de estágios em Administração na cidade de Porto Alegre. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, 2012b, v. 6, n. 4, p.29-48.

ROIK, Anderson; PILATTI, Luiz Alberto. Psicodinâmica do trabalho: uma Perspectiva teórica. **XXIX Encontro Nacional de Engenharia de Produção: A Engenharia de Produção e o Desenvolvimento Sustentável: Integrando Tecnologia e Gestão**, Salvador, 2009. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_TN_STO_105_696_14074.pdf. Acesso em: 20 de novembro de 2019.

REIS, Ricardo. Vida de Estagiário - Fraude à Lei do Estágio e outras questões trabalhistas. **Tribunal Superior do Trabalho**. 2012. Disponível em: < http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/vida-de-estagiario-

[fraude-a-lei-do-estagio-e-outras-questoes-trabalhistas](#)>. Acesso em: 06 de novembro de 2019.

SILVA, Andressa Darosci. **Características do comprometimento de estagiários com organizações de trabalho**. Tese de Mestrado (Pós-graduação em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2008, 109 p.

TÁVORA, Renan Lessim. **O Programa de Estágio para Estudantes de Administração na Região Metropolitana de Porto Alegre**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2013, 67 p.

TEIXEIRA, Maurício de Cordeiro et al. **A percepção dos jovens sobre o estágio e a resistência aos estágios não remunerados**. São Paulo: Conference of Labor and Employment Relations. 2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/265400198_A_PERCEPCAO_DOS_JOVENS SOBRE O ESTAGIO E A RESISTENCIA AOS ESTAGIOS_NAO_REMUNERADOS_Resumo>. Acesso em: 19 de maio de 2019.

WAQUIL, Lucas Paul. **A Influência da Remuneração sobre a Motivação de Estagiários**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2012, 88 p.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA

Tabela 3: Roteiro da Entrevista

Objetivos Específicos	Questionamentos
Mapear as condições de trabalho com relação aos estagiários	1. Relate como foi o processo seletivo realizado para entrar na organização: etapas e tempo de duração do processo, qual a área do estágio e se houve grau de exigência;
	2. O que você acha/pensa sobre a atuação da área de gestão de pessoas da empresa?
	3. Quanto tempo ficou na organização? Há quanto tempo estagiou na organização?
	4. Comente sobre os benefícios que a organização disponibiliza/disponibilizava;
	5. A organização disponibilizou materiais sobre a cultura da empresa? Exemplifique;
	6. Como é/era o seu ambiente de trabalho?
Identificar como os estagiários percebem seu sentimento de pertencimento	7. O que a organização significa/significou para você?
	8. Por que você escolheu estagiar na organização?
	9. Relate sobre as atividades que você realiza/realizava no estágio; Você percebia sentido em todas as atividades que realizava?
	10. A organização se preocupava com a motivação dos estagiários?
	11. Como você se sentia no ambiente de trabalho? (feliz, emocionado, triste, furioso, com medo, eufórico, satisfeito...)
	12. Você se sente/sentia parte da empresa? Exemplifique.

Fonte: autora