

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

**TIAGO SIMONI COMERLATO**

**PERFIL DOS CANDIDATOS A VAGAS DE ESTÁGIO: FOCO  
NA DIVISÃO DE ESTÁGIOS DA FDRH**

Porto Alegre

2006

**TIAGO SIMONI COMERLATO**

**PERFIL DOS CANDIDATOS A VAGAS DE ESTÁGIO: FOCO  
NA DIVISÃO DE ESTÁGIOS DA FDRH**

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

Porto Alegre

2006

Trabalho apresentado em banca e aprovado por:

---

---

---

Conceito Final:

Porto Alegre, de junho de 2006.

Orientador: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Elaine Di Diego Antunes

Aluno: Tiago Simoni Comerlato

*Dedico este trabalho àqueles que sempre me dispensaram carinho e dedicação, que nos momentos difíceis sempre me ofereceram apoio e conforto e, nos momentos alegres da vida, estiveram do meu lado. Dedico esse trabalho à minha família: Oscar, Suzeti, Felipe e Rafaela.*

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, que me deu uma família maravilhosa e sempre me proporcionou todas as condições para aprender e crescer.

A todos os funcionários e estagiários da Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos, pela atenção e auxílio dado durante a realização deste trabalho. Em especial, aos funcionários Celso Farias, Leila Serafim e Flávio Moreira.

Aos professores da Escola de Administração por serem os transmissores de todo conhecimento que adquiri durante a minha graduação, e que possuem a nobre profissão de educar.

À minha prima Lisiane Simoni Alves, que sempre me incentivou e me auxiliou quando estava realizando esta pesquisa.

Aos amigos e colegas, pelo apoio e compreensão nos momentos de ausência durante este último semestre. Especialmente à André Henriques, Auro Rosenquaz, Felipe Porcena, Gelisson Pelizzari, Juceli Silva, Carime Possamai, Luciana Saavedra, Tháís Escobar, Kátia Rebelatto, Rodrigo Barleze e Eduardo Hellmann, pelo auxílio e pelo grande significado que cada um tem para mim.

Em especial, à Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Elaine Di Diego Antunes, pela orientação segura desta monografia.

## RESUMO

O trabalho foi desenvolvido na FDRH - Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos, e tem como objetivo principal apresentar o perfil dos estudantes que estão buscando uma oportunidade de estágio e também a apresentação do perfil daqueles estudantes que conseguem uma vaga de estágio. O estudo foi realizado na Divisão de Estágios da FDRH e foi feita uma abordagem dos estudantes que iam à Divisão de Estágios para solicitar atendimento. A realização do trabalho foi proposta pelo fato de não existir dentro da FDRH um estudo onde se pudesse saber qual o perfil dos estudantes que os estavam procurando e quais destes estudantes estavam sendo aproveitados para encaminhamento de vagas. Apesar do limitado alcance de levantamento de informações que o questionário possui, foi possível fazer um levantamento do perfil levando-se em conta dados referentes à qualificação e dados referentes às características sociais destes estudantes. O estudo foi auxiliado pela revisão bibliográfica de temas como Estágio, Mercado de Trabalho, Mercado de Recursos Humanos e Recrutamento. O levantamento de dados foi feito através da aplicação de 195 questionários, onde foram levantados dados necessários à realização deste estudo. Os dados foram analisados e, assim, foi possível identificar o perfil dos estudantes que freqüentam o setor de estágios da FDRH. O perfil característico dos estudantes analisados são de jovens com idade que possuem menos de 18 anos, são provenientes do ensino médio, moram com os pais, a renda familiar é baixa, possuem cursos de complementação curricular e não possuem estágio anterior.

## SUMÁRIO

RESUMO.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
ÍNDICE DE TABELAS.....	10
ÍNDICE DE QUADROS.....	11
1 INTRODUÇÃO .....	12
1.1 Caracterização do Contexto da Pesquisa .....	14
1.2 Situação Problema.....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
1.2.1 Questão Básica da Pesquisa: .....	18
1.3 Objetivos.....	19
1.3.1 Objetivo Geral.....	19
1.3.2 Objetivos Específicos .....	19
1.4 Importância do Estudo.....	19
2 REVISÃO TEÓRICA .....	21
2.1 Estágio .....	21
2.2 O Mercado de Trabalho.....	28
2.3 Mercado de Recursos Humanos.....	42
2.4 Recrutamento .....	44
3 MÉTODO DE PESQUISA.....	52
3.1 Delineamento e Estratégia de Pesquisa .....	52
3.2 Público Alvo .....	53
3.3 Técnicas de Coleta de dados.....	54
3.3.1 Técnicas de Análise.....	55
3.3.2 Limitações Metodológicas.....	58
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS .....	59
4.1 Perfil dos Estudantes que Buscam Estágio.....	59
4.2 Perfil dos Estudantes que Estão Estagiando .....	79
4.3 Análise das Entrevistas Semi-Estruturadas.....	96
4.3.1 Rotatividade dos Estagiários.....	97
4.3.2 Perfil do Público Alvo da Divisão de Estágios da FDRH .....	99
4.3.3 Sistema de Banco de Dados.....	100
4.3.4 Principais Clientes da Divisão de Estágios da FDRH.....	102
4.3.5 Perfil de Vagas Mais Solicitado Pelas Empresas Conveniadas .....	102
4.3.6 Utilidade da Pesquisa para a FDRH .....	104
4.4 Análise das Observações Relevantes.....	105
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	106
BIBLIOGRAFIA .....	112
ANEXOS.....	114

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Organograma da <b>FDRH</b> .....	16
Figura 2- Estrutura da Divisão de Estágios .....	17
Figura 3- Idade.....	60
Figura 4- Cidade onde reside.....	61
Figura 5- Gênero .....	61
Figura 6- Tipo de instituição de ensino.....	62
Figura 7- Tipo de curso .....	63
Figura 8- Curso que está fazendo.....	64
Figura 9- Possui curso complementar .....	65
Figura 10- Tipo de curso complementar .....	66
Figura 11- Objetivo do estudante.....	67
Figura 12- Mora com os pais.....	68
Figura 13- Possui filhos ou dependentes.....	69
Figura 14- Estado civil .....	70
Figura 15- Renda familiar.....	71
Figura 16- Estagiando .....	72
Figura 17- Prática de estágio anterior .....	73
Figura 18- Integradora do estágio anterior .....	74
Figura 19- Objetivo e expectativa futura.....	75
Figura 20- Avaliação do estágio atual.....	78
Figura 21- Estagiando X Idade .....	80
Figura 22- Estagiando X Cidade onde reside .....	81
Figura 23- Estagiando X Gênero .....	82
Figura 24- Estagiando X Tipo de instituição de ensino .....	83
Figura 25- Estagiando X Curso .....	84
Figura 26- Estagiando X Curso que está fazendo .....	85
Figura 27- Estagiando X Curso complementar.....	86
Figura 28- Estagiando X Tipo de curso complementar.....	87
Figura 29- Estagiando X Objetivo do estudante.....	88
Figura 30- Estagiando X Mora com os pais .....	89
Figura 31- Estagiando X Possui filhos ou dependentes .....	90
Figura 32- Estagiando X Estado civil .....	91
Figura 33- Estagiando X Renda.....	92

Figura 34- Estagiando X Estágio anterior .....	93
Figura 35- Estagiando X Integradora do estágio anterior.....	94

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Perfil da população analisada .....	79
Tabela 2: Tabela relativa ao perfil dos estudantes que estão estagiando .....	95
Tabela 3: Estudantes que estão estagiando X População analisada.....	96

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1- Variáveis do questionário .....	56
Quadro 2- Variáveis da entrevista semi-estruturada .....	57

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho desenvolvido é sobre o perfil dos estudantes que buscam vagas de estágio na **FDRH** - Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos. Para tanto, fez-se um levantamento sobre o perfil destes estudantes nesse centro de integração, levando-se em conta aspectos da vida profissional, acadêmica e alguns dados sobre as condições de vida destes estudantes. Também é analisado o perfil dos estudantes que conseguiram uma vaga de estágio.

Segundo o site<sup>1</sup> da **FDRH**:

O estágio é regido por legislação federal específica (Lei n° 6494, de 7 de dezembro de 1977). Este deverá ser compatível com o curso de formação do estudante, propiciando complementação do ensino e da aprendizagem.

Isto é, o estudante tem a restrição de buscar uma vaga somente dentro da área do curso em que está matriculado. Por isso, a pesquisa busca dados também de quais perfis de estudantes são mais absorvidos pelo mercado de trabalho na forma de estágio.

Um dos fatores que contribui para a escolha do tema desta pesquisa é que muitos dos dados a respeito do perfil do estudante, que procura uma oportunidade de estagiar através da Divisão de Estágios de **FDRH**, só diz respeito, e fica limitado aos das qualificações e níveis de instrução destes estudantes. Para a área de Recursos Humanos é importante analisar outros dados além dos citados acima, dados estes que podem dizer respeito à rotina e aos aspectos particulares de cada indivíduo entrevistado. A importância para a área de Recursos Humanos está em saber mais sobre as qualificações do candidato à vaga. O perfil pode ser um diferencial na hora de escolher entre um candidato ou outro para ocupar a vaga. Ou, ainda, se as vagas estiverem direcionadas a um público que possui baixa renda, é importante saber de onde estas pessoas com menor renda são provenientes e focar o recrutamento nestes locais.

---

<sup>1</sup> <<http://www.fdrh.rs.gov.br>>, disponível em 04/04/2006.

O fato de a **FDRH** (também denominada de Fundação) ser um dos principais centros de integração de estágios do Estado do Rio Grande do Sul e trabalhar com estudantes de diversas categorias, já que oferece estágios de nível médio e superior, torna este um lugar apropriado para avaliar essa diversidade de perfis de estudantes. No caso dos estágios de nível superior, estes são oferecidos para quem está cursando, no mínimo, o segundo semestre do curso.

Desta forma, o presente trabalho é desenvolvido em cinco etapas. Na primeira, caracteriza-se a empresa a ser estudada, a situação-problema da pesquisa, bem como os objetivos gerais e específicos e a importância do estudo. No segundo capítulo, faz-se uma revisão de conceitos básicos para uma melhor explanação do assunto a ser tratado. São descritos conceitos como: estágio, mercado de trabalho, mercado de recursos humanos e recrutamento. O terceiro capítulo apresenta o método de pesquisa adotado para elaborar a presente monografia. A quarta etapa trata de apresentar os resultados da pesquisa. E por último, é destacada a conclusão sobre o estudo realizado.

## 1.1 CARACTERIZAÇÃO DO CONTEXTO DA PESQUISA

A **FDRH** inicialmente foi criada pela Lei 6464/72 com o objetivo de aprimorar, estimular e treinar funcionários estaduais, conforme informações institucionais contidas no site da Fundação. A organização está ligada diretamente à Secretaria da Administração e dos Recursos Humanos e trabalha na qualificação e capacitação dos servidores e estagiários de órgãos públicos de todos os níveis (municipal, estadual e federal), cursos que visam o aprimoramento do processo de administração e gestão do Estado.

A Fundação oferece gratuitamente cursos que são focados para as áreas do atendimento público, tais como: cursos de iniciação à informática, oficina de redações, elaboração de projetos, licitações, iniciação à gestão pública e mais uma gama de possibilidades, observando as necessidades dos órgãos conveniados. Dentre os serviços que a **FDRH** fornece estão os concursos públicos, no qual são prestados esses serviços para órgãos tanto municipais, estaduais e federais, órgãos como: Prefeituras, Câmaras de Vereadores, Secretarias do Estado, Autarquias e Fundações.

O serviço que a Fundação presta e que é foco deste trabalho é a colocação de estagiários para auxiliarem em órgãos públicos em âmbito municipal, estadual e federal. Vale destacar que a instituição oferece estágios para estudantes de nível médio e superior, trabalhando, assim, com uma heterogeneidade de categorias de estudantes. Tal oferta possibilita uma diversidade de perfis, que podem ser analisados.

Quanto à localização, a **FDRH** mantém sua sede operacional e administrativa em Porto Alegre-RS, na Av. Praia de Belas, 1595, onde dispõe de espaços especialmente preparados para o desenvolvimento de suas atividades de Recursos Humanos. A Fundação oferece salas para cursos e seminários, anfiteatro, biblioteca, além de espaço para o atendimento das Divisões de Estágios, cursos e concursos.

O corpo de servidores da **FDRH** é composto atualmente por 45 funcionários e em torno de 60 estagiários, todos eles têm o comprometimento de buscar o aperfeiçoamento dos serviços oferecidos pela Fundação. Dentre os profissionais que exercem suas atividades na **FDRH** estão psicólogos, especialistas em gestão pública, técnicos em administração, técnicos em recursos humanos, professores e doutores em recursos humanos, professores de informática, professores de idiomas e vários outros profissionais.

No interior do Estado, a **FDRH** possui postos avançados que funcionam junto às agências do SINE - Sistema Nacional de Empregos, onde realiza cadastros, chamados e encaminhamentos de estagiários para instituições públicas, conforme o solicitado em cada região do Estado.

A Fundação é composta pela Presidência, que é nomeada pelo Governo do Estado, a qual é assessorada pelos órgãos colegiados (Conselho Curador e Conselho de Planejamento), pela Assessoria de Planejamento, Assessoria de Comunicação e Assessoria Jurídica. Estão subordinadas à Presidência a Diretoria Administrativa e a Diretoria Técnica. à Diretoria Administrativa estão subordinadas a Divisão de Estágios, Divisão de Finanças e Contas, Divisão de Apoio Administrativo, Divisão de Informática, Divisão de Administração de Recursos Humanos e a Biblioteca. À Diretoria Técnica estão subordinados a Secretária Geral, Divisão de Desenvolvimento Institucional, Divisão de Consultoria em Organização, Sistemas e Métodos, Divisão de Concursos e o Centro de Preparação de Recursos Humanos Para a Educação - CENPRHE.

A **FDRH** possui um corpo de funcionários próprios que são nomeados através de concurso público que pode ser complementado por outros funcionários públicos da administração pública direta ou indireta, nomeados somente por ordem do governador. Os cargos são descritos pelo seguinte organograma:



Figura 1: Organograma da **FDRH**

A Divisão de Estágios da **FDRH** possui muitos clientes, ao todo são 95 instituições beneficiadas com o programa de estágios da **FDRH**. Alguns dos principais clientes são: **PROCERGS, BANRISUL, CORAG, CODESUL, CGTEE e CEASA**. Além das empresas beneficiadas, a **FDRH** possui convênio com 1250 estabelecimentos do ensino médio e 35 de ensino superior, e consegue atingir todo o Estado do Rio Grande do Sul, contando com a participação de 11500 estudantes.

A Divisão de Estágios é composta por seis funcionários e cerca de 20 estagiários. Os funcionários são concursados e trabalham segundo o regime da CLT. Estes funcionários e estagiários estão subordinados ao chefe da Divisão de Estágios, Sr. Celso Afonso dos Anjos Farias. A Divisão de Estágios começou a ser gerada com o Decreto Estadual nº 31.202, de Julho de 1983, que dispunha sobre

estágio de estudantes em órgãos da Administração Estadual. A Divisão de Estágios da **FDRH** é formada pela chefia e mais cinco setores subordinados. São eles: emissor de contratos, recrutamento, atendimento, pagamentos e acompanhamento pedagógico. O organograma da Divisão de Estágios é apresentado a seguir.

A Divisão de Estágios é responsável pelo atendimento, recrutamento, emissão do TCE, pela geração das folhas de pagamentos, e pelo acompanhamento pedagógico dos estudantes, além do fornecimento da apólice de seguro do estagiário, que é feita através de um convênio com o Banrisul.

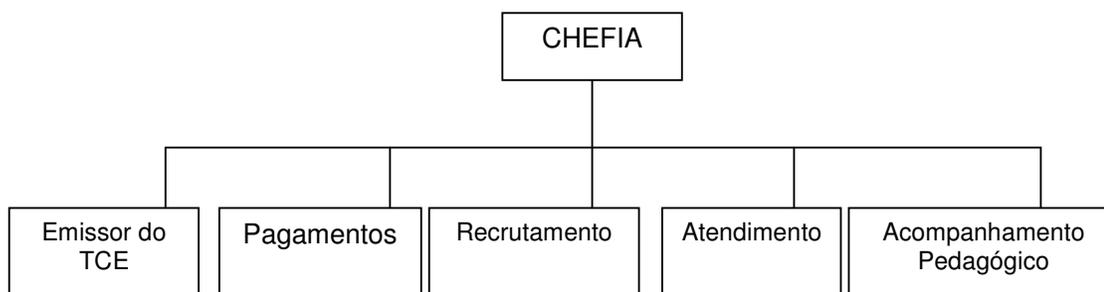


Figura 2: Estrutura da Divisão de Estágios

## 1.2 SITUAÇÃO PROBLEMA

Como apresentado na introdução deste trabalho, a **FDRH** coleta dados dos estudantes para a elaboração do cadastro, tais como qualificação e alguns dados pessoais. Porém, quando perguntado na Divisão de Estágios sobre o perfil do estudante que procura ofertas de estágio, constatou-se a inexistência de um filtro de dados ou de um relatório que permitisse traçar o perfil destes estudantes. Por isto, a presente pesquisa busca levantar, além dos dados relativos ao cadastro, outros para o melhor conhecimento do perfil destes estudantes. Dados como renda familiar e

objetivos do estágio, por exemplo, não são conhecidos, e auxiliam no levantamento do perfil. Com relação aos dados complementares, estes são levantados junto aos próprios estudantes que vão até a Fundação em busca de estágio.

O sistema de banco de dados da **FDRH** fica limitado a filtros referentes aos utilizados no recrutamento, então só é possível fazer um relatório dos potenciais candidatos à determinada vaga, não sendo possível fazer um levantamento estatístico a respeito das características gerais dos estudantes que procuram a Divisão de Estágios da **FDRH**.

Um fato que contribui para o desconhecimento ou até para distorcer o perfil dos estudantes é a falta de atualização dos dados cadastrais por parte dos estudantes. Muitos podem ter trocado de escola, de ano escolar, de endereço, ter acrescentado algum curso ao currículo, dentre outros fatores que influenciam no perfil geral dos que buscam estágio na Divisão de Estágios da **FDRH**.

Ao traçar o perfil do estudante, pode-se analisar a forma como esta “mão-de-obra” está sendo absorvida pelo mercado, contribuindo para a carreira do estudante e com as empresas que necessitam de estagiários. Para tanto, busca-se identificar o perfil do estudante que busca o estágio e fazer uma comparação com o perfil do estudante que consegue o estágio. Fazer um cruzamento destes dados para saber qual o perfil que o mercado está solicitando para ocupar as vagas de estágios dentro das organizações conveniadas com a **FDRH**, constitui um dos propósitos deste estudo.

Desta forma, pretende-se obter informações que podem contribuir para a **FDRH**, para os candidatos a estágio e para as empresas contratantes destes estagiários.

### **1.2.1 Questão Básica da Pesquisa**

Qual o perfil dos estudantes que buscam ofertas de estágio dentro da Divisão de Estágios da **FDRH** e o perfil daqueles que conseguem uma colocação no mercado de trabalho?

## 1.3 OBJETIVOS

### 1.3.1 Objetivo Geral

- Identificar o perfil dos estudantes que buscam ofertas de estágio na Divisão de Estágios da Fundação para o Desenvolvimento de Recursos Humanos e comparar com o perfil dos estudantes que conseguem uma colocação no mercado de trabalho.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar as qualificações dos estudantes que vão à procura de ofertas de estágio;
- Fazer um levantamento sobre qual o objetivo dos estudantes com o estágio e o objetivo quanto ao futuro profissional;
- Caracterizar o perfil das vagas disponíveis para estágio na **FDRH**;
- Analisar a oferta e a demanda de estágios oferecidos pela **FDRH**;
- Propor ações para facilitar a inclusão dos candidatos a vagas de estágio.

## 1.4 IMPORTÂNCIA DO ESTUDO

A maioria dos estudantes vê o estágio como uma oportunidade para a sua primeira experiência profissional. Por isso, torna-se relevante que a empresa integradora de estágios saiba qual o perfil de estudantes que a procuram. Assim, elas podem atender com maior eficiência a necessidade do estudante e oferecer serviços às empresas que recrutam estagiários com o maior direcionamento possível. A partir deste estudo, a Divisão de Estágios da **FDRH** fica sabendo qual é o perfil do público (estudantes) que procura a instituição, interessado em uma oportunidade como aprendiz estagiário. Desta forma, a Divisão de Estágios pode

direcionar melhor os estudantes e suprir com maior eficiência as necessidades das empresas que solicitam esses estagiários.

Ao coletar informações junto aos estudantes, não se limitando aos dados que constam no cadastro da Fundação, está se ampliando o conhecimento desta organização com relação aos estudantes que a procuram, fornecendo subsídios para que se conheça o perfil daqueles que entram no mercado de trabalho. Assim, pode-se obter um comparativo entre a oferta e a demanda de estagiários junto às empresas beneficiadas.

A empresa estudada pode usar esta pesquisa para propor alguma ação no sentido de melhor absorver a oferta de estudantes que chegam todo dia à Divisão de Estágios. Os resultados obtidos podem ser usados pela empresa em suas estratégias de recursos humanos.

A importância do estudo, do ponto de vista dos estudantes, é saber se o agente integrador de estágio que estão procurando, é o mais apropriado para o seu perfil, pois um estudante que queira entrar em alguma empresa para seguir carreira, não o pode fazer em uma empresa pública, já que só pode ingressar via concurso público. Outro exemplo que pode ser aplicado é o estudante que busca uma empresa multinacional de polímeros para seguir carreira. Recomenda-se a este buscar a agência integradora que tenha como clientes esse tipo de empresa.

## 2 REVISÃO TEÓRICA

Neste capítulo são abordados quatro tópicos. No primeiro, evidencia-se o tema Estágio, explicando o que é, bem como se faz considerações sobre as leis que tratam deste tema e a importância do estágio para as organizações. No segundo tópico, aborda-se o tema Mercado de Trabalho, no qual se destaca o seu conceito, as mudanças no mercado de trabalho e o perfil do novo integrante do mercado de trabalho. O terceiro tópico faz uma breve explicação sobre Mercado de Recursos Humanos, conceituando-o e é feita uma comparação entre situações de oferta e de demanda no mercado de recursos humanos. O último tópico se refere ao Recrutamento, abordando-se o conceito, a diferença entre recrutamento interno e externo e a importância estratégica do recrutamento para a empresa.

### 2.1 ESTÁGIO

Segundo a página da **FDRH**<sup>2</sup> na internet: “O estágio é um treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano, proporcionando complementação do ensino e da aprendizagem”.

O estágio é uma atividade regida por lei (Lei N. 6494, de 7 de dezembro de 1977), sancionada pelo então presidente João Figueiredo, e não prevê a criação de vínculo empregatício entre estagiário e a empresa contratante. Ainda não está sujeito ao recolhimento de obrigações como: FGTS, pagamento de férias, 13º salário, recolhimento de encargos sociais, como INSS e PIS e não existe direito ao seguro desemprego em caso de rompimento de contrato por parte da empresa. Isto pode ser confirmado pelo Artigo 4º da lei que rege a regulamentação dos estágios:

Art.4º O estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvado o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

---

<sup>2</sup> <<http://www.fdrh.rs.gov.br>>, disponível em 15/04/2006.

A primeira experiência de trabalho sempre foi uma questão que envolve certas dificuldades, pois existe um círculo vicioso que só trabalha quem tem experiência e só tem experiência quem trabalha. O preparo do jovem para assumir o controle de uma carreira e ter condições de investir em sua evolução profissional é um compromisso do governo e da sociedade. A Lei do Estágio foi criada para minimizar o círculo vicioso e facilitar o contato do jovem com o mercado de trabalho (BERTELLI, 2002).

Milhões de jovens procuram o mercado de trabalho onde existe uma escassa oferta de empregos, e, além disso, enfrentam dificuldades referentes ao despreparo profissional e a falta de experiência (LUCENA, 1990). Com esse primeiro contato fica mais fácil o jovem assumir um posto no mercado de trabalho. Depois de terminada a escola, o jovem necessita iniciar sua carreira profissional em alguma organização e, apesar do fato de ter recebido todo treinamento e instrução durante o período de estudos, o empecilho de não ter trabalhado torna esse candidato ao primeiro emprego um portador de uma substancial quantidade de dissonância cognitiva (CHIAVENATO, 2002). No início da carreira a primeira decisão a ser tomada é qual será a carreira a seguir; a escolha do curso de nível superior em uma universidade pode ser um exemplo de marco inicial de uma carreira. A redefinição da carreira é algo que pode ocorrer, alterando substancialmente a natureza da ocupação ou a trajetória da carreira. Pode-se citar o exemplo de um aluno de nível superior que mudou de curso – cursava medicina e trocou para administração (MARTINS, 2001).

Segundo o jornal Zero Hora<sup>3</sup>, a primeira oportunidade no mercado de trabalho é muito difícil, pelo fato de que as empresas exigem experiência para contratar e, por esse motivo, acabam impedindo que os estudantes e profissionais recém-formados adquiram essa experiência. Esta é justificativa para que o mercado de estagiários esteja a cada dia mais movimentado.

O acesso da mão-de-obra às funções produtivas nos países subdesenvolvidos se dá entre 15 e 25 anos e estas atividades se estendem por um período que vai em média de 30 a 35 anos. A extensão da faixa de ingresso da

---

<sup>3</sup> Jornal Zero Hora, de 23/04/2006 – Caderno de Empregos.

pessoa nas atividades produtivas é justificada pela variação dos períodos de preparação do indivíduo e, ainda, pela legislação social vigente nos diferentes países quanto à idade mínima de acesso ao trabalho (ROSSETI, 1994).

O jornal Zero Hora<sup>4</sup> informa sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens. Esse programa se estende aos com idades entre 18 e 24 anos. Isto é um incentivo ao jovem buscar experiência para sua inclusão no mercado de trabalho. A única exigência do programa é que o candidato tenha, no mínimo, a 4<sup>ª</sup> série do Ensino Fundamental.

O estágio pode ser praticado por estudantes que freqüentam estabelecimentos de ensino superior e estabelecimentos de ensino médio. Várias categorias de empresas podem contar com estagiários (pessoas jurídicas de direito privado, órgãos da administração pública e instituições de ensino), mas estes só podem estagiar se estiverem regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular. O estágio deverá ser realizado em instituições que consigam agregar ou propiciar experiência prática para incrementar algo a formação do estagiário. Ele serve para propiciar a complementação do ensino e deve ser acompanhado e avaliado de acordo com os currículos, programas e calendários escolares, e pode assumir forma de atividades de extensão, com a participação do estudante em empreendimento e projetos de interesse social.

O estágio, além de proporcionar um incremento na formação acadêmica, pode incrementar um interessante valor a formação profissional do estudante (CLT, 1997).

No artigo de Bertelli (2002, p. 172) um parágrafo diz a respeito:

[...] o estágio de estudantes deve ser entendido como uma estratégia de profissionalização e um mecanismo de integração do estudante ao mundo do trabalho em termos de aprendizado prático, aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano, permitindo a co-participação da empresa no processo de formação profissional e na colaboração com os objetivos educacionais.

---

<sup>4</sup> Jornal Zero Hora, de 06 de Maio de 2006.

Existe um prazo estipulado de contrato, que é chamado de Termo de Compromisso de Estágio, que não pode ultrapassar o período de dois anos. No caso da Fundação, o contrato firmado é de seis meses de validade e pode ser renovado por mais seis meses até a soma de todas as renovações completarem um período total de dois anos. Depois de feito o contrato, o estudante passa a atuar supervisionado por algum técnico da instituição contratante.

O documento que cria o estágio é chamado de Termo de Compromisso que é celebrado entre o estudante e a parte concedente, mas este deve ter a intervenção obrigatória da instituição de ensino. Estão isentos da elaboração do Termo de Compromisso estágios que são realizados sob a forma de ação comunitária. O estágio deve ser compatibilizado com o horário de estudos do estagiário, isto é, o não pode coincidir com o horário de estudos do estagiário (CLT, 1997).

O estabelecimento de ensino do estagiário poderá recorrer a um agente de integração para regularizar a situação do estágio, podendo ser esse agente de integração público ou privado. A grande finalidade da atuação dos agentes de integração é a identificação para instituição de ensino as oportunidades de estágios junto às pessoas jurídicas de direito privado ou público. Pode, também, o agente de integração, realizar o cadastramento de estudantes, captação de oportunidades de estágios, ser responsável pelo pagamento de bolsas, além de outras funções que podem ser solicitadas pela instituição de ensino (CLT, 1997). O estágio dá direito a remuneração e, conforme o jornal Zero Hora, os cursos que pagam as melhores bolsas-auxílio são: Informática, Administração, Direito, Engenharias e Comércio Exterior. Os valores pagos ficam, em média, entre R\$ 1.000,00 e R\$ 1.500,00 para universitários, e de R\$ 500,00 e R\$ 1.000,00, em média, para estudantes de cursos técnicos.

Existe um artigo da Lei do Estágio que declara que esta lei não se aplica ao menor aprendiz, isso está no Artigo 9º (CLT, 1997, p. 367) que diz:

Art. 9º O disposto neste decreto não se aplica ao menor aprendiz, sujeito à formação profissional metódica do ofício em que exerça seu trabalho e vinculado à empresa por contrato de aprendizagem, nos termos da legislação trabalhista.

É importante saber que o menor aprendiz está sujeito à legislação trabalhista, enquanto a empresa contratante não possui qualquer obrigação com encargos sobre o estagiário.

O estagiário tem obrigação de freqüentar a aula e de ser aprovado para que seja possível a manutenção do seu estágio. Além da freqüência em aula, este deve ter sua presença registrada diariamente no local onde realiza o estágio, e ainda responder a demanda do centro de integração, escola e unidade concedente do estágio. É importante que o estágio não avance o horário combinado entre empresa e estagiário.

Segundo Rittner (1999, p. 456):

O trabalho a ser desenvolvido deve ser explicitado para o estagiário, assim como o número de horas diárias de trabalho. Não é ético avançar o horário em prejuízo das atividades de estudo.

Assim, como obrigações o estagiário possui direitos, dentre eles ter uma via do Termo de Compromisso de estágio, fazer atividades de acordo com o especificado no termo de compromisso de estágio, ter um seguro contra acidentes pessoais (morte ou invalidez permanente) e receber orientação e acompanhamento no local de estágio.

O estágio também tem função estratégica para as organizações, pois pode suprir a necessidade de pessoal a curto, médio e longo prazos. E é a oportunidade dada aos jovens para entrada do mercado de trabalho. O estágio possui essa função social importante, além de também proporcionar à empresa a entrada de novos talentos em seu quadro funcional, jovens bem formados e com alto potencial, além de talentosos e conceder-lhes meios para que a empresa implemente seu plano estratégico (RITTNER, 1999). Além disso, o estágio contribui para formação profissional do estudante, pois permite que esse aplique na prática os conhecimentos teóricos, ameniza o impacto da passagem da vida estudantil para o mundo do trabalho e permite conhecer e se adaptar as diretrizes e filosofias das organizações em geral. A empresa garante um quadro de pessoal qualificado e sem vícios, podendo assim preservar sua cultura e seus valores (BERTELLI, 2002).

O jornal Zero Hora informa que a busca por estagiários se dá porque estes são como uma “pedra bruta” que pode ser lapidado de acordo com os interesses da organização. Uma vantagem para a empresa é a inexistência de vínculo empregatício entre o estudante e a empresa com isso a empresa se vê livre do pagamento de vários encargos sociais e obrigações trabalhistas (BERTELLI, 2002). Um exemplo negativo é a utilização do estagiário como mão-de-obra barata, pois a empresa fica livre de vários encargos sociais e, com isso, é possível notar que existe uma distorção da utilidade básica do estágio. Mas o estágio também serve para que o estudante tenha contato com a experiência no mercado de trabalho, uma vez que atualmente o mercado só oferece oportunidades para as pessoas que já possuem alguma experiência em sua área de atuação. Além de se bem conduzido, o estágio se torna uma oportunidade ímpar de aplicar, na prática, os conceitos aprendidos na sala de aula.

As empresas adotam a política de contratar estagiários porque é um processo de atração e desenvolvimento de jovens estudantes, pois nos dias atuais, é um fator fundamental para as organizações que gostariam de perpetuar seu sucesso com a possibilidade de aperfeiçoamento de mão-de-obra. A evolução do mercado, o comportamento da concorrência, o plano estratégico da empresa ou organização, são alguns pontos de partida para que a organização busque mão-de-obra com novos conhecimentos oriundos das escolas e universidades, com o objetivo de estar se atualizando em relação às evoluções do mercado, além de manter o quadro funcional sempre atualizado.

A respeito do programa de estagiários, Rittner (1999, p. 453) cita:

Por meio desse programa, uma troca adequada de *know-how* e influências entre escolas, universidades e empresas podem garantir que o avanço tecnológico, científico e cultural seja compartilhado, além de permitir que as empresas otimizem as possibilidades de aperfeiçoamento de sua mão-de-obra por meio do ensino regular.

Por meio desta atividade, a organização prepara o quadro funcional dos próximos anos, já que está buscando novos talentos. A empresa sabe que sua sobrevivência está ligada na busca de novos talentos que a impulsionem e acaba indo à comunidade e às universidades para tentar identificar jovens que estão em

destaque, para que estes se juntem aos seus quadros através de programas de estágios (RITTNER, 1999).

No entanto, parece que as universidades não formam profissionais segundo as necessidades do mundo do trabalho moderno, e as empresas usam isto como justificativa para moldar os futuros profissionais de acordo com sua necessidade.

Conforme Bertelli (2002, p. 172):

A universidade, de modo geral, demonstra maior lentidão no ajuste às mudanças, e um dos seus principais desafios tem sido integrar a prática profissional à formação acadêmica, pois muitas empresas estão assumindo o papel de preparadoras de seus recursos humanos, numa demonstração clara da lentidão da universidade em atender aos requisitos do mundo atual

Parece que o impacto da defasagem educacional pode comprometer o futuro das organizações. Uma autora que reforça o parágrafo acima é Lucena (1990, p. 29). Para ela:

O quadro geral da educação do Brasil converte em angústia, muitas vezes em impossibilidades, questões simples, tais como a reciclagem, a atualização e a adaptação dos trabalhadores às mudanças, às inovações tecnológicas e ao desenvolvimento de novas habilidades para o desempenho do trabalho.

A autora ainda critica que o processo pedagógico utilizado nas escolas não funciona desde os primeiros anos escolares, não desenvolvendo a capacidade de raciocinar logicamente e, por isso, quando os jovens deixam a escola, não estão preparados. Sendo assim, as empresas podem adotar um programa de desenvolvimento no qual o estagiário recebe os treinamentos necessários *on the job*. Vale ressaltar que as necessidades da formação do estudante e as da empresa devem ser alinhadas para que não haja prejuízo de ambos os lados. Ao término do estágio, a empresa escolhe se haverá aproveitamento deste estudante ou não, mas isso depende da necessidade da empresa e do desempenho do estagiário.

Conforme Rittner (1999, p. 456):

Após o cumprimento do estágio, o estudante será aproveitado ou não, dependendo da necessidade da área e do desempenho apresentado. O nível de aproveitamento de estagiários no quadro efetivo das empresas varia de acordo com o momento, seja ele de expansão ou de enxugamento.

O objetivo central do estágio é a profissionalização do estudante e também subsidiar as necessidades profissionais da empresa em nível júnior. O aproveitamento de estagiários como funcionários efetivos das organizações é, em média, de 60%.

No estágio, é importante que o estudante tenha uma espécie de tutor para que este esclareça suas dúvidas e oriente seu movimento na empresa. A empresa precisa que o estudante esteja bem orientado e que esse consiga ter liberdade para desenvolver seu talento e criatividade no seu dia-a-dia. Se a empresa utilizar técnicas de repressão e autocráticas a estratégia da empresa no programa de estágios poderá ruir (Rittner, 1999).

Através da Notificação Recomendatória nº 736/2002 do Ministério Público do Trabalho, foi declarado que os estágios de Ensino Médio não poderiam ultrapassar 4 horas diárias, e os de Ensino Superior não poderiam ultrapassar 6 horas diárias. Esta Notificação foi criada a fim de que a carga horária do estágio não prejudique os estudos dos estagiários. Esta medida entrou em vigor em abril de 2006.

## 2.2 O MERCADO DE TRABALHO

Todas as oportunidades de colocação dentro de uma organização são parte integrante do mercado de trabalho.

Segundo Chiavenato (1999, p. 82):

O mercado de trabalho é composto pelas ofertas de oportunidades oferecidas pelas diversas organizações. Toda organização – na medida em que oferece oportunidades de trabalho – constitui parte integrante de um mercado de trabalho.

No mercado de trabalho as organizações escolhem as pessoas com quem gostaria de contar no seu quadro de funcionários, e as pessoas (ou candidatos) escolhem as organizações nas quais gostariam de trabalhar.

Outra definição de Chiavenato (2002, p. 40) para mercado de trabalho:

Dá-se o nome mercado de trabalho às transações que envolvem ofertas de trabalho ou de empregos oferecidas pelas empresas em determinado lugar e em determinada época. O mercado de trabalho é basicamente determinado pelas empresas e pelas oportunidades de trabalho que elas oferecem.

Já a página da Fundação Carlos Chagas<sup>5</sup> na internet aborda mercado de trabalho de duas maneiras: o mercado de trabalho global e o mercado de trabalho formal. O mercado de trabalho global é definido pelo levantamento de dados estatísticos a respeito do mercado de trabalho por um órgão como o IBGE ou DIEESE. Esta abordagem é mais abrangente. Neste são abordados dados como diferentes tipos de vínculos de trabalho, como o com carteira ou formal, o informal, o trabalho doméstico, o trabalho não remunerado e aquele destinado ao autoconsumo ou do grupo familiar. Já no mercado formal de trabalho, os dados captados são referentes aos do Ministério do Trabalho e abordam, exclusivamente, segmentos como os empregos, ou seja, o segmento do mercado que possui algum tipo de contrato formal de trabalho, seja ele sob o regime da CLT por prazo determinado ou indeterminado; sejam servidores da administração pública federal, estadual ou municipal direta ou indireta; sejam trabalhadores temporários e avulsos ou sob a jurisdição de outros tipos de contrato. Este aborda somente uma parte do mercado total, o qual se chama mercado global.

Quanto maior o número de empresas em uma região, possivelmente maior será o mercado de trabalho e seu potencial para a disponibilidade de vagas.

Pode-se fazer a comparação do mercado de trabalho com o mercado comum. Ao colocar um produto para vender, deve-se saber tudo sobre o produto e em que mercado está inserido este produto. Assim funciona o mercado de trabalho.

---

<sup>5</sup> <<http://www.fcc.org.br>>, disponível em 22/05/2006.

Quando a pessoa vai atrás de uma colocação, precisa saber vender seu produto, isto é, seu talento e suas qualificações profissionais. E também é necessário saber para que mercado, segmento de empresa, a pessoa está se direcionando. O erro de escolha de segmento de mercado por parte do candidato pode causar problemas como: demora exagerada para localizar um novo emprego; falta de entrevistas decisivas; aceitação de empregos inadequados e ganhos inferiores ao potencial do candidato.

Para se entender o mercado de trabalho precisa-se identificar qual a empresa que quer entrar ou qual o empregado irá melhor se adaptar. Deve-se segmentar as empresas por área de atuação ou atividade, e por tamanho. Existem pessoas que possuem um currículo mais adequado para trabalhar em certos tipos de organizações, como, por exemplo, se o candidato possuir perfil para trabalhar com grandes projetos em grandes empresas, esta pessoa dificilmente irá explorar uma micro ou pequena empresa. A segmentação traz uma visão melhor do tipo de empresa que se deve abordar. Se o candidato tiver que procurar uma empresa, deverá procurar uma que se adapte melhor ou que tenha o perfil adequado a seu currículo (CHIAVENATO, 2002).

A dinamicidade do mercado de trabalho está sempre influenciando a área de Recursos Humanos. Quando o mercado está em situação de oferta, as empresas se vêem em dificuldades para conseguir um bem escasso que são as pessoas para preencherem as vagas que são oferecidas. Mas, quando o mercado de trabalho está em situação de demanda, as empresas estão diante de uma oportunidade de uma maior abundância de pessoas dispostas a ingressarem no seu quadro de funcionários.

Sobre os impactos do mercado de trabalho, sobre as práticas de Recursos Humanos, pode-se analisar duas situações: a primeira, na situação de oferta do mercado de trabalho e, a segunda, em situação de demanda. Na situação de oferta, os recursos humanos são obrigados a investir nas práticas de recrutamento para atrair candidatos. Como a mão-de-obra é escassa, a seleção torna-se menos rigorosa. Assim, os investimentos em treinamento tendem a crescer, pois, como a oferta é grande, a organização acaba se sujeitando a admitir pessoas

com qualificação aquém do desejado. Os salários tendem a aumentar, pois este poderá ser um atrativo para que os candidatos escolham a empresa para trabalhar. O investimento em benefícios também é usado como um atrativo e uma maior ênfase no recrutamento interno (CHIAVENATO, 1999).

Em situação de oferta, existe um número maior de oportunidade de empregos do que candidatos, existe uma escassez de candidatos para estas vagas. Neste caso, as portas da empresa estão sempre abertas para os trabalhadores que quiserem se candidatar a uma vaga de emprego (CHIAVENATO, 2002).

Em situação de demanda, o impacto sobre os recursos humanos são: o investimento em recrutamento tende a baixar, isso em razão da oferta de candidatos; os critérios de seleção ficam mais rígidos, os investimentos em treinamentos ficam menores, pois, com a concorrência, os candidatos tendem a ser mais qualificados; os salários não ficam tão atrativos, já que a quantidade de candidatos é grande; poucos investimentos em benefícios e o recrutamento externo substituindo os funcionários antigos por funcionários novos mais qualificados (CHIAVENATO, 1999); o número de oferta de empregos diminui e existe um volume maior de procura de vagas por parte dos integrantes do mercado de Recursos Humanos (CHIAVENATO, 2002).

Para Costa (2000, p. 213):

Quando a oferta de mão-de-obra (e demanda de emprego) cresce rápido, enquanto a demanda por trabalhadores (e oferta de trabalho) cresce em um ritmo lento, só um crescimento econômico muito vigoroso e prolongado permite que o número de desempregados comece a diminuir.

Segundo Troster e Morcillo (2002, p. 118 e 120):

A demanda de trabalho é o número de pessoas que estão dispostas a ser contratadas pelas empresas a cada nível de salário. [...] A oferta de trabalho que realizam os trabalhadores é o número de pessoas que estão dispostas a oferecer seu tempo para executar um trabalho, segundo o nível de salários.

A oferta de trabalho pode, ainda, ser definida por fatores demográficos e estruturais que se resumem em dois pontos: o tamanho da população e a proporção da população que está em idade para trabalhar.

As mudanças no mercado de trabalho também impactam sobre os candidatos em caso de oferta e de demanda. Em caso de oferta, existem oportunidades de emprego e vagas no mercado de trabalho; os candidatos escolhem as organizações que oferecem os melhores salários e benefícios; aumenta a rotatividade de pessoal porque as pessoas saem de seus trabalhos para buscarem outros melhores e têm poder de barganha junto à organização podendo, assim, reivindicar melhores salários e benefícios, além de aumentar o número de casos de indisciplina e atrasos. No caso de demanda ocorreu: uma escassez de oportunidades de emprego e vagas nas organizações; os pretendentes à vaga na organização concorrem entre si para conseguir as poucas vagas que surgem, satisfazendo-se com propostas salariais mais baixas; a rotatividade diminui porque as pessoas tendem a se fixar nos seus empregos atuais e os funcionários evitam criar atritos nos seus empregos e, por conseqüência, tornam-se mais disciplinados (CHIAVENATO, 1999).

A decadência do número de postos de trabalho no mercado formal é visível assim como as mudanças nas características das atividades remanescentes. Na sociedade do conhecimento somente os trabalhadores especializados terão lugar de destaque nas grandes organizações. O cenário mundial aponta para a diminuição das ofertas de emprego, a reestruturação administrativa, as novas tecnologias de produção e gerenciamento, e a racionalização do trabalho vêm eliminando milhões de postos de trabalho em todo o mundo (COSTA, 2004).

O site do IBGE<sup>6</sup> explica que o mercado de trabalho começou a sua transformação no Brasil nos anos 90, principalmente no período de 90/92, onde ocorreu a recessão econômica, a abertura da economia, as privatizações, o ajustamento do setor privado em busca de maior competitividade e o plano de estabilização econômica. Tudo isso repercutiu sobre a ocupação, a desocupação e o rendimento dos indivíduos. Ocorreram reduções no número de empregos nas

---

<sup>6</sup> <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>, disponível em 15/04/2006.

indústrias de transformação e aumentou o número de trabalhadores nos setores de “prestação de serviços” e do comércio. Mais, diminuiu o número de pessoas trabalhando com carteira assinada e aumentou o número de trabalhadores que trabalham por conta própria e sem carteira assinada. Em regiões subdesenvolvidas como a América Latina, Ásia e África, as pessoas vivem em baixos padrões de vida, e são localidades onde existe uma grande taxa de desemprego estrutural e onde são identificadas as mais diversas formas de subemprego (ROSSETI, 1994).

No caso dos EUA, Reino Unido e Canadá, começou a ocorrer uma rápida queda nos postos de emprego do setor industrial a partir da década de 70, à medida que iam se modernizando as áreas tecnológicas. A partir deste marco, começa a haver mudanças na estrutura do mercado de trabalho, sendo que as atividades de serviço começam a ganhar um lugar destaque dentro das organizações (MARTINS, 2001).

Entretanto, vários fatores podem condicionar o mercado de trabalho, tais como: crescimento econômico, a natureza e qualidade dos postos de trabalho, a produtividade e a inserção no mercado internacional. O primeiro fator influencia o crescimento dos empregos e os demais fatores a qualidade e produtividade do emprego. Muitas mudanças ocorreram da passagem da era industrial para a era da informação. O emprego passou de estável e permanente para a mobilidade e migração dos empregados da indústria para os serviços, do assalariamento legal para o ilegal. Existe um crescimento do trabalho autônomo e, em consequência, aumentou a exigência de qualificação dos trabalhadores em todos os setores. Hoje, as indústrias produzem mais com muito menos pessoas, tudo isso em função das inovações tecnológicas como robotização e automação, e há uma migração para o setor de serviços e para o emprego terceirizado. O emprego, a cada dia que passa, está ficando menos braçal e mais mental, pois o conhecimento leva à inovação e à criatividade. A globalização é o grande fator para ocorrência de mudanças no mercado de trabalho (CHIAVENATO, 1999). Lucena (1990) diz que existem variáveis que podem afetar o planejamento de recursos humanos. Estas variáveis são: econômicas, políticas, sociais e de mercado de trabalho.

Em um levantamento feito pelo IBGE<sup>7</sup> apontou que a taxa de atividade no Brasil é de 60,1%, sendo que destes, 73,9% dos homens estão em atividade e 47,2% das mulheres estão ativas. Este estudo é feito com uma amostra da população que vai de 10 anos de idade ou mais.

Gremaud (2004) relata, ainda, que a participação na força de trabalho vem sofrendo um aumento nos últimos anos. Na década de 80 se encontrava em torno dos 53%; já, em 1995, esta era de aproximadamente 61%. Isso ocorre pelo fato de as mulheres começaram a entrar mais fortemente no mercado de trabalho e, por este motivo, contribuiu muito para a força de trabalho, os jovens em idade estudantil, assim como os idosos também contribuem para o aumento da força de trabalho. O desemprego é maior nas regiões onde o nível de educação é mais baixo.

Chiavenato (1999, p. 85) cita:

As taxas de desemprego tendem a ser maiores onde a educação é pior. O problema educacional é um dos principais responsáveis pela concentração de renda. Isso mostra que as taxas de desemprego são maiores onde os níveis educacionais são menores. Sem dúvida alguma, a educação melhora a empregabilidade.

Segundo a visão econômica de Costa (2000, p. 210):

Há desemprego quando o impulso para os gastos dos contratantes de mão-de-obra não é suficiente para justificar a contratação de toda a população economicamente ativa que busca emprego. Isso ocorre quando a demanda efetiva é deficiente, ou seja, não é suficientemente grande para capacitar os empreendedores a obter lucro através da potencial utilização do trabalho dos desempregados.

O desemprego de uma considerável parte da população é um dos principais problemas que a grande parte dos países enfrenta. Os efeitos econômicos do desemprego, para Troter e Morcillo (2002), são as seguintes categorias: efeito sobre os desempregados, sobre os que trabalham e sobre a economia. O efeito sobre os desempregados é de um custo muito grande para eles, pois quem mais

---

<sup>7</sup> Segundo o IBGE, uma pessoa desempregada é toda aquela que possui 16 anos ou mais anos, que durante a semana de referência, isto é, a semana em que foi feita a pesquisa, esteve procurando trabalho, ou seja, que tomou medidas para procurar trabalho ou que procurou estabelecer-se durante a semana precedente.

sofre com o desemprego são os próprios desempregados, e que o desemprego é o principal elemento determinante da pobreza. A redução das receitas é somente um problema; o desemprego pode levar a problemas sociais como alcoolismo, uso de drogas e até ao suicídio, pois estes elementos que estão desempregados se sentem inferiores perante a sociedade.

O efeito sobre os que trabalham não é tão grande como os que caem sobre os desempregados, mas é um fardo pesado, pois estes têm que pagar um preço alto pela falta de trabalho. Os empregados acabam pagando o custo do desemprego através de encargos e imposto mais pesados. O efeito da economia se resume à produção que poderia ser efetivada por esses que estão em situação ociosa.

Para Gremaud (2004), a taxa de desemprego está relacionada com a taxa de crescimento da economia, pois quando há uma queda no nível de atividade, ocorre um aumento na taxa de desemprego.

Costa (2000) refere, ainda, quatro tipos de desemprego: o conjuntural, estrutural, o oculto e o tecnológico. O primeiro é associado às flutuações de curto prazo do nível de atividade econômica, que tem como causa principal as oscilações da demanda efetiva. O desemprego estrutural decorre de um baixo dinamismo econômico, durante um longo período; ainda há desemprego estrutural mesmo quando há uma época de prosperidade e que a economia não consegue criar ocupações que absorvam esses que estão desempregados e aqueles que chegam ao mercado de trabalho. O desemprego oculto é quando o trabalhador não consegue vaga no mercado formal e passa a prestar atividades temporárias, sem nenhum direito legal e, normalmente, em condições precárias. E, por fim, o desemprego tecnológico, que se origina das mudanças na tecnologia de produção, que se dá pelo aumento da mecanização e automação. Um grande número de trabalhadores fica desempregado e apenas uma minoria qualificada é beneficiada pela valorização de sua força de trabalho.

Segundo Troster e Morcillo (2002), os tipos de desemprego são: sazonal, cíclico, friccional e estrutural. O desemprego sazonal é causado pela variação da

demanda de trabalho ao longo do ano. Algumas épocas possuem mais ofertas de postos de trabalho do que outras. O desemprego cíclico está ligado às alterações de ritmo da atividade econômica, e acontece quando trabalhadores e os fatores produtivos ficam ociosos devido ao fato de o gasto da economia ser insuficiente para dar emprego a todos os recursos. O desemprego friccional está ligado àqueles trabalhadores que estão em um emprego e saem deste em busca de outros melhores, ou à saída dos trabalhadores da empresa. Também pode ocorrer pelo fato de a empresa estar passando por um momento de crise. Neste tipo de desemprego espera-se que uma boa parte dos trabalhadores encontre novamente um emprego. Em uma perspectiva clássica ou monetarista, boa parte do desemprego friccional deve-se a uma política de salários inadequada, e, portanto, o desemprego é considerado voluntário. E, finalmente, o desemprego estrutural que é relacionado aos desajustes entre a qualificação ou localização da força de trabalho e a qualificação e localização requeridas pelo contratante.

Já para Gremaud (2004), existem três tipos de desemprego: o cíclico, o friccional e o estrutural. O desemprego cíclico se dá pelas condições recessivas da economia. O desemprego friccional é aquele que decorre do tempo necessário para que o mercado de trabalho se ajuste. Este tipo de desemprego é aquele em que a pessoa sai de um emprego tendo outro em vista. Já o desemprego estrutural é aquele que se dá por mudanças estruturais em certos setores da economia, que eliminam empregos e não criam outros em outros setores. Mas o autor ainda argumenta que mesmo a economia estando em pleno emprego, irá existir uma taxa natural de desemprego, pois essa taxa é equivalente ao desemprego friccional e ao desemprego estrutural da economia; não se deve a um possível ambiente recessivo dos negócios. Normalmente a taxa natural de desemprego deve-se à taxa média de desemprego de longo prazo.

O desemprego de longa duração atinge principalmente os trabalhadores com mais de 50 anos, pois estes têm maiores dificuldades para encontrar um novo emprego. O desemprego de longa duração só é considerado quando o trabalhador não consegue arrumar um trabalho em um período posterior a seis meses, e tem efeitos muito mais nocivos sobre o indivíduo e sua família do que o emprego de curta duração (TROSTER & MORCILLO, 2002).

As taxa de desemprego de Porto Alegre, por exemplo, aumentou de 12,2% em 1992 para 19% em 1999. O desemprego tende a atingir menos quem tem maior escolaridade, por isso o nível de desemprego dos profissionais de nível superior não ultrapassa 10%, enquanto o nível de desemprego dos com menor escolaridade chega a 39,6% na região de Salvador. Os anos 90 trouxeram também o crescimento das formas flexíveis de mão-de-obra, isto é, os trabalhadores se tornaram mais autônomos. O desemprego cresce e vão surgindo poucos novos postos de trabalho com condições de laborais cada vez piores (COSTA, 2004).

O perfil do novo mercado de trabalho na era da informação está se deslocando para do setor industrial, para o setor de serviços. Com as novas tecnologias, a indústria consegue fazer muito mais com muito menos pessoas à disposição. Com isso, pode-se inferir que a tecnologia aumenta a produtividade das pessoas. A cada dia que passa, o setor de serviços está oferecendo mais empregos. O IBGE reforça essa suposição referindo que o avanço na tecnologia é apontado como o principal motivo da eliminação de postos de trabalho na indústria e que as novas tecnologias da informática e de comunicação contribuem para o desaparecimento de diversas categorias de trabalhadores. A melhoria tecnológica explica o ganho de produtividade, mas, ao mesmo tempo, dispensa trabalhadores, que devem procurar emprego em outros setores (GREMAUD, 2004).

Nos dias atuais, os trabalhadores estão ameaçados pela eliminação de sua função profissional ou pelo fato de que algumas atividades serem terceirizadas. Por isso, o investimento na formação individual e a elevação do nível de educação é uma alternativa para aumentar a empregabilidade de cada pessoa. Alguns postos de trabalho estão sendo eliminados e isto está impulsionando a criação de um novo setor, que poderá absorver parte dos trabalhadores. É o chamado quarto setor que está ocupando os profissionais em organizações não-governamentais e no trabalho voluntário e está criando um novo modelo econômico, a chamada economia social (MANDELLI, 2005).

Os trabalhadores, sob a ameaça do desemprego, necessitam cada vez mais entender a revolução tecnológica, e por isso, travam uma luta para ter garantia

de emprego, obrigando à elevação do nível educacional e à reciclagem dos trabalhadores para assimilarem esta tecnologia.

A reportagem do jornal Zero Hora<sup>8</sup> afirma que o mercado está cada vez mais exigente e que a necessidade de aprender uma língua estrangeira já é passado. Hoje o profissional precisa aprender uma segunda língua estrangeira para poder ter um bom diferencial no mercado. Principalmente no caso da pessoa aprender o inglês como língua estrangeira, isso não é mais considerado um diferencial. Um bom diferencial, e que conta muitos pontos, é ter uma experiência no exterior, pois o indivíduo consegue ficar imerso em um país onde é obrigado a falar a língua nativa. Dentre o *ranking* das línguas que se recomenda dominar, primeiro está o inglês seguido pelo espanhol, alemão e italiano. Uma língua que está sendo muito procurada é o chinês mandarim, pois existem grandes possibilidades de negócios com a China, que é um país que está abrindo rapidamente seu mercado. Apesar de um idioma estrangeiro ser importante, isto não garante a empregabilidade, a boa comunicação, a capacidade de trabalhar em equipe; pró-atividade e espírito de liderança são muito importantes e valorizados pelas empresas.

Está ocorrendo uma mudança radical no mercado de trabalho e este está disposto a admitir cada vez menos ou contrata pessoas através de diferentes formas de empregos. Estas diferentes formas podem ser caracterizadas como: emprego temporário, isto é, empregam de acordo com a sazonalidade; trabalho em tempo parcial; emprego com horários flexíveis; o trabalho em casa, onde o empregado pode trabalhar em sua própria casa; terceirização e a subcontratação. A gama de encargos que as empresas pagam sobre o funcionário é tão grande que leva as empresas às praticas relacionadas acima ou, ainda, pode a empresa contratar sem dar direito algum ao funcionário, como cita Chiavenato (1999, p. 86):

Ou se contrata com todos os encargos trabalhistas, que são muitos, ou se emprega sem direito algum. Daí a ocupação informal, que já atinge 57% da força nacional de trabalho.

---

<sup>8</sup> Jornal Zero Hora, de 06 de Maio de 2006.

A partir da década de 90 houve um aumento da atividade informal. Em 2000, metade das ocupações era com carteira assinada. O crescimento da população sem carteira assinada mostra uma tendência à precarização das condições de emprego, pois possuem uma proteção social muito inferior ao setor formal ou registrado do mercado de trabalho (GREMAUD, 2004).

Os trabalhadores podem ser definidos como três tipos segundo Costa (2004). Os efetivos, que é um grupo que costuma ser bem remunerados pela organização e altamente exigidos em termos de desenvolvimento de habilidades e de atualização constante; são portadores de conhecimentos que distinguem a organização das outras. O segundo grupo é formado por terceirizados, são especialistas em funções que não tem a ver com a atividade-fim da organização. E o terceiro grupo é formado pelos trabalhadores temporários e de meio expediente.

Principalmente nos anos 90, sob efeito da Constituição de 1988, ocorreu um grande acréscimo de encargos e empecilhos à contratação de pessoal. O mercado de trabalho sentiu muito essa mudança. A liberdade para a atuação de sindicatos, diminuição da jornada de trabalho, aumento da multa por demissão, aumento da contribuição previdenciária, tudo isso causou um aumento sobre o custo unitário do trabalho (RAPOSO & MACHADO, 2003, p. 5). Desta maneira, as empresas buscaram formas alternativas de evitar custos excessivos com mão-de-obra.

Na década de 80, no Brasil havia uma tendência à estagnação do mercado de trabalho que tem seus alicerces fundados no emprego assalariado legalizado. Nos anos 90 esse movimento se inverte, pois, com a competição internacional e a reestruturação na produção e no trabalho, levou as empresas à diminuição de custos com o trabalho, flexibilizando, assim, as relações de trabalho e questionando a rede de segurança social consolidada (DE TONI, 2003).

Apesar da demanda, seja por trabalhadores com maior escolaridade e qualificação, pode-se dizer que a demanda por trabalhadores de baixa qualificação irá continuar. O fluxo de força de trabalho sem qualificação necessária para atender às necessidades do setor moderno é garantido pela migração da zona rural para

zona urbana, migração feita por pessoas que não têm mais perspectiva de trabalho no campo, causada pela penetração do capitalismo (COSTA, 2000). Os jovens, mesmo assim, devem continuar buscando seu futuro junto à educação que a cada dia se torna mais importante. A polivalência será uma característica fundamental, pois o colaborador de uma organização deverá saber fazer de tudo um pouco.

Existem duas justificativas para explicar a mudança no mercado de trabalho, segundo Raposo e Machado (2003). A primeira está baseada no processo de integração comercial com países desenvolvidos, principalmente na liberalização comercial dos anos 80. A segunda justificativa e a mais alternativa delas, baseia-se na inserção de computadores nos locais de trabalho, com isso as empresas buscam pessoal mais qualificado e acabam preterindo os trabalhadores menos qualificados.

A crise fiscal pode ser uns dos vilões do mercado de trabalho, pois zera a capacidade da empresa de investir do setor público e a vontade de empreender do setor privado, sob pena de créditos curtos e caros e de impostos pesados.

A forma para reduzir o desemprego é fazer uma reforma trabalhista profunda, pois no Brasil as leis trabalhistas foram feitas há 60 anos, que remontam da era Vargas, e o Brasil está preferindo manter essas leis do que tentar modernizar o mercado de trabalho. No Brasil, estima-se que existam cerca de 8 milhões de desempregados e 47 milhões de pessoas que trabalham no mercado informal (PADUAN, 2006). As últimas leis que estão sendo votadas no Brasil não modificam em quase nada a situação do desemprego, resumem-se a leis como: regulamentação do trabalho aos domingos, oficialização das centrais sindicais e a criação do Conselho Nacional de Relações do Trabalho. Grande parte das leis trabalhistas foram criadas na era Vargas e, de lá pra cá, nem uma grande mudança significativa foi feita.

O trabalhador custa caro para a empresa e ganha menos do que poderia ganhar se as leis fossem menos anacrônicas. Um trabalhador chinês custa uma fração que o trabalhador brasileiro custa para a empresa; nos Estados Unidos o trabalhador custa menos de um décimo do seu salário para a empresa. Podemos citar outros percentuais de encargos, sobre o salário, em diversos países. O Brasil

possui em torno de 103% de encargos trabalhistas sobre o salário; na França, os encargos correspondem a 80% do salário; na Argentina, 70%; na Alemanha, 60%; na Inglaterra, 59% e, nos Estados Unidos, 9% (PADUAN, 2006). Não é possível fazer uma modernização nas relações de trabalho sem reformular a Justiça Trabalhista. Muitas empresas deixam de contratar funcionários por receio de que estes, quando saírem da empresa, acionem a Justiça do Trabalho, que dá ganho, invariavelmente, ao empregado. Por isso, separam uma provisão para futuras indenizações trabalhistas.

Uma solução sugerida para esse problema seria aumentar a representatividade dos sindicatos e também que os trabalhadores escolhessem o sindicato pelo qual gostariam de ser representados, não importando o setor em que atuem. O governo poderia se basear em experiências que deram certo em outros países para criação de novos empregos. Na Espanha, por exemplo, o índice de desemprego chegou a 22% em 1995 e, com isso, o governo espanhol se viu obrigado a fazer uma forte reforma na legislação trabalhista do país, criando novas modalidades de contrato de trabalho, corte de encargos trabalhistas, redução dos trâmites burocráticos para a realização de novas contratações e corte no custo das demissões. Isso gerou três vezes mais vagas de trabalho (PADUAN, 2006). O Brasil, por exemplo, de janeiro de 2003 até março de 2006, criou apenas 3,7 milhões de empregos, muito pouco se compararmos aos 10 milhões que foram planejados pelo governo Lula. Outros bons exemplos estão na Nova Zelândia, onde os salários deixaram de ser definidos nacionalmente para serem negociados por empresa e o fim do monopólio sindical, onde o trabalhador tem o direito de eleger seu sindicato. O desemprego na Nova Zelândia caiu de 11% para 4,1%. Na Inglaterra, as medidas tomadas foram que as negociações salariais deixaram de ser nacionais e começaram a ser por empresas; as greves começaram a ser decididas por voto secreto e anunciadas com sete dias de antecedência e a criação de uma comissão produtiva que aproximou empregadores e empregados. Com estas medidas, o desemprego foi reduzido de 12%, em 1979, para os atuais 4,9% (PADUAN, 2006).

Para Knorr (2005), os governos e sindicatos conduzem a política de acordo com seus interesses e não analisam as necessidades reais das pessoas, pois acham que todas as soluções serão encontradas na CLT.

Muitos consideram a CLT um entulho autoritário que não condiz com a sociedade democrática e de economia aberta de mercado que estamos tentando construir no país. Por esse descompasso entre legislação e mercado de trabalho, ocorre o aumento do emprego informal e a resistência das organizações (principalmente de grande porte) em contratar mais funcionários. E condena a CLT, afirmando que a legislação trabalhista brasileira é uma série infundável de proteções e direitos ao trabalhador que, ao invés de protegê-lo, o levam à informalidade (FRAÇÃO, 2005).

Mas, muitos tipos de programas de combate ao desemprego não dão certo, dependendo do tipo de desemprego predominante. Uma política de apoio ao crescimento econômico pode ser suficiente para enfrentar o desemprego cíclico, mas tem pouco efeito sobre o desemprego friccional e estrutural. Para combater o desemprego friccional, deve-se criar um organismo de difusão de informações sobre empregos e a requalificação da mão-de-obra pode ser uma estratégia eficiente para combater o desemprego friccional, assim como o desemprego estrutural (GREMAUD, 2004).

## 2.3 MERCADO DE RECURSOS HUMANOS

O mercado de Recursos Humanos faz uma análise dos candidatos a emprego. Chiavenato (1999, p. 88) cita:

O mercado de recursos humanos, ou mercado de candidatos, se refere ao contingente de pessoas que estão dispostas a trabalhar ou que estão trabalhando mas dispostas a buscar um outro emprego. O mercado de recursos humanos é constituído de pessoas que oferecem habilidades, conhecimentos, e destrezas.

Segundo pesquisa feita pelo IBGE, a taxa de pessoas que estão à procura de um novo emprego está aumentando, tendo como referência o período de 1992 a 1997. Houve um aumento na procura por empregos principalmente por parte dos homens empregados e por mulheres desempregadas.

O tempo médio de procura de um novo emprego também aumentou, podendo, muitas vezes, recolocação levar um ano ou mais (COSTA, 2004).

Assim como o mercado de trabalho, o mercado de recursos humanos pode apresentar situações de oferta e demanda. As características do mercado de recursos humanos influenciam muito as práticas de recursos humanos das empresas que compõem o mercado de trabalho. O comportamento dos candidatos também é influenciado pelo mercado de recursos humanos.

O mercado de recursos humanos em situação de oferta apresenta as seguintes características: existe uma grande quantidade de vagas; as empresas competem para obter candidatos; grande investimento em recrutamento; reduzem-se as exigências quanto à qualificação dos candidatos; aumento no investimento em treinamentos, pois os candidatos encontram-se menos preparados para assumir os postos nos quais são admitidos; dá-se mais ênfase ao recrutamento interno; há um maior interesse pela retenção de capital humano; a organização tem uma visão voltada às pessoas e para o seu bem-estar e existe uma maior preocupação de investimentos com benefícios sociais (CHIAVENATO, 1999).

Diferentemente da situação do mercado em situação de oferta, o mercado de recursos humanos em situação de procura possui as seguintes características: insuficiência na quantidade de ofertas de vagas; falta de competição entre as empresas para obter candidatos; a exigência das qualificações dos candidatos aumenta; diminuição dos investimentos em treinamento, pois os candidatos já chegam à empresa mais qualificados e preparados; a área de recursos humanos fica mais voltada ao recrutamento externo; existe uma preocupação pela melhoria de pessoal, isto é um foco maior na substituição de pessoal; orientação para o trabalho e eficiência e uma redução ou, pelo menos, uma estagnação dos investimentos em benefícios sociais (CHIAVENATO, 1999).

Leal e Dakkache (2006) afirmam que a competitividade do mercado de recursos humanos parece um clichê, mas é a realidade atual. A empresa trata o homem como um ser que tem que pensar a cada dia dentro do seu trabalho e por isso as organizações estão tratando o homem como capital da empresa e não como antigamente, que era visto como um trabalhador braçal.

Ainda na visão de Leal e Dakkache (2003), o mercado de recursos humanos é formado por dois tipos de candidatos: empregados (trabalhando em alguma empresa) que se dividem em: reais (que estão procurando emprego) e potenciais (que estão interessados em procurar emprego) e candidatos disponíveis (desempregados).

## 2.4 RECRUTAMENTO

Existem três definições do que é recrutamento para Chiavenato (1999, p. 92):

- Recrutamento é um conjunto de atividades desenhadas para atrair um conjunto de candidatos qualificados para uma organização.

- Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos oportunidades de emprego que pretende preencher.

- Recrutamento é o processo de gerar um conjunto de candidatos para um cargo específico. Ele deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputa-lo. O mercado no qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser interno, externo ou uma combinação de ambos. Em outras palavras, a organização deve buscar candidatos dentro da organização, fora da organização ou ambos.

Já para Marras (2000, p. 69) o conceito de recrutamento é:

Recrutamento de pessoal é uma atividade de responsabilidade do sistema de administração de recursos humanos interna e externamente à organização objetivando municiar o subsistema de seleção de pessoal no seu atendimento aos clientes internos da empresa.

Todo o processo de recrutamento tem início em uma necessidade interna da organização, no que tange à contratação de novos profissionais que iram se agregar ao quadro funcional da empresa. As causas, pela necessidade de recursos humanos, podem ser externas ou internas. Dentre as causas externas estão: nível de atividade econômica (nível de emprego, mercado consumidor, recessão ou crescimento econômico, taxa de inflação, etc...) e aspectos sociais, políticos e legais.

As causas internas são: orçamento disponível, planos estratégicos, mobilidade interna da força de trabalho e níveis de automação industrial e administrativa (CARVALHO & NASCIMENTO, 1997).

A fase inicial do processo de recrutamento está em coletar dados acerca da força de trabalho da empresa e preparar para divulgar as necessidades de recursos humanos junto ao mercado de trabalho.

O conjunto de meios e processos pelo qual a empresa anuncia ao mercado de recursos humanos uma necessidade de pessoal é chamado “recrutamento” (CHIAVENATO, 2002). A primeira fase é a comunicação da empresa ao mercado sobre a existência de vagas disponíveis. A segunda fase é uma triagem inicial para que estes possam ir para fase seguinte de seleção.

O recrutamento é responsável pela captação e triagem de profissionais no mercado, e, também, pela seleção e encaminhamento de profissionais para a empresa. Dependendo do porte da empresa e do volume da demanda o setor de recrutamento, pode ter um só profissional responsável ou diversas equipes (MARRAS, 2000, p. 65). Este deve abastecer com um certo número de candidatos o processo seletivo da empresa, e este não deve selecionar os candidatos, pois isto é função da seleção, só se limita a barrar os candidatos que não apresentam os pré-requisitos necessários.

O recrutamento é uma atividade muito ativa dentro da empresa, pois só se pode realizar uma boa seleção através de um bom recrutamento (PONTES, 1996).

Os motivos pelos quais a empresa necessita acionar o serviço de recrutamento podem ser explicados pela rotatividade, aumento de quadro planejado e aumento do quadro circunstancial.

O recrutamento pode ser interno ou externo, dependendo do ponto de vista da aplicação. No recrutamento interno a organização busca candidatos dentro da própria organização, isto é, realocando os funcionários para outras atividades

mais complexas e motivadoras, privilegiando os atuais funcionários. No caso do recrutamento externo, este é voltado ao mercado de recursos humanos, que serão submetidos ao processo de seleção pela organização, visando trazer novos talentos para a organização com novas habilidades e experiências não existentes dentro do seu quadro funcional (CHIAVENATO, 1999).

O recrutamento interno funciona mais como oportunidade de ofertas e promoções, enquanto o recrutamento externo aborda o mercado de recursos humanos. Esta abordagem deve ser feita com precisão e eficácia, segundo Chiavenato (1999). Esta deve ser, em primeira opção, a hora de uma necessidade de recrutamento, a não ser que seja para a ocupação de cargos iniciais de carreira (PONTES, 1996).

O recrutamento interno tem como característica principal a ocupação de uma vaga (feita pelos atuais componentes do quadro funcional da empresa). Ao abrir uma vaga, a preferência está com os funcionários atuais da empresa; a promoção e/ou transferência para novas oportunidades é utilizada em empresas que oferecem uma carreira de oportunidades aos funcionários e o candidato à vaga já é um conhecido da empresa, pois já passou por testes e treinamentos, além de já ter sido avaliado em relação ao seu desempenho (CHIAVENATO, 1999; CARVALHO & NASCIMENTO, 1999; MARRAS, 2000).

Além das características referidas, pode-se citar outras como: a velocidade do processo de seleção é otimizada ao extremo e os custos de recrutamento caem vertiginosamente.

As necessidades da vaga em aberto são informadas e é comunicado por meio de comunicação, com as características exigidas para o cargo, solicitando aos interessados que compareçam ao setor responsável pelo recrutamento para candidatar-se ou, ainda enviarem, seus dados. As empresas mais modernas utilizam o meio da intranet para divulgar essas novas oportunidades e também para o funcionário se candidatar à vaga pela própria tela da intranet. O processo de recrutamento interno deve ter uma divulgação que atinja todos os níveis da estrutura

da organização, isto é, desde o supervisor menos categorizado até o gerente com maior grau hierárquico (MARRAS, 2000).

Segundo Pontes (1996, p. 78):

O recrutamento interno traz para a organização uma série de vantagens. A primeira, e talvez a mais importante, é que, com a política de valorização dos profissionais internamente, há elevação do moral interno. É o reconhecimento que a companhia faz aos funcionários que estão aprimorando seus conhecimentos, aumentando suas capacitações e têm desempenhado bem as suas tarefas atuais. Quando as organizações optam pelo recrutamento interno, cometendo justiça no processo, ou seja, escolhendo profissionais capazes e com bons desempenhos, estimula os demais na busca da excelência.

Este tipo de seleção tem êxito se a empresa conhece o potencial de seus funcionários. A satisfação com o funcionário que ocupará o novo cargo é quase garantida. Recrutado interno está ambientado com a empresa e sua cultura e, por isto, é uma vantagem sobre o recrutado externo. Também existe uma recomendação para o preenchimento de vagas de altos escalões da empresa por recrutamento interno, determinando que só 10% das vagas de elite sejam preenchidas por recrutados externos.

O concurso interno é desaconselhável para o recrutamento interno. Apesar de justo, o processo pode criar um clima de competição na empresa ou, ainda, o “vencedor” não ser o melhor candidato (PONTES, 1996).

Por outro lado, o recrutamento externo apresenta as seguintes características: o preenchimento de vagas é feito por pessoas de fora da organização; candidatos externos são preferidos; existe a exigência de um recrutamento e seleção dos candidatos; a organização oferece mais oportunidades aos candidatos de fora da organização e os candidatos ainda não foram avaliados e testados pela organização e precisam passar por um processo de seleção (CHIAVENATO, 1999).

O recrutamento externo tem como fato positivo que novas idéias estarão entrando na organização ou um funcionário da empresa tem qualificações para

determinado cargo, mas não tem experiência. O recrutamento externo pode causar prejuízos morais para a empresa (PONTES, 1996).

Segundo Pontes (1996, p. 64):

Conceituando recrutamento como “atração de mão-de-obra”, uma empresa terá maior facilidade no recrutamento externo quanto melhor for sua imagem perante a sociedade.

Se a empresa tiver pontos positivos, o recrutador deve ressaltá-los para que esta empresa possa ser conhecida pelo seu lado positivo.

Segundo Chiavenato (1999), existem prós e contras do recrutamento interno e externo. Os prós do recrutamento interno são: aproveitar melhor o potencial humano da organização; motivar e encorajar o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários; incentivar a permanência dos funcionários e a fidelidade a organização; ideal para situações de estabilidade e pouca mudança ambiental; não reter socialização organizacional de novos membros; probabilidade de uma melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos e custa financeiramente menos do que um recrutamento externo.

Já os contras do recrutamento interno são o de poder bloquear a entrada de novas idéias, experiências e expectativas; facilitar o conservantismo e favorecer a rotina atual, mantendo quase inalterado o atual patrimônio humano da organização e é ideal para empresas burocráticas e mecânicas; manter e conservar a cultura organizacional existente, funcionando como um sistema fechado de reciclagem contínua.

Os prós do recrutamento externo são: introdução de novos talentos na empresa, com novas habilidades e expectativas, enriquecimento do patrimônio humano pela inserção de novos talentos e habilidades; aumento do capital intelectual ao incluir novos conhecimentos e destrezas; renovação da cultura organizacional e enriquecimento com novas aspirações; incentivo da interação da organização com o mercado de recursos humanos e indicado para enriquecer mais intensa e rapidamente o capital intelectual.

Já os contras do recrutamento externo são o de poder afetar negativamente a motivação dos funcionários da organização; os funcionários tornam-se menos fiéis a organização ao oferecer oportunidades a estranhos; necessita da aplicação de um processo seletivo e isto requer recursos operacionais; o novo membro da empresa necessita de socialização com o novo ambiente e é mais custoso, oneroso e impreciso do que o recrutamento interno.

O recrutamento externo aborda os elementos que estão espalhados pelo mercado de recursos humanos. O recrutamento externo necessita usar técnicas e abordagens para tentar atrair o público do mercado de recursos humanos para o processo de seleção, e, através deste, escolher o indivíduo mais adequado para a organização (CHIAVENATO, 1999).

Um bom cadastro resultará em um bom recrutamento, pois, com isto, é possível ter candidatos com potencial para preencher as vagas que foram abertas, não sendo necessário um cadastro muito numeroso e sim um cadastro que possua candidatos com as qualificações necessárias (PONTES, 1996).

O objetivo do recrutamento é fazer o candidato preencher a proposta de emprego para a vaga ou apresentar seu *curriculum vitae* à organização. As organizações de sucesso estão sempre de portas abertas para a inserção de novos talentos em seu quadro funcional. Assim, o processo de recrutamento deve ser uma atividade ininterrupta e contínua.

O *curriculum vitae* é uma apresentação do candidato, mostrando suas qualificações, perfil, área de atuação, habilidades, qualificações, experiências anteriores.

Outros meios podem ser utilizados para recrutar candidatos (CHIAVENATO, 1999; CARVALHO & NASCIMENTO, 1999; MARRAS, 2000):

- Anúncios em jornais e revistas.
- Agencias de recrutamento.
- Contato com escolas, universidades e agremiações.

- Cartazes em locais visíveis (locais internos e externos).
- Apresentação do candidatos por indicação de funcionários.
- Consulta aos arquivos dos candidatos.
- Banco de dados dos candidatos.
- Indicações.
- Consultorias de Outplacement.
- Consultorias de Replacement.
- Headhunter.

Outras formas de recrutamento que devem ser citadas são: o recrutamento escolar, o recrutamento universitário e o recrutamento de estagiários. No recrutamento escolar as empresas buscam uma mão-de-obra promissora, a fim de preencher os cargos oferecidos ao mercado de trabalho. Neste perfil se destacam instituições como SENAI e SENAC. Recrutamento Universitário são procurados por empresas que desejam uma mão-de-obra de nível de terceiro grau, e desponta como uma reserva de mão-de-obra mais complexa de se abordar.

O recrutamento de estagiários vem sofrendo distorções em sua dinâmica e funcionalidade, já que muitas organizações utilizam o estagiário como mão-de-obra barata, já que o estágio deve receber todo o apoio didático possível por parte da escola junto à organização concedente do estágio (CARVALHO & NASCIMENTO, 1997).

O recrutamento é uma prática muito importante, pois não pode ser isolada da estratégia da empresa. Os negócios mudam e ocorrem a criação de novas funções nas organizações a cada dia, por isso é muito importante contar com pessoas que possam se adaptar a estas novas funções (CHIAVENATO, 1999).

Um recrutamento ineficiente traz prejuízos enormes para a organização, dentre os quais pode-se citar: alto índice de rotatividade de pessoal, aumento relevante nos custos com recrutamento e ambiente de trabalho comprometido com muitos funcionários não qualificados para o exercício de suas funções. Já uma força de trabalho bem recrutada contribui para que empresa produza bens e serviços com grande qualidade (CARVALHO & NASCIMENTO, 1997).

O recrutamento tem como principal desafio agregar valor às organizações e às pessoas. É importante o recrutamento proporcionar agregação de valores a ambas as partes. O recrutamento, ainda, exerce influência sobre parte do mercado de recursos humanos. O recrutamento torna-se mais eficiente quando os recrutadores são dotados de treinamento adequado e bem escolhidos pela organização. O recrutador exerce grande impressão sobre o candidato a ser selecionado, podendo estas ser positivas ou negativas. É essencial o alinhamento entre o pessoal de linha e o consultor de recursos humanos, pois ambos precisam saber sobre as exigências que o cargo requer (CHIAVENATO, 1999).

É enorme a diferença entre os candidatos que se apresentam para disputar uma oportunidade e os que aproveitados para disputar essa mesma vaga.

### 3 MÉTODO DE PESQUISA

#### 3.1 DELINEAMENTO E ESTRATÉGIA DE PESQUISA

A pesquisa foi desenvolvida na Divisão de Estágios da **FDRH** com o apoio do chefe do departamento e os demais membros de sua equipe. Foram coletados dados relativos ao cadastro da Divisão de Estágios da **FDRH**, bem como dados complementares, que permitiram a análise do perfil destes estudantes.

A empresa onde se desenvolve a pesquisa oferece grande apoio e facilidade para a realização da mesma. O responsável pelo setor se oferece inteiramente à disposição para qualquer ajuda que seja necessária para a realização deste projeto.

O estudo teve como objetivo levantar dados dos estudantes que procuram a Divisão de Estágios, seja para fazer cadastro, ver vagas de estágios, ou para confecção do contrato de estágio (TCE). Os aspectos abordados são relativos ao perfil dos estudantes, tais como: aspectos pessoais, aspectos de qualificação, aspectos sócio-econômicos, e sobre algumas expectativas sobre o estágio e sobre a carreira.

A pesquisa é exploratório-descritiva, e foi feito um levantamento de uma parte da população que está procurando a Divisão de Estágios.

Segundo Gil (1991), o levantamento se caracteriza pela interrogação direta da população-alvo, com isso tentando conhecer o comportamento destes indivíduos e, após a coleta destes dados, faz-se uma análise quantitativa. Normalmente, em um levantamento, não é pesquisada toda a população e sim uma parte dela, buscando-se, assim, uma amostra deste universo a ser estudado. O levantamento é muito popular entre os pesquisadores sociais. As vantagens de se fazer um levantamento são: conhecimento direto da realidade, economia e rapidez e quantificação, pois os dados podem ser agrupados e analisados em tabelas. O levantamento também possui limitações: ênfase nos aspectos perceptivos das pessoas em relação a si próprias, pouca profundidade no estudo da estrutura e dos

processos sociais e visão estática do processo (como se fosse uma fotografia da situação momentânea) (GIL, 1991).

Os questionários foram distribuídos pessoalmente pelo realizador da pesquisa, os quais serão preenchidos na própria recepção da Divisão de Estágios enquanto o estudante aguarda atendimento. O fato de o pesquisador estar presente foi muito importante, pois este acabou conhecendo um pouco da rotina da Divisão de Estágios, ou, ainda, tendo um contato com os estudantes e podendo coletar mais dados através até de um diálogo informal. A idéia foi não divulgar o nome dos pesquisados com o objetivo de não constranger ou estes acharem que os dados coletados podem ser revelados a terceiros.

A abordagem da pesquisa foi qualitativa e quantitativa, ambas sendo extraídas através de questionários distribuídos aos estudantes. Ainda foram feitas entrevistas com o chefe da Divisão de Estágios e com a pessoa responsável pelo acompanhamento pedagógico da **FDRH**. Estas entrevistas foram semi-estruturadas e os questionamentos foram aplicados aos dois profissionais. Estes dados qualitativos foram elaborados a fim de reforçar os dados obtidos através da vivência destes profissionais no dia-a-dia da Divisão..Além das entrevistas, foram analisados documentos fornecidos pelo chefe da Divisão de Estágios.

### 3.2 PÚBLICO ALVO

O público alvo pesquisado foi constituído pelos estudantes que estão matriculados em cursos de nível médio, técnico ou superior e freqüentam a Divisão de Estágios da **FDRH**. Foram coletadas 195 respostas ao questionário da pesquisa no período de 5 a 12 de maio 2006. Esta amostragem da população total dos estudantes serve para analisar o perfil daquele momento estudado como se fosse um retrato da situação atual.

Da mesma forma foram analisados os estudantes que conseguiram estágios através da FDRH. Não foi necessária a elaboração de mais de um tipo de questionário, pois todos os estudantes possuíam dados que podiam ser coletado por apenas um tipo de questionário. O mesmo se aplica para as perguntas que foram

feitas ao chefe da Divisão de Estágios e para a responsável pelo acompanhamento pedagógico. O objetivo foi saber se estes dois profissionais têm as mesmas percepções do que ocorre no seu dia-a-dia no trabalho.

### 3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados dos estudantes foi feita através de questionários. A decisão pelo questionário se deu pelo fato de que, se for feita uma análise ao acaso dos dados que constam no sistema, pode-se obter muitos dados defasados, pois os dados ficam sujeitos à atualização do estudante. Com o questionário, pode-se fazer uma abordagem direta e coletar dados atualizados do estudante. Outra vantagem desta abordagem direta é o fato de que alguns dados que foram coletados no questionário não constam no sistema informatizado da Divisão de Estágios da **FDRH**. Os dados foram formados, basicamente, pelas informações sobre as qualificações, alguns aspectos sociais e os objetivos e perspectivas destes estudantes.

Como já descrito, foram feitas entrevistas no período de 5 a 12 de maio 2006, através da abordagem direta dos estudantes e solicitação do preenchimento do questionário. Foram preenchidos 195 questionários, ocorrendo uma baixa recusa pelo preenchimento dos questionários. Após, foi selecionada uma amostra dos estudantes que estavam estagiando no período de coleta dos dados, possibilitando, assim, analisar qual o perfil das vagas que estão sendo oferecidas na Divisão de Estágios da **FDRH**. O perfil geral dos estudantes que estão estagiando foi considerado o perfil geral das vagas que estão sendo oferecidas, pois somente são selecionados os estudantes que se encaixem no perfil.

As entrevistas foram elaboradas com o objetivo de levantar as percepções dos colaboradores da Divisão de Estágio a respeito do público alvo, rotatividade dos estagiários, sistema de banco de dados, perfil de estudantes e estagiários, principais clientes, o público alvo e a utilidade do estudo que está sendo realizado para a **FDRH**.

### 3.3.1 Técnicas de Análise

O software de análise dos dados utilizado para tabulação e confecção das tabelas e dos gráficos dos questionários foi o Sphinx. As técnicas de análise utilizadas foram:

- Análise estatística – esta análise é aplicada nos questionários, que é a análise quantitativa. Os dados referentes ao perfil dos estudantes dos questionários foram submetidos a um tratamento estatístico, onde se obteve um resultado agrupado dos dados e foi possível fazer uma análise percentual e absoluta dos resultados. Além de ser possível a visualização dos gráficos.
- Análise do discurso – aplicada para saber questões mais gerais sobre a importância do estudo, e se existe alguma ideia dos dados que estão no sistema de banco de dados.
- Análise das observações relevantes – aplicada às situações dos estudantes quando em processo de atendimento ou conversas informais dos estudantes com o entrevistador.
- Análise documental – foram fornecidos documentos que podem ajudar em algumas questões dentro da pesquisa realizada.

O questionário apresentou questões fechadas de múltipla escolha a respeito do perfil do estudante, onde somente a questão número 10 foi de múltipla escolha. E mais duas questões abertas.

A apresentação do quadro abaixo é feita para separar as questões pelo tipo, operacionalizando assim em: variáveis, definição conceitual e relação com o objetivo.

Variável	Definição Conceitual	Questões
Dados pessoais	Alguns dos dados serão utilizados para a definição do perfil dos estudantes, com exceção do nome.	As questões se referem aos itens: de 1 até 4. São referentes a Nome, Idade, Cidade onde reside e Sexo.
Dados de qualificação dos estudantes.	São dados referentes as qualificações dos estudantes, isto é, qual o nível de conhecimento que possuem e os atributos intelectuais.	Questões de 5 até 10. Onde são feitos questionamentos sobre: Instituição onde estuda, o curso, o nome do curso se não for ensino médio, cursos complementares.
Objetivo do estudante com o estágio	Serve para avaliar qual o principal objetivo dos estudantes que vão buscar uma vaga de estágio na <b>FDRH</b> .	A questão está limitada somente ao item 11.
Perfil Social	Refere-se aos dados sociais dos estudantes, dados que não são possíveis arrecadar através do banco de dados da divisão de estágios.	A questões 12 a 15 são sobre se o estudante mora com os pais, se possui filhos, o estado civil, e a renda familiar.
Dados de experiência profissional	Busca dados sobre experiências presentes e passadas, sabendo sobre qual é o sucesso do aproveitamento do candidato a vaga.	As questões 16 a 18 referem-se a estágio atual pela <b>FDRH</b> , se já possui experiência anterior e qual o centro de integração que conseguiu seu estágio. A 19 questiona quais os objetivos ou expectativas profissionais. Na questão 20, os estudantes que estão estagiando avaliam qual a experiência que o estágio está proporcionando.

Quadro 1: Variáveis do questionário

O quadro seguinte foi elaborado com o objetivo de operacionalizar as questões que foram aplicadas aos integrantes da Divisão de Estágios, neste caso, o chefe da Divisão de Estágios e a responsável pelo acompanhamento pedagógico.

Variável	Definição Conceitual	Questões
Rotatividade dos Estagiários	Busca de informações a fim de ter uma idéia da rotatividade dos estagiários.	Questão 1: Qual a rotatividade percebida por você em relação aos estudantes que conseguem estágio. Esta rotatividade é alta, baixa?
Perfil percebido pelos integrantes da Divisão de Estágios.	Busca avaliar se os integrantes da Divisão de Estágios possuem conhecimento sobre o público alvo que estão atingindo.	Questão 2: Qual é o perfil do público alvo que a <b>FDRH</b> está atingindo? (Nível de instrução, idade, qualificação, experiência...)
Sistema de banco de dados	Busca saber se os integrantes do setor de estágios possuem meios, através do sistema de banco de dados, para identificar os estudantes que estão procurando estágios.	Questão 3: Qual o perfil do público alvo que a <b>FDRH</b> está atingindo? (Nível de instrução, idade, qualificação, experiência...)  Questão 4: Sobre o sistema de Banco de Dados, como você consegue identificar o candidato ideal através dele?
Principais clientes	Levantamento sobre os principais parceiros e clientes da Divisão de Estágios.	Questão 5: Quais os principais clientes da Divisão de Estágios de <b>FDRH</b> ?
Perfil de vaga mais solicitado.	Análise do perfil de vaga percebido pelos integrantes da Divisão de Estágios.	Questão 6: Qual o perfil de vaga mais solicitado pelas empresas conveniadas a <b>FDRH</b> ?
Utilidade da pesquisa para a <b>FDRH</b> .	Saber como o estudo pode ser útil à instituição pesquisada.	Questão 7: Em que aspecto o estudo que está sendo feito pode ajudar a <b>FDRH</b> ?

Quadro 2: Variáveis da entrevista semi-estruturada

### 3.3.2 Limitações Metodológicas

Por se tratar de um estudo feito somente num período de tempo, a pesquisa fica limitada a um retrato do atual momento pesquisado, se a organização é dinâmica e continua recebendo outros estudantes. Com isto, o perfil dos estudantes que buscam a empresa pode estar mudando constantemente.

Os dados arrecadados com a pesquisa certamente irão se defasar com o tempo, pois os estudantes vão evoluindo nos seus estudos e, portanto passando de ano ou semestre, adquirindo novos cursos e conhecimentos.

Outra limitação é que a pesquisa foi desenvolvida somente na **FDRH** e seria muito mais interessante uma pesquisa em outros centros integradores, onde poderia ser estudado o perfil de boa parte dos estudantes.

## 4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo aborda as análises dos questionários realizados com os estudantes que buscaram atendimento na Divisão de Estágios da **FDRH** e das entrevistas feitas com o chefe da Divisão de Estágios e com a responsável pelo acompanhamento pedagógico. Aqui são apresentados os dados obtidos através dos instrumentos de pesquisa, bem como os dados pessoais dos estudantes, dados de qualificação, sobre o objetivo do estudante com o estágio, o perfil social e as expectativas do estudante com o estágio.

Também são apresentados dados da entrevista feita com o chefe do estágio e a responsável pelo acompanhamento pedagógico, onde foram abordados assuntos como rotatividade dos estudantes, percepções sobre o público-alvo que a **FDRH** atinge, no que o estudo realizado pode ser útil à organização, sobre o sistema de banco de dados e qual os órgãos públicos que mais abrem vagas.

### 4.1 PERFIL DOS ESTUDANTES QUE BUSCAM ESTÁGIO

Neste tópico serão apresentados os resultados referentes aos dados coletados pelos questionários que foram distribuídos aos estudantes que buscavam algum atendimento na Divisão de estágios da **FDRH**. Os dados são referentes à idade, cidade onde reside, gênero, instituição de ensino, curso, ano cursado, cursos complementares, objetivo da busca pelo estágio, se reside com os pais, se possui filhos, estado civil, renda familiar, se está estagiando, se estagiou, qual o órgão integrador de estágio, expectativas sobre o futuro profissional e a experiência proporcionada pelo estágio atual.

O primeiro item deste questionário se refere ao nome do estudante, dado que foi desprezado na hora de fazer a tabulação e análise dos dados.

Em relação à idade, segundo item a ser pesquisado no questionário, observou-se um número relevante de estudantes com menos de 18 anos (35%); estudantes com idades de 18 a 20 anos ocorrem com uma grande frequência também (21%); estudantes entre 21 e 22 anos representam 16%, seguidos pelos

estudantes com idades entre 23 e 24 anos (9%), estudantes com idades entre 25 e 26 anos representam 4% e, por fim, os estudantes com mais de 26, que representam 14% da total de estudantes pesquisados.

### Distribuição em Relação à Idade

Idade	Qt. cit.	Freq.
Menos de 18	69	35,4%
De 18 a 20	41	21,0%
De 21 a 22	31	15,9%
De 23 a 24	18	9,2%
De 25 a 26	8	4,1%
Mais de 26	28	14,4%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>

Mínimo = 14, Máximo = 45  
Soma = 3975  
Média = 20,38 Desvio-padrão = 5,11

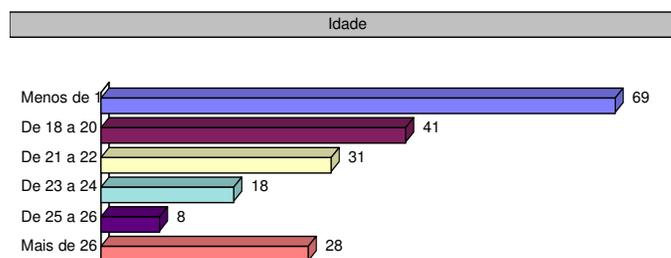


Figura 3: Idade

Segundo Berteli (2002), a lei do estágio foi criada para a inserção de jovens no mercado de trabalho, pois a primeira oportunidade de trabalho, ou a obtenção de experiência, é algo que exclui muitos jovens do mercado de trabalho, uma vez que, se não a tem, acabam encontrando mais dificuldades para se inserirem no mesmo (LUCENA, 1990). Como o estágio só pode ser realizado com a vinculação a uma instituição de ensino, é natural que os mais jovens procurem as instituições integradoras, pois as pessoas que estão em idade escolar tendem a ser mais jovens. O acesso da mão-de-obra às funções produtivas nos países subdesenvolvidos se dá entre 15 e 25 anos de idade (ROSSETI, 1994).

Em relação à cidade onde os estudantes residem, pode-se ressaltar que existe uma distribuição de 75% de estudantes que moram na cidade de Porto Alegre e aproximadamente um quarto do total (25%) moram em cidades da Grande Porto Alegre. Da região da Grande Porto Alegre foram citadas cidades como Canoas, Alvorada, Viamão, Guaíba, Cachoeirinha, Gravataí, São Leopoldo, Sapucaia do Sul e Esteio.

Na resposta predominante, Porto Alegre, houve 146 ocorrências, enquanto na resposta das cidades da Grande Porto Alegre ocorreram 49 vezes.

### Distribuição em Relação à Cidade onde Reside

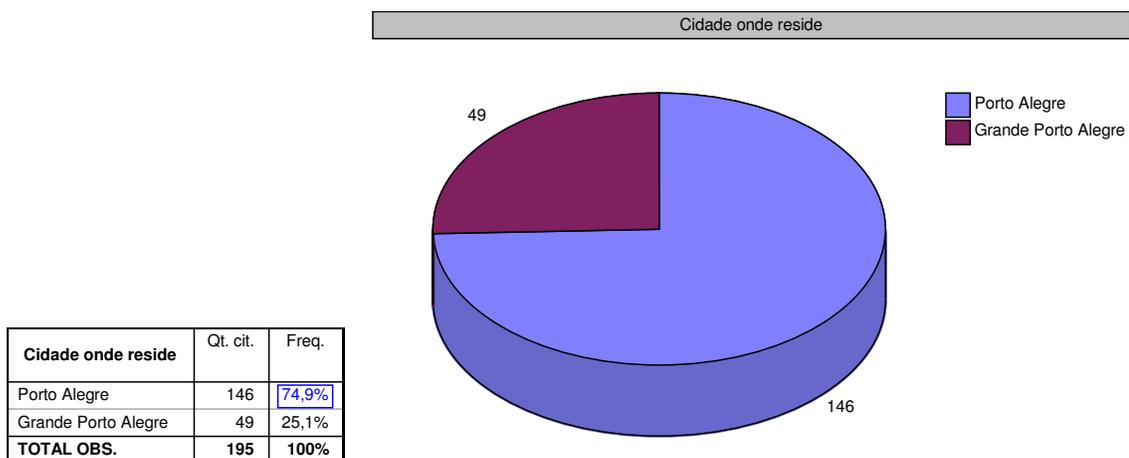


Figura 4: Cidade onde reside

Na questão gênero, foram observadas 93 ocorrências do sexo masculino e 103 ocorrências do sexo feminino, o que representa um percentual de 47,2% e 52,8%, respectivamente.

### Distribuição em Relação ao Gênero

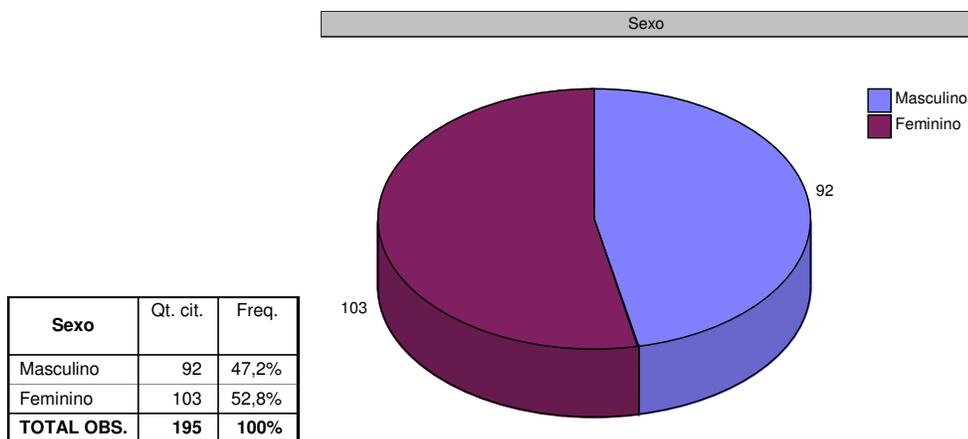


Figura 5: Gênero

Segundo a página do **IBGE**<sup>9</sup> na internet, a população brasileira é dividida por um percentual de 49% de homens e 51% de mulheres. Pode-se notar que essa amostra em relação ao gênero não destoa significativamente em relação aos dados do **IBGE**. Se forem comparados em relação à proporção de ocorrências do sexo masculino e feminino no Rio Grande do Sul, os dados se aproximam mais, pois no Rio Grande do Sul existe um percentual de 49% de pessoas do sexo masculino e 51% de pessoas pertencentes ao sexo feminino.

Em relação ao tipo de instituição de ensino em que estuda, a maioria das respostas dos estudantes foi pública estadual, com 48% de freqüência, seguida de ensino privada, com 46% de freqüência e, finalmente, a opção de menor freqüência foi instituição de ensino pública federal, com 7% de freqüência. As instituições de ensino pública estadual e privada tiveram freqüências muito parecidas. Somente as ocorrências da instituição de ensino pública federal é que destoou e apresentou uma freqüência pouco comum. Em números absolutos, as ocorrências foram de 93 casos para instituição pública estadual, 89 casos de instituição privada e 13 casos de instituição pública federal.

### Distribuição em Relação ao Tipo de Instituição de Ensino

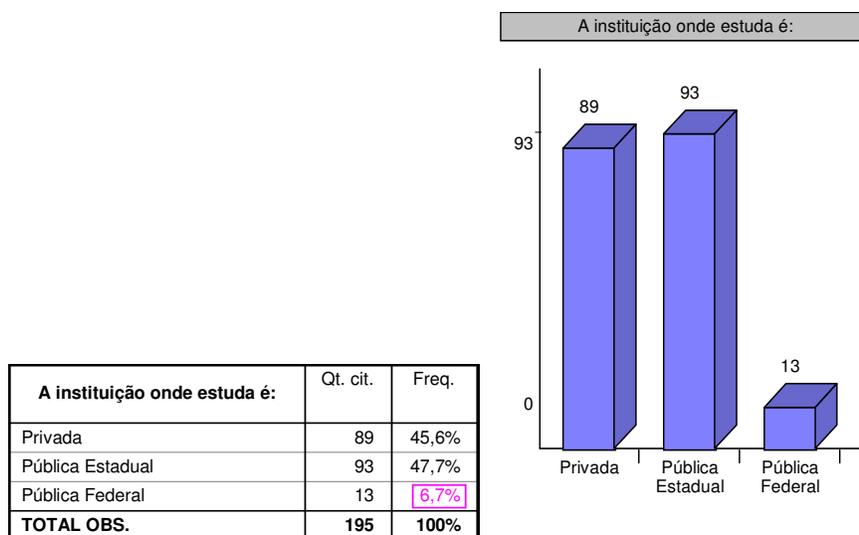


Figura 6: Tipo de instituição de ensino

<sup>9</sup> <<http://www.ibge.gov.br>>, disponível em 15/04/2006.

Em relação ao curso em que o estudante está matriculado, houve uma frequência equilibrada entre a ocorrência de estudantes matriculados no ensino médio e estudantes matriculados no nível superior. A ocorrência do curso de ensino médio foi de 45% de frequência, enquanto a ocorrência de estudantes matriculados no nível superior foi de 44%. Com uma frequência bem menor aparecem os estudantes matriculados em cursos técnicos com 11% de frequência.

Um total de 87 estudantes respondeu que cursam o ensino médio; já um total de 86 estudantes respondeu que cursam o ensino superior e, por fim, apenas 22 estudantes responderam que estão matriculados em um curso técnico.

### Distribuição em Relação ao Tipo de Curso em que Está Matriculado

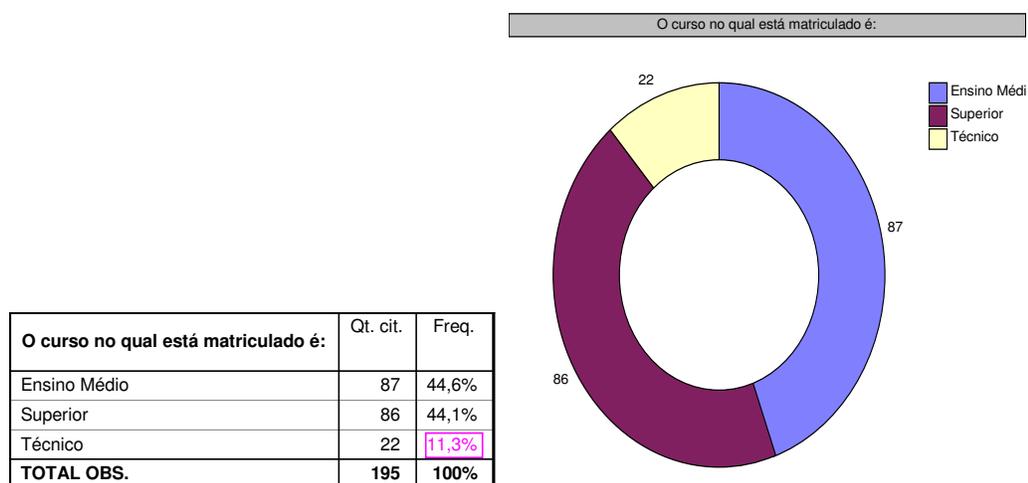


Figura 7: Tipo de curso

No caso de os estudantes cursarem o nível superior ou um curso técnico, foi solicitado que indicassem o curso em que estão matriculados. Ocorreu um caso de o estudante estar matriculado em curso superior e não ter indicado o curso. Em caso de ter sido optado por ensino médio na questão anterior, vai se contabilizar como não-resposta. As frequências que mais apareceram nesta pergunta foram não-resposta com 45%. Para melhor agrupamento dos dados, os cursos foram separados em categorias Administração, citada em 10% dos casos, foi colocada separada, das Humanas, pois é uma área de interesse para esta pesquisa. Foi

colocada a categoria “Outras Humanas”, citada em 24% dos casos, que corresponde aos cursos: Direito, Ciências Sociais, Letras, História, Geografia, Pedagogia e outros. Como exemplo de Exatas, que foram relacionadas em 13% dos casos, podem ser citados os cursos de Matemática, Física, Química, Engenharias, Arquitetura, Informática etc. Nas áreas da Saúde, citada em apenas 7% dos questionários, pode-se citar cursos como Psicologia, Medicina, Enfermagem, Educação Física, Farmácia etc. Foi colocada uma categoria chamada “Outros”, com a finalidade de arrolar os cursos que não se encaixam em nenhuma categoria anterior. Estes dados corresponderam a apenas 1% dos casos analisados.

### Distribuição em Relação ao Curso que Está Fazendo

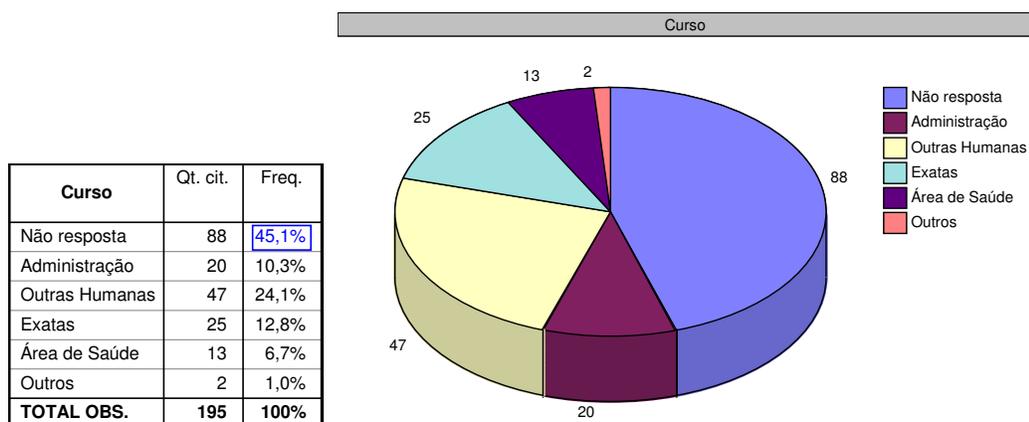


Figura 8: Curso que está fazendo

Questionou-se se os estudantes possuíam algum curso complementar, sendo que 77% dos pesquisados afirmaram afirmativamente, contra 23% dos estudantes que não possuíam curso complementar.

### Distribuição em Relação a Curso Complementar

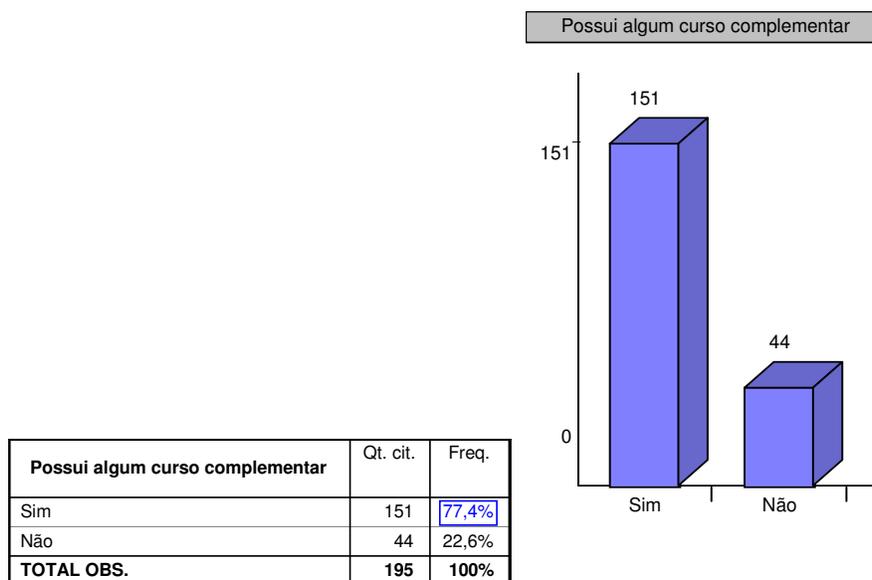


Figura 9: Possui curso complementar

Os trabalhadores, atualmente, estão cada vez mais buscando a elevação do seu nível educacional e investindo em sua formação a fim de aumentar sua empregabilidade, já que correm o risco de eliminação de sua função profissional (MANDELLI, 2005).

Em relação ao curso complementar que os estudantes possuem, o mais indicado é Informática, com 68% dos casos, seguido do curso de Idiomas, com 21,5%. Seminários e Palestras ocupam a terceira posição, e, por fim, a categoria Outros Cursos ficou com a quarta posição, com 10,3% das respostas. A categoria Outros Cursos podia incluir cursos profissionalizantes, outros cursos de graduação, cursos técnicos em nível de segundo grau, dentre outros. Somente um estudante indicou que possuía curso complementar, porém não indicou qual o curso, portanto, foi incluído na categoria não-resposta.

### Distribuição em Relação ao Tipo de Curso Complementar

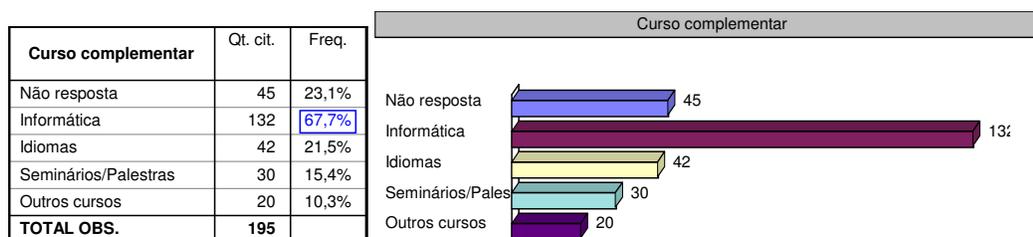


Figura 10: Tipo de curso complementar

Um número significativo de estudantes possui curso de Informática e isso pode ser justificado pelo fato de que mudanças ocorreram no mundo do trabalho e acarretaram uma passagem da era industrial para a era da informação (CHIAVENATO, 1999). Segundo o **IBGE**<sup>10</sup>, a tecnologia é responsável pela eliminação de muitos postos de trabalho e as novas tecnologias de informática e de comunicação contribuem para isso. À medida que a tecnologia avança, muitos postos de trabalho são eliminados, pois existe um ganho de produtividade com estas facilidades (GREMAUD, 2004). Se o estudante não se adaptar às novas tecnologias, pode estar fadado ao desemprego estrutural que é a categoria onde a pessoa não consegue trabalho por desajuste na qualificação (TROSTER & MORCILLO, 2002). Menos de um quarto dos estudantes possuem conhecimentos de língua estrangeira.

A reportagem do jornal Zero Hora afirma que o mercado está cada vez mais exigente e que a necessidade de aprender uma língua estrangeira já é passado. Hoje, o profissional precisa aprender uma segunda língua estrangeira para poder ter um bom diferencial no mercado. O idioma inglês que é o mais solicitado e utilizado no mercado, não sendo mais um diferencial competitivo.

A distribuição em relação aos objetivos do estudante com o estágio apresentou a seguinte composição: em primeiro lugar os estudantes optam pela Busca de Experiência, ocorre em 56% dos casos, em segundo lugar está a busca pela Primeira Oportunidade no Mercado de Trabalho, com 29% das respostas, em terceiro lugar está a Complementação Curricular, com 9% das respostas, o Interesse

<sup>10</sup> <<http://www.ibge.gov.br>>, disponível em 15/04/2006.

Financeiro aparece em quarto lugar com 5% das respostas e os estudantes que possuem Outros interesses correspondem a 1% do total da amostra. Um dos objetivos específicos da pesquisa é saber quais os objetivos dos estudantes com o estágio e também saber o objetivo para o futuro profissional. Este objetivo será respondido através dos dados aqui analisados e também através dos dados analisados na questão número dezenove.

### Distribuição em Relação ao Objetivo do Estudante com o Estágio

Objetivo	Qt. cit.	Freq.
Primeira oportunidade no mercado de trabalho	56	28,7%
Complementação curricular	17	8,7%
Busca de experiência	110	56,4%
Somente interesse financeiro	10	5,1%
Outros	2	1,0%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>

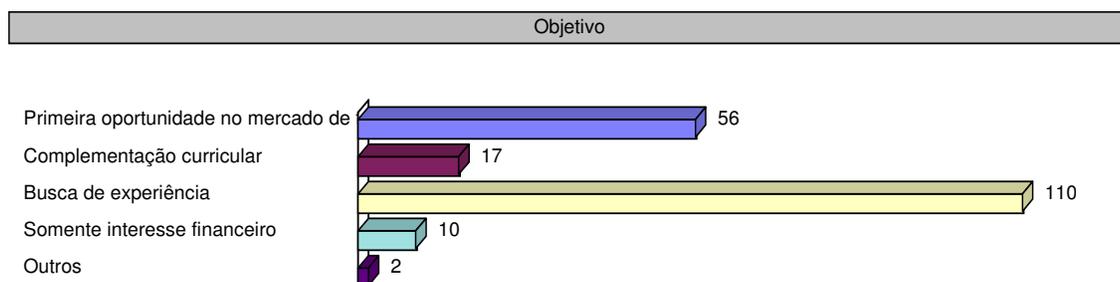


Figura 11: Objetivo do estudante

Um dos principais objetivos do estágio é a busca da experiência, ou da primeira experiência, no mercado de trabalho, pois, conforme Bertelli (2002) existe um círculo vicioso no qual o trabalhador só consegue trabalho se tem experiência e só tem experiência quem trabalha. A Lei do Estágio busca minimizar este círculo vicioso e facilitar o contato do jovem com o mercado de trabalho.

O jornal Zero Hora<sup>11</sup> confirma o que Bertelli (2002) escreve, referindo que as empresas exigem experiência para contratar; isto justifica a grande movimentação no mercado de estagiários. A página da **FDRH**<sup>12</sup> explica que o estágio é um treinamento prático para complementação do ensino e da aprendizagem. Muitos jovens enfrentam a falta de preparo e experiência quando saem para procurar trabalho (LUCENA, 1990), por isso é importante que se busque experiência de alguma maneira para poder enfrentar da melhor forma o mercado de trabalho.

As respostas dos estudantes vão de encontro à teoria dos autores citados acima e os objetivos da criação do estágio, pois as respostas mais freqüentes do questionário, quanto aos objetivos do estágio foram: busca de experiência e primeira oportunidade no mercado de trabalho.

Quando perguntado se os estudantes ainda moravam com os pais, 80% responderam que sim e 20% responderam que não. Uma parte muito significativa da amostra ainda reside com seus pais.

### Distribuição em Relação a se Mora com os Pais ou não

Você ainda mora com seus pais?	Qt. cit.	Freq.
Sim	156	80,0%
Não	39	20,0%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>

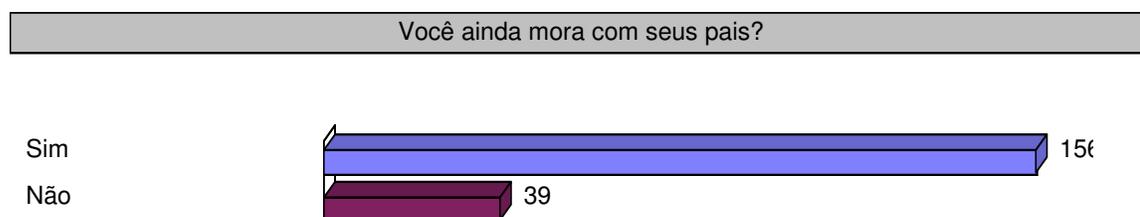


Figura 12: Mora com os pais

<sup>11</sup> Jornal Zero Hora, de 23/04/2006.

<sup>12</sup> <<http://www.fdrh.rs.gov.br>>, disponível em 15/04/2006.

Em relação aos estudantes possuírem filhos ou dependentes, foi verificado um grande número de estudantes que não possuíam filhos ou dependentes, 91% do total, e um pequeno número possuem filhos ou dependentes, 9% dos pesquisados.

### Distribuição em Relação a Filhos ou Dependentes.

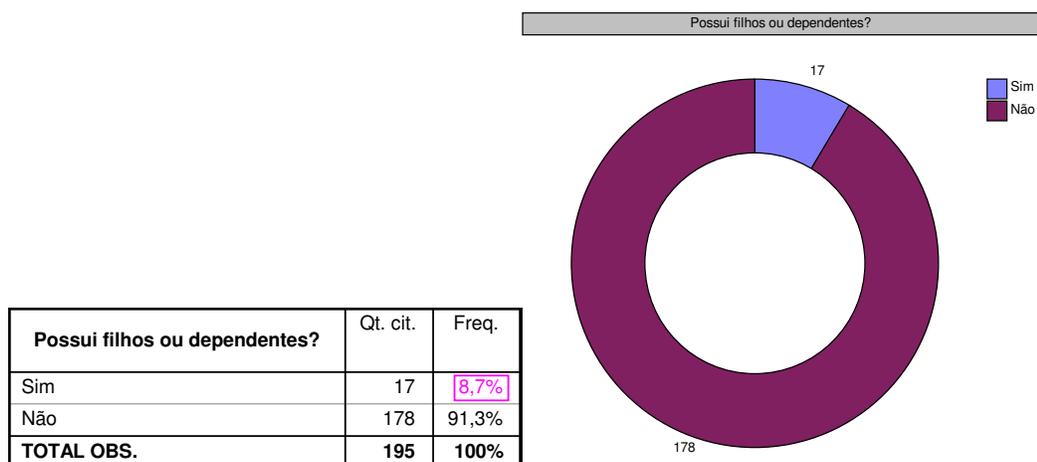


Figura 13: Possui filhos ou dependentes

Em relação ao estado civil dos estudantes analisados, a maior ocorrência foi Solteiro, com 94% das respostas; os Casados aparecem em segundo lugar com 5% das respostas, os Divorciados representam um pequeno percentual de 1,5% e não foi registrada a ocorrência do estado civil Viúvo. A presença de solteiros é bem significativa com um percentual muito elevado em relação aos outros estados civis.

## Distribuição em Relação ao Estado Civil

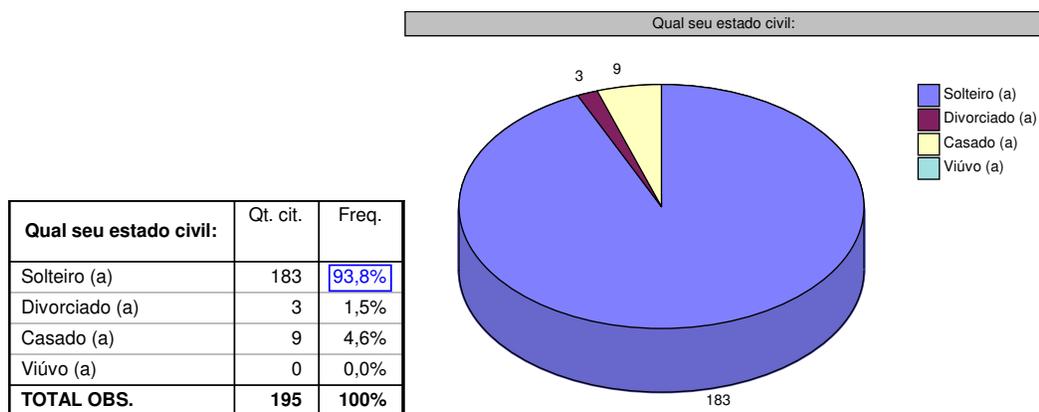


Figura 14: Estado civil

Em relação ao questionamento da renda familiar dos estudantes abordados, a maioria respondeu que está entre R\$ 500,00 e R\$ 1500,00, e teve um percentual de 38,5%; no segundo e terceiro lugares, ficaram empatadas as rendas até R\$ 500,00 e a renda que vai de R\$ 1500,00 a R\$ 2500,00, e ambos ficaram exatamente com um percentual de 18%; em quarto lugar ficou a renda familiar que acima de R\$ 3.500,00, onde foram registrados 6% dos casos, e, por fim, ficou a renda que vai de R\$ 2.500,00 até R\$ 3.500,00, que registrou um percentual de 4% de respostas. Houve também a opção pela resposta “Não sabe/Não gostaria de Informar”, que ficou com 15% das respostas. A concentração de renda que vai de R\$ 500,00 até R\$ 1.500,00 apresentou um número de respostas muito significativo, o que sinaliza que estes estudantes possuem uma renda familiar baixa. Se ao se analisar uma família com três componentes, cada um viverá com R\$ 500,00 por mês, o que é uma quantia per capita muito baixa.

### Distribuição em Relação à Renda Familiar

Renda	Qt. cit.	Freq.
até R\$ 500,00	35	17,9%
de R\$ 500,00 até R\$ 1500,00	75	38,5%
de R\$ 1500,00 até R\$ 2500,00	35	17,9%
de R\$ 2500,00 até R\$ 3500,00	8	4,1%
acima de R\$ 3500,00	12	6,2%
Não sabe/Não gostaria de informar	30	15,4%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>

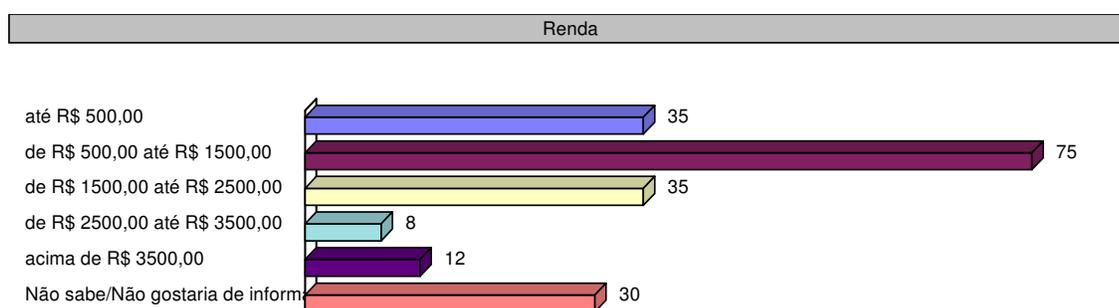


Figura 15: Renda familiar

Em relação aos estudantes que estão estagiando ou não pela **FDRH**, verificou-se que apenas 27% dos estudantes vão na Divisão de Estágios tentar um estágio, os outros 73% estão tentando uma oferta de estágio. É muito significativa esta diferença, pois apenas um pouco mais de um quarto dos estudantes consegue uma colocação em alguma instituição conveniada junto à **FDRH**. Esta questão corresponde a um dos objetivos específicos da pesquisa, no qual se deve analisar a oferta e demanda de estágios pela **FDRH**. É percebido que as vagas oferecidas não são suficientes para absorver o total de estudantes que buscam uma oportunidade de estagiar.

### Distribuição em Relação a Estar Estagiando ou Não

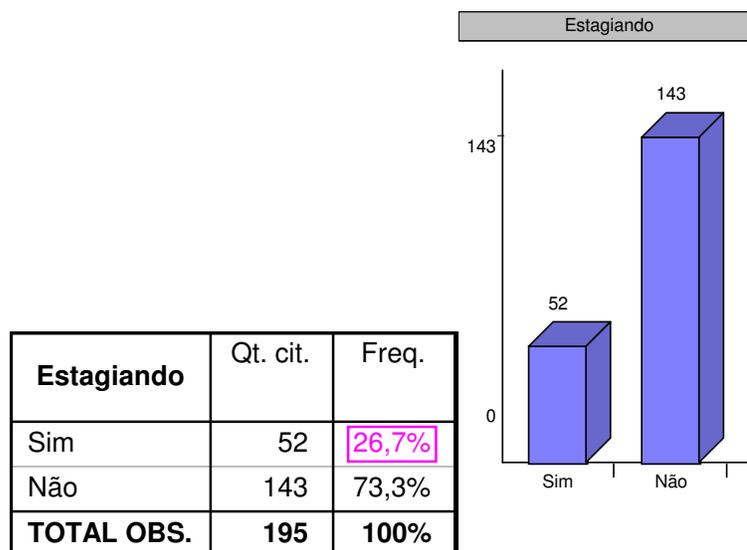


Figura 16: Estagiando

Em casos como os que ocorrem acima, são classificados como uma situação de demanda do mercado de trabalho, pois existe uma escassez de ofertas de vagas e muitos candidatos começam a concorrer entre si para disputar as vagas que ainda restam. A qualificação do candidato a uma vaga, com o mercado em situação de demanda, tende a ser maior, pois este candidato tem que buscar um diferencial em relação aos outros (CHIAVENATO, 1999). O volume pela procura de vagas aumenta notoriamente quando o mercado está em situação de demanda (CHIAVENATO, 2002). O mercado de recursos humanos é formado por dois tipos de candidatos: os Empregados e os Disponíveis (LEAL & DAKKACHE, 2003). Nota-se aí uma grande quantidade de estudantes que estão disponíveis à procura de uma oportunidade de estágio.

Quando questionado aos estudantes se já possuíam estágio anterior, a resposta foi a seguinte: 46% dos estudantes disseram que Sim e 54% responderam que Não possuíam estágio anterior. Não ocorreu uma discrepância muito grande em relação à opção Sim e a opção Não.

## Distribuição em Relação à Prática de Estágio Anterior

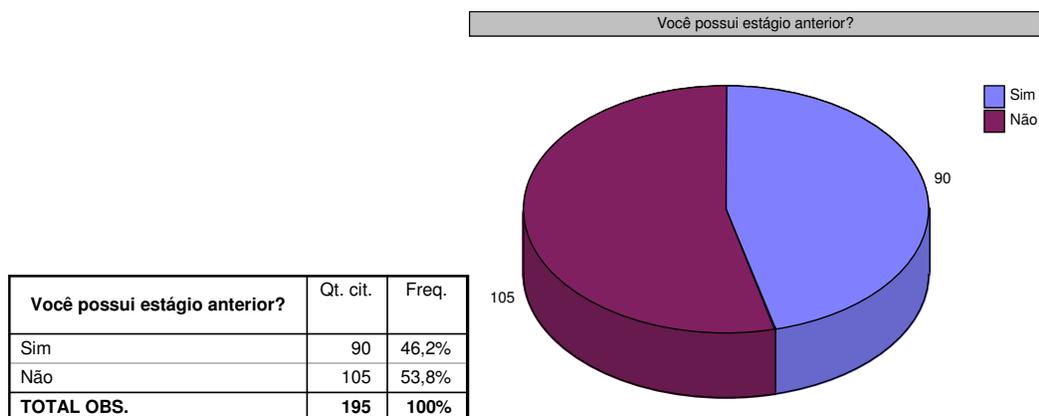


Figura 17: Prática de estágio anterior

Foi levantada a questão através de qual integradora de estágios o estudante conseguiu seu estágio anterior e, dos que conseguiram, 17% dos pesquisados, respondeu que foi através de **FDRH**; o segundo centro de integração onde os estudantes conseguiram seus estágios anteriores foi o CIEE, com 16% das respostas; os outros centros de integração ficaram em terceiro lugar com 11% das respostas, em quarto ficou a ABRH com 1,5%, a Fundação Conesul ficou em quinto lugar com 1% das respostas e, por fim, a Estagiar com 0,5% das respostas. A opção não-respostas é equivalente aos estudantes que não têm estágio anterior, pois esta questão era excluída caso o estudante respondesse que não possuía estágio anterior. Neste caso a opção Não-Resposta ficou com 52,3% dos votos.

### Distribuição em Relação ao Integrador do Estágio Anterior

Integradora	Qt. cit.	Freq.
Não resposta	102	52,3%
FDRH	34	17,4%
CIEE	32	16,4%
ABRH	3	1,5%
Fundação Conesul	2	1,0%
Estagiari	1	0,5%
Outros	21	10,8%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>

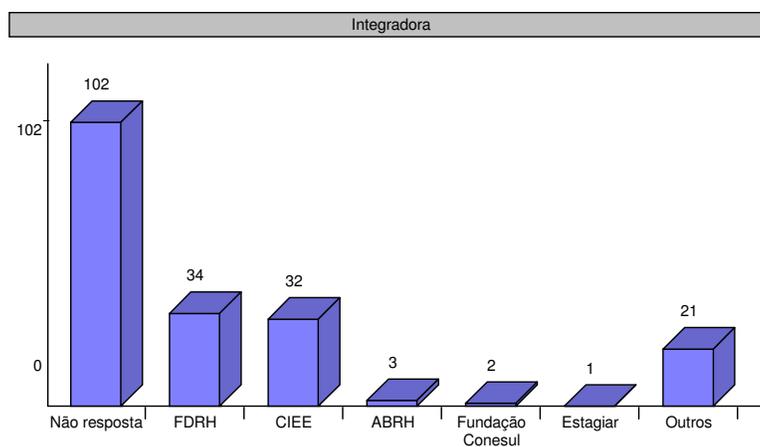


Figura 18: Integradora do estágio anterior

A questão 19 é a primeira das duas questões abertas, e, portanto, foram agrupadas as respostas mais freqüentes. Esta pergunta foi respondida por 166 do total de 195 estudantes, portanto um total de aproximadamente 85% dos estudantes responderam a esta pergunta. A resposta mais freqüente, com 34%, foi a de Sucesso Profissional; a segunda resposta mais freqüente foi a de Concluir a Graduação, com 16% das respostas; logo em seguida, com um percentual bem aproximado, vem a Inclusão no Mercado de Trabalho, com 15% das respostas; em quarto lugar aparece a Experiência Profissional, com 9%% das respostas; em quinto

lugar ocorre a resposta Estabilidade Financeira, com 7% das respostas; em sexto lugar aparecem os estudantes interessados em passar em algum Concurso Público, estes representam 6% das respostas e a última resposta significativa foi a Qualificação Profissional, com 5% das respostas. Estes dados, juntamente com os dados que foram analisados na questão 11, serão utilizados para esclarecer o objetivo específico que diz respeito aos objetivos dos estudantes com o estágio e os objetivos de futuro profissional.

### Distribuição em Relação à Expectativa ou Objetivo Futuro

Expectativa/Objetivo	Qt. Cit.	Freq.
1-Sucesso Profissional	56	33,73%
2-Concluir Graduação	27	16,26%
3-Inclusão no Mercado de Trabalho	25	15,06%
4-Experiência Profissional	15	9,03%
5-Estabilidade Financeira	11	6,62%
6-Concurso Público	10	6,02%
7-Qualificação Profissional	9	5,42%

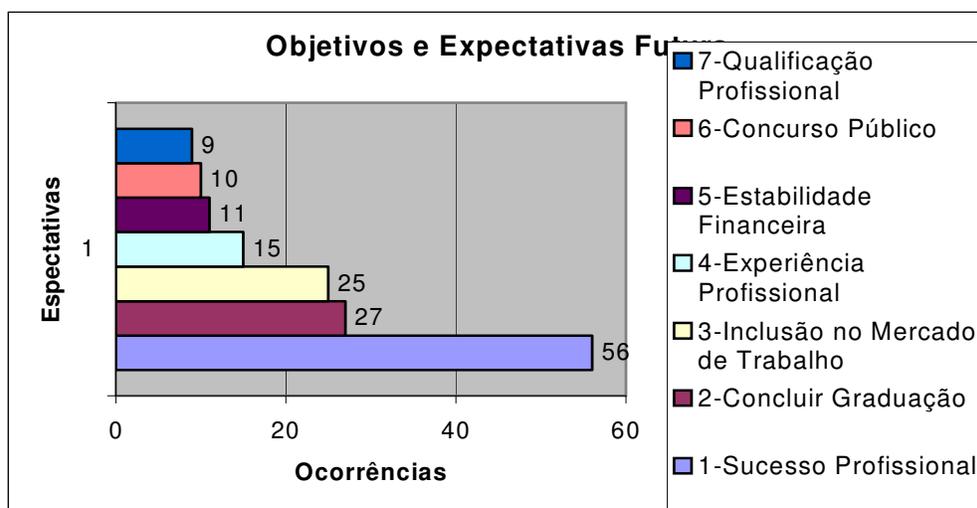


Figura 19: Objetivos e expectativa futura

A maioria dos pesquisados busca o sucesso profissional, mas esse sucesso só é possível ser alcançado através de alguns meios que foram citados pelos estudantes como objetivos ou expectativas futuras. Estes meios podem ser:

obtenção de educação, inclusão no mercado de trabalho, experiência profissional e qualificação profissional.

A conclusão da graduação significa a busca dos estudantes pela elevação do nível de educação, pois, com as mudanças no mercado de trabalho, os trabalhadores mais especializados possuem mais chances de conseguir e se manterem empregados.

Chiavenato (1999) afirma que a educação aumenta a empregabilidade. E completa, afirmando que as taxa de desemprego são maiores onde a educação é mais escassa. Já Mandelli (2005) propõe que o investimento na formação individual e a elevação do nível de educação é uma alternativa para aumentar a empregabilidade de cada pessoa.

Já a Inclusão no Mercado de Trabalho é uma preocupação para o futuro de muitos, os quais buscam o estágio como uma forma de serem inseridos no mercado de trabalho. O estágio é uma forma de integrar o estudante ao mundo do trabalho, além de permitir que a empresa tenha uma participação na formação profissional do estudante (BERTELLI, 2002). Depois de terminada a escola, o jovem necessita iniciar sua carreira profissional, mas isso fica muito difícil se o jovem nunca possuiu um contato com o trabalho (CHIAVENATO, 2002). É grande preocupação dos estudantes analisados o término de seus estudos sem ter trabalhado, por isto a Inclusão no Mercado de Trabalho foi bastante citada.

Experiência Profissional foi citada significativamente. Segundo Bertelli (2002), só trabalha quem possui experiência. Lucena (1990) afirma que milhões de jovens procuram o mercado de trabalho, mas possuem dificuldades de acessá-lo pela falta de experiência.

Os pesquisados que responderam Concursos Públicos, prevêm que, através de um emprego público, poderão minimizar ou eliminar algumas incertezas em relação ao mundo do emprego no futuro, pois um emprego público, na visão de muitos, é sinônimo de estabilidade profissional. É possível notar que a quantidade de postos de trabalho está diminuindo muito, assim como as mudanças nas

atividades remanescentes. O cenário mundial não prevê algo positivo em relação ao mundo do trabalho e sim o contrário, uma diminuição nos postos de trabalho (COSTA, 2000). A ameaça da eliminação de várias funções profissionais e pela terceirização (MANDELLI, 2005) pode ser também uma causa destes estudantes estarem objetivando uma carreira em alguma organização pública. A informalidade no mercado de trabalho vem aumentando muito, além da precarização das condições de trabalho (GREMAUD, 2004), o que pode ser mais um motivo apontado para que estes estudantes vejam a carreira pública com uma maneira de fugir de todos estes riscos.

Por fim, a qualificação profissional, que é vital para o profissional manter seu emprego e buscar o sucesso profissional, pois a decadência do número de postos de trabalho no mercado formal é visível assim como as mudanças nas características das atividades remanescentes. Na sociedade do conhecimento, somente os trabalhadores especializados terão lugar de destaque nas grandes organizações (COSTA, 2004).

Na vigésima questão, os estudantes que estão estagiando responderam qual era a avaliação da experiência proporcionada pelo estágio. Dos 52 estudantes que estão estagiando, somente 38 responderam o questionário, um percentual de 73%. A maioria dos estudantes respondeu que a Experiência Proporcionada pelo Estágio Atual é Muito Boa (34%); os que responderam que a Obtenção de Experiência Profissional somaram um total de 18% e, por fim, os que afirmaram que é Boa a experiência somaram um total de 16%. As demais respostas não somaram um total significativo para serem colocadas nas estatísticas, mas apareceram respostas como Ótima, Aprendizagem de Informática, Somente Financeiramente Válida, Não Muito Boa, Grande Oportunidade, entre várias outras citadas.

### **Distribuição em Relação à Avaliação da Experiência Proporcionada pelo Estágio Atual**

AVALIAÇÃO	Quant. de Cit.	Freq.
1-Muito boa	13	34,21%
2-Obtenção de Experiência Profissional	7	18,42%
3-Boa	6	15,79%

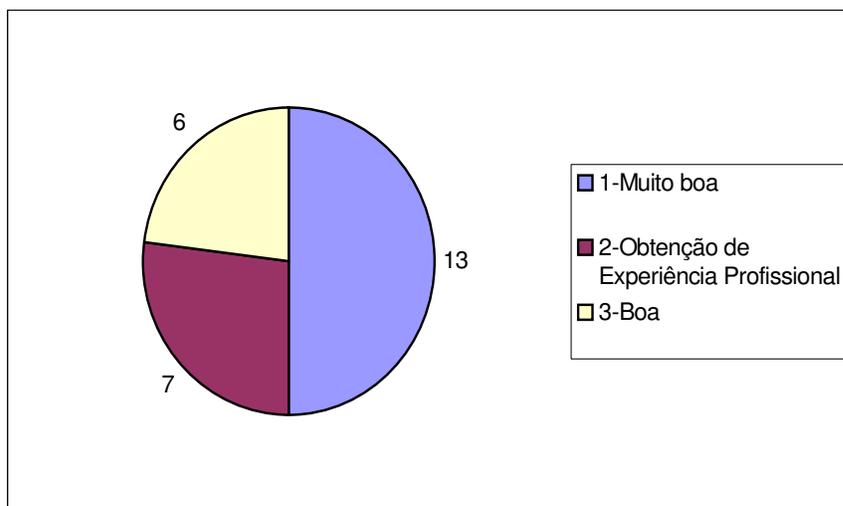


Figura 20: Avaliação do estágio atual

Através dos resultados obtidos com os dados, foi possível chegar ao perfil principal dos estudantes que foram até a recepção da Divisão de Estágios da **FDRH**. Através deste perfil obteve-se um dos objetivos da pesquisa que é saber quais são as qualificações dos estudantes. Mas o perfil não é formado somente pela qualificação dos estudantes e sim também pelos dados sociais levantados na pesquisa. Para a obtenção deste perfil foram levadas em conta as respostas que apareceram com maior frequência nas perguntas do questionário. O perfil principal é formado por estudantes que residem em Porto Alegre, são do sexo feminino, possuem menos de 18 anos, estudam em instituições públicas estaduais, cursam o ensino médio, possuem curso complementar principalmente de informática, têm como objetivo buscar experiência através de estágios, a maioria mora com os pais e não possui filhos, são solteiros e não possuem uma renda muito elevada (varia entre R\$ 500,00 até R\$ 1.500,00), não possuem estágio anterior e não estão estagiando, e os que possuem estágio anterior já estagiaram, em sua maioria, estagiando pela **FDRH**.

#### Tabela Relativa ao Perfil da População Analisada

Questão	Categoria Geral
Cidade onde reside	Porto Alegre: 146
Sexo	Feminino: 103
Idade	Menos de 18 anos: 69
Instituição Onde Estuda é:	Pública Estadual: 93
Curso no Qual está Matriculado	Ensino Médio: 87
Curso	No caso de ensino médio foi computado nome do curso.
Possui Algum Curso Complementar	Sim: 155
Curso Complementar	Informática: 132
Mora com os Pais	Sim: 158
Possui Filhos	Não: 178
Estado Civil	Solteiro(a): 183
Renda	De R\$ 500 até R\$ 1500: 75
Estagiando	Não: 143
Possui Estágio Anterior	Não: 105
Integradora de Estágio*	FDRH: 34
Avaliação Quanto a Exp. Prop. pelo Estágio*	Muito Boa: 13
* Resultado computado somente se o estudante possuir estágio anterior.	

Tabela 1: Perfil da população analisada

#### 4.2 PERFIL DOS ESTUDANTES QUE ESTÃO ESTAGIANDO

Neste item será analisado o perfil dos estudantes que conseguiram estágio na **FDRH**. Com esta análise é possível saber como é o perfil das vagas de estágio que estão sendo disponibilizadas aos estudantes. Um dos objetivos específicos da pesquisa é exatamente caracterizar o perfil das vagas, quais os tipos de qualificações são mais exigidos e quais são os aspectos sociais dos estudantes que estão estagiando. A ordem de análise será a mesma do item anterior, começando pela idade e terminando pela análise se o estudante possui estágio anterior. Será estudada uma amostra de 52 estudantes (é o número de estudantes que estão estagiando) da população de 195 estudantes pesquisados. Os gráficos e tabelas serão feitos através de números absolutos, pois na tabela os dados em percentuais ficam muito confusos e difíceis de visualizar. Os números absolutos foram considerados mais simples.

No fator, idade os estudantes que mais conseguem vagas são os que estão na faixa dos 16 aos 18 anos, estes representam um total de 35% dos estudantes que estão estagiando. A categoria dos 20 à 22 anos está em segundo lugar com 19%, em terceiro estão os estudantes que tem idades entre 18 e 20 anos,

estes somam um total de 17% dos estudantes que estão estagiando, após vem os estudantes que estão na faixa entre 22 e 24 anos e representam 13% dos estudantes que estão estagiando, estudantes com mais de 26 anos são responsáveis por 11,54% das ocorrências e, por fim, estão os estudantes que estão na faixa de idade entre 24 e 26 anos, estes representam apenas 4% do total de estudantes que conseguiram estágios na **FDRH**.

### Distribuição em Relação Estagiando X Idade.

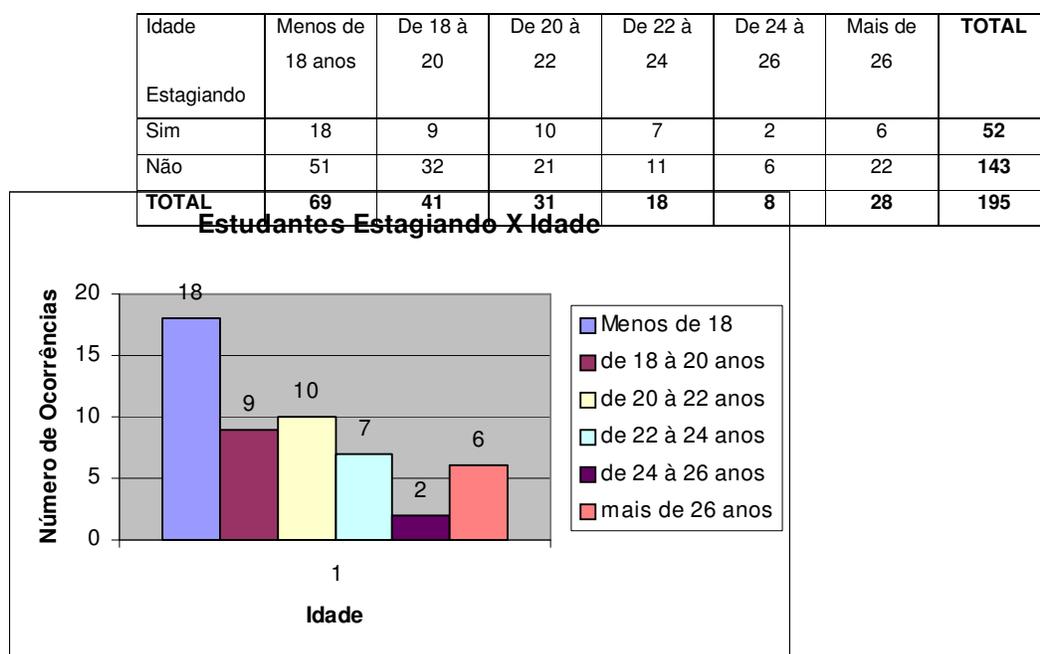
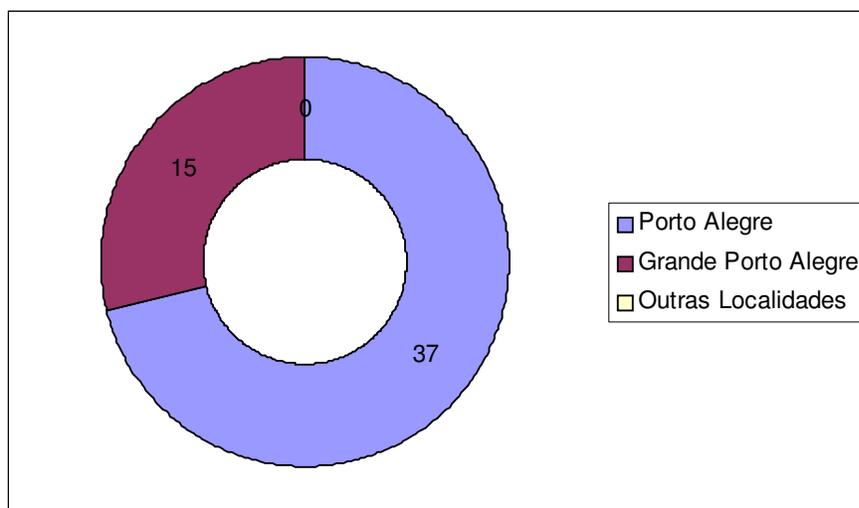


Figura 21: Estagiando X Idade

O próximo item a ser analisado é referente à cidade onde residem os estudantes que estão realizando estágio. A maioria dos estudantes que estão estagiando residem em Porto Alegre (71% das ocorrências) e os que moram na Grande Porto Alegre representam, apenas 29% dos que estão em atividade de estágio. Isto representa uma preferência por candidatos que morem em Porto Alegre.

### Distribuição em Relação Estagiando X Cidade Onde Reside



Cidade onde reside	Porto Alegre	Grande Porto Alegre	Outras localidades	TOTAL
<b>Estagiando</b>				
Sim	37	15	0	<b>52</b>
Não	109	34	0	<b>143</b>
<b>TOTAL</b>	<b>146</b>	<b>49</b>	<b>0</b>	<b>195</b>

Figura 22: Estagiando X Cidade onde reside

No quesito gênero, pode-se notar que 44% das vagas de estágio pertence aos membros do sexo masculino, e que a maioria das vagas, 56% é ocupada por mulheres.

### Distribuição em Relação Estagiando X Gênero

<b>Sexo</b>	Masc ulino	Femi nino	<b>TOTAL</b>
<b>Estagiando</b>			
Sim	23	29	<b>52</b>
Não	69	74	<b>143</b>
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>103</b>	<b>195</b>

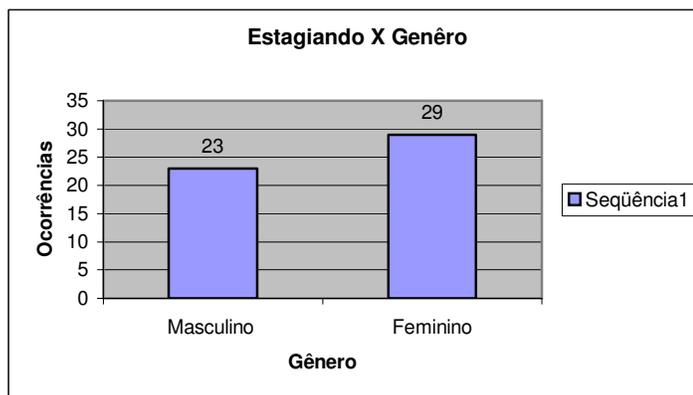


Figura 23: Estagiando X Gênero

Em relação à característica da instituição de ensino, ocorreu um empate entre Pública Estadual e Privada, com um total de 46% de ocorrência para as duas categorias; com um pequeno percentual aparece por último as instituições Pública Federal com 8% de citações.

### Distribuição em Relação a Estagiando X Tipo de Instituição de Ensino

A instituição onde estuda é:	Privada	Pública Estadual	Pública Federal	TOTAL
<b>Estagiando</b>				
Sim	24	24	4	52
Não	65	69	9	143
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>93</b>	<b>13</b>	<b>195</b>

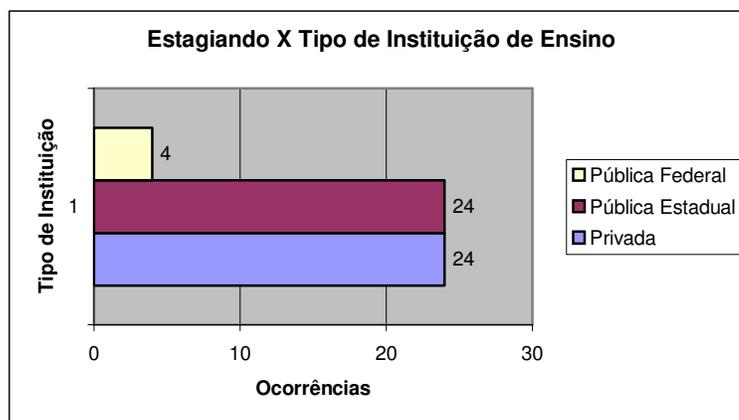


Figura 24: Estagiando X Tipo de instituição de ensino

Quando foram analisados os dados gerais de todos os estudantes, verificou-se um maior número de estudantes que estão matriculados na rede pública estadual. Mas, quando analisados os dados de somente os estudantes que estavam estagiando, observa-se um equilíbrio entre instituições privadas e públicas estaduais. Esta é a primeira pequena mudança que ocorre em relação à amostragem geral.

Quando analisados os dados dos estudantes que estão estagiando, em relação ao curso que estão freqüentando, a maioria das respostas foram Superior, com 46% das ocorrências. Em seguida, foram relacionados os estudantes que estão cursando o Ensino Médio, com uma participação de 38%, e, por último, estão os estudantes que cursam o ensino Técnico, com um percentual de 15%.

### Distribuição em Relação Estagiando X Curso

O curso no qual está matriculado é:	Ensino Médio	Superior	Técnico	TOTAL
<b>Estagiando</b>				
Sim	20	24	8	52
Não	67	62	14	143
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>86</b>	<b>22</b>	<b>195</b>

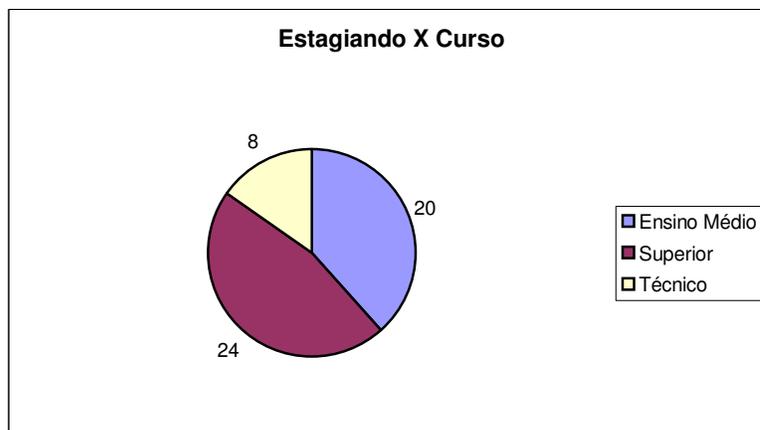


Figura 25: Estagiando X Curso

Ao ser analisada, a amostra total mostrou uma maior ocorrência de estudantes que cursam o Ensino Médio (vide item 4.1); mas, ao analisar os estudantes que estão estagiando, nota-se uma preferência das empresas por estudantes que estão cursando o nível Superior. Isto se dá pelo fato de que, como o mercado está em uma fase de demanda, os estudantes precisam se qualificar cada vez mais em relação a seus concorrentes, com o objetivo de ganharem a vaga através de um diferencial de conhecimento. Nesta situação, o processo de seleção tende a ser mais rígido (CHIAVENATO, 1999). Assim, as empresas optam preferencialmente por estudantes de nível superior, pois são mais qualificados que os estudantes provenientes do nível médio.

Os cursos mais procurados para o preenchimento das vagas são os cursos de Ciências Humanas e Exatas com um percentual de 21%. O curso de Administração possui uma participação de 11,54% e os cursos da área da Saúde participam com 8% dos estudantes que estavam estagiando na semana que ocorreu a pesquisa. A maior ocorrência foi a não-resposta com 38%. Esta Não Resposta é

relativa aos cursos do Ensino Médio. A alternativa Não-Resposta não será excluída no momento de montar o perfil dos estudantes que estão estagiando pelo fato de que não se encaixaria com o curso Superior, que possui a maior ocorrência no caso dos estudantes que estão estagiando.

### Distribuição em Relação a Estagiando X Curso que Está Fazendo

Curso Estagiando	Não resposta	Administração	Outras Humanas	Exatas	Área de Saúde	Outros	TOTAL
Sim	20	6	11	11	4	0	52
Não	68	14	36	14	9	2	143
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>20</b>	<b>47</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>195</b>

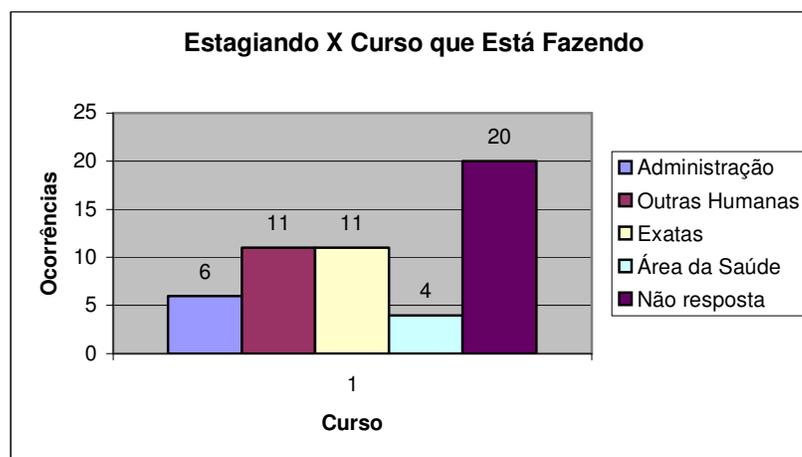


Figura 26: Estagiando X Curso que está fazendo

Em relação aos estudantes que estão estagiando e possuem curso complementar, foi possível observar que 85% possuem algum tipo de curso complementar, enquanto 15% não possuem nenhum.

### Distribuição em Relação Estagiando X Curso Complementar

Possui algum curso complementar	Sim	Não	TOTAL
<b>Estagiando</b>			
Sim	44	8	52
Não	107	36	143
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>	<b>44</b>	<b>195</b>

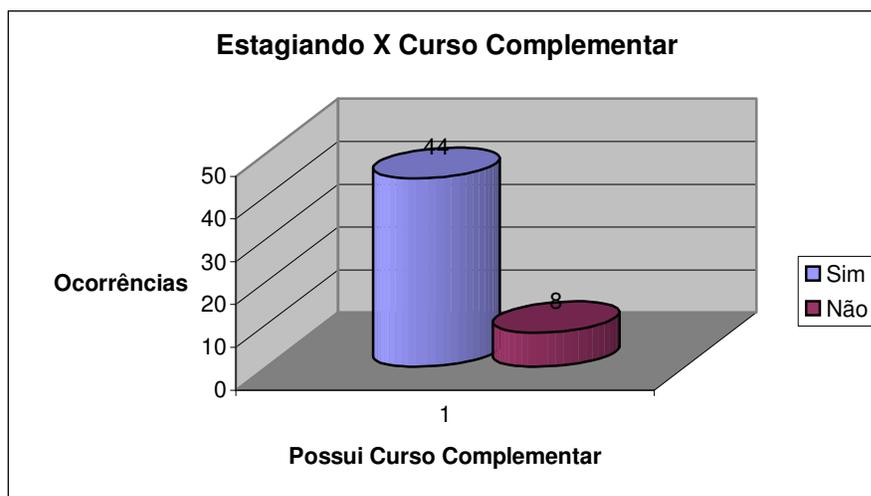


Figura 27: Estagiando X Curso complementar

É possível notar que a grande maioria dos respondentes que estão estagiando possuem algum tipo de Curso Complementar e é possível observar a preferência das organizações por estudantes que possuem um perfil mais qualificado. Existe um reforço nos dias de hoje em relação ao nível educacional e investimento na qualificação profissional, com o fim de melhorar a empregabilidade dos indivíduos (MANDELLI, 2005). Os trabalhadores com maiores qualificações têm mais chances de conseguir um lugar no mercado de trabalho.

Dentre os cursos que mais se destacam entre os estudantes que estão estagiando está Informática com 71%, Idiomas com 29%, os Seminários e Palestras somam um total de 15% e a categoria Outros Cursos aparecem com 13% de ocorrência. O percentual dos valores acima é calculado com base no número de 52 estudantes que estão estagiando e não em relação ao número total de 75. Esta questão é a única de múltipla escolha, por isso aparecem ocorrências maiores.

### Distribuição em Relação a Estagiando X Tipo de Curso Complementar

Curso complementar	Não resposta	Informática	Idiomas	Seminários/Palestras	Outros cursos	TOTAL
<b>Estagiando</b>						
Sim	8	37	15	8	7	75
Não	37	95	27	22	13	194
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>132</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>269</b>

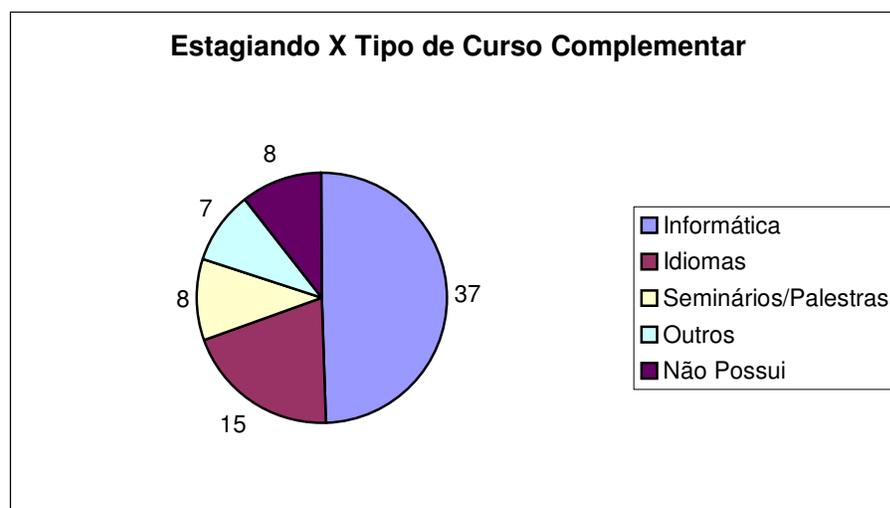


Figura 28: Estagiando X Tipo de curso complementar

A tecnologia está cada vez mais presente no mercado de trabalho e, por isso, nota-se o interesse dos estudantes pela aprendizagem de informática – um alto número de estudantes possui curso de informática. Na ameaça do desemprego, os trabalhadores buscam cada vez mais a assimilação das novas tecnologias e, com isto, tentam garantir o seu emprego através da obrigação da elevação do nível educacional (ZERO HORA, 2006).

Os objetivos dos estudantes que estão estagiando são em primeiro lugar a Busca de Experiência com 52%, em segundo lugar o principal objetivo dos estudantes é a Primeira Oportunidade no Mercado de Trabalho com 23%, após aparece como objetivo a Complementação Curricular com 17%, o interesse financeiro aparece em quarto lugar com 6% por último apareceu a categoria Outros interesses com 2%.

### Distribuição em Relação Estagiando X Objetivos com o Estágio

Objetivo	Primeira Oportunidade no Mercado de Trabalho	Complementação Curricular	Busca de Experiência	Somente Interesse Financeiro	Outros	TOTAL
Sim	12	9	27	3	1	52
Não	44	8	83	7	1	143
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>17</b>	<b>110</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>195</b>

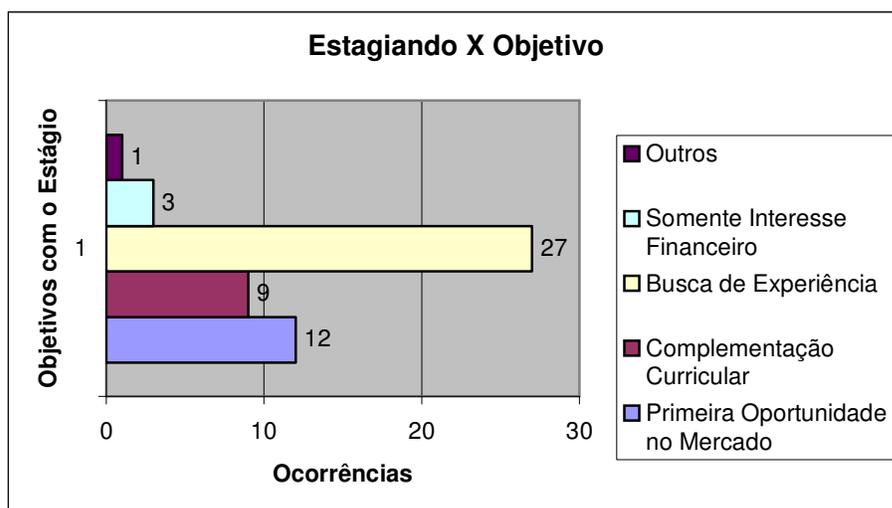


Figura 29: Estagiando X Objetivo do estudante

Nota-se uma preocupação dos estudantes com a busca pela experiência. Foi este, exatamente, um dos objetivos, quando da análise do perfil geral da amostra dos estudantes. A busca pela experiência foi também a mais citada, pois os indivíduos sem experiência não conseguem se inserir no mercado de trabalho.

Os estagiários que moram com os pais representam 81% da amostra, enquanto os que não moram com os pais representam um total de 19% da amostra de estudantes que estão estagiando.

### Distribuição em Relação Estagiando X Mora com os Pais

Você ainda mora com seus pais?	Sim	Não	TOTAL
<b>Estagiando</b>			
Sim	42	10	52
Não	114	29	143
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>39</b>	<b>195</b>

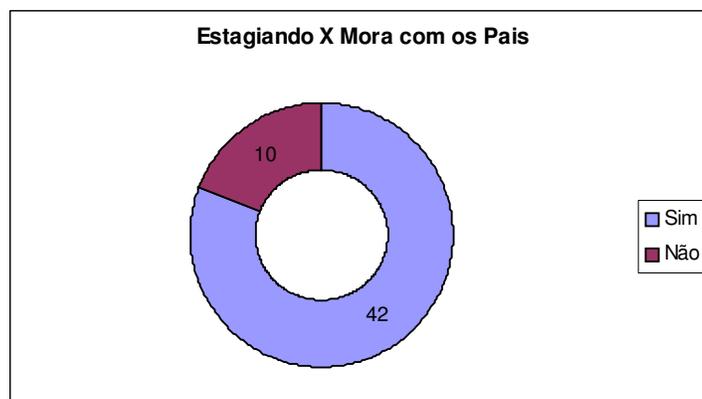


Figura 30: Estagiando X Mora com os pais

Os estudantes que possuem filhos ou dependentes são um pequeno grupo formado por apenas 6% das respostas, enquanto os que não possuem filhos somam um total de 94% dos estagiários pesquisados.

### Distribuição em Relação a Estagiando X Possui Filhos ou Dependentes

Possui filhos ou dependentes?	Sim	Não	TOTAL
<b>Estagiando</b>			
Sim	3	49	52
Não	14	129	143
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>178</b>	<b>195</b>

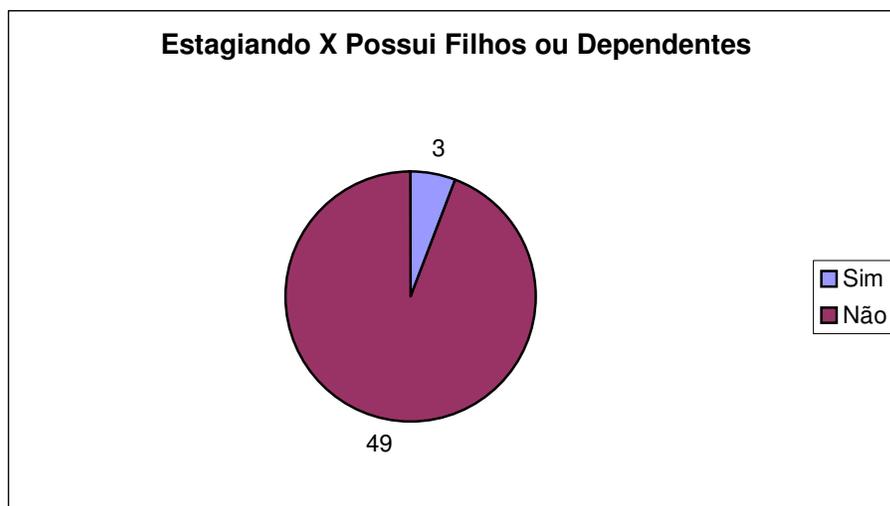


Figura 31: Estagiando X Possui filhos ou dependentes

Em relação ao estado civil, é possível observar que a grande maioria dos estagiários são solteiros. Esta categoria representa um total de 88% das respostas. Já os casados têm uma participação de 8%, os Divorciados ocorreram em um número muito pequeno, 4%. A categoria Viúvo não obteve nenhuma citação.

### Distribuição em Relação Estagiando X Estado Civil

Qual seu estado civil:	Solteiro (a)	Divorciado (a)	Casado (a)	Viúvo (a)	TOTAL
<b>Estagiando</b>					
Sim	46	2	4	0	<b>52</b>
Não	137	1	5	0	<b>143</b>
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>195</b>

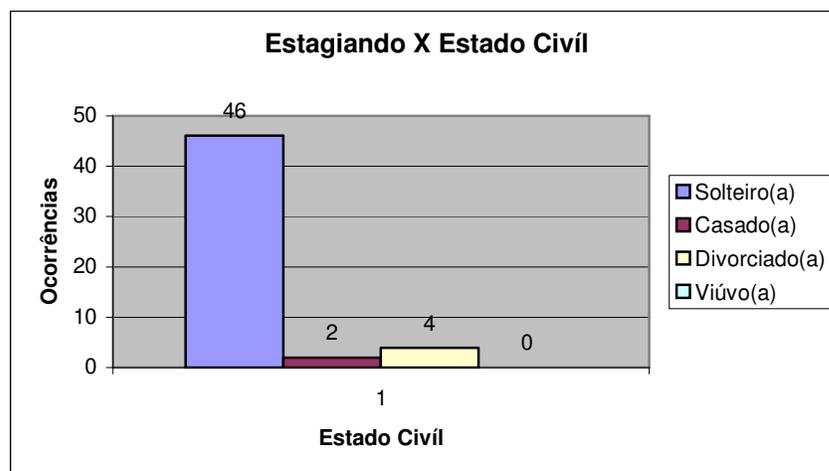


Figura 32: Estagiando X Estado Civil

A distribuição das rendas entre os estudantes que estão estagiando aparece da seguinte forma: a maioria se enquadra na faixa de salário que varia de R\$ 500,00 até R\$ 1500,00, num total de 32,70%; logo após aparecem empatadas as rendas que vão até R\$ 500,00 e as rendas que vão de R\$ 1.500,00 até R\$ 2.500,00, com 17,30%; as rendas que vão de R\$ 2.500,00 a R\$ 3.500,00 somam um total de 11,54% e, por fim, com somente uma citação, apareceu a renda acima de R\$ 3.500,00, com 1,92%. Os estudantes que Não Sabem Não gostariam de informar, somaram 19,23% das respostas.

### Distribuição em Relação Estagiando X Renda

Renda	até R\$ 500,00	de R\$ 500,00 até R\$ 1500,00	de R\$ 1500,00 até R\$ 2500,00	de R\$ 2500,00 até R\$ 3500,00	acima de R\$ 3500,00	Não sabe/Não gostaria de informar	TOTAL
<b>Estagiando</b>							
Sim	9	17	9	6	1	10	52
Não	26	58	26	2	11	20	143
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>75</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>195</b>

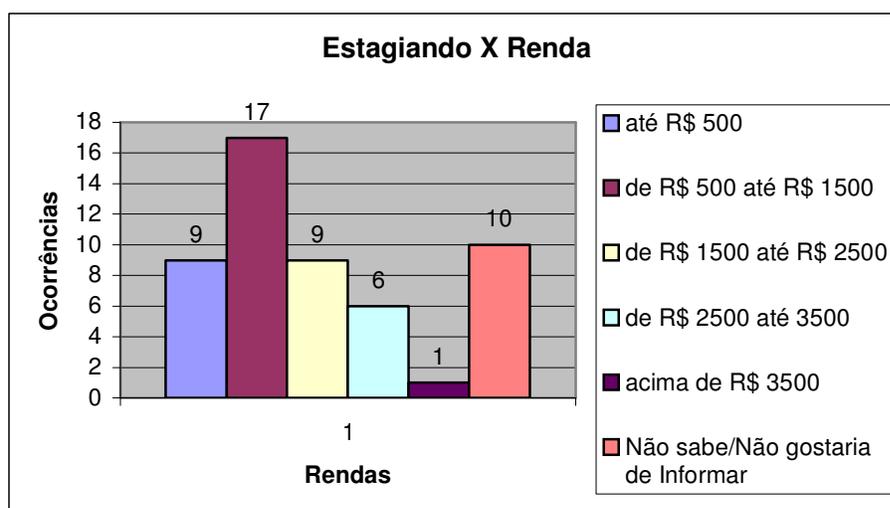


Figura 33: Estagiando X Renda

Dos estudantes que estão estagiando somente 44% possuíam estágio anterior e 56% dos estudantes estavam em seu primeiro estágio.

### Distribuição em Relação a Estagiando X Possui Estágio Anterior

Você possui estágio anterior?	Sim	Não	TOTAL
<b>Estagiando</b>			
Sim	23	29	<b>52</b>
Não	67	76	<b>143</b>
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>105</b>	<b>195</b>

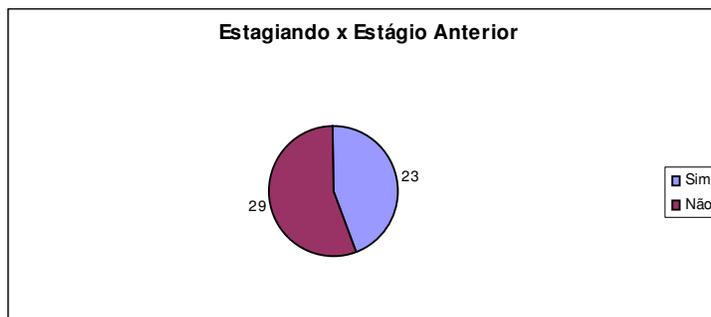


Figura 34: Estagiando X Estágio anterior

Muitos autores usados para o revisão bibliográfica deste trabalho, como Bertelli (2002), Lucena (1990) e Chiavenato (2002), afirmam que é necessária a experiência, ou que esta experiência facilita muito para que os estudantes sejam inseridos no mercado de trabalho. No caso da **FDRH**, nota-se que este critério não é tão relevante, o que indica que este centro integrador e seus conveniados colaboram para que o estudante tenha sua primeira oportunidade no mercado de trabalho sem que o mesmo já tenha estagiado anteriormente.

Quanto à integradora responsável pelo estágio anterior dos estudantes ocorreu de três estudantes responderem que não possuíam estágio anterior e marcarem alternativa sobre a integradora do estágio. Para não desprezar os dados, foram computadas as respostas dos estudantes. Pelos dados coletados foi verificado que os estudantes que estão estagiando e possuíam estágio anterior conseguiram este estágio através da **FDRH**. Foi uma grande diferença em relação às outras integradoras de estágio. Os que responderam que conseguiram seu estágio anterior pela **FDRH** somam um percentual de 38,46%; os estudantes que conseguiram seu estágio anterior pelo CIEE somam um percentual de 7,7%; a Estagiar e a categoria Outros Agentes Integradores somaram um percentual de 1,92% cada; já a ABRH e a Fundação não foram citadas.

### Distribuição em Relação Estagiando X Integradora do Estágio

Integradora	Não resposta	FDRH	CIEE	ABRH	Fundaçã o Cones ul	Estagiar	Outros	TOTAL
<b>Estagiando</b>								
Sim	26	20	4	0	0	1	1	52
Não	76	14	28	3	2	0	20	143
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>195</b>

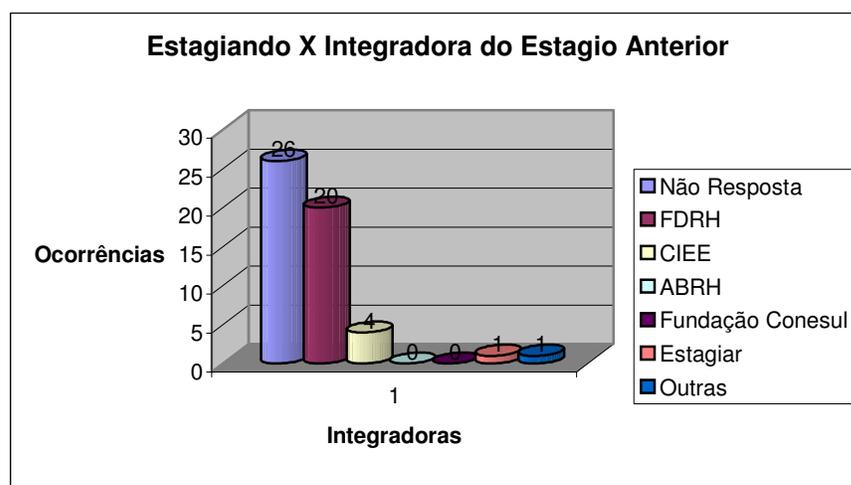


Figura 35: Estagiando X Integradora do estágio anterior

Nota-se que dos estudantes que estão estagiando e que possuem estágio anterior na sua grande maioria retornam à **FDRH** para buscarem uma nova colocação no mercado.

Enfim, ao se analisar as características mais freqüentes nos estudantes que estão estagiando, pode-se chegar a um perfil principal. Estes estudantes se caracterizam por estudantes que moram em Porto Alegre, são do sexo feminino, estudam em instituições públicas estaduais ou privadas, estão cursando o nível superior, o curso no qual estão matriculados no curso superior se divide entre Outras Humanas e Exatas, a maioria tem curso complementar de Informática, a maioria dos estudantes tem como objetivo a busca por experiência através do mercado de estágios, a grande maioria mora com os pais, não possuem filhos ou dependentes e são solteiros, possuem renda familiar que varia entre R\$ 500,00 e R\$ 1.500,00, a

maioria não possui estágio anterior, sendo que os que possuem estágio anterior fizeram predominantemente através da **FDRH**.

**Tabela Relativa ao Perfil dos estudantes que estão estagiando**

<b>QUESTÃO</b>	<b>ESTUDANTES ESTAGIANDO</b>
Cidade onde reside	Porto Alegre: 37
Sexo	Feminino: 29
Idade	Menos de 18 anos: 18
Instituição Onde Estuda é:	Pública Estadual: 24 Privada: 24
Curso no Qual está Matriculado	Superior: 24
Curso	Outras Humanas: 11 Exatas: 11
Possui Algum Curso Complementar	Sim: 44
Curso Complementar	Informática: 37
Mora com os Pais	Sim: 42
Possui Filhos	Não: 49
Estado Civil	Solteiro(a): 46
Renda	De R\$ 500 até R\$ 1500: 17
Estagiando	Sim: 52
Possui Estágio Anterior	Não: 29
Integradora de Estágio*	FDRH: 20

Tabela 2: Tabela relativa ao perfil dos estudantes que estão estagiando

**Tabela Comparativa dos Perfis dos Estudantes que Estão Estagiando e da População Analisada**

<b>Questão</b>	<b>Estudantes Estagiando</b>	<b>Categoria Principal</b>
Cidade onde reside	Porto Alegre: 71%	Porto Alegre: 75%
Sexo	Feminino: 56%	Feminino: 53%
Idade	Menos de 18 anos: 35%	Menos de 18 anos: 35%
Instituição Onde Estuda é:	Pública Estadual: 46% Privada: 46%	Pública Estadual: 48%
Curso no Qual está Matriculado	Superior: 46%	Ensino Médio: 45
Curso	Outras Humanas: 21% Exatas: 21%	Ensino Médio não possui curso específico.
Possui Algum Curso Complementar	Sim: 85%	Sim: 77%
Curso Complementar	Informática: 71%	Informática: 66%
Mora com os Pais	Sim: 81%	Sim: 80%
Possui Filhos	Não: 94%	Não: 91%
Estado Civil	Solteiro(a): 88%	Solteiro(a): 94%
Renda	De R\$ 500 até R\$ 1500: 33%	De R\$ 500 até R\$ 1500: 38,5%
Possui Estágio Anterior	Não: 56%	Não: 54%
Integradora de Estágio*	FDRH: 38%	FDRH: 17%

Tabela 3: Estudantes que estão estagiando X População analisada

#### 4.3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS.

As entrevistas estruturadas foram aplicadas ao chefe da Divisão de Estágios e à responsável pelo acompanhamento pedagógico. Nesta análise, estes pesquisados serão identificados como E1 e E2, respectivamente. Serão

apresentadas aqui as percepções e idéias sobre as rotinas da Divisão de Estágios da **FDRH**. A análise qualitativa dos dados da entrevista será feita em cima de sete questões-chave. A abordagem sobre a rotatividade de estagiários com o objetivo de saber mais sobre a oferta e demanda dos estagiários; perguntas sobre o perfil dos estudantes (público alvo) que procuram a **FDRH**; perguntas sobre o banco de dados com objetivo de saber se o sistema é eficiente e se existe forma de ser descoberto o perfil dos estudantes através dele. Houve questionamentos sobre quais eram os principais clientes da **FDRH**; sobre o perfil das vagas solicitadas pelas empresas e uma pergunta sobre como esta pesquisa pode ajudar a **FDRH**.

#### **4.3.1 Rotatividade dos Estagiários**

O primeiro tema abordado foi quanto à rotatividade dos estagiários. Questionou-se quanto à intensidade da rotatividade. Ambos os pesquisados afirmaram que a rotatividade dos estagiários é muito alta e está aumentando em função do recebimento de um ofício do gabinete da Secretária de Educação (OF.GAB/SE Nº 000223), informando à Divisão de Estágios a respeito do cumprimento de uma Notificação Recomendatória (Nº 736/2002) em que os estudantes de Ensino Médio poderão fazer, no máximo, quatro (04) horas diárias de estágio, e os estudantes do Ensino Superior serão liberados para fazer, no máximo, seis (06) horas diárias de estágio. Com a diminuição da carga horária para os estágios as rescisões estão aumentando. Outro fator observado para explicar a alta rotatividade é o baixo valor da bolsa-auxílio, pois o valor é tão baixo que é possível cobrir os gastos com condução e sobra muito pouco para o estudante.

E1 : “[...] a rotatividade tem aumentado em função da carga horária que foi diminuída [...]” e ainda completa: “A bolsa-auxílio oferecida pelo estado aos estagiários é baixa e, com a diminuição da carga horária, a rotatividade tem uma tendência a aumentar, e já está aumentando”.

A rotatividade é alta, porque a maioria dos estágios é vinculado a os órgãos do Estado, e com isso as bolsas são vinculadas aos valores e aumentos do Estado. Os reajustes dados pelo Estado a bolsas-auxílio dos estudantes é insignificante. A diminuição da carga horária dos estágios está contribuindo para aumentar mais a rotatividade. Como as empresas conveniadas são, na sua grande maioria, estatais, a impossibilidade de efetivação é algo que contribui bastante para a rotatividade ser alta, a pessoa fica dois anos no máximo na empresa e depois disto está fora. (E2)

Na coleta de dados feita com o questionário notou-se que a demanda de estagiários que buscaram atendimento na Divisão de Estágios no período da pesquisa foi de apenas 27%. A rotatividade é um fator que pode influenciar na demanda de estagiários. É importante abordar este assunto pois um dos objetivos do trabalho é analisar a oferta e a demanda de estágios pela FDRH. Mesmo com esta alta rotatividade, os estudantes não estão conseguindo uma colocação dentro de alguma empresa conveniada com a **FDRH**. Esta situação que ocorre com os estudantes que fazem estágio através da **FDRH** contraria o que diz Chiavenato (1999), pois o mercado está em situação de demanda, isto é, há uma escassez de vagas no mercado de trabalho. O autor afirma que em situação de oferta é que a rotatividade aumenta, pois há muitas vagas no mercado de trabalho e os candidatos escolhem as organizações que oferecem as melhores condições. Com isso ocorre um aumento da rotatividade, pois os trabalhadores mudam de emprego com muita frequência em busca de melhores condições.

Um documento fornecido pelo entrevistado E1 demonstra uma relação entre vagas para estagiários previstas e as vagas preenchidas e, ainda, o número de cotas vagas que é a diferença entre cotas previstas e cotas preenchidas. O número de cotas vagas na data da entrega do relatório era de 2907 vagas. O preenchimento destas cotas poderia servir para incluir muitos estudantes no mercado de trabalho, pois as empresas conveniadas a **FDRH** não estão utilizando suas cotas de estagiários ao máximo.

O entrevistado E1 ainda comentou que as empresas que contratam estagiários como forma de utilizar mão-de-obra barata tendem a ter maior rotatividade. Este é um problema abordado por Carvalho e Nascimento (1997), onde o recrutamento de estagiários está sofrendo distorções em sua dinâmica e funcionalidade, pois várias organizações utilizam os programas de estágios como forma de conseguir mão-de-obra barata.

#### 4.3.2 Perfil do Público Alvo da Divisão de Estágios da FDRH

Este questionamento tem como base saber acerca das percepções que estes dois funcionários da **FDRH** têm em relação ao público alvo e como são os estudantes que vão à Divisão de Estágios em busca atendimento.

O entrevistado E1 relata que o perfil de estudantes que buscam a Fundação é dos que não possuem experiência no mercado de trabalho, ou seja, a maioria dos estudantes que estão estagiando não estagiaram anterior. Os questionários coletados apontaram um percentual de 56% de estudantes que não possuíam estágio anterior. Outro aspecto notado pelo entrevistado E1 é que o público que procura a Divisão de Estágios da **FDRH** é formado por jovens que estão ingressando no Ensino Médio e Superior. Afirma ainda que a maioria dos estudantes que buscam atendimento são oriundos de Porto Alegre. Os dados coletados junto aos estudantes demonstram que 35% dos estudantes que buscaram atendimento no período da pesquisa têm menos de 18 anos, e que 75% são provenientes de Porto Alegre. Conforme o entrevistado, os estudantes do interior do Estado se cadastram diretamente pelo site da **FDRH**, por este motivo é muito raro que algum estudante do interior vá pessoalmente à Divisão de Estágios. Em um trecho da entrevista o entrevistado diz:

A maioria dos estudantes que vêm até a Fundação são de baixa renda. Para eles a bolsa-auxílio se torna uma remuneração. Em algumas vezes nós nos deparamos com pessoas que possuem filhos e são casados e dependem da bolsa para a sua sobrevivência (E1).

Estes dados confirmam, em parte, o que foi levantado pela aplicação dos questionários. De acordo com o levantamento feito junto aos estudantes na recepção da Divisão de Estágios, os estudantes possuem baixa renda, mas, em contra partida, a maioria afirmou que o estágio tem o objetivo de buscar a experiência e não o interesse financeiro, como foi afirmado pelo entrevistado E1.

O entrevistado E2 fez a seguinte descrição dos estudantes que procuram a Divisão de Estágios: “Nota-se que as pessoas não sabem se expressar, seja escrevendo ou falando. São alunos de escolas públicas das zonas mais pobres, geralmente do Ensino Médio. Não possuem noções de respeito no trabalho e

hierarquia; a linguagem é desvinculada da rotina do trabalho. Um dia destes um estagiário da casa chegou para o presidente e falou: '- E aí, cara!'. Isto, definitivamente, não é uma linguagem que se utilize em um ambiente de trabalho. Enfim, a maioria é totalmente despreparada para o mercado de trabalho.”

Sobre os estudantes de curso Superior, o entrevistado E2 fez o seguinte comentário:

Os alunos do Ensino Superior possuem pouca vivência de ambientes mais cultos. Como a maioria dos estudantes, é proveniente de universidades privadas com fácil ingresso. Apesar de estarem em um curso Superior, não sabem redigir e se expressar. Têm um perfil pouco preparado pra vida profissional e para a carreira. Normalmente estes estudantes fazem uma ou duas cadeiras e o dinheiro da bolsa é destinado para pagar as mensalidades.

O objetivo do estágio é incrementar interessante valor à formação profissional do estudante, além de incrementar a formação acadêmica (CLT). Os estudantes não estão buscando as vagas de estágio com o objetivo de incremento profissional e acadêmico, segundo a visão dos pesquisados, e sim com interesse na bolsa-auxílio. Outro problema que se observa em relação à declaração do entrevistado E2 é quanto à falta de preparo dos estudantes para encarar o mercado de trabalho, a falta de experiência e vivência dentro do trabalho. A falta de experiência e o despreparo é um dos fatores que mais dificultam a colocação do indivíduo no mercado de trabalho (LUCENA, 1990).

O objetivo da **FDRH** é a inserção dos estudantes em experiência no mercado de trabalho, contrariando assim todas as tendências vigentes no mercado de trabalho atual.

#### **4.3.3 Sistema de Banco de Dados**

A respeito do sistema de banco de dados utilizado na Divisão de Estágios, é importante ser analisado para esclarecer como o perfil candidato é escolhido através deste sistema.

Quando se abre uma vaga aqui na Divisão olhamos, em primeiro lugar, o perfil solicitado e, através deste perfil, vamos até o nosso banco de dados e começamos a filtrar o candidato ideal. Primeiro se faz o filtro no curso e

semestre e vai-se fechando o perfil cada vez mais de acordo com a exigência da vaga (E1).

O sistema só identifica a escolaridade, curso, semestre, conhecimentos de informática e idiomas. Se tu quiseres saber um perfil mais amplo do candidato é possível só através de entrevistas. (E2)

A principal atividade da Divisão de Estágios da **FDRH** é o recrutamento, e por isso o cadastro dos estudantes é muito importante para que a Fundação consiga direcionar corretamente os estudantes ideais para as vagas em aberto. Os dados de cadastro do sistema de banco de dados devem ser os mais adequados para atender as necessidades das empresas com os candidatos certos. O recrutamento deve captar profissionais no mercado e encaminhá-los à organização com um certo número de candidatos e barrar aqueles que não possuem os pré-requisitos necessários para preencher as vagas (MARRAS, 2000). Um bom cadastro é necessário para que ocorra um bom recrutamento. Daí, nota-se que um cadastro muito numeroso não é o importante e sim um cadastro de qualidade (PONTES, 1996).

Quando questionados sobre a capacidade do sistema informatizado da Divisão de Estágios de levantar dados estatísticos, ambos responderam que isto não era possível, mas que um novo sistema mais moderno estava sendo desenvolvido.

Hoje não é possível fazer estudos estatísticos através do sistema de banco de dados. Estão fazendo melhoramentos com o objetivo de conseguirmos buscar estes dados. O banco de dados, hoje utilizado, é muito defasado, pois nosso banco de dados foi projetado para suportar, no máximo, 6000 cadastros de estudantes e hoje operamos com 11.500 estudantes em cadastro. Com o melhoramento do banco de dados, priorizaremos as vagas de acordo com a região geográfica, tentaremos inserir os estudantes em empresas cada vez mais próximas de suas residências, mas, como nosso banco de dados não possui filtros adequados, não é possível fazer esta ação. (E1)

Não. Os dados que constam no cadastro dos estudantes não são atualizados, existe uma acumulação de dados defasados. Muitas pessoas se inscrevem pela internet, elas ligam para confirmar se o cadastro foi efetivado corretamente e muitas vezes não é possível saber se esses dados foram efetivados. (E2)

Esta falta de alternativas para selecionar um candidato pode levar a empresa à não-escolha do candidato ideal. Segundo Carvalho e Nascimento (1997), um recrutamento ineficiente traz um grande prejuízo à empresa, pois aumenta o

nível de rotatividade e os custos de recrutamento, além de pessoas não qualificadas para o exercício de uma função.

Segundo o entrevistado E1, praticamente todos os candidatos do interior são cadastrados via internet e, como a **FDRH** só funciona em postos avançados do SINE e não recruta no interior, a grande maioria dos estagiários do interior são contratados por indicação, o que pode aumentar os erros na hora de contratar o candidato ideal.

#### **4.3.4 Principais Clientes da Divisão de Estágios da FDRH.**

Segundo o entrevistado E1, todos os órgãos da rede estadual são vinculados à **FDRH**. Além destes órgãos podem ser citados Prefeituras Municipais, Banrisul, Tribunal de Justiça, CEEE e CGTEE (federal). Os maiores clientes da **FDRH** são o Banrisul, Tribunal de Justiça e CEEE.

De acordo com o entrevistado E2, os maiores clientes são, em primeiro lugar os órgãos do Estado; em segundo lugar Prefeituras e, em terceiro, Câmaras Municipais.

#### **4.3.5 Perfil de Vagas Mais Solicitado Pelas Empresas Conveniadas**

Esta informação serve para complementar os dados coletados junto aos estudantes. De acordo com a coleta, foi feito um levantamento das principais características do perfil dos estudantes que estavam estagiando, trazendo, assim, os principais perfis de vagas. Este item da entrevista tem o objetivo de saber qual a percepção dos pesquisados quanto às vagas solicitadas pelas empresas conveniadas.

A maioria das vagas disponíveis para o Ensino Médio são para aqueles que possuem curso de Informática. Já no nível superior eu noto que, com certeza, há uma predominância de vagas de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas. Este é, praticamente, o público alvo do Banrisul. Direito também é um curso que tem muita solicitação por parte das empresas conveniadas (E2)

Se o sujeito está fazendo Ensino Médio e não possui conhecimentos em Informática, este sim está praticamente fora do mercado. Se os estudantes não acompanharem a modernização estão fora do mercado. Tu te lembra

qual o curso que todo mundo deveria fazer há 15 anos atrás? Datilografia, era este curso, agora não, o sujeito tem que saber, no mínimo, digitar uma carta no Word<sup>13</sup>. (E2)

O entrevistado E1 ainda afirmou que algumas empresas conveniadas exigem o perfil de quase profissional para ocupar a vaga. Mas os estagiários que trabalham internamente na **FDRH** são, em sua grande maioria, do Ensino Médio. No geral, são solicitadas mais vagas de nível superior e isto se tornará mais freqüente pois, de acordo com as mudanças na Lei do Estágio, estudantes de Ensino Médio só poderão estagiar no máximo quatro horas diárias e, portanto, a preferência será por estudantes de ensino superior, que podem estagiar 06 horas diárias.

Já o entrevistado E2 aponta como principal perfil estudantes de Administração e Informática em nível superior, de preferência que estejam cursando do 3º ao 6º semestre.

Outro critério importante que deveria existir para ser usado na seleção de estagiários era o da renda familiar. Isto está determinado no Decreto Nº 31.202, de 25 de julho de 1983, onde o artigo 6º diz : “Na seleção dos estudantes deverá ser dada prioridade aos carentes de recursos financeiros”. Se não se conhece o perfil social dos candidatos, não é possível usar este critério para selecionar. Este é um grande problema para a **FDRH**: não conhecer por completo seu público alvo, faltam dados importantes sobre o estudante que seriam importantes na hora da seleção.

Nota-se, tanto nos dados colhidos junto aos estudantes quanto nas informações das entrevistas, que os estudantes que não possuem conhecimento em Informática têm muito menos chances de conseguir uma colocação. O mundo está vivendo em cenário onde as ofertas de emprego estão diminuindo e sendo inseridas novas tecnologias (COSTA, 2004). A exigência pela qualificação do candidato a uma vaga é cada vez maior, pois as inovações tecnológicas caminham junto com o trabalho (CHIAVENATO, 1999).

Os estudantes de nível superior, tanto na pesquisa junto aos estudantes quanto nas entrevistas feitas com os profissionais da Divisão de Estágios, são

---

<sup>13</sup> Programa de editoração de textos pertencente ao pacote Windows da MicroSoft.

apontados como preferência na hora de ocupar as vagas. O desemprego tende a se abater menos sobre os que possuem um nível mais elevado de instrução, enquanto em trabalhadores que possuem nível superior de ensino o desemprego não ultrapassa 10% e os que possuem escolaridade menor este percentual pode chegar a 39,6% (COSTA, 2004).

O entrevistado E1 lembra que as vagas de estágio devem ser sempre compatíveis com o curso que o estudante está fazendo. A **FDRH** não faz contratos de estágio onde as atividades não sejam compatíveis com o curso que o estudante está matriculado.

#### 4.3.6 Utilidade da Pesquisa para a FDRH

Este item foi abordado com o objetivo de saber no que este estudo pode ser útil para a Divisão de Estágios. Saber por parte dos funcionários pesquisados quais as soluções que poderiam ser tomadas na visão deles com este estudo.

Este levantamento que está sendo feito pode nos ajudar a termos estatísticas e conhecer a nossa demanda. Alguns cursos não possuem perfil para as vagas de estágio oferecidas aqui. Como exemplo, posso citar Ciências Aeronáuticas e Engenharia de Alimentos. Com um tipo de estudo assim poderemos saber quais os perfis de estudantes que estão nos procurando, pois nosso sistema fica só limitado a relatórios (E1).

É muito importante termos em mãos um relatório com uma visão exterior, a visão do pesquisador. A **FDRH** não tem feito muito investimento em pesquisas, e pesquisas são importantes para a área de Recursos Humanos. A Fundação gostaria de ter acesso ao instrumento de coleta de dados do pesquisador para poder saber mais sobre o perfil social. A **FDRH** é carente de saber o perfil social dos estudantes. (E2)

A falta de dados estatísticos gera uma imprecisão em relação à idéia da oferta e da demanda de estudantes, isto possivelmente iria facilitar a inclusão e o direcionamento dos estudantes para as vagas corretas ou também para outros centros de integração de estágios. O perfil social pode ajudar em muitas pesquisas dentro da área de Recursos Humanos e a Fundação, como empresa de Recursos Humanos, deve se valer de dados sociais e econômicos de seu público alvo.

#### 4.4 ANÁLISE DAS OBSERVAÇÕES RELEVANTES

Este breve item tem objetivo de fazer um relato das situações que foram percebidas durante a pesquisa na recepção da Divisão de Estágios.

Foram ouvidos muitos relatos de estudantes a respeito das dificuldades do mercado de trabalho. Muitos reclamavam da dificuldade de conseguir um estágio e que estavam precisando do estágio.

Também foi notado que cada vez que os estudantes recebiam atendimento e perguntavam sobre vagas de Ensino Médio, a resposta era que naquela semana não havia estágios para estudantes de Ensino Médio.

Os dois relatos acima mostram claramente a crise do mercado de trabalho que tanto foi abordada pelos autores que fazem parte da revisão bibliográfica desta pesquisa e também a preferência pelos mais qualificados e possível preferência por estudantes do ensino superior, pois os universitários tem o “privilégio” de poderem estagiar seis horas diárias.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi realizado na Divisão de Estágios na **FDRH** e teve como principal objetivo verificar qual é o perfil do estudante que busca atendimento na Divisão de Estágios e quais tiveram sucesso na busca por um estágio.

O estudo teve caráter exploratório-descritivo e foi motivado pela falta de dados concretos da Divisão de Estágios a respeito do público de estudantes que a procuram diariamente. O estudo contou com o preenchimento de 195 questionários distribuídos aos estudantes que foram em busca de atendimento na Divisão de Estágios, além de entrevistas feitas com dois funcionários desta Divisão

Neste capítulo são apresentadas as considerações verificadas acerca dos objetivos traçados na parte inicial deste trabalho, assim como sua contribuição, com sugestões para futuras pesquisas que eventualmente possam ser realizadas em caráter mais descritivo ou explanatório, e possam reduzir a limitação deste estudo. Este trabalho também pode contribuir para futuras ações da Divisão de Estágios junto ao seu público alvo ou conveniados.

Na primeira parte dos resultados foram levantados dados a respeito do perfil geral dos estudantes que responderam ao questionário, dados quanto à qualificação dos estudantes, sobre seus objetivos. Foi feito um levantamento do percentual de estudantes que estavam sendo incluídos nos programas de estágio das organizações conveniadas com a Divisão de Estágios de **FDRH** (demanda). Todos estes dados coletados fazem parte dos objetivos descritos na primeira parte da pesquisa.

Segundo a análise, verificou-se que a maioria do público que procura a Divisão de Estágios busca o mercado de trabalho ainda muito jovem, 35% tem menos de 18 anos. A maioria dos estudantes é proveniente de cidade de Porto Alegre, 75% é o percentual coletado. Nota-se uma predominância do sexo feminino, 53 % dos pesquisados. Os estudantes de escolas públicos estaduais são os que mais procuram atendimento na Divisão de Estágios, 48% foi o percentual analisado. Um total de 45% dos estudantes está cursando o Ensino Médio. A maioria possui

cursos complementares, um total muito interessante de 77% e que 68% possuem cursos de informática. Um percentual de 80% dos estudantes ainda mora com os pais e 91% não possuem filhos.

Os Solteiros correspondem a 94% dos estudantes que responderam ao questionário. A maioria do público analisado são pessoas de baixa renda familiar, onde 38,5% tem rendimentos que variam entre R\$ 500,00 e R\$ 1.500,00. Se for considerada uma família com, no mínimo, três integrantes, é possível notar que cada integrante da família dispõe de, no máximo R\$ 500,00 mensais para sobreviver. Somente 27% dos estudantes pesquisados estavam estagiando. Verifica-se que a **FDRH** não está conseguindo absorver um percentual significativo dos estudantes que estão procurando ofertas de estágio e 54% dos estudantes nunca estagiaram e os que estagiaram, a maioria, 17%, conseguiu seu estágio anterior pela **FDRH**.

Dentre os objetivos dos estudantes com o estágio, 56% dos pesquisados buscam experiência e, quanto aos objetivos futuros, 34%, busca o sucesso profissional como principal meta.

Na segunda parte dos resultados foram analisados somente os estudantes que estavam estagiando. Estes foram retirados como uma amostra da população total coletada, com o objetivo de fazer um levantamento a respeito das diferenças entre o perfil dos que conseguem estágio e o perfil do público geral da Divisão de Estágios. A partir destes resultados foi possível caracterizar o perfil das vagas disponíveis naquele período estudado que é um dos objetivos da pesquisa.

Verificou-se que as principais características dos estudantes que estão estagiando através da **FDRH** são as seguintes: a categoria mais freqüente é correspondente aos estudantes que possuem menos de 18 anos, 35%. A maioria dos estudantes que estão estagiando residem em Porto Alegre, 71% das ocorrências. Um percentual de 56% das vagas são destinadas às mulheres.

Com referência ao tipo de instituição de ensino que os estudantes, freqüentam ocorreu uma mudança em relação ao total geral analisado, as instituições privadas se equiparam em percentual às instituições públicas estaduais,

ambas possuem um percentual de 46% da amostra. Outra diferença notada é que os estudantes que freqüentam o nível superior são mais absorvidos pelos programas de estágio do que os do Ensino Médio.

Um total de 46% dos estudantes que estão estagiando pertencem ao nível superior, mas a maioria dos estudantes que procuram a Divisão de Estágios da **FDRH** são alunos do Ensino Médio. Os cursos que mais possuem vagas de estágio são as Ciências Humanas e Exatas com 21% para cada; o curso de Administração foi excluído da área de ciências humanas, mas só ele corresponde a um percentual de 11,54%, dado que é muito relevante, pois se fosse incluído nas ciências humanas certamente este curso seria responsável pela maioria das ocorrências.

Dentre os estagiários, a maioria possui curso complementar, 85% dos estagiários, e 71% tem conhecimentos de informática. Dos estudantes analisados 81% moram com os pais e 94% não possuem filhos ou dependentes. Os solteiros predominam entre os estudantes que estão estagiando, 88% dos analisados. As rendas com maiores freqüências na análise dos estudantes varia de R\$ 500,00 até R\$ 1.500,00, com um total de 33% dos estudantes. Dos estudantes que estão estagiando, 56% não fizeram estágio anterior e os que já possuem estágio anterior tiveram como integrador a **FDRH** em 38% dos casos.

É possível notar que os estudantes que possuem os melhores níveis de educação são os que possuem mais chances de serem contratados como estagiários. Segundo Mandelli (2005), investir na formação individual e elevar o nível de educação é uma alternativa para aumentar a empregabilidade. No mercado de trabalho em situação de demanda, que é o caso que se pode observar na Divisão de Estágios, as empresas tendem a ser mais rígidas na seleção dos ocupantes às vagas oferecidas e, com isso, os mais qualificados levam vantagem perante os demais (CHIAVENATO, 1999).

Na terceira parte dos resultados foram colhidos depoimentos através de entrevistas semi-estruturadas de dois funcionários que trabalham na Divisão de Estágios da **FDRH**. Assim, foi possível levantar dados do dia-a-dia da Divisão e

ainda saber sobre as percepções destes funcionários em relação à rotina de trabalho e também do público alvo.

A respeito da rotatividade dos estagiários, ambos os pesquisados percebem que está alta e que tende a aumentar em função da lei que institui a diminuição de carga horária. Com isso, o valor de bolsa irá diminuir e muitos irão desistir por este motivo. Os estudantes que vem até a **FDRH** em sua maioria são pessoas de baixa renda e provenientes de Porto Alegre, tem como objetivo no estágio conseguir uma fonte de renda. A maioria não possui experiência, são jovens que não possuem preparação para vida laboral, apresentando dificuldades de se expressar e se comunicar.

O sistema de banco de dados da Divisão de Estágios da **FDRH** é utilizado para filtrar os dados dos estudantes e candidatos a vagas, chegando-se o mais próximo possível do candidato adequado. Mas, para conhecer melhor o candidato, somente é possível através de entrevistas. O sistema de banco de dados já está ultrapassado e desatualizado, o que pode acarretar erros na hora de selecionar um estudante para uma vaga de estágio. Não é possível fazer tratamento estatístico nos dados que estão no sistema de banco de dados, somente relatórios.

Os principais clientes da Divisão de Estágios da **FDRH** são os órgãos públicos estaduais. A maioria das vagas está destinada aos estudantes do ensino superior, pois, com a falta de vagas, a exigência do mercado aumenta, os estudantes de ensino médio que não possuem conhecimentos em Informática estão mais propensos a continuar ociosos. Ainda é previsto um aumento da procura por estudantes de nível superior, uma vez que, com a nova lei, os estudantes do Ensino Médio só podem estagiar no máximo quatro horas diárias e os estudantes do ensino Superior levam vantagem, porque podem estagiar seis horas diárias.

Os pesquisados comentaram, ainda, sobre a utilidade deste estudo que está sendo desenvolvido junto à Divisão de Estágios da **FDRH** e dentre as utilidades foram citadas o conhecimento da demanda dos estudantes, a importância do conhecimento do perfil social dos estudantes para a Divisão de Estágios e a importância de ter uma visão externa de um pesquisador.

A quarta parte dos resultados teve como objetivo expor algumas situações e observações que foram percebidas enquanto estava sendo desenvolvida a coleta de dados junto aos estudantes na recepção da Divisão de Estágios da **FDRH**.

Uma observação muito freqüente era quanto à negativa que os estudantes tinham quando perguntavam sobre estágios de Ensino Médio. No período da pesquisa não havia vagas para estudantes desta categoria. Nota-se uma tendência prevista nas entrevistas com os funcionários da Divisão de Estágios que iria aumentar a procura por estudantes do ensino Superior. Outras observações eram referentes aos comentários dos estudantes quanto à dificuldade que tinham para conseguir uma vaga de estágio, confirmando, assim, que o mercado encontra-se em situação de demanda.

O estudo reconhecidamente possui limitações, pois os dados analisados estarão defasados em curto espaço de tempo. A cada troca de ano ou semestre, os dados ficarão defasados, pois é somente possível analisar o período estudado. A cada incremento no currículo ou mudança econômica ou social dos estudantes analisados, haverá defasagem em relação aos dados coletados.

A **FDRH**, como organização pública, tem um compromisso com a sociedade e, sendo uma empresa voltada à área de recursos humanos que oferece treinamentos, poderia fornecer alguns cursos com a finalidade de ambientar os estudantes que buscam estágios na Divisão de Estágios, com o mundo do trabalho, fornecer noções de postura no trabalho, de linguagem e de comportamento perante os superiores. Poderiam ser oferecidos cursos de Informática a valores muito acessíveis aos estudantes cadastrados na Divisão de Estágios, pois a **FDRH** possui estrutura física para isto. O sistema de banco de dados precisa urgentemente de uma atualização ou reformulação, a fim de excluir dados defasados ou não atualizados a cada período de tempo.

Uma solução seria que o banco de dados excluísse, de tempos em tempos, os estudantes que não atualizam os dados, podendo assim ter o banco de dados não tão desatualizado. Estudar um incentivo para que as empresas contratem estagiários do Ensino Médio, com o objetivo de incluir esta parcela dos estudantes

no mercado de trabalho. Observar as cotas de estagiários dos órgãos conveniados e trabalhar para diminuir, ao máximo, as cotas vagas, pois no relatório fornecido pelo chefe da Divisão de Estágios existem 2907 cotas vagas. Deve-se questionar junto aos órgãos, a possibilidade da inclusão de mais estagiários em seus quadros funcionais com o objetivo de tentar zerar as cotas vagas e incluir o maior número possível de estudante no mercado de trabalho.

Por fim, poderia ser levantado em certos períodos de tempo, de acordo com a conveniência da Divisão de Estágios, o perfil social dos estudantes que procuram atendimento, com isso seria possível obter dados para propor ações ou fazer pesquisas na área de recursos humanos.

Outros trabalhos poderiam e devem ser feitos em outros integradores de estágios, possibilitando a comparação de dados sobre o perfil dos estudantes que vão a outros centros de integração.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASAMBLEA ANUAL CLADEA. "Innovación y gerencia: el nuevo gerente para este milênio". In *Innovation & management: the new managers for this millenium*. Santiago: Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración, 2005. CD-ROM.

BERTELLI, Luiz Gonzaga. "Estágios de Estudantes". In: *Manual de Gestão de Pessoas e Equipes*, v.2. São Paulo: Gente, 2002.

CARVALHO, Antonio Vieira de & NASCIMENTO, Luiz Paulo do. *Administração de Recursos Humanos*. v.1, 2.ed., São Paulo: Pioneira, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. *Carreira e Competência: gerenciando seu maior capital*. São Paulo: Saraiva, 2002.

CLT - *Consolidações das Leis do Trabalho*. 22. ed. atual. e aum., São Paulo: Saraiva, 1997 (Série Legislação Brasileira).

COSTA, Fernando Nogueira. *Economia em 10 lições*. São Paulo: Makron Books, 2000.

COSTA, Silvia Generali. *Gestão Contemporânea de Pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FRAÇÃO, Luiz Leonardo Abelin & BROCHMANN, Luciano. "As dificuldades de criar e manter uma empresa no cenário econômico brasileiro e seu impacto na geração de empregos". In: *IEE – Instituto de Estudos Empresariais. Cultura do Trabalho. Pensamentos Liberais*, v. IX, Porto Alegre: IEE, 2005.

GIL, Antonio Carlos. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 3.ed., São Paulo: Atlas, 1991.

GREMAUD, Amaury Patrick, VASCONCELLS, Marco Antonio Sandoval de & TONETO JR, Rudinei. *Economia Brasileira Comtemporânea*. 5 ed., São Paulo: Atlas, 2004.

ENCONTRO REGIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO. João Pessoa: *Anais do Encontro da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho*, 1999. 2 v.

<<http://www.fcc.org.br>>, disponível em 22/05/2006.

<<http://www.ibge.gov.br>>, pesquisado em 15/04/2006.

KNORR, Lars. Introdução In: *IEE – Instituto de Estudos Empresariais. Cultura do Trabalho. Pensamentos Liberais*, vol. IX – Porto Alegre: IEE, 2005.

LEAL, Manoel Flávio & DAKKACHE, Mariana Lucia Kalluf. *Planejamento de Recursos Humanos: um diferencial competitivo*. Em

<<http://www.pr.gov.br/batebyte/edicoes/2003/bb137/planejamento.shtml>>, pesquisado em 22/04/2006.

LUCENA, Maria Diva da Salete. *Planejamento de Recursos Humanos*. 1. ed., São Paulo: Atlas, 1990.

MANDELLI, Giancarlo. "O trabalho na era Hi-Tech". In *IEE – Instituto de Estudos Empresariais. Cultura do Trabalho. Pensamentos Liberais*, v. IX, Porto Alegre: IEE, 2005.

MARTINS, Hélio Tadeu. *Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. 3. ed., São Paulo: Futura, 2000.

*MERCADO de Trabalho e estrutura ocupacional*, disponível em <http://www.fcc.gov.br> em 22/05/2006, e <<http://www.fdrj.rs.gov.br>>, disponível em 04/04/2006

PADUAN, Roberta. "Como Criar Mais Empregos". São Paulo: *Revista Exame*, edição nº 867, ano 40, nº 9, p. 34-36.

PONTES, B.R. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal*. 2. ed., São Paulo: LTr, 1996.

RITTNER, Carmen Lúcia Arruda. "Estagiários e Trainees". In *Manual de Treinamento e Desenvolvimento - ABTD*, 3 ed., São Paulo: Ed Makron Books, 1999.

ROSSETI, José Paschoal. *Introdução à Economia*. 16. ed., rev. atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 1994.

TREZZI, Humberto-Ainda. "Restam vagas para o ProJovem". *Jornal Zero Hora*, 06/05/2006, ano 43, nº 14862.

TROSTER, Roberto Luís & MORCILLO, Francisco Mochón. *Introdução à economia*. São Paulo: Makron Books, 2002.

WELTER, Martiane. *Estagiários que valem ouro*. Porto Alegre: *Jornal Zero Hora*, 23/04/2006.

\_\_\_\_\_. "Fale a Língua do Mercado". *Jornal Zero Hora*, 06/05/2006, ano 43, nº 14862.

## **ANEXOS**

# **Universidade Federal do Rio Grande do Sul**

## **Escola de Administração**

**O questionário é desenvolvido para mera coleta de dados, os dados aqui colocados não serão revelados a terceiros.**

**1- Nome (Opcional):** \_\_\_\_\_

**2- Idade** \_\_\_\_\_ **anos**

**3- Cidade onde reside:** \_\_\_\_\_

**4- Sexo**

( ) Masculino

( ) Feminino

**5- A instituição onde estuda é:**

( ) Privada

( ) Pública Estadual

( ) Pública Federal

**6- O curso no qual está matriculado é:**

( ) Ensino Médio

( ) Superior

( ) Técnico

**7- Em caso de cursar Técnico ou Superior indique o curso:** \_\_\_\_\_

**8- Qual o ano/semestre que está cursando:** \_\_\_\_\_ **sem/ano**

**9- Possui algum curso complementar:**

( ) Sim

( ) Não

10-Indique o curso que possui (responda a questão somente no caso da resposta anterior ser afirmativa, caso contrario passe para a questão 11)

- Informática
- Idiomas
- Seminários/Palestras
- Outros: \_\_\_\_\_

11-Qual o seu principal objetivo na busca por uma vaga de estágio:

- Primeira oportunidade no mercado de trabalho
- Complementação curricular
- Busca de experiência
- Somente interesse financeiro
- Outros: \_\_\_\_\_

12-Você ainda mora com seus pais?

- Sim
- Não

**13-Possui filhos ou dependentes?**

- Sim
- Não

14-Qual seu estado civil:

- Solteiro (a)
- Divorciado (a)
- Casado (a)
- Viúvo (a)

15-Qual a renda familiar estimada em seu domicilio:

- até R\$ 500
- de R\$ 500 até R\$ 1500
- de R\$ 1500 até R\$ 2500
- de R\$ 2500 até R\$ 3500
- acima de R\$ 3500
- Não sabe/Não gostaria de informar

16- Você está estagiando, atualmente, através da FDRH?

**Sim**

**Não**

17- Você já possui estágio anterior?

Sim

Não

18- Por qual instituição integradora conseguiu seu estágio (responda a questão somente em caso da resposta da questão anterior ser afirmativa, caso contrário passe para a questão 19):

FDRH

CIEE

ABRH

Fundação Conesul

Estagiar

Outros: \_\_\_\_\_

19- Qual suas expectativas ou objetivos para seu futuro profissional?

20- Como você avalia a experiência proporcionada pelo estágio atual?

**Entrevistado:** \_\_\_\_\_

**Cargo:** \_\_\_\_\_

1-Qual a rotatividade percebida por você em relação aos estudantes que conseguem estágio, está rotatividade é alta, baixa?

2-Qual é o perfil do público alvo que a **FDRH** está atingindo? (Nível de instrução, idade, qualificação, experiência...)

3-Sobre o sistema de Banco de Dados, como você consegue identificar o candidato ideal através dele?

4-O sistema é capaz de realizar um estudo estatístico atualizado para saber qual é o público alvo?

5-Quais os principais clientes da Divisão de Estágios de **FDRH**?

6-Qual o perfil de vaga mais solicitado pelas empresas conveniadas a **FDRH**?

7-Em que aspecto o estudo que está sendo feito pode ajudar a **FDRH**?

**TIAGO SIMONI COMERLATO****26 ANOS**

**AV. PRAIA DE BELAS 1678/02  
BAIRRO MENINO DEUS  
PORTO ALEGRE/RS  
FONE: (51) 84015696  
E-MAIL: [tscomerlato@hotmail.com](mailto:tscomerlato@hotmail.com)**

**BRASILEIRO  
SOLTEIRO**

OBJETIVO: ÁREAS ADMINISTRATIVAS EM GERAL
--

### RESUMO DAS QUALIFICAÇÕES

- Habilidade no relacionamento interpessoal, tanto com clientes como com fornecedores.
  - Elaboração de estudos sobre redução de custos, visando os resultados esperados pela organização.
  - Conhecimento das normas ISSO 9002, desde o início do processo até o resultado final do produto.
  - Experiência em descrição e padronização de rotinas e processos, sempre visando a melhoria contínua do serviço e a otimização dos tempos e métodos dos mesmos.
  - Conhecimentos dos idiomas Inglês e Espanhol // Microinformática: Word, Excel, Power Point, Access e Internet Explorer.
  - Formação Superior: cursando 10º semestre de graduação em **Administração**, junto a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, desde 2000/2. Curso de **Engenharia Mecânica** até o 5º semestre junto a Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
-

## ATIVIDADES PROFISSIONAIS

- SUZETI SIMONI COMERLATO – ME  
PERÍODO: Desde Setembro de 2005  
FUNÇÃO: Gerência Administrativa.
- THISTLE LONDON HEATHROW  
PERÍODO: De Abril de 2005 à Agosto de 2005  
FUNÇÃO: Organização e Montagem de Eventos.
- SUZETI SIMONI COMERLATO – ME  
PERÍODO: De Setembro de 2003 à Março de 2005  
FUNÇÃO: Gerência Administrativa.
- DIVEO DO BRASIL TELECOMUNICAÇÕES LTDA.  
PERÍODO: De Fevereiro de 2003 à Setembro de 2003  
FUNÇÃO: Controle e Administração de Vendas da Regional Porto Alegre e Levantamento de Novas Contas de Clientes para a Empresa.
- METROPLAN  
PERÍODO: De Setembro de 2002 à Dezembro de 2002  
FUNÇÃO: Controle patrimonial e acompanhamento de processos.
- CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA ESCOLA (CIEE)  
PERÍODO: De Março de 2001 à Março de 2002  
FUNÇÃO: Elaboração e Manutenção de Contratos.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE)  
PERÍODO: Agosto de 2000 à Dezembro de 2000.  
FUNÇÃO: Levantamento de dados populacionais.

## ATIVIDADES DE APERFEIÇOAMENTO

- Curso de Capacitação em Gerenciamento de Projetos e Preparação para Exame PMP e PMI pela PMTECH através FGV/RS.
- Curso Avançado de Inglês na Malvern House London de Abril de 2005 à Julho de 2005 e no Cultural de Julho de 2001 à Dezembro de 2004.
- Curso de Administração de Vendas na Diveo São Paulo.
- Treinamento sobre Atendimento ao Cliente no CIEE em 2001.
- I Semana de Administração na UFRGS, 2000.
- Treinamento sobre Auditorias Internas e Externas para Manutenção da ISO 9002 no CIEE, 2001.

## Histórico escolar

TIAGO SIMONI COMERLATO 93954

Vínculo Atual

Habilitação: ADMINISTRAÇÃO - NOTURNA

Curriculo: ADMINISTRAÇÃO - ÁREA RECURSOS HUMANOS - NOTURNO

### Lista das atividade de ensino do aluno avaliadas pelo curso vigente no período letivo.

#### HISTÓRICO AVALIADO

#### ADMINISTRAÇÃO - ÁREA RECURSOS HUMANOS - NOTURNO - 2006/1

Ano Semestre	Atividade de Ensino	Cre- ditos	Con- ceito	Caráter	Situação
2006/1	COMPORTAMENTO DO COMPRADOR/CONSUMIDOR (ADM01164)	2	-	Eletiva	Matriculado
2006/1	EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO (ADM01013)	4	-	Eletiva	Matriculado
2006/1	ESTÁGIO FINAL EM RECURSOS HUMANOS (ADM01199)	12	-	Obrigatória	Matriculado
2005/1	MOEDA E BANCOS I (ECO02231)	4	-	Eletiva	Afastado
2004/2	ADMINISTRAÇÃO DE PROJETOS (ADM01138)	2	B	Eletiva	Habilitado
2004/2	ESTÁGIO SUPERVISIONADO III - ADM (ADM01194)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2004/2	GESTÃO SÓCIO-AMBIENTAL NAS EMPRESAS (ADM01012)	4	B	Eletiva	Habilitado
2004/2	PLANEJAMENTO FINANCEIRO (ADM01157)	2	C	Eletiva	Habilitado
2004/2	POLÍTICA EMPRESARIAL (ADM01127)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2004/1	ADMINISTRAÇÃO DA REMUNERAÇÃO (ADM01165)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2004/1	DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS (ADM01178)	4	A	Obrigatória	Habilitado
2004/1	ESTÁGIO: VISÃO SISTÊMICA DAS ORGANIZAÇÕES (ADM01003)	4	A	Obrigatória	Habilitado
2004/1	INTRODUÇÃO À ANÁLISE DE SISTEMAS (INF01115)	4	B	Eletiva	Habilitado
2004/1	SISTEMAS DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS (ADM01160)	4	A	Obrigatória	Habilitado
2003/2	ADMINISTRAÇÃO DE MARKETING (ADM01142)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2003/2	ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS MATERIAIS (ADM01010)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2003/2	ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA DE LONGO PRAZO (ADM01140)	4	C	Obrigatória	Habilitado
2003/2	PLANEJAMENTO E CONTROLE DA PRODUÇÃO (ADM01137)	4	A	Obrigatória	Habilitado
2003/2	RELAÇÕES DO TRABALHO (ADM01156)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2003/1	ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS (ADM01144)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2003/1	ADMINISTRAÇÃO FINANCEIRA DE CURTO PRAZO (ADM01139)	4	C	Obrigatória	Habilitado
2003/1	ECONOMIA BRASILEIRA (ECO02209)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2003/1	ESTATÍSTICA GERAL II (MAT02215)	4	C	Obrigatória	Habilitado
2003/1	INTRODUÇÃO AO MARKETING (ADM01141)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2002/2	ADMINISTRAÇÃO E GOVERNO DO BRASIL E ESTÁGIO I (ADM01188)	6	B	Obrigatória	Habilitado
2002/2	DIREITO E LEGISLAÇÃO SOCIAL (DIR04401)	4	A	Obrigatória	Habilitado
2002/2	ESTATÍSTICA GERAL I (MAT02214)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2002/2	ESTRUTURA E INTERPRETAÇÃO DE BALANÇOS (ECO03341)	4	A	Obrigatória	Habilitado
2002/2	MATEMÁTICA FINANCEIRA - A (MAT01031)	4	A	Obrigatória	Habilitado
2002/2	ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO (ADM01136)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2002/1	ANÁLISE MICROECONÔMICA II (ECO02208)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2002/1	ESTATÍSTICA GERAL I (MAT02214)	-	D	Obrigatória	Não habilitado
2002/1	INSTITUIÇÕES DE DIREITO PRIVADO E LEGISLAÇÃO COMERCIAL (DIR02203)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2002/1	METODOLOGIA BÁSICA DE CUSTOS (ECO03320)	4	A	Obrigatória	Habilitado
2002/1	ORGANIZAÇÃO E MÉTODOS E ESTÁGIO I (ADM01187)	6	B	Obrigatória	Habilitado
2001/2	ÁLGEBRA LINEAR E GEOMETRIA ANALÍTICA (MAT01110)	4	C	Obrigatória	Habilitado
2001/2	FILOSOFIA E ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO (ADM01009)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2001/2	INTRODUÇÃO À CIÊNCIA POLÍTICA (HUM06409)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2001/2	SOCIOLOGIA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO (ADM01104)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2001/1	ANÁLISE MICROECONÔMICA I (ECO02207)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2001/1	INSTITUIÇÕES DE DIREITO PÚBLICO E LEGISLAÇÃO TRIBUTÁRIA (DIR04416)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2001/1	INTRODUÇÃO À CONTABILIDADE (ECO03343)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2001/1	PSICOLOGIA APLICADA À ADMINISTRAÇÃO (ADM01110)	4	A	Obrigatória	Habilitado
2001/1	TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO (ADM01115)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2000/2	CÁLCULO I-B (MAT01102)	6	-	Obrigatória	Liberação com crédito
2000/2	INTRODUÇÃO À INFORMÁTICA (INF01210)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2000/2	INTRODUÇÃO À SOCIOLOGIA PARA ADMINISTRAÇÃO (HUM04004)	4	B	Obrigatória	Habilitado

2000/2	INTRODUÇÃO ÀS CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS (ADM01185)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2000/2	LÍNGUA PORTUGUESA I A (LET01405)	4	B	Obrigatória	Habilitado
2000/2	TEORIA ECONÔMICA (ECO02206)	4	B	Obrigatória	Habilitado