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

ANA CLÁUDIA DE OLIVEIRA

AS REPRESENTAÇÕES DO ESTÁGIO DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS

Porto Alegre
2019

ANA CLÁUDIA DE OLIVEIRA

AS REPRESENTAÇÕES DO ESTÁGIO PARA OS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRGS

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.

Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira

Porto Alegre

2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sempre estar guiando os meus passos para que eu consiga atingir os meus objetivos e a toda a minha família em especial, aos meus pais Júlio Cezar e Janete, por tudo que fizeram e fazem por mim, e principalmente, por sempre acreditarem nos meus sonhos.

Agraço a todos os amigos que me acompanharam nessa longa jornada e que de certa forma me incentivaram e me ajudaram muito em todos os momentos, em especial as meninas Iandra, Alissa, Anie, Gisele e Cris que me acompanharam desde o início dessa trajetória.

Aos professores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, por todos os conhecimentos por eles passado, será lembrado no decorrer da minha vida pessoal e profissional, em especial ao meu orientador Sidinei que me ajudou no desenvolvimento deste trabalho e aos entrevistados que se mostraram sempre muito solícitos e foram peça importante para realização dessa pesquisa.

Por fim, agradeço a minha amiga Ana Flávia por ser uma irmã que Deus me permitiu escolher, a Lilian, Wagner e Estela que são pessoas fundamentais na minha vida. Obrigada, por toda ajuda, apoio, incentivo e direcionamento.

RESUMO

Este trabalho tem como finalidade identificar como os estágios realizados durante o percurso acadêmico do estudante contribuíram para o seu desenvolvimento profissional. A metodologia utilizada se baseia em um estudo de caráter qualitativo. Foram realizadas vinte e quatro entrevistas, dentre estas doze na escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e as restantes na Pontifícia Universidade Católica de Porto Alegre. Dos entrevistados apenas dois já estão formados e os restantes encontram-se entre o 5º e 10º semestre do curso. Através da análise dos resultados foi possível identificar por qual motivo o aluno busca uma oportunidade de estágio, como as atividades atribuídas a eles se relacionam com os conceitos teóricos aprendidos, como é o auxílio e acompanhamento da universidade em relação ao estágio. Verificou-se que há uma falta de integração entre as instituições e o estágio, e que a representação deste para o aluno na presente pesquisa não se difere das representações identificadas no estudo de (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009), que tinha como tema estudar as representações do estágio para os estudantes de Administração no Brasil e na França.

Palavras-chave: Estudantes. Estágios. Juventude. Inserção Profissional.

ABSTRACT

This present work aims to identify how the internships performed during the academic course of the study contributed to its professional development. The method used was a qualitative case study. It was a total of twenty-four interviewees, of which twelve students from the School of Administration of the Federal University of Rio Grande do Sul and twelve students from the Pontifical Catholic University of Porto Alegre, also belonging to the Administration course. Among the interviewees only two are already graduated and the remaining are between the 5th and 10th semester of the course. Through the analysis of the results it was possible to identify why the student seeks an internship opportunity, how the activities attributed to them relate to the contents learned at the university, such as the help and monitoring of the university in relation to the internship. It was verified that there is a lack of integration between the universities and the internship and that the representation of the internship for the student in the present research does not differ from the representations identified by the research of (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009), which aimed to study internship representations for business students in Brazil and France.

Keywords: Students. Internships. Youth. Professional Insertion.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Meios de procura.....38
Quadro 1 – Representação do estágio 24
Quadro 2 – Representações positivas e negativas 25
Quadro 3 – Informações gerais dos entrevistados.....30
Quadro 4 – Dados dos entrevistados.....31
Quadro 5 – Formação e profissão dos pais dos entrevistados 33
Quadro 6 – Experiências profissionais.....34
Quadro 7 – Motivo pela procura do estágio 35
Quadro 8 – Motivos mais frequentes 44
Quadro 9 – Representações sociais 50
Quadro 10 – Comparativo.....56

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 8
2 OBJETIVOS 10
2.1 OBJETIVO GERAL 10
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 10
3 JUSTIFICATIVA 11
4 REFERENCIALTEÓRICO 12
4.1 MERCADO DE TRABALHO E O ESTÁGIO COMO FLEXIBILIZAÇÃO 12
4.2 INSERÇÃO PROFISSIONAL 15
4.3 ESTÁGIO: LEGISLAÇÃO E CONTRIBUIÇÕES 19
4.4 AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE O ESTÁGIO 23
5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 26
5.1 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS 26
5.2 A ANÁLISE DOS DADOS 27
5.3 DESCRIÇÃO DAS INSTITUIÇÕES ANALISADAS 28
6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS 30
6.1 SUJEITO DA PESQUISA 30
6.2 A BUSCA PELO ESTÁGIO 35
6.3 A PROCURA PELA PRIMEIRA OPORTUNIDADE E OS MEIOS UTILIZADOS 37
6.4 O PROCESSO SELETIVO PARA OBTER A VAGA DE ESTÁGIO 39
6.5 AS ATIVIDADES DESEMPENHADAS NO ESTÁGIO E A SUA RELAÇÃO COM O QUE É APRENDIDO EM AULA 40
6.6 AS EXPERIÊNCIAS DE APRENDIZAGEM GERADAS ATRAVÉS DO ESTÁGIO 43
6.7 FATORES QUE DIFICULTARAM A APRENDIZAGEM NO DECORRER DO ESTÁGIO 44
6.8 O PAPEL DA UNIVERSIDADE EM RELAÇÃO AOS ESTÁGIOS 46
6.9 AS EXIGÊNCIAS QUE AS EMPRESAS ESTÃO SOLICITANDO E COMO O JOVEM SE SENTE EM RELAÇÃO A ELAS 47
7 AS REPRESENTAÇÕES DO ESTÁGIO 50
7.1 ESTÁGIO COMO INSERÇÃO PROFISSIONAL 51
7.2 ESTÁGIO COMO APRENDIZADO E EXPERIÊNCIA 52

7.3 ESTÁGIO COMO UMA OBRIGATORIEDADE DO CURSO 53
7.4 ESTÁGIO COMO UM PERÍODO DE EXPERIMENTAÇÃO 53
7.5 ESTÁGIO COMO UM APRENDIZADO RESTRITO E LIMITADO 54
7.6 ESTÁGIO COMO MÃO DE OBRA BARATA 54
8 AS RELAÇÕES DO ESTÁGIO HOJE COMPARADAS COM O ESTUDO REALIZADO POR ROCHA-DE-OLIVEIRA (2009) 56
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS 58
REFERÊNCIAS 60
APÊNDICE: ROTEIRO DE ENTREVISTA 64

1 INTRODUÇÃO

Com as atuais mudanças econômicas e sociais nos países industrializados, percebe-se que os jovens estão adiando a saída da casa dos pais e um dos motivos para tal acontecimento é que estes estão investindo um maior tempo nos estudos em busca de suas realizações profissionais. Ingressar na universidade é o início do processo de construção do desenvolvimento profissional do aluno e uma das possibilidades de poder vivenciar na prática o que é aprendido na trajetória universitária é o estágio, sendo ele remunerado ou não. Para Brooks *et al.* (1995), alguns estudos comprovam que quando o aluno realiza atividades extraclasses como monitorias, iniciação cientifica e estágios, estes apresentam uma facilidade em desenvolver-se profissionalmente.

Deve-se considerar que nos últimos 10 anos o número de ingressantes nas universidades aumentou consideravelmente. De acordo com o Ministério da Educação (2018) houve um aumento de estudantes na rede pública de 11%, se comparado com o ano de 2017, e tem-se como resultado o crescimento do número de universidades, principalmente do curso de administração (MEC, 2017). Tendo em vista este cenário, percebe-se também uma alta demanda de oportunidades de estágio no mercado atualmente, o que não significa que há o aumento do número de estudantes que realmente conseguem desenvolver-se profissionalmente dentro destas oportunidades. A consequência disso não é só responsabilidade da empresa, que muitas vezes visualizam o estágio como uma forma de minimizar os custos, encarando-o como uma mão de obra barata, mas também do estudante que por sua vez o constitui apenas como uma fonte de renda para adquirir a sua independência financeira.

No presente, de acordo com os dados divulgados pela Associação Brasileira de Estágios (ABRES, 2019) existe um total de um milhão de pessoas contratadas nesta modalidade, sendo 740 mil de ensino superior, e apesar de ser um número considerável segundo INEP/MEC (2019) 17,6 milhões de pessoas ainda estão aptas para entrar nessa categoria, e isso é percebido na Escola de Administração da UFRGS, pois segundo divulgado pela Comissão de Graduação (2019) apenas 24,46% dos estudantes estão vinculados a um programa de estágio não obrigatório.

O aluno, a universidade e o empregador são os principais fatores que vão garantir o sucesso na realização do estágio. Para que exista um desenvolvimento

durante o atividade de estágio é importante analisar aspectos do aluno como capacidade intelectual, capacidade do trabalho em equipe, comprometimento e responsabilidades, não deixando de observar que a vivência como os contextos sociais no qual o aluno está inserido também pode influir na sua aprendizagem

O empregador deve conscientizar-se que oportunizar esses estudantes é benéfico para a empresa, pois apostar em desenvolver talentos é bem visto pelo mercado e pode lhe trazer vantagens competitivas. O objetivo do estágio de acordo com a lei que o regulamenta é: "Lei 11.788 o estágio visa o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã o trabalho".

Segundo Zabala (2015) o estágio pode oferecer para o estudante:

> Serve para aproximar os estudantes do mundo e da cultura da profissão à qual desejam se integrar e dar oportunidade de vivenciar os próprios cenários profissionais, suas dinâmicas, a natureza das intervenções que neles se realizam, o sentido que os profissionais atribuem ao seu trabalho, entre outros exemplos (ZABALA, 2015, p.107).

Administração é um curso bem generalista, que da a possibilidade do aluno escolher diversas áreas de atuação, e estagiar durante essa trajetória facilita a identificação de qual área seguir, entretanto ter muitas opções em algumas situações pode não ser tão favorável ao sujeito, pois pode fazer com que ele queira experimentar todas as áreas possíveis de uma maneira que não consiga se desenvolver adequadamente em nenhuma. Importante destacar que o contexto social no qual este indivíduo está inserido, suas experiências profissionais e as atividades que o aluno executa no estágio vão influenciar no seu desempenho em relação ao desenvolvimento, então diante destas questões, tendo em vista que o estágio vem sendo uma porta de entrada para o emprego formal, e que desenvolver-se e estar preparado para uma vaga efetiva é necessário, o presente trabalho emerge a seguinte questão: Quais as representações do estágio para estudante de administração?

2 OBJETIVOS

Os objetivos geral e específicos, que serão descritos a seguir.

2.1 OBJETIVO GERAL

Entendendo que os tempos são de grande adaptação e que a era de formação e conhecimento pode ocorrer de forma instantânea, este trabalho tem como objetivo central:

- analisar as representações do estágio para os estudantes do curso de Administração.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Descrever o processo de procura por estágio;
- Analisar as representações positivas do estágio para os estudantes de Administração;
- Analisar as representações negativas do estágio para os estudantes de Administração;
- Comparar as representações do estágio com o estudo realizado por Rocha-de-Oliveira (2009).

3 JUSTIFICATIVA

Considerando a crescente demanda de estudantes em busca de alocação no mercado de trabalho tem-se o estágio como um dos caminhos facilitadores de entrada. Aproveitando que um número consideravelmente alto das vagas ofertadas é para estudantes do curso de administração, estudar o quanto os alunos da área de Administração utilizam-se dessa ocasião favorável para desenvolver-se profissionalmente é o objetivo do estudo.

Conforme divulgado pela Associação Brasileira de Estágios, até 60% dos estagiários são efetivados ao final de seu contrato. Logo, identificar que essa é uma das melhores formas de conseguir sua colocação no mundo corporativo é importante (ABRES, 2019). Investir nos programas de estágios é necessário para que o aluno tenha êxito no desenvolvimento de suas atribuições, também é preciso entender que quando isso ocorre, a sociedade, o mercado e todos os atores envolvidos são favorecidos.

Segundo dados da comissão de graduação da escola de administração da UFRGS, atualmente o número total de estudantes do curso de administração (diurno e noturno) é de 1526 e destes, 401 estão com contratos de estágios não obrigatório ativos com a universidade e no curso de administração pública e social totalizam 305 alunos matriculados sendo que apenas 47 têm contratos de estágios não obrigatórios ativos com a universidade. A escolha de fazer o estudo com esse grupo de alunos é que diante da realidade vivida por eles e da aproximação mais direta que se tem com o mundo empresarial, na atual situação é importante compreender de fato como é feito o aproveitamento destas oportunidades. E assim com o resultado, sendo ele positivo, pode-se pensar em aplicar alguma melhoria nessa trajetória que possibilite um maior número de estudantes ocupando vagas de estágios.

Ao compreender as representações positivas e negativas que os estudantes têm em relação ao estágio, pode contribuir de maneira positiva para as instituições de ensino, pois elas têm um papel importante nessa relação. É um dever da instituição aplicar políticas de estágios estruturas para que a mesma possa ter um efetivo acompanhamento do desenvolvimento do aluno durante o período de estágio.

4 REFERENCIALTEÓRICO

Este capítulo tem como finalidade apresentar o referencial teórico relacionado ao tema presente neste estudo, que visa identificar as implicações do estágio para o desenvolvimento do estudante de administração. Observando as mudanças existentes no contexto trabalho, conceitualizando o estágio, a legislação referente ao estudo, à aprendizagem do estudante e a transição do ensino superior para o trabalho.

4.1 MERCADO DE TRABALHO E O ESTÁGIO COMO FLEXIBILIZAÇÃO

Para Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012) a partir da Revolução industrial se tem uma relação entre o trabalhador e a organização . O mercado de trabalho é modificado constantemente e para ter um correto entendimento, é preciso analisar este conceito a partir das perspectivas econômicas e sociológicas. No viés econômico o mercado de trabalho é um ambiente em que as mudanças ocorridas podem ser em consequência dos avanços da tecnologia, sendo também considerado um espaço onde há transações onde os trabalhadores são vendedores, os empregadores são compradores e os salários o preço do mercado. Na perspectiva sociológica:

> O homem econômico no sentido estrito, aquele que procura as oportunidades de emprego diretamente no mercado está em desvantagem diante do “homem social”, que utiliza seus contatos pessoais como meio de encontrar novas oportunidades. Entretanto, suas ações também são racionais, visto que os contatos pessoais podem dar informação mais intensamente sobre oportunidades do que a busca formal. Para as empresas, a busca informal também é atraente porque estreita de maneira eficaz sua própria procura, permitindo a redução de custos. (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2010, p.65).

O trabalho é um conjunto de atividades marcado por interações sociais que tem como atores as organizações, indivíduos e o Estado, com o objetivo de atingir uma meta. O trabalho faz com que o indivíduo demonstre ações, iniciativas e desenvolva habilidades podendo também aperfeiçoa-las. Com a inserção da tecnologia os trabalhos manuais que não requeriam esforço mental passam a ser substituídos por atividades mais complexas, acarretando transformações e

flexibilizações na esfera trabalho (ANITA, 2016). De acordo com Rocha-de-Oliveira (2009, p.):

> A flexibilização traz uma nova variedade de vínculos contratuais onde a força de trabalho pode ser alocada interna ou externamente, numérica ou funcionalmente resultando numa ampliação do mercado de trabalho no país. Em alguns casos como o estágio-não obrigatório [...].

O autor aborda que a flexibilidade é a capacidade de ajustamento da quantidade de trabalho, está ligada a reorganização da esfera trabalho atentando-se ao sentido mais amplo da flexibilidade, que é a flexibilidade técnica, relacionada à nova organização da produção, a flexibilidade organizacional que são as alterações da utilização produtiva da mão-de-obra e a flexibilidade do emprego que se relaciona as novas concepções de mobilidade salarial, onde há mudanças dos tipos de contratos de trabalho e novas formas de contratação. A flexibilização pode ser vista como uma oportunidade de redução de custos para a empresa, entendendo que pode haver maior direcionamento de negócio, aumento assim a sua diferenciação no mercado e deixando-a mais competitiva, em contrapartida algumas formas de flexibilidade podem ser uma desvantagem se a empresa não fizer um bom planejamento da gestão integrada de diferentes contratos e para os trabalhadores acarretar uma precarização do trabalho e um maior risco ao desemprego em períodos de baixa demanda (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

No Brasil os estágios que mais crescem são os não obrigatórios, que são aqueles que não estão ligados ao cumprimento de requisitos para a conclusão do curso (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). Analisando o contexto atual onde há um grande número de alunos ingressantes no ensino superior, e com isso uma demanda considerável por postos de trabalhos qualificados (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012), o aumento das oportunidades de trabalho não acompanha este ritmo de crescimento e tem-se então o estágio realizado no final do curso como uma forma inserção no mercado, sendo ele uma fonte de flexibilização de trabalho, por ser uma forma de contratação a baixo custo e com atividades desempenhadas que não exigem um alto índice de conhecimento. O estágio surge em meados do século XX, criados pelas instituições de ensino como uma oportunidade de complementação de ensino. As universidades têm como missão desenvolver atividades que possibilitam o desenvolvimento do aluno e uma das práticas é o

estágio. Maurer, Weiss e Barbeite (2003) definem o estágio como aprendizagem obtida a partir de atividades fundamentadas no trabalho, ou que derivam de um contexto de trabalho ou de uma colocação profissional. Segundo Rocha e Piccinini (2012), os estágios encontram-se no limite entre a universidade e o mundo produtivo, como uma forma de inserção profissional, sendo reconhecido por organizações e alunos como uma maneira legítima e, muitas vezes necessária, para o ingresso no mundo laboral. Brooks *et al*. (1995) ressaltam que o estágio é uma forma de exploração vocacional que possibilita um contato mais direto com a realidade do mundo ocupacional se comparado a outras fontes de exploração.

Estágio também pode ser visto como um facilitador do estudante para ingressar no mercado de trabalho, considerando que o estudante ao realizar a atividade tem a possibilidade de colocar em prática os conhecimentos teóricos aprendidos na universidade. Diversos autores defendem que o estágio é o relacionamento da teoria com a prática que envolve três agentes, sendo eles a universidade como agente coordenadora, a empresa como o campo e o aluno como o sujeito do processo (CARDOSO; SANTANA, 2018).

> O estágio é uma estratégia de aprendizado e de profissionalização complementar ao processo de ensino-aprendizagem devendo ser desenvolvido e acompanhado pelos professores dentro da universidade. Além disso, prepara o aluno para o ingresso no mercado e na vida profissional, desenvolvendo atividades e capacidades, por meio de atividades que integram a formação pessoal, cultural e social. Durante o estágio, as empresas, os órgãos, da administração pública ou privada e as instituições de ensino, sob a responsabilidade e coordenação da escola (ou universidade) em que o jovem estiver matriculado buscam proporcionar ao aluno situações reais de trabalho, a fim de que este possa aplicar os conhecimentos adquiridos ao longo do curso (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009, p. 107).

É importante observar que há dois tipos de estágio, o obrigatório que está vinculado ao currículo do curso e o não-obrigatório que não está atrelado a grade curricular do curso, porém ambos têm o mesmo objetivo que é colocar a aprendizagem em prática. A obrigatoriedade pode ser entendida como uma dificuldade do aluno obedecer à regra, podendo descaracterizar a sua real finalidade tornando-o apenas uma formalidade (CARDOSO; SANTANA, 2018). Para a modalidade da atividade não-obrigatória na perspectiva das organizações, em alguns casos a oferta apresentada tem apenas como objetivo o preenchimento de

vagas temporárias ou a redução de custo de pessoal, não estando de acordo com o real objetivo da atividade.

O estágio para o jovem é uma forma de se obter a primeira oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, com a possibilidade de colocar em prática o aprendizado visto em seu curso e assim adquirir experiência podendo ter a possibilidade de ingressar como efetivo na empresa na qual está adquirindo experiência, sendo visto pela empresa o estágio como um período probatório em que o estudante encontra-se em uma etapa estendida do processo de seleção (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). Atualmente no Brasil de acordo com Associação Brasileira de estágios (ABRES, 2019) há um total de um total de 8.286.663 estudantes do ensino superior e destes 740 mil, representando 8,9% do total, estão estagiando. A relação social e profissional construída ao desempenhar a atividade do estágio projeta para o indivíduo reconhecimento e assim o mesmo pode formar as suas redes, que podem lhe auxiliar para o seu reconhecimento profissional e assim obter maior possibilidades e abrangência se comparado com estudantes que não realizaram estágio, embora tal cenário pareça vantajoso, o estudante para ter essa relação reconhecida à empresa delega para estes atividades e responsabilidades muitas vezes atribuídas a funcionários efetivos.

4.2 INSERÇÃO PROFISSIONAL

A educação formal aliada à qualificação profissional são elementos de competitividade que facilitarão o acesso ao mundo laboral. De acordo com o trabalho de Bourdieu (1998) a educação formal efetiva aumentam as chances do indivíduo se inserir nesse mercado, ou seja, para ele a educação é forma garantidora da inserção qualificada dos indivíduos no mercado de trabalho. Em a *Distinção* (1988) Bourdieu destaca que os sujeitos nascidos em família de elite têm grandes chances de se manterem nessa condição em sua vida adulta e o mesmo ocorre para os sujeitos nascidos de família na classe dos menos favorecidos, que tendem a reproduzir a mesma condição de vida dos seus pais, e a partir disto deve-se considerar que os aspectos sociais também vão influenciar na inserção do indivíduo. Ainda para o autor, os detentores de diplomas universitários que são filhos da elite tem maior probabilidade de transformar em capital econômico a formação conquistada do que aqueles que são de famílias menos favorecidas, por não terem a mesma rede de

relações e nem o mesmo prestígio dos mais favorecidos, considerando que a origem social do indivíduo direciona suas inspirações, refletindo em suas trajetórias profissionais (ROCHA-PINTO; DUBEUX; LEMOS, 2014). Bourdieu baseia-se em sua pesquisa realizada na sociedade francesa que de certa forma também se reflete para a sociedade brasileira, pois os impactos positivos da inserção profissional e social dos diplomados são fatos alheios ao contexto brasileiro.

Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012, p.49) conceitualizam a inserção profissional como:

> [...] um processo individual, coletivo, histórico e socialmente inscrito. Individual porque diz respeito à experiência vivenciada por cada sujeito na esfera do trabalho, suas escolhas profissionais e expectativas de carreira. É um processo coletivo por ser vivenciado de maneira semelhante por uma mesma geração, ou no interior de grupos profissionais. É histórico, pois se desenvolve ao longo de um período da vida do sujeito, sob a influência de elementos que marcam determinado momento no tempo e no espaço, como políticas públicas, mercado de trabalho, organização do sistema de ensino e políticas de recursos humanos e os pontos de vista "empresariais" sobre as relações entre educação e trabalho. Está inscrito em um dado contexto socioeconômico e cultural, em que, além dos elementos institucionais, há influência das construções e das representações sociais que os indivíduos desenvolvem em relação a esta inserção profissional.

Este conceito emerge a três dimensões, a primeira é a individual que está relacionada à origem social e à trajetória laboral do indivíduo, a segunda integra aspectos institucionais no qual se tratam de ações das empresas por meio das políticas de gestão e por fim, integram aspectos sociais, econômicos, políticos e construção histórica do mercado de trabalho (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Ainda de acordo com o autor, nos dias de hoje a inserção profissional dos jovens não está garantida com a obtenção de um diploma, por mais que ainda seja requerido, ele deixa de representar um elemento de diferenciação. A empresa não é mais responsável pelo custo de adaptação ao mundo laboral, tal responsabilidade é transferida para o próprio jovem, para organizações que concedem contratos de aprendizagem e para a família que se responsabiliza pelas despesas do mesmo até que este consiga um emprego fixo.

É importante perceber a ação das organizações, que ocorre por meio da gestão de pessoas, em relação as suas políticas para a inserção no mercado de trabalho construindo distintos processos de inserção sendo eles qualificantes e não qualificantes (CORDEIRO, 2002). Postos com maiores remunerações, autonomia e

possibilidade de crescimento profissional sendo considerados como mercados qualificantes e um mercado marcado por vagas temporárias, com predominância de baixos salários, poucas possibilidades de permanência na organização e baixa autonomia, considerado um mercado não qualificante (MARTINS; SCHERDIEN; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2019). O mercado de estágio na área de administração é apontado como um exemplo de mercado qualificante no Brasil (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012).

Sendo assim, sobre o processo de inserção profissional não se pode considerar somente a desigualdade existente quando o estudante sai do Ensino Superior, pois as diferentes etapas da educação formal, as diferenças de oportunidade de acesso ao mercado e maneira na qual as organizações se posicionam em relação à inserção do jovem no mercado, vão interferir no processo de inserção destes jovens (MARTINS; SCHERDIEN; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2019).

É necessário destacar que o índice de desemprego que é de 12,8 milhões de pessoas (IBGE, 2019) e a precariedade gerada pelas novas formas de trabalho também vão influenciar na inserção profissional desses jovens causando uma exclusão social.

> A exclusão social, ou desfiliação, é um processo que se desenrola em várias fases: a fragilidade, a dependência e a ruptura. A fragilidade tem origem em dois tipos de fenômenos: o desemprego de longa duração, que na população adulta, provoca um sentimento de desclassificação social; e as dificuldades de inserção profissional, vividas por uma população jovem que, entre empregos precários, “biscates” e medidas públicas de emprego-formação, vai perdendo a esperança de encontrar um emprego formal, instalando-se um sentimento de humilhação, de fracasso, de culpabilidade e de inferioridade social. (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009, p. 97).

A transição entre escola e trabalho é emblemática para o reconhecimento do indivíduo como adulto, destacando como peça fundamental a relação entre o estágio e a inserção profissional (BIANCHI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011).

Para Vieira (2012) todo processo de mudança que pode ocorrer ao nível das relações, dos papéis ou até mesmo dos pressupostos do indivíduo a cerca de si próprio pode ser considerado uma forma de transição, essa transição pode ser marcada por fases de assimilação e avaliação contínua, ao mesmo tempo em que o sujeito inicia, atravessa e sai desse processo. Vieira ainda defende que diferentes pessoas encaram a mesma transição a partir de quadros de referências distintos que, por sua vez, irão influenciar na maneira como o sujeito vivencia a transição.

A transição da universidade para o mercado de trabalho é marcada por um período que remete diversos desafios e as dificuldades expostas pelo mercado de trabalho afetam diretamente os egressos da graduação, pois é esperado destes estudantes um conjunto de objetivos relativamente definidos.

> Consideramos que a conclusão da formação de nível superior é um acontecimento de vida relativamente previsível para aqueles que frequentam o nível superior e que exige, pelo menos, mudanças comportamentais e relacionais. Efetivamente a transição da escola para o trabalho representa uma transição desenvolvimental crítica do jovem adulto que, em termos vocacionais, é esperado que no final do seu percurso acadêmico aquele apresente um conjunto de objetivos relativamente definidos, não apenas relativos à área profissional, mas também em áreas ligadas à vida conjugal/familiar e ao lazer. (VIEIRA; 2012,p.17)

Na perspectiva de Vieira, no período de transição é importante considerar quatro conjuntos de variáveis que podem ser considerados forças ou fragilidades que influenciam a maneira pela qual o indivíduo lida com a transição, são elas: a situação, o *self*, o apoio e as estratégias de *coping*. Onde ele considera a situação a qual o sujeito esta envolvido, o self referindo-se aos aspectos pessoais deste sujeito que vão influenciar a maneira como ele vai enfrentar a transição e o coping refere-se à quantidade de esforço que a pessoa vai despender e o tempo que o mesmo persistir na presença dos obstáculos no percurso da transição.

O estágio pode ser entendido como um diferencial competitivo para ocupar um cargo em uma carreira profissional dando para o aluno a oportunidade de aprendizagem na prática com perspectivas de futura inserção no mercado de trabalho. O estágio não obrigatório pode ocorrer paralelamente com as atividades prevista na grade curricular, porém não são dispostos para integralização de créditos dentro do curso desenvolvido (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Tanto o estágio obrigatório como o não-obrigatório são uma forma de aprendizagem com o objetivo de se obter um desenvolvimento profissional na prática.

Para Amorim, Silva e Souza (2011) o estágio, sendo ele obrigatório ou não, é uma ferramenta fundamental e articuladora de integração entre a teoria e a prática, já que permite que o aluno tenha contato com a realidade profissional, podendo assim desenvolver competências e habilidades específicas para a sua futura profissão. Ainda para esses autores, o estágio pode ser visto como uma ferramenta de treinamento, para o futuro profissional, pois o aluno ao iniciar a sua formação na prática vai vivenciar experiências com profissionais da área que foi escolhida para

estagiar, podendo participar de treinamentos de desenvolvimentos específicos do setor os quais irão corroborar com a sua formação profissional.

4.3 ESTÁGIO: LEGISLAÇÃO E CONTRIBUIÇÕES

É importante perceber que a eficácia do estágio não pode ser analisada isoladamente, deve-se considerar a universidade, o corpo docente, profissão e os centros de atividades práticas (ZABALA, 2015). Como uma forma de garantir sua eficácia no ano de 2008 é decretada a Lei do estágio (Lei 11.788/2008) e de acordo com seu Artigo 1º o estágio é definido como:

> Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Os Incisos 1º e 2º da Lei 11.788/2008 garantem que o estágio deve ser parte do projeto pedagógico que visa o aprendizado de competências próprias, alinhados a contextualização curricular com o objetivo de desenvolver o aluno educando-o para a vida cidadã e profissional. É regulamentado também que a prática do estágio pode ser obrigatória ou não obrigatória (o que ocorre para os estudantes de Administração da UFRGS atualmente) conforme o projeto de ensino pedagógico do curso. É garantido no Art. 2º § 2º que o estágio não obrigatório é desenvolvido de forma opcional com carga horária regular e regulamentada, não caracterizando vínculo empregatício de qualquer natureza observando os seguintes requisitos:

> I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;
> II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
> III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

O Art. 7º da presente lei define que são obrigações da instituição de ensino celebrar um termo de compromisso entre a unidade concedente e o aluno, exigindo que o educando apresente num prazo de no máximo seis meses uma avaliação

periódica relatando as suas atividades zelando pelo termo de compromisso. Por fim, está presente no Art. 10º avaliar a jornada de trabalho que deve ser de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o estagiário devendo constar no termo de compromisso, sendo sempre compatível com as atividades escolares não ultrapassando a carga horária de seis horas diárias e trinta horas semanais, para os estudantes de ensino superior.

Diante das necessidades relacionadas à formação do Administrador a profissão de Administrador foi regulamentada pela Lei 4.769/65, no Brasil, e o mesmo tem como atribuições como constam no Art. 1º alínea b:

> b) pesquisas, estudos, análise, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos da administração, como administração e seleção de pessoal, organização e métodos, orçamentos, administração de material, administração financeira, relações públicas, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que esses se desdobrem ou aos quais sejam conexos;

De acordo com o decreto nº 61.934/67 que assegura as contribuições contidas na lei, só pode exercer a profissão de administrador o profissional que estiver habilitado com o Conselho Regional de Administração (CRA), do contrário o mesmo estará exercendo ilegalmente a profissão.

Para compreender as contribuições do estágio para o desenvolvimento profissional do estudante de administração é preciso considerar que a maneira de aprendizagem obtida considera fatores psicológicos, biológicos e sociais. Considerando que o processo de aprendizagem é a integração de dois processos diferentes, um processo externo entre o indivíduo e seu ambiente social, cultural e um processo psicológico interno de elaboração e aquisição (Illeris, 2013). Ainda, segundo o autor, o processo de aprendizagem envolve três dimensões, a dimensão do conteúdo que se refere a tudo aquilo que é aprendido incluindo conhecimento, habilidades, postura, valores, opiniões, modos de agir, métodos e estratégias, a dimensão do incentivo que compreende elementos como sentimentos, motivação e volição, garantindo assim o equilíbrio mental do aluno, desenvolvendo-o simultaneamente uma sensibilidade pessoal e a dimensão de interação que estão relacionadas à percepção, transmissão, experiência, imitação e participação servindo como integração pessoal, assim, construindo a socialidade do indivíduo.

De acordo com Mariaca e Brissac (2010, p. 33):

> As habilidades básicas são aquelas construídas ao longo da formação do indivíduo, que duram para vida inteira e servem de instrumento para o trabalho do dia a dia: leitura, escrita, expressão oral, capacidade de resolver problemas, de planejar, organizar, de criar e de se relacionar com o outro de forma produtiva e ética.

Já segundo Rocha-de-Oliveira (2009) as habilidades específicas são aquelas adquiridas em escolas, cursos profissionalizantes e de pós-graduação e na própria atividade profissional para não se perderem num ciclo da vida. Das competências e habilidades a serem desenvolvidas no percurso do curso de Administração, de acordo com a resolução nº 4 do ano de 2005, o Conselho Nacional da Educação/ Câmera de Educação Superior (CNE/CSE) estabelece que:

> I - Reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;
> II - Desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
> III - Refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;
> IV - Desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;
> V - Ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;
> VI - Desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;
> VII - Desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e
> VIII - Desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

O administrador é visto como um tomador de decisão, planejador que organiza e lidera uma organização com responsabilidades de gerenciar ações e pessoas buscando um bom desempenho da profissão sabendo ser proativo e comunicativo. De acordo com Chiavenato (1999) são funções do administrador a previsão, que envolve uma avaliação do futuro, a organização que proporciona todas as coisas úteis ao funcionando podendo ser dividida em organização material e social, o comando que faz com que a organização funcione, a coordenação que

harmoniza as atividades do negócio facilitando o sucesso em seu trabalho e por fim, o controle que consiste em garantir que todas as atividades ocorreram em conformidade com o plano adotado, identificando possíveis fraquezas e erros no sentido de retificá-los e prevenir recorrência. Para Cunha, Takahashi e Pereira (2007) a formação do administrador deve contemplar, de maneira equilibrada, a formação técnica, científica, e ético-humanística.

Bianchi e Rocha-de-Oliveira (2011) realizaram um estudo com estudantes do curso de Administração de uma universidade publica do Rio de Janeiro onde identificaram as principais representações sociais do estágio entre os colegas de curso. Foram identificadas como relações sociais positivas: o estágio como um processo de aprendizagem; o estágio como possibilidade de inserir o estudante no mercado de trabalho; o estágio como um período de experimentação e identificação das áreas que mais interessam ao aluno na área administrativa e o estágio como retorno financeiro. Dentre as relações sociais negativas identificadas, destacou-se o estágio como um trabalho precário.

O estudo de Bianchi e Rocha-de-Oliveira (2011) concluiu que as empresas estão exigindo mais aspectos técnicos e comportamentais quando selecionam um estudante para uma vaga de estágio, e que normalmente esses estagiários não são acompanhados por um professor supervisor como previsto na Lei Nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Além disso, os autores identificaram que, apesar do estágio oportunizar aos alunos assumirem responsabilidades e lidarem com cenários que exigem mais maturidade e postura profissional, eles também exigem do aluno a conciliação, muitas vezes desafiadora, entre estudo e trabalho, de forma a não prejudicar os estudos. Ademais, os estudantes têm a tarefa de escolher uma área a seguir e de conviver com pessoas diferentes em um ambiente de trabalho.

Outro estudo semelhante foi realizado na Universidade Estadual de Maringá, no Paraná, onde os autores, Gonzaga, Oliveira e Chagas (2015), identificaram as representações sociais dos estudantes de administração sobre os estágios não-obrigatórios, sendo elas: estágio como período de redes para inserção profissional; estágio como atividade extracurricular; estágio como trabalho precário e estágio como período de acomodação. Assim como Bianchi e Rocha-de-Oliveira (2011), Gonzaga, Oliveira e Chagas (2015) identificaram que o estágio é considerado uma forma mais rápida de ingresso no mercado de trabalho, porém com baixa remuneração, e as vezes, precarizado.

A teoria das representações sociais refere-se ao conhecimento produzido no senso comum, entretanto para gerar representação social o objeto deve ser polimorfo, isto é, possível de assumir formas diferentes para cada contexto social, porém ao mesmo tempo tem que haver relevância cultural para um grupo.

> O sujeito é ativo do processo de apropriação da realidade objetiva, isto é, ele "remodela e categoria as informação as quais ele é confrontado e o faz no contexto de um conjunto de relações com outros indivíduos e, é claro, a respeito de objetos 'socialmente importantes' para ele" (BONARDI; ROUSSIAU, 1999, p. 22).

Para o sociólogo Durkheim as representações sociais coletivas antecedem a Teoria das Representações Sociais individuais, acreditando que a sociedade molda os indivíduos. O sociólogo caracteriza o fato social como sendo algo que o indivíduo aprendeu através da educação e através disso ele pratica seus deveres, como por exemplo, deveres de irmão, de esposo ou de cidadão, mesmo que seus sentimentos sejam próprios, tal incumbência não foi criada pelo indivíduo em questão (GUIMARÃES, 2009).

De acordo com Moscovici (1978, p. 41):

> As representações sociais são entidades quase tangíveis. Elas circulam, cruzam-se e se cristalizam incessantemente através de uma fala, um gesto, um encontro, em nosso universo cotidiano. A maioria das relações sociais estabelecidas, os objetos produzidos ou consumidos, as comunicações trocadas, delas estão impregnados. Sabemos que as representações sociais correspondem, por um lado, à subsistência simbólica que entra na elaboração e, por outro, à prática que produz a dita substância, tal como a ciência ou os mitos correspondem a uma prática científica e mítica.

Ainda para o autor, a representação social é uma "preparação para ação", não sendo baseada somente na medida em que guia o comportamento, mas essa representação reconstitui os elementos do meio ambiente em que o comportamento deve ter lugar.

4.4 AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS SOBRE O ESTÁGIO

O entendimento das teorias das representações sociais é importante para identificar como o estudante constrói sua percepção em relação trabalho, a partir da experiência de estágio. A representação é sempre uma atribuição que as pessoas

ocupam na sociedade, toda representação social é representação de alguma coisa ou alguém (BIANCHI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011).

Guimarães (2009) compreendendo que toda realidade é representada, apropriada pelo indivíduo ou pelo grupo, reconstituída sobre um sistema cognitivo, integrada a um sistema de valores, do contexto social e ideológico no qual o indivíduo ou o grupo esta inserido.

Para o estudante de acordo com a pesquisa realizada por Rocha-de-Oliveira (2009), que visa identificar as representações dos estudantes localizados no Brasil e na França, tem-se como representações que valorizam o estágio o período de aprendizagem, experiência, inserção profissional, acesso as melhores oportunidades de trabalho, visto como uma forma de obter recursos financeiros e meio de alcançar o objetivo, em contrapartida para alguns estudantes respondentes da pesquisa a oportunidade de estágio pode representar um modelo de mão-de-obra pouco valorizada e de baixo reconhecimento. No quadro abaixo é possível verificar as representações positivas e negativas dos estudantes localizados no Brasil e na França de acordo com o estudo realizado (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

Quadro 1 - Representação do estágio

Representação	Significado
Aprendizado prático	Valoriza-se o aspecto pedagógico e a contribuição do estágio para o aprendizado do aluno, tal como a proposta de sua criação.
Inserção profissional	Permite a experiência e o conhecimento do mundo do trabalho, que facilitam ao estudante a inserção profissional.
Experimentação	Possibilidade para o estudante conhecer e “testar” cursos e áreas profissionais que acredita ter interesse, mas gostaria de uma vivência prática para verificar se vai se adequar ao cotidiano das atividades.
Via de acesso ou redirecionamento de carreira	Para o estudante que já está em um posto formal, o estágio permite um reingresso no mercado, numa área diferente ou numa empresa em que tenha melhores possibilidades de desenvolvimento profissional.
Meio de sobrevivência/ independência financeira	Meio de custear as necessidades básicas e pagamento do curso ou de ter maior independência dos pais possibilitado pelo retorno financeiro proporcionado pela bolsa-auxílio.
Mão-de-obra barata	Estágio assemelha-se a outras formas de contrato temporário, sendo utilizado para atividades de baixo valor agregado com o objetivo de reduzir custos trabalhistas.
Atividade de baixo status	Forma de desvalorização simbólica que associa o estágio a atividades de baixa produtividade desempenhada por alguém de pouca competência.

Fonte: ROCHA-DE-OLIVEIRA (2009)

Conforme foi possível verificar, no quadro acima constam as diferentes formas de representações que o estudante tem em relação ao estágio. O estágio como forma de um aprendizado prático, no qual o estudante tem a possibilidade de

obter um desenvolvimento profissional na prática e assim facilitando a sua inserção profissional no mercado de trabalho, o estágio também é representado como uma fase de experimentação, oportunizando o aluno a testar diferentes áreas de atuação e assim podendo ter um direcionamento em sua carreira. Tais representações encaixam-se como representações positivas do estágio.

Quando representado como meio de sobrevivência, cujo estudante visualiza o estágio apenas como uma fonte de renda ou a sua experiência de estágio é marcada por atividades de baixo status que não agregam para o seu desenvolvimento, tem-se essas representações como aspectos negativos do estágio. No quadro abaixo é possível verificar como as representações positivas e negativas são entendidas pelos estudantes localizados no Brasil e na França.

Quadro 2 - Representações positivas e negativas

Representação	Brasil	França
Positiva	Aprendizagem, inserção profissional, Período de experimentação, Redirecionamento de carreira, meio de sobrevivência e independência financeira.	Aprendizagem, Inserção Profissional, Período de experimentação
Negativa	Mão de obra barata e desvalorização simbólica	Trabalho precário

Fonte: ROCHA-DE-OLIVEIRA (2009)

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

No presente capítulo serão apresentados os procedimentos metodológicos para a realização da pesquisa. Serão descritos o tipo de estudo, os sujeitos da pesquisa, assim como as estratégias para coleta e análise de dados.

De acordo com Andrade (2010) metodologia é um conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca do conhecimento. Acerca dos tipos de pesquisa, podemos caracterizá-las como exploratória descritiva ou explicativa, sendo o seu objetivo maior chegar ao estágio de oferta de respostas, segundo Santos (2010).

> As pesquisas bibliográficas são aquelas que basicamente são desenvolvidas através de materiais já elaborados como livros e artigos científicos. Pesquisas exploratórias são aquelas onde se pretende proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas de torna-lo mais explícito. Já o estudo de campo, tem como características estudar um único grupo ou comunidade em termos de sua estrutura social, ou seja, ressaltando a interação entre seus componentes. (SANTOS, 2019, p. 21).

5.1 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Na percepção de Andrade (2010) a técnica de pesquisa é o conjunto de normas usadas especificamente em cada área da ciência que está relacionada com a coleta de dados, que é a parte prática da pesquisa. A pesquisa realizada neste trabalho foi de carácter exploratório, criando uma aproximação com o tema, visando oferecer informações sobre ele, através de coleta de dados mediante entrevistas com os alunos do curso de Administração, buscando encontrar respostas sobre as representações do estágio para o desenvolvimento profissional do aluno.

A coleta de dados ocorrerá mediante entrevistas, através de um roteiro semiestruturado. As entrevistas são fontes essenciais para o estudo, pois muitas delas referem-se assuntos humanos ou comportamentais (YIN, 2010). Conforme Gil (2012, p.), “parcialmente estruturada, quando é guiada por relação de pontos de interesse que o entrevistador vai explorando ao longo de seu curso.”.

As entrevistas foram direcionas para os estudantes ou recém-formados do curso de administração, considerando apenas pessoas que estão ou já tiveram a oportunidade de realizar um estágio durante o seu percurso acadêmico. A pesquisa

permite resposta mais direta podendo ser realizada em diversos locais da cidade de Porto Alegre, através de anotações, gravações e correio eletrônico.

Para localizar o público alvo foi feito o contato com um estudante do curso de administração de cada instituição e os mesmos foram divulgando a pesquisa com os seus respectivos colegas através de grupos de mensagens podendo então alcançar um número total de 24 entrevistados.

Foi utilizado como base o roteiro de entrevistas construído por Rocha-de-Oliveira (2009), que realizou a sua pesquisa sobre as representações do estágio no Brasil e na França. No final da coleta das informações foi possível realizar uma comparação entre os dois estudos. O roteiro de entrevistas continha perguntas estruturadas, no qual o entrevistado pode ficar livre para discursar sobre as suas experiências, não sendo necessário seguir a ordem pré-estabelecida, pois a ideia era deixa-lo o mais confortável possível durante a entrevista. Às entrevistas foram realizadas durante o mês de Outubro de 2019, presencialmente com os estudantes da Universidade Federal, porém com os estudantes da Universidade Privada o modelo de entrevista foi um pouco diferente, em virtude da falta de acessibilidade para encontrar todos os entrevistados, no entanto eles foram convidados a responder um formulário e após isso foi possível entrar em contato por telefone e e-mail para que eles explicassem melhor as suas experiências e percepções. Todos os entrevistados se mostraram muito solícitos para realizar as entrevistadas, facilitando assim a sua realização.

5.2 A ANÁLISE DOS DADOS

Foi realizada uma análise qualitativa no qual o objeto da pesquisa foi o estudante, e juntamente com o conjunto de informações coletadas pode-se obter a conclusão do estudo, considerando que cada indivíduo tem uma percepção do quanto o estágio influenciou para o seu desenvolvimento. A estruturação da análise ocorreu por etapas, primeiramente foi necessário organizar e sistematizar as ideias para que fosse possível interligar os dados coletados com o objetivo inicial da pesquisa, tal etapa foi realizada através de transcrições de todo o material coletado nas entrevistas. Após compilar estas informações realizou-se uma exploração do material obtido a fim de alcançar uma compreensão central das respostas dos entrevistados e por fim, através do método interpretativo os dados brutos tornam-se

significativos e válidos, tornando possível ao investigador propor suas inferências e realizar suas interpretações de acordo com o referencial teórico e objetivo da presente pesquisa.

A análise qualitativa se caracteriza por buscar uma apreensão de significados na fala dos sujeitos, interligada ao contexto em que eles se inserem e delimitada pela abordagem do pesquisador (FERNANDES, 1991). Baseando-se neste pressuposto a análise dos dados buscará identificar os fatores que oportunizaram e dificultaram o a aprendizagem do estudante.

Por fim, através do resultado da pesquisa identificou-se que as respostas nos relatos são pertinentes ao objetivo do trabalho.

5.3 DESCRIÇÃO DAS INSTITUIÇÕES ANALISADAS

Foram entrevistados alunos e ex-alunos da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), sendo estas consideradas duas grandes instituições de ensino da cidade de Porto Alegre no estado do Rio Grande do Sul. PUCRS é considera a melhor universidade privada do Brasil pelo Ranking Universitário da Folha (FOLHA DE SÃO PAULO, 2019) e a UFRGS considerada a melhor universidade federal do país na avaliação do Ministério da Educação (MEC, 2018).

A Universidade Federal do Rio grande do Sul (UFRGS) foi fundada em 1895 com as escolas de Farmácia e Química e assim, juntamente iniciava o ensino superior no Rio Grande do Sul. Na época era denominada Universidade do Rio Grande do Sul passando a ser federalizada em 1950 e então reconhecida por ser a primeira em publicações e a segunda em produção cientifica entre as universidades federais.

A Escola de Administração (EA) da UFGRS originou-se da Faculdade de Ciências Econômicas em 1951. A escola tem como missão promover o conhecimento em administração através pesquisa, extensão com o intuito de desenvolver a organização em prol de uma melhoria na qualidade de vida da sociedade. A escola é composta por três cursos: Administração diurno, Administração noturno e Administração Pública e Social, totalizando um número de 1526 alunos ativos (2019).

A Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) é uma instituição católica privada que tem como missão produzir e difundir conhecimento promovendo a educação humana e profissional, orientada pela qualidade e relevância visando o desenvolvimento de uma sociedade justa e fraterna. Tem como Chanceler o Arcebispo de Porto Alegre e está entre as tradicionais instituições de ensino do Brasil, iniciando as suas atividades com o curso de Administração e Finanças reconhecido pelo Decreto nº 23.993/193. A universidade oferece o curso de administração com linha de formação em administração de empresas, inovação e empreendedorismo, liderança e gestão de pessoas, marketing e negócios internacionais.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo contempla a apresentação e a análise dos resultados baseados no objetivo e referencial teórico da pesquisa. Na seção 6.1 serão apresentados os sujeitos da pesquisa, e através das suas respostas presentes na seção 6.2 foi possível verificar o motivo pelo qual ele busca uma oportunidade de estágio. Na seção 6.3 serão apresentadas as atividades desempenhadas pelos entrevistados durante a sua experiência de estágio e a sua relação com o que é aprendido em aula, nas seguintes seções também foi explorado como foram gerados as suas experiências e os fatores que possam ter dificultado o seu aprendizado. São percepções importantes para que seja possível identificar as representações do estágio para esse sujeito.

6.1 SUJEITO DA PESQUISA

O critério que se considerou foi tentar compreender as diferentes visões dos sujeitos em relação ao estágio. Os sujeitos da pesquisa foram alunos do curso de administração da UFRGS que já tiveram pelo menos uma experiência de estágio durante o curso, duas das entrevistadas formadas desta mesma universidade. Foram sujeitos também, alunos pertencentes à PUCRS totalizando 24 entrevistados. Primeiramente foi apresentado o tema da pesquisa para o entrevistado, para que mesmo se sentisse realmente à vontade para responder as perguntas. A entrevista foi realizada com um roteiro semiestruturado e o critério de escolha dos entrevistados foi à acessibilidade. No quadro abaixo segue a relação geral dos entrevistados:

Quadro 3 - Informações gerais dos entrevistados

Nº de Entrevistados	Universidade	Mulheres	Homens
12	PUC	7	5
12	UFRGS	9	3

As entrevistas foram realizadas através de encontros presenciais, formulários do Google, e-mail e conversas pelo telefone. Procurou-se contemplar diferentes áreas de atuação da administração, sujeitos do sexo feminino, masculino, de origens étnicas brancos, pardos e negros, contemplando a diversidade e não havendo

preocupação em focar em um momento particular do curso. A partir das experiências compartilhadas dos entrevistados procurou-se compreender como eles constroem os significados do estágio e o quanto isso é importante para inserção profissional.

As entrevistas realizadas com alguns dos estudantes da PUCRS foram realizadas através de um questionário semiestruturado e mensagens trocadas por e-mail, em virtude da falta de acessibilidade. Segue o quadro com as informações pessoais dos entrevistados.

Quadro 4 - Dados dos entrevistados

Entrevistado	Idade	Universidade	Semestre	Sexo	Étnia
E1	21	PUCRS	7	Feminino	Branca
E2	22	PUCRS	6	Masculino	Branco
E3	27	PUCRS	7	Feminino	Negra
E4	24	PUCRS	8	Masculino	Branco
E5	22	PUCRS	8	Feminino	Branca
E6	40	PUCRS	7	Feminino	Branca
E7	23	PUCRS	7	Masculino	Branco
E8	23	PUCRS	5	Masculino	Branco
E9	24	PUCRS	5	Feminino	Parda
E10	34	PUCRS	7	Feminino	Branca
E11	22	PUCRS	7	Masculino	Branco
E12	24	PUCRS	6	Feminino	Branca
E13	26	UFRGS	2	Feminino	Negra
E14	32	UFRGS	9	Feminino	Branca
E15	23	UFRGS	4	Feminino	Branca
E16	24	UFRGS	7	Masculino	Branco
E17	30	UFRGS	10	Feminino	Negra
E18	31	UFRGS	7	Feminino	Negra
E19	28	UFRGS	7	Masculino	Negro
E20	27	UFRGS	8	Feminino	Negra
E21	25	UFRGS	Formada	Feminino	Branca
E22	25	UFRGS	Formada	Feminino	Branca
E23	29	UFRGS	10	Feminino	Negra
E24	22	UFRGS	8	Masculino	Branco

Conforme é possível verificar, os sujeitos da pesquisa são compostos por pessoas entre 21 e 40 anos, cursando entre o sétimo e décimo semestre com exceção de duas meninas formadas. Tem-se um total de 16 mulheres, representando aproximadamente 67% dos entrevistados, sendo 6 negras, 1 parda e o restante de origem branca. Dos entrevistados da universidade privada, apenas uma pessoa negra do sexo feminino respondeu a pesquisa e da universidade pública dos seis negros respondentes e cinco eram mulheres. Do gênero masculino obteve-se um total de oito entrevistados, representando 33% do total, sendo destes apenas um de origem negra.

De acordo com a amostra foi possível observar que há um maior número de entrevistados negros na instituição pública, porém eles representam apenas 29% do total de entrevistados.

Considerando que a origem social é um dos fatores que podem impactar na inserção profissional do jovem (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009), os entrevistados foram questionados sobre o grau de instrução dos seus pais. No quadro abaixo é possível verificar as informações obtidas:

Quadro 5 - Formação e profissão dos pais dos entrevistados

Entrevistado	Formação do Pai	Profissão do Pai	Formação da Mãe	Profissão da Mãe
E1	Superior Completo	Dentista	Superior Completo	Advogada
E2	Fundamental Completo	Não informou	Fundamental Completo	Recepcionista
E3	Fundamental Completo	Jardineiro	Fundamental Incompleto	Doméstica
E4	Superior Completo	Administrador	Superior Completo	Bióloga
E5	Fundamental Incompleto	Comerciante	Superior Incompleto	Comerciante
E6	Fundamental Incompleto	Pedreiro	Fundamental Incompleto	Cuidadora de Idosos
E7	Superior Completo	Aposentado	Superior Incompleto	Aposentada
E8	Fundamental Completo	Empresário	Superior Completo	Professora
E9	Superior Completo	Contador	Fundamental Completo	Faxineira
E10	Fundamental Incompleto	Construtor	Fundamental Incompleto	Do lar
E11	Superior Completo	Engenheiro	Superior Completo	Engenheira
E12	Superior Completo	Administrador	Superior Completo	Aposentada
E13	Fundamental Completo	Dono do lar	Ensino Médio Completo	Agente comunitário
E14	Ensino Médio Completo	Aposentado	Fundamental Completo	Cuidadora de idosos
E15	Superior Completo	Engenheiro	Superior Completo	Dentista
E16	Ensino Médio Completo	Comerciante	Ensino Médio Completo	Comerciante
E17	Fundamental Incompleto	Aposentado	Ensino Médio Completo	Aposentada
E18	Fundamental Incompleto	Capataz do DMLU	Fundamental Incompleto	Faxineira
E19	Ensino Médio Completo	Técnico de Edificações	Ensino Médio Completo	Técnica de Enfermagem
E20	Ensino Médio Incompleto	Arte Finalista	Superior Completo	Química
E21	Superior Completo	Jornalista	Superior Completo	Jornalista
E22	Tecnólogo	Empresário	Superior Completo	Geógrafa
E23	Superior Completo	Administrador	Fundamental Incompleto	Manicure
E24	Superior Completo	Administrador	Superior Incompleto	Empresária

Dos doze entrevistados da universidade privada, sete tem pelo menos um dos pais com o ensino superior, já para os outros doze entrevistados da universidade pública seis relataram que um dos pais tinham ensino superior. De acordo com o gráfico acima quatro pais tem formação superior em administração. Sendo possível observar que mais de 50% dos pais dos entrevistados não possuem o ensino superior completo, realidade que vem mudando nos dias de hoje, com o aumento do número de jovens diplomados (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

Geralmente, o percurso tradicional para jovens de classe média é trabalhar apenas após o término dos estudos de nível superior. Entretanto, mesmo para os estudantes que já tenham tido experiências de trabalho anteriores à formatura, o marco de término da graduação os inscreve socialmente de uma forma diferente: como profissionais (SILVA; COELHO; TEIXEIRA, 2013).

Para auxiliar na análise das representações do estágio, os entrevistados também foram questionados em relação as suas experiências profissionais, conforme consta no quadro 6 abaixo:

Quadro 6 - Experiências profissionais

Entrevistado	Já teve alguma experiência profissional?	Quantas experiências de estágio você já teve?
E1	Estágio e CLT	1
E2	Menor aprendiz, temporário e estágio	2
E3	Estágio e CLT	2
E4	Estágio	4
E5	Estágio e CLT	1
E6	Estágio e CLT	1
E7	Estágio e CLT	1
E8	Estágio	2
E9	Estágio e CLT	6
E10	Estágio	2
E11	Estágio	2
E12	Estágio	3
E13	Estágio e CLT	2
E14	Estágio e CLT	3
E15	Estágio e Empresa Jr	2
E16	Estágio e Empresa Jr	3
E17	Estágio e CLT	1
E18	Estágio e CLT	1
E19	Estágio e CLT	2
E20	Estágio e CLT	2
E21	Estágio e Bolsa	4
E22	Estágio, CLT e voluntariado	1
E23	Estágio	4
E24	Estágio	2

O pré-requisito para ser um sujeito da pesquisa era pelo menos ter vivenciado uma experiência de estágio, o que ocorreu com aproximadamente 29% dos respondentes. Foi observado que os estudantes que tiveram 4 experiências de estágios um dos seus pais ou ambos tem formação superior. De acordo com a amostra da pesquisa pode-se entender que estes alunos que tiveram a oportunidade de migrar por vários estágios, tiveram a opção de aproveitar a oportunidade como forma de aprendizado se for considerado que, seus pais ao obterem um grau de instrução superior, consequentemente sua renda é maior e assim o aluno não precisa ir em busca de um estágio somente em função da renda, para garantir a sua sobrevivência.

O ambiente familiar no qual o aluno está inserido pode influenciar de alguma forma em suas experiências profissionais. É possível identificar lógicas socialmente construídas por meio da experiência familiar, escolar, relacional ou específicas de alguns setores de formação. Estes percursos estruturados não só dependem certamente dos contextos econômicos da inserção, mas também de crenças compartilhadas por categorias de atores do sistema educacional e profissional. (BIANCHI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011).

6.2 A BUSCA PELO ESTÁGIO

O estágio é uma prática pedagógica de interesse da Universidade e, por conseguinte, do aluno (LIMA; CARVALHO, 2000). Acredita-se que entender o motivo pelo qual o estudante busca uma oportunidade de estágio é importante para análise dos dados, no quadro sete é possível verificar os motivos da procura.

Quadro 7 - Motivo pela procura do estágio

Motivo	Frequência	Citação
Experiência	16/24	E4: “[...]Busquei algo que me fosse proporcionar experiência e também que eu pudessem aprender como o mercado de trabalho funciona, pois sem isso eu sei que eu não teria chances de concorrer a uma vaga efetiva no futuro”. E12: “ [...] Adquirir experiência na área e também poder ter alguma renda para fazer as minhas coisas” E23: “[...] o que me motivou a procurar um estágio foi ter experiência para conseguir me adequar as exigências do mercado”
Renda	11/24	E19: “uma forma de entrar no mercado,o valor da bolsa foi um dos critérios de escolha[...]”. E20: “Eu precisa arcar com os custos da minha independência”
Aprendizado	15/24	E1: O que é visto em aula muitas vezes não é nem um pouco

		parecido com a realidade, então estagiar é uma maneira de conseguir aprender praticando[...].
Obrigatoriedade do curso	2/24	E6: ”[...] Na minha universidade o estágio é algo obrigatório[...]”.
Carga horária	6/24	E13: “[...] Queria uma oportunidade que se encaixassem com os meus horários de estudo”.

O somatório da frequência ultrapassa o número total de entrevistados porque em uma mesma resposta apareceram vários motivos. Foi possível identificar que o motivo de maior significância foi a procura do estágio como forma de adquirir experiência e aprendizado. A contraprestação financeira também foram fatores presentes nas respostas. Conforme os relatos da E20, “[...] Critério financeiro porque eu tinha saído de casa e eu precisava sustentar a minha saída”. A E15 afirmou:

> E15: Porque eu queria e precisava ganhar dinheiro, queria ter dinheiro para fazer as minhas coisas para comprar as minhas coisas sabe e foi mais pelo âmbito financeiro, aliado a uma oportunidade de adquirir experiência.

A remuneração segundo Sancovschi, Fernandes e Vieira (2009) deveria representar apenas uma ajuda de custo, no entanto para alguns entrevistados representa uma forma de adquirir a sua independência financeira e assim se manter durante o curso.

O curso de administração por ser composto de diferentes áreas, percebeu-se também que os entrevistados optam pelo estágio para poder identificar uma área de interesse a ser seguida. Conforme relato do E16, “[...] O curso te dá um leque de possibilidades, sem conhecer na prática é difícil saber em qual área atuar”. Esse mesmo entrevistado relata a sua estratégia na busca pelo estágio:

> E16: Primeiro critério foi pensar qual o jeito mais fácil de adquirir experiência sem ter experiência, então decidi estagiar em um órgão público. Segundo critério foi pensar em aumentar a experiência entre as áreas de administração, então decidi fazer parte da empresa Jr. da escola de Administração que eu sabia que me daria essa possibilidade, por fim optei em buscar outro estágio em uma multinacional dentro do setor financeiro especificamente para conseguir ver na prática como é trabalhar dentro do financeiro de uma multinacional.

Entrevistados também realizam o estágio por ser uma obrigatoriedade do curso da PUCRS, relata E6 “[...] motivo da escolha foi por causa da obrigatoriedade do curso [...]”, por sua vez E5 “Realizei estágio para poder completar a carga de

horas complementares do curso”. Já a E17 estudante da UFRGS busca o estágio como forma de conseguir melhorar seu desempenho na faculdade.

> E17 Eu escolhi o estágio porque na época eu estava com o curso bastante atrasado, então por ter menos horas de trabalho isso me possibilitou pegar um maior numero de cadeiras, assim eu pude recuperar um pouco o atraso que eu estava com as disciplinas na faculdade.

Estágio visto como um facilitador para adquirir experiência, auxiliando na escolha em uma área que se tenha afinidade, aliado a uma carga horária flexível e fonte de renda. Tem-se, então, que o estágio estabelece o aproveitamento de experiências, gerando a aquisição de conhecimento aplicado, logo, os administradores não devem ser formados apenas em sala de aula (ALMEIDA; LAGEMANN; SOUSA, 2006).

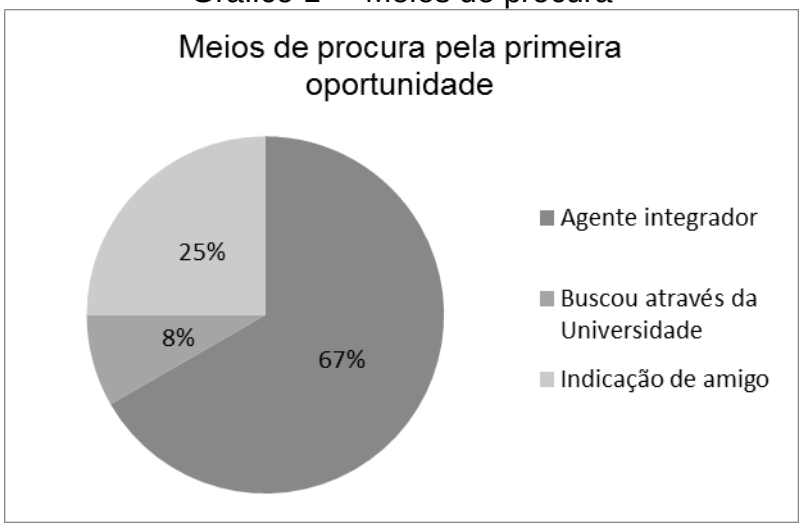
Após a entrada no mundo acadêmico, milhares de jovens buscam, por meio do estágio, iniciar a sua jornada profissional, não apenas para ter as primeiras vivências da profissão, mas, também, para adquirir experiência ,aprendizado, aliado a uma carga horária flexível e com a possibilidade de ter uma renda, para descobrir-se profissionalmente e tornar-se preparado para as demandas organizacionais contemporâneas. As oportunidades de estágio se destacam entre as atividades relevantes para a formação profissional e o desenvolvimento profissional (SILVA; TEIXEIRA, 2013).

6.3 A PROCURA PELA PRIMEIRA OPORTUNIDADE E OS MEIOS UTILIZADOS

Nesta sessão procurou-se entender como foi realizada a procura pelo estágio. Pode-se verificar de acordo com gráfico 1 abaixo, que muito deles conseguiram uma oportunidade por indicação de algum amigo da faculdade ou através de um agente integrador, que é responsável em fazer o intermédio entre o estágio, o aluno e a universidade. Segue o relato da E14, quando questionada sobre qual meio ela utilizou para encontrar a vaga de estágio, “[...] Eu não conhecia o banco, consegui através da indicação da minha amiga que ia parar de estagiar lá”, E6 também relata, “[...] consegui a vaga porque um amigo me indicou [...]”. Essa troca de informações de oportunidades entre os estudantes acabam auxiliando-os positivamente na hora de adquirir uma oportunidade. Apenas dois dos entrevistados buscou o auxílio da universidade para conseguir uma vaga. As informações sobre as oportunidades

chegam com muita facilidade entre os estudantes, então o papel da universidade na hora da divulgação, quando ocorre, acaba sendo imperceptível pelos entrevistados. Constatando que por mais que a concorrência do mercado de estágio esteja cada vez maior o próprio estudante se apoia na hora da procura, não havendo (ou sendo quase inexistente) a disputa entre eles.

Gráfico 1 – Meios de procura



Os agentes integradores tem um papel muito importante na hora da procura de um estágio, tendo a função de dar todo auxílio em relação ao cadastro dos universitários, acompanhamento administrativo, ajustes das condições de realização, estar a par de todas as legalidades e burocracias do processo em relação ao contrato com o intuito de garantir um processo mais seguro e eficiente para todas as partes envolvidas, possibilitando a entrada de mais jovens no ambiente organizacional (ABRES, 2019).

Atualmente com a forte concorrência, consequência da alta demanda de jovens buscando uma oportunidade de estágio, tem tornado os processos de recrutamento e seleção cada vez mais rigorosos, constatados na pesquisa e isso corroboram com o estudo de Rocha-de-oliveira e Piccinini (2012a). Os graus de exigência dos processos seletivos de estágio se equiparam aos processos seletivos de cargos efetivos e os agentes integradores tem um papel fundamental para o processo de seleção, “tornando-se atores centrais no processo de organização” (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

6.4 O PROCESSO SELETIVO PARA OBTER A VAGA DE ESTÁGIO

Segundo os entrevistados a concorrência para obtenção de uma vaga de estágio em Administração está cada vez maior e isso é decorrente do grande número de alunos inscritos neste curso. As vagas mais visadas pelos candidatos são aquelas disponibilizadas por grandes empresas na qual o candidato vislumbra maiores possibilidades de desenvolvimento profissional. Todos os entrevistados tiveram um processo seletivo bem semelhante na hora de concorrer a uma vaga de estágio. Tal processo se deu através de dinâmicas de grupo, provas de conhecimentos específicos e entrevistas com os responsáveis pela área que desejam atuar. Segue o relato de alguns entrevistados:

> E13: Foi realizada a analise do meu currículo e depois entrevista com a gestora.
>
> E16: Eu tive que fazer uma prova de português, redação e raciocínio lógico e depois entrevista com o responsável pela vaga.
>
> E17: Fiz um teste de lógica, teste de perfil de personalidade e por fim uma entrevista.
>
> E21: [...] Primeiro eu fui entrevista por telefone em inglês e depois português e por fim entrevista com o gestor.
>
> E23: [...] Fiz uma entrevista por telefone, dinâmica de grupo com mais de 20 candidatos e os que passaram por essa etapa fizeram a entrevista com o gestor.

A entrevista é a técnica mais utilizada nos processos seletivos e segundo Chiavenato (2004) a entrevista permite o contato face-a-face, havendo uma interação direta entre entrevistador e o candidato, facilitando assim uma melhor avaliação das reações dos candidatos.

Percebeu-se que os entrevistados que realizaram o estágio em órgão público apesar de concorrido, o processo de seleção era bem mais simples se comparados com os entrevistados que estavam disputando vagas para multinacionais, como relatado:

> E21: Meu processo seletivo foi bem disputado e eu acredito que por ser uma multinacional com um programa de estágio bem estruturado eles ficam mais exigentes em relação ao processo seletivo. [...] Eu fiz uma entrevista por telefone totalmente em inglês, era um cara das Filipinas que me ligou, depois recebi outra ligação daí já era em português, acho que era alguém aqui do Brasil já, fizeram algumas perguntas básicas, parecia maias uma

> triagem sabe?! E a última etapa foi a entrevista com o gestor responsável pela vaga.
>
> E23: Meu processo seletivo foi bem longo, primeiro o agente integrador me ligou e me fez algumas perguntas como: Porque eu queria estagiar naquela empresa, quais eram os meus conhecimentos de Pacote Office, perguntaram se eu falava inglês e por fim me fizeram algumas perguntas em inglês mesmo para testar os meus conhecimentos. Acho que uma semana depois a estagiar me ligou dizendo que eu tinha passado para a próxima etapa que era a dinâmica de grupo lá na empresa mesmo, eu passei a tarde toda na empresa, eles explicaram como a empresa funcionava, foi bem legal. Depois eles dividiram os candidatos em grupo, eu acho que éramos mais de 20 [...] A gente teve que apresentar para todos os gerentes do time de finanças um business case, daí passei por essa etapa também e por fim fiz a entrevista diretamente com o meu gestor e hoje estou na vaga.

As empresas que visualizam os estagiários como futuros talentos para o seu corpo funcional e investem fortemente nos processos seletivos, tornando-os cada vez mais disputados para os candidatos, pois eles percebem que essa é uma ótima oportunidade para quem almeja ter uma ascensão profissional dentro da empresa.

O mercado de trabalho é construído pelos autores que neles estão envolvidos, e as instituições profissionais tem o dever de atuar no controle da relação de trabalho garantindo a normatização sobre os salários, organização do trabalho e também sobre os modos de recrutamento e seleção, e como o estágio sofre influência do mercado de trabalho, ele também está ligado ao sistema de formação, sendo organizado segundo as regras que regulamentam o sistema de formação do estudante, o estágio fica sob tutela da instituição de ensino que deve organizar o processo encaminhando os alunos para as vagas (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012).

6.5 AS ATIVIDADES DESEMPENHADAS NO ESTÁGIO E A SUA RELAÇÃO COM O QUE É APRENDIDO EM AULA

Acredita-se que identificar onde foram realizados os estágios e como eram desempenhadas as atividades nas suas últimas experiências é importante para o entendimento da análise de suas representações e foi possível verificar que todas as atividades relacionadas pelos entrevistados possuem alguma forma de articulação com o curso de administração, porém algumas atividades por representarem baixa complexidade não agregaram muito para o desenvolvimento do estagiário.

Os entrevistados foram questionados sobre como ocorreu essa experiência, como era a empresa e as atividades que eram desempenhadas no período de estágio. Durante a análise dos dados emergiu em alguns comentários que alguns dos estudantes que realizaram o seu estágio em órgão público, a eles eram atribuídos atividades bem operacionais, repetitivas e de baixa complexidade que não agregavam muito conhecimento. “Eu estagiei em um órgão público e eu era responsável mais pelas rotinas administrativas do setor, como atendimento ao público, imprimir, arquivar e digitalizar alguns documentos” relatou E1. Em contrapartida, alguns entrevistados mesmo estagiando em órgão público conseguiram relacionar as suas atribuições com o que era visto em aula, por desempenharem atividades de suporte e de média complexidade, como relata a E13:

> E13: [...] Tinha bastante coisa assim que a gente aprendeu no curso que a gente utilizava no estágio, a questão de ética no serviço público, como que um servidor ou até mesmo um estagiário tinha que se portar, tinha também essa questão bem gestão de pessoas que a gente fazia, e essa comunicação com ingressantes, a gente tinha que explicar pra eles os benefícios, o que a casa oferecia, tinha que prestar qualquer auxilio que eles necessitavam, acho que assim, bastantes coisas que estavam relacionadas com o curso. Assim, atualmente pelo currículo da UFRGS eu não me lembro de alguma atividade que a gente desempenhava que não estava ligada, que fugia do curso. Eu acho que praticamente todas as atividades que eu desempenhava no estagio era condizente com o meu currículo.

Dos que tiveram a experiência em empresas privadas, quando questionados sobre suas atividades, emergiu-se alguns relatos de que suas atribuições dentro da empresa não exigiam um conhecimento de administração, por serem atividades muito específicas da organização na qual eles faziam parte. Por alguns momentos no decorrer da entrevista E13 mostrou-se um pouco preocupada em relação a isso, pois, não se sabe até que ponto ter um bom conhecimento de algo tão específico de uma determinada empresa vai agregar para o seu desenvolvimento quando for atuar em outras organizações.

> E13: Eu sinto que as coisas que eu aprendo aqui na empresa são muito úteis para o meu desenvolvimento aqui dentro, eu não sei o quanto isso agregaria para eu trabalhar em outra empresa. Eu não vejo que a UFRGS deveria ter me ensinado isso porque é algo muito especifico mesmo.
>
> E16: As atividades são muito específicas, o trato com as pessoas é que eu mais posso relacionar com a administração, o que eu mais gosto é aprender

> a lidar com pessoas, saber manejar a situação com as pessoas. Na faculdade a gente vê gestão de pessoas que é uma cadeira mais voltada para o RH, à faculdade não te prepara para lidar com pessoas, tem uma parte teórica muito boa, mas a parte prática com as competências não tem.
>
> E24: A multinacional já tem os passos muito bem definidos, no time que eu trabalho não precisaria ter feito uma faculdade para desempenhar as minhas atividades, qualquer um consegue fazer, é bem operacional.

Também foram observadas situações de estudantes que estagiavam em empresas privadas e que conseguiam colocar em prática a teoria aprendida em sala dela aula, em virtude de suas atividades serem de base estratégica com alta responsabilidade, como relata o E7:

> E7: Estagio no setor de compras então desde a matéria de logística, negociação, vendas até as de humanas como a gestão da mudança, psicologia aplicada à administração de alguma maneira me ajudaram e se relacionavam com as tarefas do meu dia-a-dia.

Para E23 é perceptível o quanto as suas atribuições se relacionam com o que foi aprendido em aula, a mesma cita a disciplina de contabilidade muito presente no seu dia-a-dia.

> E23: Eu trabalho diretamente com vendas e muitas vezes é preciso ter jogo de cintura por causa da pressão, eles querem bater metas e nós do time de crédito temos o dever de analisar as condições financeiras dos clientes para garantir que a venda vai ser feita de maneira correta, então saber dialogar, tanto com clientes quanto com os meus próprios colegas de trabalho são bagagens que eu de certa forma trago da faculdade.

Conforme mencionado anteriormente um dos motivos pelo qual os estudantes buscam uma oportunidade de estágio é poder vivenciar na prática o que é aprendido. Cumpre às instituições de ensino definir e negociar as atividades a serem realizadas com os locais que oferecem as oportunidades de estágio, além de supervisionar se os compromissos assumidos vêm sendo adequadamente atendidos (CARVALHO, 2009).

É importante entender o estágio como um espaço de contribuição para uma formação que privilegie e reflexão crítica, de articulação entre a teoria e a prática, pois através do estágio o estudante tem a oportunidade de analisar a realidade por intermédio das fundamentações teóricas estudadas durante o curso (FERNANDES; SILVA, 2007)

6.6 AS EXPERIÊNCIAS DE APRENDIZAGEM GERADAS ATRAVÉS DO ESTÁGIO

O estágio tem a proposta de traduzir um confronto da teoria e realidade (LIMA; CARVALHO, 2000). Quando é possível identificar as aprendizagens geradas através do estágio, entende-se que parte do objetivo do aluno está sendo cumprido, pois conforme mencionado no gráfico 1 um dos motivos pelos quais os alunos buscam o estágio é para adquirir aprendizado.

Os entrevistados foram questionados sobre os aspectos que contribuem para o seu aprendizado durante a realização do estágio, das experiências geradas através do estágio relatadas pelos entrevistados:

> E21: Acho que a postura da empresa, de quem trabalhava comigo foi muito importante para o meu aprendizado, porque elas que vão te ofertar muitas coisas, então eu ter entrado nesse programa de estágio onde a gente tinha muita oportunidade de fazer, muito treinamento, entre os mais variados tipos, acho que isso agregou muito meu aprendizado. E outra coisa foi legal é eu estar em um ambiente com muitas pessoas diferentes de mim, de formação, então a maioria não fez administração, no grupo que eu entrei só havia duas pessoas que faziam administração, então era todo mundo de um mundo bem diferente que eu não conhecia e conviver com pessoas muito diferentes, acho que agregou muito também e as oportunidades da empresa de poder participar de projetos internos.
>
> E15: aí eu acho que eu estou aprendendo bastantes línguas, eu estou aprendendo resolver os problemas, tu tem que dançar conforme a música, tenho que antes entender o problema para depois perguntar para alguém sabe, eu tenho que pensar rápido, estou me desenvolvendo em postura também.
>
> E23: Eu sinto que a cada dia eu consigo aprender algo, a cultura da empresa, as oportunidades desafiadoras que são ofertadas no dia-a-dia, a opção de poder ter contato com pessoas do mundo todo, o próprio programa de estagio extremamente estruturado, saber gerenciar o tempo, determinar o que é prioridade, tudo isso são aprendizados decorrentes do meu estágio.

Para os entrevistados o aprendizado resultante da experiência do estágio também ocorre em virtude de o estagiário ter um acompanhamento adequado durante sua experiência de estágio, “sanar dúvidas com o meu gerente fez com que eu conseguisse aprender mais”, relata E5. E11, “ajuda dos meus colegas de trabalho foi crucial para que eu me desenvolvesse no decorrer do estágio”. E20 também comenta que o teve bastante auxílio dos seus colegas.

De acordo com Le Boterf (2003) o processo de profissionalização não se tem como um único ator aquele que se profissionaliza, os tutores e responsáveis operacionais devem também desempenhar um papel decisivo.

O interesse e a curiosidade do aluno foram percebidos como um importante ponto para o seu aprendizado, E16 comenta que seu interesse em conhecer bem os processos, prestar atenção no que esta acontecendo dentro e fora da sua equipe de trabalho e tentar entender como o trabalho dele afeta a demanda de outras pessoas da equipe são fatores que geraram muito aprendizado. E23, relata:

> E23: A minha pro atividade, curiosidade e vontade de querer entender o processo como todo com certeza me geraram grandes experiências de aprendizado, e também eu sempre tive muito suporte de todo o time para tirar qualquer dúvida tanto em relação as minha atividade quanto em relação a carreira profissional.

A transferência de conhecimento é determinada pela empresa ou pela pessoa responsável pelo estagiário. De acordo com (GONZAGA; OLIVEIRA; CHAGAS, 2015) à medida que o estagiário tem a oportunidade de colocar em prática os seus conhecimentos adquiridos na universidade, podendo aplica-los na sua área de atuação isso irá corroborar para o seu desenvolvimento auxiliando o seu crescimento profissional.

6.7 FATORES QUE DIFICULTARAM A APRENDIZAGEM NO DECORRER DO ESTÁGIO

Os entrevistados foram instigados a responderem sobre as dificuldades por eles encontradas em relação a sua aprendizagem no decorrer do estágio. No quadro abaixo estão os motivos mais frequentes, presentes em seus relatos.

Quadro 8 - Motivos mais frequentes

Fatores que dificultaram a aprendizagem presentes nos relatos dos entrevistados	• Falta de autonomia • Falta de acompanhamento • Timidez • Atividades de baixa complexidade

Fonte: Elaborado pela autora

“As pessoas tinham pouco tempo para explicar e isso pode ter dificultado a minha aprendizagem”, relata E1. E13, por mais que tenha realizado o seu estágio

em órgão público sentiu que o gestor não fazia tanta questão de passar o seu conhecimento. Por sua vez, E12 também comenta:

> E12: [...] As pessoas da minha equipe eram muito fechadas, não sei se eles tinham medo de perder o seu cargo para um estagiário, ou se era apenas falta de vontade sabe?! Eu sentia que as vezes eles ou não queriam explicar ou quando explicavam era super rápido e as vezes uma explicação incompleta, não tenho dúvidas que isso dificultou e muito a minha aprendizagem.

O fator timidez também estava presente nos relatos de E16, por exemplo, o mesmo se considera uma pessoa mais reservada e contida, e isso por vezes fez com que ele evitasse fazer alguns questionamentos para os seus colegas de trabalho, comenta: "[...] O receio de talvez ficar incomodando por fazer muitas perguntas me travavam e eu preferia não falar". Aliado a timidez também apareceu a insegurança, segundo a E21:

> E21: A minha insegurança e não me voluntariar para fazer alguma coisa que eu poderia ter feito por vergonha ou por medo de ser julgada. Poderia ter sido mais proativa, mas por questões minhas acabei me retraindo.

Já E17 traz como aspectos que possam ter dificultado a falta de uma rotina estabelecida, a desorganização da empresa com muita demanda para poucas pessoas, segundo a estudante por ser tudo desestruturado o gestor não conseguia fazer um acompanhado real do que de fato era desempenhado por ela. E24 relata que suas atividades eram muito especificas e por vezes bem manuais, ela não tinha como estudar em casa para aprender melhor o que precisa fazer no estágio.

A falta de autonomia também emergiu nos comentários dos estudantes, por estarem em uma posição de estagiário dento da organização muitas vezes por medo dos seus gerentes de que algo seja feito errado ou até mesmo por políticas das empresas, ele não pode desempenhar atividades que fujam da sua alçada e isso se torna uma barreira para a sua aprendizagem, pois acaba limitando-o de conhecer o processo como um todo, como relata E23 "O fato de o estagiário não ter a chance de realizar atividades diferentes da sua rotina, chega a um determinado momento que fica repetitivo e não se tem mais o que aprender com aquilo".

Antonello (2005) cita as relações sociais como fator fundamental para a aprendizagem num determinado ambiente, e essa aprendizagem tem significado quando pode oferecer aos indivíduos aquisição de competências, envolvendo-se

com novas atividades. Então, o gestor, quando não fornece recursos para o estagiário, compromete o processo de aprendizagem .

6.8 O PAPEL DA UNIVERSIDADE EM RELAÇÃO AOS ESTÁGIOS

Ficou evidenciado durante as entrevistas que para muitos dos entrevistados a universidade não cumpre de maneira eficiente o acompanhamento do estudante durante o seu período de estágio, houve muitos relatos de que a mesma apenas exige do aluno que se faça corretamente os trâmites burocráticos, como a assinatura do contrato, porém a mesma não faz um efetivo acompanhamento para verificar o desenvolvimento profissional do aluno durante a trajetória do estágio.

> E19: No meu caso não teve um acompanhamento da universidade, foi só questão de eu levar o contrato lá e assinar e eles carimbarem meu contrato, tem a burocracia de levar a documentação, mas aquilo ali e nada é a mesma coisa, é só pra dizer que a gente tá vendo. Pra mim aquilo e nada é a mesma coisa.

> E20: Eu não concordo com o atual formato da universidade e restringe o aluno a ter boas notas ter boas notas para o acesso de um estágio claro que se compreende que o aluno tem que ter um desempenho, mas hoje eu acho que a universidade ainda não entende que a gente tem um perfil que vem mudando e que precisa de um apoio talvez psicológico que tem, mas eu acho que fica meio a desejar.

Foi relatado pelos entrevistados também que ambas as universidades não divulgam e também não preparam o aluno para as entrevistas de emprego. E15 e E16, ambos pertencentes a universidade federal relatam a suas visões e relação a isso:

> E15: Eu acho que a UFRGS poderia levar muito mais as empresas para lá sabe e os nossos professores poderiam trazer pessoas de empresa para dar treinamento nas aulas, trazer conteúdos, trazer pessoas de fora pra conversar sobre o mercado de trabalho, pra que a gente conheça melhor as empresas e também nos prepare de maneira adequada para os processos seletivos.

> E 16: A faculdade tem um papel pouco representativo na questão do estágio. A faculdade não te indica oportunidades que eu acho que pode ser legal. A faculdade poderia ajudar o aluno a elaborar um currículo, quem sabe até mesmo disponibilizar uma disciplina somente para preparar os alunos para entrevista, ou algo do gênero, acho que faculdade poderia fomentar mais a relação estágio.

Foi percebido uma falta de integração entre o aluno e a universidade no que se refere ao seu desenvolvimento em relação ao estágio. É preciso que exista integração entre a universidade e a empresa que abrangendo itens como parceria, cultura, obrigatoriedade, adequação e oportunidade. O relacionamento da universidade para com o estagiário, englobando pontos como disponibilidade de professores-orientadores e suporte em apoio a projetos auxilia positivamente o aluno.

O papel da universidade traz uma reflexão sobre a insatisfação dos alunos, conforme foi possível verificar através de seus relatos, negligenciar esse acompanhamento a universidade compromete o processo de formação do aluno, possibilitando o estágio se tornar uma forma de trabalho precário (BIANCHI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011). Ainda para esses autores, para que o processo de estágio ocorra de forma efetiva, se faz necessário que a instituição de ensino tenha um relacionamento próximo às empresas no intuito de controlar o processo pedagógico e o desenvolvimento do estágio, regularizando formalmente essa atividade. Sabe-se que a relação entre o aluno e a universidade deve ser calcada na reciprocidade, ou seja, ambos devem contribuir responsavelmente e fazer a sua parte.

6.9 AS EXIGÊNCIAS QUE AS EMPRESAS ESTÃO SOLICITANDO E COMO O JOVEM SE SENTE EM RELAÇÃO A ELAS

Foi relatado na sessão 8.3 que os jovens ao tentar entrar no mercado se deparam com muitas exigências estabelecidas pelas empresas, nesta sessão buscou-se entender como eles se sentem em relação a isso. Foi possível verificar que grande maioria dos entrevistados não se sente preparado para enfrentar as exigências do mercado. Segue os relatos:

> E17: Bom, às empresas estão querendo um funcionário multifuncional, que faça tudo, que entenda tudo sobre as áreas, que fale inglês, que tenha um ensino superior com notas boas, que tenha Excel avançado. Eu estou correndo atrás né, no meu ponto de vista eu procuro ir atrás fazer cursos ate para trabalhar com essas novas ferramentas que as empresas estão pedindo, mas a pessoa tem que dispor também de tempo e disponibilidade e a empresa também tem que ser mais flexível para que a pessoa possa ter maior aprendizado.

> E15: As pessoas querem que tu traga soluções muito rápidas e tu tem que saber dar novas ideias, estão sempre esperando melhorias de ti, que tu seja pro ativo, vá atrás de como funciona o programa. Estão esperando muito engajamento. Além de trazer uma inovação para o teu próprio trabalho diário você tem que mostrar que você esta envolvido em algum projeto social. Sinto que o inglês esta muito necessário. Sinto que eu preciso me preparar muito mais para uma nova experiência, em relação a currículo e em relação a capacidade de conhecimento, tenho que aprimorar meu inglês, aprimorar muita coisa em mim ainda pra achar que eu tenha condições de concorrer de novo em alguma vaga.
>
> E23: Por mais que eu estude em uma renomada universidade, faça estágio em uma multinacional almejada por muitos, eu não me sinto preparada para tantas exigências que o mercado hoje estabelece. Parece que o conhecimento que a gente tem nunca vai ser o suficiente.
>
> E24: Eles pedem alguém com experiência, e no caso de uma vaga efetiva eles pedem de preferencia experiência profissional que não seja estágio. Pedem às vezes alguma outra coisa mais específica, como língua e tal, dependendo da pessoa não é uma coisa fácil, não é todo mundo que tem as mesmas chances tem gente que não pode se dar o luxo de fazer estágio e estudar, tem que cuidar da família e tal então é complicado todo mundo competir igual.

É percebido pelos relatos que existe um grau elevado de exigências que as empresas estão solicitando para os jovens que hoje almejam entrar no mercado de trabalho e conforme os relatos de alguns dos entrevistados, eles se sentem em desvantagem em relação a estas demandas. De acordo com (VILLEVAL, 1989) as desigualdades de inserção profissional que são consequentes dos modos de gestão das empresas são em virtude das suas políticas de recrutamento e seleção, formação, gestão e planejamento já que elas desempenham um papel ativo no processo de construção das relações de emprego, de transformação da mão-de-obra e de concretização das relações sociais.

Os requisitos mais demandado pelas empresas presentes no estudo de (BIANCHI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011) podem ser separados por conhecimentos técnicos e comportamentais, e de acordo com os relatos dos estudantes os conhecimentos técnicos como, saber outro idioma em nível avançado ou fluente (destacando o inglês e espanhol como os idiomas mais requeridos) o conhecimento pacote Office (sendo o Excel e Power Point os mais demandados pelas empresas) são exigências que muitas empresas estão solicitando. A pro-atividade, flexibilidade boa capacidade de comunicação e ter alguma experiência são as características comportamentais mais solicitadas.

Para Amorim, Silva e Souza (2011) com o dinamismo da globalização as organizações tem como desafio ter um bom nível de produtividade e atrair mão de

obra qualificada para conseguir atingir os seus resultados. O atual dinamismo das organizações requer de seus colaboradores qualificação profissional para desenvolverem atividades com eficiência, e assim contribuírem para o crescimento da organização.

7 AS REPRESENAÇÕES DO ESTÁGIO

Nessa seção buscou-se identificar o que o estágio representa para os alunos entrevistados. Suas percepções são identificadas através de seus relatos quando questionados sobre os aspectos positivos e negativos, e como a experiência de estágio tem um papel importante para a sua inserção profissional.O significado dessas representações podem ser observados, no Quadro 9:

Quadro 9 - Representações sociais

Representações sociais	Frequência	Caracterização das representações sociais
Estágio como inserção profissional	16/24	E14: É como se fosse uma porta de abertura para o mercado de trabalho, porque é onde tu adquires experiência e conhecimento, podendo assim entrar no mercado de trabalho. E13: o papel do estágio para inserção profissional é importante, pois ele te possibilita ter experiência prática, no estágio você esta testando para ter certeza se você quer fazer aquilo no futuro.
Estágio como aprendizado	13/24	E16: É o estágio que te prepara, se a pessoa nunca estagiou na vida, nunca fez nada, será que ela estaria pronta para assumir um cargo de analista, por exemplo? Mesmo tendo inglês, Excel, Power BI. É uma segurança porque tu pode fazer uma coisa errada, mas vai ter alguém para te ensinar a fazer certo. Estágio te prepara pra errar cada vez menos
Estágio como experiência	14/24	E19: [...] Vivenciar o ambiente organizacional, resolver os problemas do dia-a-a que ocorrem dentro da empresa é uma ótima oportunidade para adquirir experiência[..].
Estágio como um período de experimentação	7/24	E21: No curso de administração a gente pode optar por diversas áreas diferentes, e no meu estágio eu pude ver o que eu gostava e o que eu não gostava ao desempenhar as minhas atividades,[...] inclusive hoje eu sou formada e não atuo na área que eu fiz estágio porque esse período foi importante para eu perceber que eu não gostava do que eu fazia.
Obrigatoriedade do curso	2/24	E6: “[...]Na minha universidade o estágio é algo obrigatório”.
Estágio como um aprendizado restrito e limitado	7/24	E18 [..;] Minhas atividades são específicas, o que eu faço no time não se aplica para outras empresas[...].
Mão de obra barata	5/24	E2: Eu percebo que o estágio te dá uma gama de possibilidades e isso é bom, porém a gente te que ter muito cuidado ao escolher um estágio porque muitas empresas optam pelo estágio para conseguir uma mão de obra barata e nada mais.

O somatório das frequências ultrapassa o número de total de entrevistados porque muitos falaram aspectos combinados sobre as suas representações, porém

para conseguir separar o que era mais representativo estes aspectos foram separados como consta no quadro 9. Tendo assim a inserção profissional como a mais representativa para os entrevistados.

As entrevistas apesar de terem sido realizadas com alunos de diferentes períodos da faculdade e que tinham vivências e pensamentos diferentes sobre o estágio, percebeu-se semelhanças em relação as suas representações sociais em relação ao estágio, uma vez que é possível identificar nas suas falas como constam no quadro (xy). Nas próximas seções serão apresentados as representações do estágio como inserção profissional, aprendizado e experiência, período de experimentação, obrigatoriedade do curso, aprendizado restrito e limitado por fim o estágio sendo representado apenas como uma forma de mão de obra barata.

7.1 ESTÁGIO COMO INSERÇÃO PROFISSIONAL

A representação do estágio como um período transição da universidade para o mercado de trabalho tem um papel importante na visão dos entrevistados. Foi importante para desenvolver a pesquisa identificar como o entrevistado considera importante o estágio para inserção profissional, e quando os mesmos foram questionados em relação a isso, foi possível compreender que para eles os estágios tem um papel muito importante para inserção no mercado de trabalho. Como se pode ver nas falas abaixo:

> E12: Você está aprendendo na prática com o mercado funciona e ainda tem possibilidade de conhecer áreas de maior interesse. inserção
>
> E15: vejo os estágios como uma vitrine para o mundo, seu papel é fundamental, acho que a maneira de começar sempre deve ser estagiando, porque no estágio podemos cometer erros, e esses erros nos amadurecem para entrar no mercado de trabalho. Infelizmente eu não acho que a UFRGS seja uma vitrine, não adianta eu estudar na melhor universidade do Brasil se eu não tiver experiência em algo e o estágio me proporciona isso.

.

E23 e E24 também comentam que o fato de estagiar em uma multinacional, empresa reconhecida no mercado, da uma visibilidade maior para ele em relação ao mercado.

> E23: Eu quando conversei sobre carreia com a gerente de cobrança aqui da empresa ela foi muito sincera comigo, dizendo que hoje não ainda não temos uma oportunidade de efetivação para mim, mas que ela está há 18

> anos na companhia e ela nesses 18 anos ela nunca viu algum estagiário sair sem emprego de lá. Essa empresa realmente abre muitas portas para o mercado.
>
> E24: A empresa que eu estagio tem um nome forte no mercado, e além de experiência eu ter essa empresa no meu currículo me abre muitas portas para o mercado de trabalho.

Aproveitar as oportunidades que são proporcionadas pelo estágio também são argumentos citados pelos entrevistados, comenta E16: “Eu estou formando uma boa rede de networking, tenho contato com pessoas de vários times aqui porque eu sei que isso pode me garantir uma vaga efetiva no futuro”.

É percebido o quanto é importante o papel da organização para a inserção profissional do aluno. É preciso considerar que as organizações contribuem para a manutenção e transformação da realidade dos jovens que querem ingressar no mercado de trabalho (MARTINS; SCHERDIEN; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2019). O estágio não obrigatório é considerado fundamental para a construção de parcerias profissionais que possa possibilitar apoios atuais e também futuras indicações profissionais (GONZAGA; OLIVEIRA; CHAGAS, 2015)

7.2 ESTÁGIO COMO APRENDIZADO E EXPERIÊNCIA

A representação do estágio como aprendizado e experiência possibilita que o aluno coloque em prática o que é visto na faculdade e com isso adquira experiência de como funciona o mundo laboral. Essa percepção esteve muito presente em seus relatos:

> E1: O lado positivo de estagiar nessa empresa foi que eles me davam bastante trabalho, então eu consegui aprender bastante coisa.
>
> E7: O estágio além de ter um carga horária flexível para não prejudicar os estudos, ele te abre portas, tu passa a conhecer o mercado de trabalho e como tudo funciona, desde relacionamento com os clientes, colegas, chefes, pessoas com quem antes de entrar no mercado tu não esta acostumado a lidar, tu aprende até com se portar profissionalmente, desde falar ate escrever um e-mail.

A gama de experiências geradas através do estágio podem construir uma rede complexa de aprendizagem promovendo uma influência global em sua formação profissional (SILVA, 2010). Quando se tem como representação do

estágio a valorização pedagógica, contribuindo para o aprendizado o estágio está de acordo com a sua proposta de criação (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

7.3 ESTÁGIO COMO UMA OBRIGATORIEDADE DO CURSO

A representação do estágio como uma obrigatoriedade do curso estabelece que o aluno realize o estágio para concluir a sua graduação. Para dois dos entrevistados os estágios representou apenas uma obrigatoriedade para conseguir concluir seus estudos, conforme consta em seus relatos:

> E5: Realizei o estágio para poder completar a carda de horas complementares exigidas pela universidade para a conclusão do curso.
>
> E6: O motivo da escolha pelo estágio foi porque na minha universidade a realização do estágio é obrigatória. Eu estagiei por 6 meses e logo após procurei uma oportunidade de emprego efetivo.

Para os acadêmicos a formação extracurricular deve ocorrer no mercado de trabalho e não no espaço universitário (SILVA, 2010). O estágio caracterizado como obrigatório está vinculado ao currículo do curso, sendo considerado como requisito de aprovação e obtenção do diploma (BIANCHI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011)

7.4 ESTÁGIO COMO UM PERÍODO DE EXPERIMENTAÇÃO

Ter a possibilidade de experimentar áreas diferentes, testar na prática para ter certeza do que realmente quer seguir para o seu futuro profissional foi uma forma de representação também identificada através dos relatos.

> E16: Eu tive sempre bem estruturado o que eu queria, primeiro estagiei em um órgão público para adquirir algum tipo de experiência, depois fiz parte da empresa júnior para entender mais na prática o que eu estava estudando na universidade e agora por último eu estagio em uma multinacional, no financeiro, justamente para saber se vou gostar da área.
>
> E23: Hoje depois de todas as experiências de estágio que tu tive eu tenho certeza de quais áreas eu não quero seguir, como por exemplo trabalhar com vendas.

É percebido que a representação do estágio como forma de experimentação é visto como um aspecto positivo do estágio. Para empresa esse período de

experimentação também é vantajoso, pois ela tem a possibilidade de avaliar se o estagiário esta apto para fazer parte do quadro de funcionários efetivos.

O estágio é um verdadeiro teste de longa duração, que coloca à prova a motivação e competências do estudante dando a possibilidade para o empregador avaliar as características produtivas iniciante e o seu potencial de crescimento dentro da empresa (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009).

7.5 ESTÁGIO COMO UM APRENDIZADO RESTRITO E LIMITADO

Emergiu durante as entrevistas representações do estágio como um aprendizado restrito e limito no qual o estagiário não era autorizado pela empresa executar tarefas que “fugiam” da sua capacidade, fazendo com que o aluno não se sentisse desafiado e criando uma barreira para o seu desenvolvimento, como consta no do entrevistado E26:

> E26: Por mais que eu faça parte de uma grande multinacional, que muitos estagiários almejam fazer parte, infelizmente cada time vive uma realidade diferente, eu aqui no meu time faço atividades mais manuais e o que me é desafio é apenas aperfeiçoar esse processo. Eu vejo isso como algo bom para mim, mas eu me sinto limitado, consigo aprender o a mais, o que acontece depois que o processo passa por mim eu não tenho como aprender porque foge da alçada do estagiário. E isso me frustra. E eu sei que outros estagiários de times aqui perto do meu, tem muito mais autonomia e “liberdade” em relação as suas atividades. Então por ser uma empresa muito grande e já ter os processos todos muito bem estruturados, as vezes nos limite de ter uma visão do todo.

Segundo Dessan (2010) quando o funcionário tem a percepção de que ele possui liberdade para utilizar o seu estilo pessoal para executar o seu trabalho, se tem autonomia, mostrando assim pelos relatos, que os estagiários não tem esse sentimento.

7.6 ESTÁGIO COMO MÃO DE OBRA BARATA

Quando a empresa oportuniza a realização do estágio para que o aluno desenvolva atividades que competem a uma pessoa de cargo efetivo e/ou quando não se tem uma real preocupação com o desenvolvimento do estagiário, o estágio é representado como uma forma de mão-de-obra barata, como é possível verificar em alguns relatos:

> E9: Eu já estagiei em lugares em que eu trabalhava muito mais que pessoas de cargo efetivo, muitas vezes tive que fazer mais de 6h para conseguir finalizar as minhas atividades, uma exploração sem reconhecimento[...].
>
> E:15: Eu conheço vários amigos que se decepcionara muito nas suas experiências de estágio porque a empresa não se importava se o estagiário tava se desenvolvendo, algumase empresas só se preocupam com o seus resultados e números [...]
>
> E16: Já passei por um processo seletivo bem concorrido e durante esse processo a empresa vendeu uma imagem de um programa de estágio super estruturado, isso de certa forma fez com que aumentassem as minhas expectativas em relação aquela vaga e infelizmente, para mim, foi pura enganação. Eu consegui ser contratada para vaga, nunca fieram comigo nenhum tipo de treinamento para o meu desenvolvimento, simplesmente me tocaram aas atividades que eu tinha que fazer e os prazos que eu tinha que entregar, ou seja, isso pra mim não passa de uma oportunidade da empresa de ter um estagiário bom, porque eles fazem um processo seletivo estruturado, somente para ter uma forma de mão-de-obra barata e qualificada né[..].

Algumas empresas acreditam que a única vantagem que se tem ao contratar estagiário é a possibilidade e conseguir mão-de-obra qualificada de baixo custo que acaba por limitar e transgredir a base pelo qual os estágios foram criados (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2009). O estagiário deve se orientar para apreender a realidade organizacional como uma realidade social. Assim, antes de uma preocupação com processos, com práticas, com ferramentas, deve-se considerar o estágio como uma oportunidade de apreender o que se faz em uma empresa ou organização (LIMA; CARVALHO, 2000).

8 AS RELAÇÕES DO ESTÁGIO HOJE COMPARADAS COM O ESTUDO REALIZADO POR ROCHA-DE-OLIVEIRA (2009)

No estudo realizado por Rocha-de-Oliveira (2009) buscou-se compreender quais são as representações dos universitários sobre a experiência de estágio e suas implicações para sua inserção profissional no contexto socioeconômico brasileiro e francês. Foi possível identificar que quando se refere ao contexto brasileiro existem múltiplas formas de representação sobre estágio, ele pode representar para o aluno uma oportunidade de colocar o aprendizado na prática, uma forma de inserção profissional, uma possibilidade de experimentação, também pode ser visto como via de acesso ou redirecionamento de carreira, independência financeira, uma forma de precarização do trabalho sendo representado como uma mão-de-obra barata e atividades de baixo status.

Quadro 10 - Comparativo

Representações	Brasil 2011	França 2011	Brasil 2019
Positivas	Aprendizagem, inserção profissional	Aprendizagem, inserção profissional, período de experimentação	Inserção profissional, experiência, aprendizagem
Negativas	Mão de obra barata	Trabalho precário	Mão de obra barata, aprendizado restrito e limitado

No estudo de Rocha-de-Oliveira (2009) a primeira representação – estágio na prática- está vinculada a relação do estágio com o ensino, que vai de encontro com a real finalidade do estágio, após tem-se o estágio como uma forma de inserção profissional no qual o aluno ao adquirir experiência consegue se inserir no mercado, o estágio também é representado como uma fase de experimentação onde se pode ter a oportunidade de testar várias áreas diferentes para assim decidir qual a melhor opção para atuar no futuro, o estágio sendo uma via de acesso ou redirecionamento de carreira no qual o aluno pode utilizar-se dessa oportunidade como uma forma de se reinserir no mercado, o estágio como uma forma de adquirir independência financeira, tem-se também a sua representação como uma forma de mão-de-obra barata na qual as empresas utilizam essa oportunidade para reduzir seus custos e não havendo uma preocupação com o desenvolvimento do estudante e por fim o estágio sendo representado como uma forma de desvalorização, onde é atribuído ao

estagiário atividade sem um alto grau de dificuldade, fazendo com que o mesmo não se sinta desafiado e assim não contribuindo para o seu desenvolvimento profissional.

E após 10 anos da realização desta pesquisa foi possível constatar que todas estas representações ainda são presentes para os estudantes de administração. Ambas as pesquisas identificaram como aspectos negativos do estágio a utilização deste modelo como mão-de-obra barata ou pouco valorizada pela empresa, dificultado o desenvolvimento do aluno. Como aspecto positivo o estágio continua sendo uma oportunidade de aprendizado, que possibilita que o aluno vivencie na prática seus aprendizados adquiridos na universidade, sendo assim um facilitador para esses jovens no mercado de trabalho.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo identificar as representações do estágio para o estudante de administração e para isso entrevistou-se estudantes de uma instituição pública e privada de Porto Alegre. A partir das respostas e baseando-se no referencial teórico foi possível compreender a representação do estágio do entrevistado e como essa experiência contribui para a sua inserção profissional. Com as analises das repostas foi possível descrever o processo da procura do estágio, analisar as suas representações positivas e negativas e assim, compara-las com o estudo de Rocha-de-Oliveira (2009), possibilitando o atingimento dos objetos do presente trabalho.

Apesar das transformações que o mercado de trabalho brasileiro experimentou na última década, as expectativas que os estudantes têm sobre o estágio parecem seguir a mesma tendência - inserção no mercado de trabalho, oportunidade de aprendizado. Da mesma forma, os relatos dos entrevistados trazem também a representação do estágio como um primeiro passo rumo à conquista da independência financeira .De forma geral, os entrevistados têm o entendimento de que a experiência do estágio não obrigatório constitui uma importante etapa tanto de seu processo formativo, como do início de sua carreira profissional. Neste sentido, suas visões positivas sobre o estágio são as que predominam, muitas vezes permeadas mais por expectativas do que necessariamente pela vivência da experiência na prática.

A construção de uma rede de contatos, que possibilite a inserção no mercado dentro dos objetivos do estudante, também emerge como representação do estágio, ainda que estabelecer tal rede não seja um dos objetivos do estágio em si. Assim, o local onde o estágio é desempenhado cumpre papel de destaque, a ponto de os estudantes se submeterem a rigorosos processos seletivos quando trata-se de empresas de renome nacional ou internacional. Não trata-se apenas da possibilidade de incluir no currículo profissional a experiência em tais empresas, mas também de estabelecer uma rede de contatos que possibilite a "abertura de portas" tanto dentro da própria empresa, como no mercado de trabalho como um todo.

Por sua vez, as representações negativas também continuam presentes de forma semelhante ao estudo de Rocha-de-Oliveira (2009). Cabe destacar que tais representações estão associadas em boa medida à experiência prática do estágio,

isto é, são construídas após o estudante já estar estagiando. Por um lado, o sentimento de que o estágio oferece possibilidades restritas de aprendizado vai de encontro à expectativa anteriormente mencionada, de que o estágio pode ser uma experiência que agregará conhecimentos à formação acadêmica e profissional do estudante. Essa representação está vinculada principalmente ao sentimento de pouca autonomia e de realização de tarefas pouco complexas, o que limita a capacidade de ação do estagiário e não o desafia a buscar soluções para os problemas que se apresentam na prática, ou mesmo não o encoraja a propor melhorias no processo em que está envolvido.

Outra representação que emerge da experiência no estágio é a de que o estágio constitui mão de obra barata para a empresa. Dois fatores contribuem para essa representação. Primeiro, a atribuição de atividades que competem a pessoas de cargo efetivo, situação em que o estagiário possui grandes responsabilidades, mas que não se traduzem em reconhecimento ou retorno financeiro. Além disso, a pouca preocupação (da empresa e/ou da universidade) com o desenvolvimento do estagiário pode ou não estar associada ao primeiro fator, mas contribui para a consolidação da imagem de um trabalho sem relevância, facilmente substituível e, portanto, barato. Face ao exposto, pode-se concluir que as representações identificadas por Rocha-de-Oliveira (2009) em boa medida ainda são observadas na atualidade. Há, sem dúvidas, algumas transformações e pequenas diferenças como o aumento da concorrência pelo fato de atualmente ter mais faculdades de administração, mas de modo geral tanto as expectativas como as representações construídas a partir da experiência prática no estágio mantiveram a tendência observada no estudo de 2009.

No âmbito das Universidades, parte disso poderia ser atribuído às poucas mudanças curriculares que os cursos de Administração tiveram nos últimos dez anos. Mudanças pontuais, que por si foram insuficientes para transformar a lógica da formação na graduação, a fim de que o aluno de Administração pudesse encarar a experiência do estágio de uma maneira mais complexa e relacionada com os conhecimentos adquiridos ao longo de sua formação. A análise deste aspecto em especial é aqui trazida mais como hipótese, e seu aprofundamento fugiria ao escopo do presente trabalho, mas pode ser melhor explorada em um eventual desenvolvimento deste trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. R.; LAGEMANN, L.; SOUSA, S. V. A. A Importância do Estágio Supervisionado para a Formação do Administrador. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. **Anais** [...]. Salvador, Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 2006. 16 p.

AMORIM, F. G. N. T.; SILVA, B. L.; SOUZA, P. V. L. O Estágio: Ferramenta fundamental par inserção no mercado de trabalho? **RACE**, Unesc, v. 10, dez. 2011.

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ANTONELLO, C. S. Aprendizagem na ação revisitada e sua relação com a noção de competência. **Comport. Organ. Gest**., v. 12, n. 2, p. 199-220, 2006.

ABRES - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIO. **Dados de estagiários estudantes no Brasil**. 2019. Disponível em: http://www.abres.org.br/v01/dados-estagiarios-estudantes-no-brasil. Acesso em: 19 abr. 2019.

BIANCHI, G.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. As representações sociais dos universitários de Administração sobre a experiência de estágio. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

BRASIL. **Lei nº 4.769, de 9 de Setembro de 1965**. Dispõe sôbre o exercício da profissão de Técnico de Administração, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4769.htm. Acesso em: 30 maio 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de Setembro 2008.** Da classificação, definição e relações de estágio. Diário Oficial de República Federativa do Brasil, Brasília, DF.

BRASIL. **Decreto nº 61.934, de 22 de dezembro de 1967**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D61934.htm. Acesso em: 30 maio 2019.

BROOKS, L. *et al*. The relation of career- related work or internship experiences to the career development of college seniors. **Journal of Vocational Behavior**, 1995.

CARVALHO, M. I. As dimensões pedagógicas e sociais da prática de estágio. **Extra-Classe: Revista de Trabalho e Educação**, Belo Horizonte, n. 2, v. 2, jul/dez. p.80-104, 2009.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, I. **Recrutamento e seleção**. 7. ed. Rio de Janeiro: Altas, 2009.

CORDEIRO, J. P. Modalidades de inserção profissional dos quadros superiores nas empresas. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n. 38, p. 79-98, 2002.

CÓRDOVA GUIMARÃES, R. **Representação Social e formação da consciência crítica no curso de graduação em administração na EA/UFRGS**. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

DOS SANTOS, J. **A Mulher negra frente ao mercado: alternativas de trabalho, discriminação racial e suas implicações**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal de Porto Alegre, 2019.

DESSEN, M. C. **Indicadores de bem-estar pessoal nas organizações**: o impacto da percepção da cultura, do perfil pessoal e de ações de qualidade de vida no trabalho e de qualidade de vida do trabalhador. 2010. 233 p. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

DURKHEIM, E. **As regras do método sociológico**.17. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FERNANDES, M. L.; SILVA, M. A. F. A. **A importância do estágio para a formação do universitário**. 2007. Disponível em: http://www.lo.unisal.br/nova/-estagio/revista_estagiando2007/pedagogia/3%20ped%
20b2.pdf. Acesso em: 15 nov. 2017.

FERNANDES, M. E. Memória Camponesa. *In*: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA, 21., Ribeirão Preto, 1991. **Anais** [...]. Ribeirão Preto, 1991.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Ranking de Universidades**. 2019. Disponível em: https://ruf.folha.uol.com.br/2019/ranking-de-universidades/principal/. Acesso em: 18 nov. 2019.

GONZAGA, J. C. R.; OLIVEIRA, J. S.; CHAGAS, P. B. Representações Sociais dos Estudantes de Administração sobre os Estágios Não-Obrigatórios: um Estudo na Universidade Estadual de Maringá. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 16, n. 3, p. 477-511, 2015.

ILLERIS, K. **Teorias contemporâneas da aprendizagem**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

INEP - INSTITUTO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA. **Censo da Educação do ensino superior do Ministério da Educação**. 2019. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file. Acesso em: 27 abr. 2019.

KON, A. **A economia do trabalho**: Qualificação e segmentação no Brasil. Rio de Janeiro: Alta Books, 2015.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LIMA, J. B.; CARVALHO, F. A. P. Estágio supervisionado em Administração: confrontos e expectativas. *In*: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 1., 2000,Curitiba. **Anais** [...]. Curitiba: ENEO, 2000.

MARIACA, M.; BRISSAC, C. **Erre mais**! 65 conselhos de um headunter para ter sucesso no trabalho e na vida. 1. ed. São Paulo: Campus, 2010.

MARTINS, V. B.; SCHERDIEN, C.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Estrutura de classe e mobilidade social no processo de inserção profissional de jovens no Brasil: reflexões e agenda de pesquisa. **Cadernos EBAPE**, v. 17, n. 3, 2019.

MEC - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Censo da Educação do ensino superior do Ministério da Educação**. 2017. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/docman/setembro-2018-pdf/97041-apresentac-a-o-censo-superior-u-ltimo/file. Acesso em: 27 Abril 2019.

MEC - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Conselho Nacional da Educação. Câmera de Educação Superior (CNE/CSE)**. 2018. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/component/content/?params%5Bsearch_relevance%5D=curso+de+administra%C3%A7%C3%A3o&task=search&option=com_content&view=buscageral&params%5Bsearch_method%5D=all&params%5Bord%5D=pr&Itemid=30188. Acesso em: 01 jun. 2019.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais**: investigações em psicologia social. 4. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. **Estágios para universitários**: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses. 2009. 408 p. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. **Revista Administração Makenzie**, v. 13, n. 2, 2012.

SANCOVSCHI, M.; FERNANDES, L. J. D.; SIQUEIRA, J. R. M. Custos Pessoais do Empenho Imoderado de Alunos de Cursos de Graduação em Administração nos Estágios: A Relação Entre Empenho dos Alunos, Sobrecarga de Trabalho, Estresse no Trabalho, e Aspectos Significativos da Vida Acadêmica. *In*: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: AnPAD, 2009.

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

SILVA, C. S. C. **De estudante a profissional**: a transição de papéis na passagem da universidade ao mercado de trabalho. 2010. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

SILVAL, C. C.; COELHO, M. P.; TEIXEIRA, P. M. Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. **Rev. bras. orientac. prof,** v.14, n. 1, 2013.

UFRGS - UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Instruções de estágio**. 2019. Disponível em: http://www.ufrgs.br/prograd/aluno/estagios/instrucoes-de-estagio. Acessado em: 10 abr. 2019.

VIEIRA, D. A. **Transição do ensino superior para o trabalho**: poder da auto eficácia e dos objetivos profissionais. Porto: Politema, 2012.

VILLEVAL, M. C.; MÉHAUT, P. La crise de rapport salarial et les niveaux de sa recomposition. **Cahiers**, 1, 1989.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZABALA, M. A. **O estágio e as práticas em contextos profissionais na formação universitária**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

APÊNDICE: ROTEIRO DE ENTREVISTA

1 Identificação
a. Pessoal
Nome (Iniciais):
Idade:
Gênero:
Universidade:
Curso:
Ano/Semestre:

b. Família:
Origem étnica:
Idade: Pai: Mãe:
Formação: Pai: Mãe:
Profissão: Pai: Mãe

Sobre inserção

1. Já teve alguma experiência profissional? Qual?
2. Já realizou algum estágio? Se sim, Quantas experiências de estágio você já teve?
3. Está estagiando no momento?
4. Há quanto tempo você está estagiando?

Início:

1. Por qual motivo você decidiu buscar uma oportunidade de estágio? Quais foram os critérios para escolha do estágio? Por quê?
2. Como foi a procura da primeira oportunidade? Meios utilizados para encontrar? Recebeu alguma orientação ajuda da universidade? Buscou alguma outra orientação?
3. Como foi o processo seletivo para a obtenção da vaga de estágio?
4. Como ocorreu a primeira experiência de estágio? Como era a empresa? Quais atividades desempenhava? Quem era o responsável na empresa? Como foi o suporte prestado por este?
5. Como as atividades relacionadas se relacionavam com seu curso? Houve competências/conhecimentos demandados que você acredita que não foram tratados no curso?
6. Quais foram as dificuldades enfrentadas para obtenção de uma vaga de estágio?
7. No seu ambiente de trabalho é possível colocar em prática os temas aprendidos em sala de aula?
   a. Se sim, explique.
   b. Se não, explique o porquê isso não acontece.
8. O que gerou suas experiências de aprendizagem ao longo do estágio?
9. Cite fatores que podem ter dificultado a sua aprendizagem no decorrer do estágio.
10. Inserção no Profissional - Estágios (presente)
    a. Como você vê os estágios hoje?
    b. Quais os aspectos positivos? E negativos?

c. Qual seu papel para inserção profissional?

d. Quais os maiores desafios para o jovem que busca entrar no mercado de trabalho?

e. Qual deveria ser o papel da universidade no processo de planejamento, acompanhamento e avaliação?

f. Quais as exigências (requisitos) as empresas estão solicitando? Como você se sente em relação a estas demandas?