



## A perspectiva do Programa de Estágio sob a ótica da empresa e do estagiário

Ana Elisa da Silva (FFCL-SP) [anaelisa.adm@hotmail.com](mailto:anaelisa.adm@hotmail.com)  
Lidiane Aparecida Kaneshiro (FFCL-SP) [lidiane@feituverava.com.br](mailto:lidiane@feituverava.com.br)

### Resumo:

O Programa de Estágio tem sido um importante meio de integração entre empresas e jovens universitários, possibilitando a troca de experiências e conhecimentos, o ingresso desses jovens no mercado de trabalho e desenvolvimento de sua carreira profissional. Com isso, o presente trabalho buscou analisar as vantagens e as desvantagens do Programa de Estágio para as empresas e para os estagiários. Para tal, foi realizado um estudo de múltiplos casos envolvendo os estagiários e os responsáveis pelo departamento pessoal de duas empresas do município de Ituverava-SP por meio da aplicação de questionários. Com os dados obtidos foi possível verificar que o Programa de Estágio tem baixo custo para a empresa e constitui-se um eficiente método de atrair novos talentos para enriquecimento de seu quadro de funcionários. Aos estagiários permite a chance de ingressar no mercado de trabalho, aplicar na prática seus conhecimentos teóricos, além de contribuir para o seu amadurecimento profissional. Porém, empresa e estagiário encontram dificuldades para se relacionarem, uma vez que os estagiários muitas vezes são indevidamente alocados para a realização de atividades sem relação com seu curso e também se demonstram desmotivados e descomprometidos com suas obrigações na empresa.

**Palavras chave:** Programa de Estágio, Universitários, Mercado de Trabalho.

## The perspective of the training program under the company' and the trainee's viewpoint

### Abstract

The training program has been an important way of integration between the companies and the university students for the exchange of experience and knowledge, this young people's admission to the labor market and their professional carrier development. Therefore, this work has analyzed the advantages and disadvantages of this Program to the companies and the trainees. Thus, a multiple case study was carried out, involving the trainees and the responsible people for the personal department of two companies in Ituverava, São Paulo State using questionnaires. With the obtained data, it was possible to check that the Training Program has low cost to the companies and constitutes an effective method to select new talents to enrich their board of employees. It is allowed the trainees the chance to be admitted into the labor market, to put their theoretical knowledge into practice beyond contributing to the professional growth. However, the company and the trainee find some difficulties to relate, because the trainees are improper allocated for carrying out some activities without relating to their course, and they are not motivated and not compromised with their obligation to the company.

**Key-words:** Training Program, University young people, Labor Market

## **1 Introdução**

Considerando-se que o mundo globalizado passa por constantes transformações e que o mercado de trabalho precisa se adequar a essa realidade, as organizações, para sobreviverem e se manterem competitivas, procuram cada vez mais por profissionais capacitados e prontos para enfrentarem os desafios do dia a dia. Nesse contexto, encontram-se os jovens universitários que procuram se inserir nesse meio, mas por não terem experiências podem encontrar dificuldades para enfrentar as exigências do mercado de trabalho.

O Programa de Estágio (PE) tem sido um importante meio de amenizar essas dificuldades encontradas, pois com ele os jovens têm o primeiro contato com o meio profissional e podem ingressar de vez no mercado de trabalho, e para as empresas é a oportunidade de encontrarem profissionais com o diferencial que necessitam. Por outro lado, esse programa tem se desviado de seu objetivo original (OLIVEIRA; PICCININI; RETOUR, 2010), pois muitas empresas tem visto o estagiário como mão de obra barata e não têm feito o acompanhamento necessário para o aprendizado do mesmo. As empresas não tem dado a devida orientação para que os jovens consigam colocar na prática o que lhes foram ensinados na faculdade. Dessa maneira, o presente estudo tem a seguinte situação a ser pesquisada: Quais são os impactos (positivos e negativos) da adoção do Programa de Estágio para a empresa e seus estagiários?

Ao considerar que esse programa é um mecanismo de inserção no mercado de trabalho previsto em lei, e que seus objetivos precisam ser respeitados, o presente estudo se justifica por conter informações que possibilitam ter uma visão geral da relação entre as organizações e seus estagiários. Assim, as empresas podem entender o que realmente é um Programa de Estágio, fazendo uma melhor alocação dos estagiários e aproveitamento da sua capacidade produtiva para efetivação futura. Para os jovens, o estudo traz informações para que consigam analisar as opções para a sua entrada no mercado de trabalho e desenvolvimento de sua carreira. Aos que já são estagiários, contribui para identificar se os objetivos do Programa de Estágio estão sendo cumpridos.

Como objetivo geral, escolheu-se analisar as vantagens e desvantagens do programa de estágio para as empresas e seus estagiários. Para atingir o objetivo proposto, se determinou como objetivos específicos do estudo: a) Analisar o que leva as empresas a contratarem estagiários e quais suas vantagens e desvantagens; b) Analisar por que os jovens universitários optam por um estágio para entrar no mercado de trabalho e quais são os benefícios dessa escolha no futuro.

A pesquisa é um Estudo de Múltiplos Casos envolvendo os estagiários e os responsáveis pelo departamento pessoal de duas empresas no município de Ituverava/SP: Empresa Alpha e empresa Beta. Para desenvolvimento do trabalho, realizou-se um levantamento em revistas acadêmicas, artigos científicos, livros, leis e questionários aplicados nas duas empresas.

O trabalho inicia-se com a apresentação do capital intelectual como moeda do futuro, breve explicação do Programa de Estágio e como ele é regulamentado pela Constituição Brasileira. Depois salienta os desvios encontrados no Programa de Estágio e logo após, mostra como o trabalho foi desenvolvido. Para finalizar, apresenta a análise dos dados obtidos por meio dos questionários aplicados e termina com as considerações finais.

## **2 Capital intelectual e o Programa de Estágio**

Segundo dados da Associação Brasileira de Estágios (ABRES), o número de alunos matriculados em cursos universitários está crescendo, uma vez que o mercado está cada vez mais competitivo. E, para aumentar as chances de conseguir uma oportunidade de emprego, as pessoas estão investindo em sua qualificação e optando pela formação superior, vendo no

diploma uma grande possibilidade de emprego. Porém, alguns autores discordam dessa concepção, dizendo que:

O diploma, em si, está longe de ser uma proteção contra o desemprego, uma vez que um aumento geral nos níveis de formação não exclui um aumento geral das taxas de desemprego. Ele é sim uma condição necessária, porém não suficiente, para se ter acesso ao emprego e ele não protege do desemprego, senão de modo relativo (TANGUY, 1999, p.51 *apud* ARRUDA; TUPY, 2005, p.191).

Percebe-se que os autores consideram o diploma importante para a vida profissional, porém, sem conhecimento e informação, ele não passa de um pedaço de papel que não dá aos jovens garantia nenhuma no mercado de trabalho.

Para Bertelli (2002, p.171-172), o aspecto mais importante do mundo dos negócios é o capital intelectual e no mercado já não há espaço para “profissões do futuro”, mas sim para “profissionais competentes que terão futuro”. Para este mesmo autor, “[...] os fatores de sucesso estão intimamente ligados a ‘informação’ e ‘conhecimento’.”, e a formação dessa geração de profissionais é responsabilidade da sociedade como um todo, tanto das instituições de ensino e governo, quanto das empresas em geral.

Chiavenato (2010, p. 21) concorda com Bertelli (2002) dizendo que o ativo mais valioso é o capital intelectual sendo o conhecimento o principal ativo da empresa, pois é constituído de experiências, conhecimento, habilidades e informação. Com isso, entende-se que, se os jovens de hoje querem alavancar sua carreira profissional é preciso que eles invistam nesse capital que não é mensurável, um capital que é conquistado por meio de experiências profissionais e conhecimento, que podem ser alcançados de maneira eficaz através do Programa de Estágio.

Ainda, Bertelli (2002, p. 171-172) cita que o jovem encontra dificuldades para entrar no mercado de trabalho devido ao “círculo vicioso” onde, “se não tem experiência, não trabalha; se não trabalha, não adquire experiência”, mas para Roesh (1996), o estágio vem para amenizar esse problema, acreditando que o Programa de Estágio, seja ele obrigatório ou não, oferece uma chance para que o jovem aprofunde seus conhecimentos e habilidades em áreas que julga importantes e interessantes. Conforme a autora, o conhecimento não se adquire instantaneamente, pois “o conhecimento é algo que se constrói e o aluno, ao levantar situações problemáticas nas organizações, propor sistemas, avaliar planos ou programas, bem como testar modelos e instrumentos, está também ajudando a construir conhecimento” (ROESH, 1996, p. 21).

Segundo dados da ABRES, em 2008 o número de estagiários universitários era de 715 mil e hoje (2014), o total de estagiários universitários subiu para 740 mil, refletindo um aumento de 3,5%, e os estágios não-obrigatórios são os que mais crescem no Brasil. Esses dados indicam que os estudantes brasileiros têm percebido o Programa de Estágio como oportunidade para a sua inserção no mercado de trabalho e aquisição de conhecimento e experiências.

### **3 O Programa de estágio e a lei**

O mercado não proporciona espaço para pessoas despreparadas (TREVISAN; WITTMANN, 2002) e requer que o homem deixe de ser um mero trabalhador e passe a ser um profissional de qualidade. Nesse contexto, aparecem os jovens universitários que sonham com uma carreira promissora, mas por serem inexperientes, acabam encontrando dificuldades para ingressar nesse meio. Por isso, os jovens têm procurado por Programas de Estágio para ter a primeiro contato com o mundo do trabalho e adquirir experiência profissional.

Do outro lado, encontram-se as empresas que, para se permanecerem competitivas precisam caminhar junto às mudanças do mercado, buscando manter-se atualizadas e renovadas em todas as áreas do negócio. Para isso, necessitam de mão de obra qualificada e veem no

Programa de Estágio uma possível maneira de atrair novos talentos. Assim, o Programa de Estágio “[...] funciona como um canal de intercâmbio entre a escola e o setor produtivo” (BERTELLI, 2002, p.174).

O Estágio é regulamentado pela Lei N°11.788, de 25 de Setembro de 2008, que cita:

**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 (BRASIL, 2008).

A Lei prevê que o estágio visa o aprendizado profissional do estudante e sua adaptação nesse meio, para que ele possa se desenvolver tanto no trabalho como na vida pessoal. O estágio não cria qualquer vínculo empregatício, podendo ser tanto obrigatório quanto não obrigatório. Entende-se que o estágio obrigatório, ou estágio supervisionado, é aquele que faz parte da grade curricular da instituição de ensino e que é um cumprimento exigido para a obtenção do diploma de conclusão de curso. Já o estágio não-obrigatório, ou estágio extra-curricular, é aquele que o estudante faz por opção própria, sem nenhuma relação com a obrigatoriedade exigida pela faculdade, que é o objeto deste trabalho.

Conforme o Art. 5º dessa lei, as empresas recorrem aos serviços dos Agentes de Integração públicos ou privados para a seleção de estagiários, que buscam auxiliar no processo de aperfeiçoamento do estágio, fazendo a aproximação de instituições de ensino, estudantes e empresas (CARTILHA ESCLARECEDORA SOBRE A LEI DO ESTÁGIO, 2008), ou seja, ela cadastra os estudantes no seu banco de dados e quando as empresas abrem uma vaga de estágio, os agentes de integração, selecionam o melhor estudante para preencher a vaga.

Para que haja um controle sobre a quantidade de estagiários que podem trabalhar na empresa, a lei estabelece um número máximo de estagiários em relação ao quadro de funcionários da empresa, conforme quadro 1 abaixo:

<b>Nº de Funcionários</b>	<b>Quantidade máxima de estagiários</b>
De 1 a 5	1 estagiário
De 6 a 10	2 estagiários
De 11 a 25	5 estagiários
Acima de 25	20% de estagiários

Fonte: Art. 17 da Lei do Estágio - Lei 11788/08

Quadro 1 – Quantidade máxima de estagiários para as empresas

O artigo 9º da Lei do Estágio, define que é responsabilidade da concedente de estágios, indicar uma pessoa de seu quadro de funcionários para orientar e supervisionar até 10 estagiários simultaneamente, e esse funcionário deve ter experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário. Assim, conforme a lei é preciso que o estagiário tenha um acompanhamento para que ele seja instruído da forma correta, ou seja, é necessário que ele tenha um “tutor”. Dessa forma, “a função do tutor de estágio não cabe a qualquer funcionário na empresa; a pessoa responsável deve estar realmente comprometida e interessada no desenvolvimento do potencial do estudante, e não apenas aproveitá-lo como mão de obra” (OLIVEIRA; PICCININI; RETOUR, 2010, p. 11). O estagiário precisa de orientação adequada para que ele desenvolva suas atividades com excelência e adquira conhecimento para sua carreira.

Ainda, Oliveira, Piccinini e Retour (2010) ressaltam que as empresas não se preocupam em fazer o devido acompanhamento dos jovens no período de estágio e que essa prática é quase inexistente dentro da organização. Segundo eles, se existem tutores empenhados em cumprir essa tarefa, com o objetivo de auxiliar no aprendizado e desenvolvimento dos estagiários, isso é iniciativa da própria pessoa, pois não se desenvolvem programas para preparação de tutores responsáveis pelo acompanhamento do estágio. Os tutores não são orientados e por isso cada um desenvolve seu próprio método de trabalho. Dessa maneira, visto que o Programa de Estágio encontra algumas dificuldades no cumprimento das exigências da lei, o próximo tópico tratará dos desvios que ocorrem nesse programa.

#### **4 Os desvios no Programa de Estágio**

O PE motiva os alunos em seus estudos, incentivando o senso crítico, possibilitando maior assimilação das matérias curriculares (BERTELLI, 2002; BREJON, 1974). De acordo com os dados encontrados por Oliveira, Piccinini e Retour (2010), a complexidade das atividades realizadas pelo estagiário e as responsabilidades aumentam à medida que a experiência é adquirida. Com os resultados positivos dos estagiários e com o reconhecimento da empresa, o estagiário passa a aceitar o desgaste sofrido nessas atividades complexas, acreditam que elas contribuem para a inserção profissional e ao aprendizado. Embora os jovens assumam que estas experiências não estão de acordo com o que esperavam de um estágio, acreditam que elas trazem consigo a possibilidade de desenvolvimento e ingresso no mercado acelerado.

Segundo Oliveira e Piccinini (2012), as expectativas de carreira dos jovens estagiários são frustradas e contam negativamente para a vida deles, pois entram na empresa com o sonho de se tornar parte do efetivo e adquirir um bom currículo, mas, nem sempre as atividades que exercem são satisfatórias para sua aprendizagem. Muitas empresas contratam estagiários para exercerem tarefas operacionais e burocráticas que tem pouco valor para os estudantes.

Apesar da Lei do Estágio N°11.788, de 25 de Setembro de 2008, esclarecer que o Estágio tem por objetivo principal contribuir para o aprendizado profissional da vida dos estudantes, muitas vezes as empresas contratam estagiários apenas por interesse próprio, utilizando o programa apenas como contrato de trabalho.

Para Oliveira, Piccinini e Retour (2010), o Estágio é levado à uma multiplicidade de práticas devido ao desconhecimento sobre o que é como deve ser desenvolvido junto aos estagiários. Para eles o estágio se localiza na fronteira entre a formação e a atividade produtiva e nem sempre as atividades desenvolvidas priorizam a formação profissional do estudante. Algumas empresas consideram que o estágio é capaz de oferecer apenas uma vantagem para a empresa: conseguir mão de obra qualificada e ao mesmo tempo de baixo custo. Com essa concepção do Programa de Estágio, as empresas exigem que os estagiários ocupem cargos e exerçam funções que antes eram de um funcionário efetivo, fazendo com que aquela atividade fique mais barata para a empresa, pois agora não se trata mais de uma carteira assinada, mas sim de um contrato que não assegura os benefícios legais. As empresas tentam recrutar esses jovens como possíveis trabalhadores e não tratam os estagiários como estudantes. Isso os leva a trabalharem a mesma quantidade de horas do que um funcionário efetivo, o que acaba prejudicando o desempenho escolar.

Dadas as considerações iniciais aos objetivos da pesquisa e as informações necessárias pertinentes ao trabalho em questão, traz-se abaixo o caminho metodológico da pesquisa, bem como os principais instrumentos utilizados no desenvolvimento da mesma.

#### **5 Materiais e Métodos**

Esse estudo se caracteriza como pesquisa exploratória, utilizando-se como meio de investigação o estudo de múltiplos casos, envolvendo os estagiários e os responsáveis pelo

departamento pessoal (DP) de duas empresas de Ituverava/SP: Empresa Alpha e Beta. Quanto à natureza e finalidade, o trabalho é uma pesquisa aplicada, abordando o problema com a pesquisa quanti-quali.

Segundo Gil (2010), um estudo de caso “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”. Por se investigar duas conceituadas empresas da cidade de Ituverava/SP, a pesquisa se classifica como um estudo de múltiplos casos. Optou-se pela pesquisa exploratória que tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, tornando-o mais explícito.

Foram aplicados dois tipos de questionários, que é uma série ordenada de perguntas com instruções que devem ser respondidas por escrito (PAULA, 2012), sendo um tipo para os estagiários das empresas (I) e outro para os responsáveis pelo DP das empresas (II). O questionário I constituiu-se de 6 perguntas de múltipla escolha, 5 perguntas dissertativas e 17 perguntas utilizando a escala Likert, onde o informante precisou escolher entre as opções: discordo plenamente, discordo parcialmente, concordo plenamente, concordo parcialmente e não quero responder. O questionário II, possuía 2 perguntas de múltipla escolha, 10 perguntas de escala Likert e 5 dissertativas. Os questionários foram aplicados para a totalidade da população (26 estagiários e 2 gestores).

Utilizou-se a pesquisa aplicada que são “pesquisas voltadas à aquisição de conhecimentos com vistas à aplicação numa situação específica” (GIL, 2010, p. 27) e o método indutivo definido por Marconi; Lakatos (2012, p.110) como processo pela qual os fenômenos vão do específico para planos cada vez mais abrangentes, “indo das constatações mais particulares às leis e teorias”.

## 6 Análise e Discussões

A empresa Alpha atua na área de ensino e possui 503 funcionários. A empresa Beta atua na área da saúde e possui no máximo 60 funcionários. A empresa Alpha possui 22 estagiários e a empresa Beta 4, todos cursando ensino superior. Com isso, em relação a quantidade de estagiários, é possível observar que as duas empresas estão de acordo com o que a Constituição Brasileira determina, no Art. 17 da Lei 11788/08, “todas as empresas com mais de 25 funcionários podem ter no máximo 20% de estagiários em relação ao quadro de colaboradores”. Sendo assim, ambas estão cumprindo as exigências da Lei. A Tabela 1 mostra a caracterização de sexo, idade e estado civil dos estagiários.

Sexo	Alpha	Beta	Idade	Alpha	Beta	Estado Civil	Alpha	Beta
Masculino	12	1	De 17 a 18 anos	4	-	Solteiro	21	3
Feminino	10	3	De 19 a 22 anos	15	2	Casado	1	1
			De 23 a 26 anos	2	1	Divorciado	-	-
			De 27 a 30 anos	1	-	Viúvo(a)	-	-
			Mais de 31 anos	-	1			
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>4</b>

Tabela 1 – Caracterização dos Estagiários

Sabendo que um ciclo corresponde a um semestre (6 meses), a maior parte dos estagiários está entre o 3º e 4º ciclo, do curso superior e a maioria dos estagiários da empresa Alpha têm de 19 a 24 meses de tempo na empresa (Tabela 2). Três, dos quatro estagiários da empresa Beta, estão na empresa de 7 a 12 meses. É possível notar que todos os estagiários dessa pesquisa firmaram seu contrato de estágio por intermédio de um agente de integração, como mostra a Tabela 2.

Período do Curso	Alpha	Beta	Período do Estágio	Alpha	Beta	Contrato	Alpha	Beta
1° e 2° Ciclo	-	1	De 1 a 6 meses	3	-	Agente de Integração	22	4
3° e 4° Ciclo	12	1	De 7 a 12 meses	3	3	Próprio da empresa	-	-
5° e 6° Ciclo	8	1	De 13 a 18 meses	5	-	Outros	-	-
7° e 8° Ciclo	2	1	De 19 a 24 meses	10	1			
			Mais de 24 meses	1	-			
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>4</b>

Tabela 2 – Caracterização do Programa de Estágio

O principal objetivo dos questionários foi analisar o ponto de vista de cada parte envolvida no Programa de Estágio, empresa e estagiário. Assim, observa-se que os estagiários concordam plenamente ou parcialmente ao serem questionados se consideram o Programa de Estágio (PE) um instrumento fundamental para conseguir ingressar mais rápido no mercado de trabalho, conseguir um bom emprego, e acreditam que o PE contribui para o amadurecimento, capacidade crítica, postura ética, profissional e responsável.

Quando perguntados se gostam e tem orgulho de estagiar na empresa, 19 estagiários da empresa Alpha e 4 da empresa Beta concordam plenamente. Com isso, acredita-se que o PE contribui para o desenvolvimento da carreira do estudante, na qual Bertelli (2002) salienta que o PE possibilita a realização pessoal e a abertura de novos horizontes em relação a sua carreira. Quando questionados sobre no que o estágio contribui, as respostas mais citadas foram: chance de aplicar na prática o que aprendem na faculdade; busca por ajuda financeira para pagar a faculdade; melhorar os conhecimentos práticos na área de estudo; adquirir experiência profissional; ingressar mais rápido no mercado de trabalho e conseguir um bom emprego; facilidade de horário reduzido; network. Todos concordaram com Oliveira, Piccinini e Retour (2010), que o PE permite aos estudantes desenvolver experiências profissionais na sua área de formação, tornando-se importantes para a entrada no mercado.

Em relação ao investimento da empresa no crescimento profissional do estagiário por meio de participações em palestras e treinamentos, 17 estagiários da empresa Alpha responderam que concordam plenamente ou parcialmente, enquanto a totalidade dos estagiários da empresa Beta concorda plenamente. Analisando os questionários aplicados para os responsáveis DP das empresas, é possível encontrar as razões, desafios na busca e competências dos estagiários, conforme Quadro 2 abaixo.

Questões		Empresa Alpha	Empresa Beta
1	Investimento no crescimento do Estagiário.	Treinamento teórico e prático nas atividades desempenhadas.	Investimento com palestras e cursos.
2	Razões que levam a empresa a procurar por estagiários.	Angariar novos talentos com potencialidade de se integrar no quadro de colaboradores e oportunidade de estágio no processo pedagógico extracurricular.	Novos profissionais para moldá-los de acordo com a cultura da organização.
3	Principais competências que o estagiário precisa possuir para ser contratado na empresa.	Habilidades em informática, digitação, trabalho em grupo, pro atividade, ter iniciativa de solução de problemas.	Pro atividade, assiduidade, interessem trabalho em equipe e espírito inovador.
4	Principais desafios encontrados na capacitação do estagiário	Poucos cursos de capacitação no município e na região.	Adequação das tarefas em sua grade disciplinar e tempo de aprendizado.

Quadro 2 – Investimento, procura, competências e desafios no Programa de Estágio

De acordo com o Quadro 2 percebe-se que a empresa Alpha investe no crescimento do estagiário por meio de treinamentos teóricos e práticos, porém encontram dificuldades na capacitação do estagiário devido à falta de cursos de capacitação no município e na região.

O observador teve contato direto com os estagiários da empresa Alpha por meio da convivência, além da própria experiência profissional com o tema em questão. Com isso, é possível ressaltar que existe uma certa contradição nas respostas da empresa, pois se diz que capacita os estagiários por meio de palestras e treinamentos mas ao mesmo tempo reconhece que existem poucos cursos de capacitação, então como estão capacitando esses estagiários se não existem cursos para tal? E alguns estagiários escreveram que a empresa poderia oferecer mais treinamentos, conforme depoimentos quando questionados sobre o que poderia melhorar no PE, responderam: “*Melhorar a remuneração, benefícios e oferta de cursos e palestras*” (Estagiário A); “*Oferecer cursos e palestras [...]*” (Estagiário B).

Também nota-se que 6 estagiários dessa empresa responderam que concordam plenamente que a empresa investe no crescimento profissional deles, 11 responderam que concordam parcialmente, 4 discordam plenamente e 1 discorda parcialmente. Assim, conclui-se que os estagiários que concordam parcialmente ou plenamente, estão confundindo uma ação da empresa que realmente invista no crescimento profissional com o simples fato de explicar as atividades ou as etapas que precisam saber para desempenhar sua função com êxito do dia a dia. Conforme Chiavenato (2010), treinamento é o desenvolvimento das habilidades e competências das pessoas fazendo com que se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras, contribuindo para os objetivos da organização. Ele oferece informações que provocam uma mudança relativamente permanente que além de melhorar a capacidade de desempenhar um cargo se estende à carreira profissional preparando as pessoas para acompanhar as mudanças e crescimento da organização e não se estende somente à orientação de suas atividades.

Os estagiários da empresa Alpha não acreditam que o Estágio tem sido desviado do seu objetivo original se tornado um contrato de trabalho precário, pois a maioria deles (18) responderam que discordam plenamente ou parcialmente, apenas um concorda parcialmente e três preferiram não responder. A maioria trabalha na área do seu curso universitário, no entanto, 9 estagiários da empresa Alpha não exercem atividades de estágio na sua área de formação. Com isso não conseguem aplicar na prática o que aprendem na faculdade, pois realizam tarefas que nada tem a ver com seu curso. “*Muitas vezes o estágio não tem muito a ver com o curso e para melhorar, seria bom uma realocação dos estagiários em funções mais parecidas com o seu curso*” (Estagiário C).

Todos os estagiários da empresa Beta discordaram plenamente da pergunta em questão, porque exercem atividades da sua área. Porém, ao serem perguntados se eles exercem atividades que antes eram de um funcionário efetivo, quase metade (10) dos estagiários da empresa Alpha responderam concordam plenamente ou parcialmente, 9 discordaram plenamente ou parcialmente e 3 não quiseram responder. Na empresa Beta, metade concordou e metade discordou. Dessa forma, pode-se verificar que Oliveira, Piccinini e Retour (2010), estavam certos ao dizer que as empresas fazem com que os estagiários ocupem cargos e exerçam funções que antes eram de funcionários efetivos, fazendo com que aquela atividade, agora exercida pelos estagiários, tenha menor custo para a empresa.

Quando questionados se o PE proporciona experiências que desafiam sua capacidade contribuindo para o aprendizado prático e desenvolvimento da carreira profissional, a maioria dos estagiários da empresa Alpha (20) e empresa Beta (4) concordaram. Isso vai de encontro ao que Oliveira, Piccinini e Retour (2010) afirmam que o PE serve como período de aprendizagem e desenvolvimento de experiências profissionais. Bertelli (2002), também concorda com essa afirmação entendendo que o estágio é uma estratégia de profissionalização

de um mecanismo de integração do estudante ao mundo do trabalho em termos de aprendizado prático e experiências profissionais.

Para entender realmente o que os estudantes acham do contrato de estágio e suas atividades, foi perguntado se o PE é uma forma de conseguir mão de obra de baixo custo para as empresas do que efetivamente contribuir para a formação de jovens profissionais, na qual 9 estagiários concordaram e apenas um estagiário considerou o Programa de Estágio um contrato de trabalho precário. Assim, mesmo com a grande quantidade de respostas contrárias (22), é impossível desconsiderar a afirmação dos autores, de que o PE tem sido distorcido, pois vem assumindo a forma de um contrato de trabalho precário e temporário (OLIVEIRA; PICCININI; RETOUR, 2010), o que pouco contribui para aprendizagem e aquisição de experiências para melhores oportunidades profissionais.

Os desvios não acontecem apenas por parte das empresas, mas os próprios estagiários vêm denegando o sentido e o propósito do estágio. Ainda segundo os autores, alguns estudantes procuram por um estágio como uma forma de conseguir uma remuneração que seja capaz de custear suas despesas (alimentação, transporte) e em muitos casos, pagar o próprio curso, e “quando ingressam em um estágio que os interessa, o tempo de trabalho passa a concorrer com o tempo de estudo” (OLIVEIRA; PICCININI; RETOUR, 2010, p 15). Com isso, os jovens acabam transformando o estágio em apenas um contrato de trabalho, distanciando-se do real objetivo do PE que é o aprendizado, e acabam dando mais valor no reconhecimento durante o período que estão estagiando do que o próprio curso universitário.

Conforme o artigo 9º da Lei N°11.788, de 25 de Setembro de 2008, é responsabilidade da empresa, indicar uma pessoa de seu quadro de funcionários para orientar e supervisionar as atividades dos estagiários e a maior parte dos estagiários, de ambas as empresas, têm a orientação necessária para realizar as atividades propostas e são acompanhadas por um tutor. Apenas um estagiário da empresa Alpha discordou de que ele tivesse um tutor, e salientou que “*Poderia ter um bom profissional para explicar qual a função que um estagiário deve fazer [...]*” (Estagiário D). A mesma pergunta foi feita aos responsáveis pelo departamento pessoal e ambos concordaram plenamente que os estagiários são acompanhados por um tutor.

Oliveira, Piccinini e Retour (2010) consideram que as empresas não se preocupam em fazer o devido acompanhamento dos jovens no período de estágio com o objetivo de auxiliar no aprendizado e desenvolvimento dos estagiários, uma vez que, não há programas para preparação de tutores. Com base nas respostas obtidas, é possível ressaltar que na empresa Alpha os funcionários que trabalham no mesmo setor são responsáveis por ensinar a tarefa a ser executada, mas não fazem um acompanhamento priorizando o aprendizado do estagiário para desenvolvimento de sua profissão. Por isso, a maioria dos estagiários não souberam diferenciar um tutor, responsável pelo desenvolvimento profissional do estudante de pessoas responsáveis pela simples explicação da tarefa a ser executada pelo estagiário.

Para Bertelli (2002) e Brejon (1974), o Programa de Estágio contribui para a aplicação prática de seus conhecimentos teóricos, facilita a definição do estudante, em relação a sua futura profissão além de motivar os alunos em seus estudos, incentivando o senso crítico, possibilitando maior assimilação das matérias curriculares. Dessa forma, ao serem questionados sobre a aplicação prática de teorias vistas na faculdade a maioria dos estagiários (19 Alpha e 4 Beta) respondeu que concorda plenamente ou parcialmente. As respostas dos estagiários vão de encontro ao que os autores afirmam, porém alguns estagiários (9) da empresa Alpha, estagiam em áreas que não tem relação com seu curso e alguns desses mencionam no questionário que o estágio seria melhor se fosse na área de formação deles.

A maior parte (18) dos estagiários concorda plenamente ou parcialmente que a empresa proporciona troca de função para que eles conheçam todos os processos produtivos e

administrativos, e a maioria (14 Alpha, 4 Beta) discorda plenamente ou parcialmente que realizam atividades monótonas, e apenas 5 estagiários concordam que desenvolve atividades que seriam dos funcionários efetivos e 3 preferiram não responder. Porém, quando questionados se a empresa faz com que o estagiário exerça uma multiplicidade de tarefas que proporciona novas ideias contribuindo para construção de conhecimento, o representante do DP da empresa Beta discorda plenamente, no entanto, a empresa Alpha concorda parcialmente. Oliveira, Piccinini e Retour (2010), salientam que o estágio se localiza na fronteira entre a formação e a atividade produtiva e nem sempre as atividades desenvolvidas priorizam a formação profissional do estudante.

Existem também empresas que contratam estagiários para exercerem tarefas operacionais e burocráticas que tem pouco valor para os estudantes onde as expectativas de carreira dos jovens estagiários são frustradas e contam negativamente para a vida deles (OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Porém, com as respostas obtidas é impossível generalizar essa afirmação para as empresas pesquisadas.

Com a análise das respostas dos estagiários e dos responsáveis do DP, apresenta-se no Quadro 3, as vantagens e desvantagens do programa de estágio consideradas pelos respondentes.

ESTAGIÁRIO	EMPRESA
<b>VANTAGENS</b>	
✓ Oportunidade de aprendizagem	✓ Enriquece a organização com jovens comprometidos, inovadores e com disposição para aprendizagem
✓ Proporciona contato com bons profissionais da área	
✓ Aplicação do conhecimento prático de seus conhecimentos teóricos	
✓ Desenvolvimento de experiências profissionais e pessoais	✓ Descoberta de novos talentos, pois constitui um eficiente processo de recrutamento e seleção
✓ A jornada de trabalho proporciona conciliar o tempo de estágio com os estudos	
✓ Contribui para o desenvolvimento de habilidades interpessoais como relacionamento e trabalho em equipe	✓ Inexistência de vínculo empregatício entre a empresa e o estudante
✓ Preparação do profissional para inserção no mercado de trabalho	
✓ Incentiva a prática de resolução de problemas e tomada de decisões	
<b>DESVANTAGENS</b>	
✓ Atividades com nível baixo de responsabilidade, não contribuindo com o aprendizado	✓ Falta de comprometimento e desmotivação dos estagiários em relação as atividades
✓ Baixa remuneração e benefícios não assegurados pelo Ministério do Trabalho	
✓ Falta de incentivos motivacionais e cursos de capacitação	
✓ Distorção do programa de estágio, não exercendo atividades da área do curso.	✓ Poucos cursos de capacitação
✓ Dificuldade para conseguir uma vaga. Poucas vagas	
✓ Exercer as atividades de estágio até o limite do contrato e depois não ser contratado	

Quadro 3 – Vantagens e desvantagens do programa de estágio

Alguns autores consideram que o estágio é capaz de oferecer outras vantagens para o estagiário como: possibilidade de ser efetivado; facilidade na definição do estudante em relação a sua futura profissão; ameniza o impacto da passagem da vida estudantil para a

mundo do trabalho, enriquecendo o mercado de mão de obra com profissionais qualificados e adequadamente formados.

Os estagiários foram questionados se a remuneração era adequada e a maioria concordou plenamente ou parcialmente, no entanto, muitos estagiários responderam que o PE poderia ser melhor se a remuneração fosse maior ou então que houvesse mais benefícios para eles. “*A remuneração deveria ser maior pelo fato de não ter reajuste.*” (Estagiário E).

Verificando se a empresa cumpre as exigências da lei em relação à carga horária e se elas interferem no desenvolvimento de suas atividades escolares, a maioria dos estagiários respondeu que é incentivado a manter o equilíbrio entre estágio e vida estudantil, mas nem todos discordam (10) quando questionado se muitas vezes para terminar as tarefas conferidas no estágio, precisam exceder seu limite de horas trabalhadas.

Os representantes do DP das empresas pesquisadas destacam que o estagiário faz parte de uma equipe, são tratados com igualdade, sem favoritismo ou privilégios individuais e a empresa os incentiva a realizarem corretamente todas as atividades para que futuramente eles façam parte do efetivo da organização. Assim, percebe-se a responsabilidade das empresas em respeitar os estagiários como membros da empresa e como possíveis novos funcionários, concordando com o que Bertelli (2002) e Brejon (1974) afirmam ao dizer que o Programa de Estágio é um instrumento fundamental para recrutar profissionais qualificados, é possibilidade de descobrir novos talentos e é a maneira de preparar a empresa para o futuro.

## **7 Considerações Finais**

O Programa de Estágio hoje nas empresas tem sido um importante meio para o enriquecimento do seu quadro de funcionários, pois possibilita a descoberta de novos talentos. Os jovens, por sua vez, podem ter o primeiro contato com o mercado de trabalho, desenvolvendo e aperfeiçoando suas habilidades para o seu crescimento profissional. Com isso, esse trabalho teve por objetivo analisar as vantagens e as desvantagens do Programa de Estágio para as empresas e seus estagiários.

Observa-se que para a empresa, a vantagem principal é a descoberta de novos talentos, pois o PE constitui-se um eficiente processo de recrutamento e seleção, encontrando jovens com qualificação profissional recente, vontade de aprender, ideias inovadoras e comprometimento com a organização. O período do estágio, além de ter um baixo custo para a organização pela inexistência de vínculo empregatício, dá a empresa o tempo necessário para analisar o estagiário e treiná-lo de acordo com as necessidades da empresa, para futuramente efetivá-lo e isso contribui para que o quadro de funcionários da organização se torne mais rico e qualificado profissionalmente. A dificuldade encontrada pela empresa com estagiários é que muitas vezes eles ficam desmotivados em relação as atividades ficando descomprometidos.

Para os estagiários, muitas são as vantagens, tais como ingresso no mercado de trabalho, chance de aplicar na prática o que se aprende na faculdade, contato com bons profissionais da área ampliando seu network, além de contribuir para o amadurecimento, aprendizado, experiência profissional, tomada de decisões e desenvolvimento de sua carreira. Porém, muitas vezes os estagiários não exercem atividades relacionadas com seu curso, baixo nível de responsabilidade, o que não contribui para o seu aprendizado. Há também a falta de cursos de capacitação e treinamento para desenvolvimento da carreira, a baixa remuneração, além dos direitos dos estagiários não serem assegurados pelo ministério do trabalho e a não garantia de que serão efetivados na empresa ao final do contrato de estágio.

Pode-se notar que a empresa Beta desenvolve o PE de forma satisfatória e cumpre todos os requisitos desse programa, porém, na empresa Alpha é preciso fazer alguns ajustes, pois ao

longo da pesquisa foi possível perceber que a empresa desconhece os objetivos do programa e o que fazer para melhor desenvolvê-lo junto aos estagiários.

A pesquisa teve algumas limitações pela carência de estudos relacionados a esse tema para uma melhor base teórica, e a não obtenção de autorização para a aplicação de questionários em três empresas da mesma cidade devido ao receio de que os resultados da pesquisa causasse um impacto negativo na imagem da organização. Outra forte limitação foi que as empresas da cidade de Ituverava estão adotando um novo programa, o Jovem Aprendiz, em substituição ao Programa de Estágio.

Com isso, é possível sugerir que em um trabalho futuro seja feito, em primeiro lugar, uma análise com mais empresas para obtenção de uma amostra maior para melhor abordagem do tema, e em segundo lugar, sugere-se que seja analisado o programa Jovem Aprendiz fazendo uma comparação entre esse programa com o Programa de Estágios e assim descobrir por que as empresas estão trocando um programa por outro.

## 8 Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS. Disponível em: <<http://www.abres.org.br/v01/destaques/27-09-2013-2>>. Acesso em: 08 fev 2014.

BERTELLI, L. G. Estágios de Estudantes. In: **Manual de Gestão de pessoas e equipes**, volume 2 / Gustavo e Magdalena Boog (coord.). São Paulo: Editora Gente, 2002.

BRASIL. **Lei nº. 11.788 de 25 de setembro de 2008 que dispõe sobre o estágio de estudantes**. Lex: legislação federal, Brasília, set. 2008.

BREJON, M. **Estágios: licenciaturas, pedagogia, magistério do 1º e 2º graus, cursos normais**. São Paulo, Pioneira 1974.

**Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio: lei nº 11.788/2008**. Brasília: TEM, SPPE, DPJ, CGPI, 2008

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCONI, M. de A; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, S. R. de; PICCININI, V. C; RETOUR, D. A Construção do Mercado de Estágios em Administração na cidade de Porto Alegre. In: **XXXIV ENANPAD**, Rio de Janeiro, 2010.

OLIVEIRA, S. R. de; PICCININI, V. C. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de Administração no Brasil. **RAM, REV. ADM. Mackenzie**, v. 13, n. 2. p. 44-75. São Paulo, SP. Março/Abril 2012.

PAULA, V. M.C. de. **Manual para elaboração e apresentação de monografias**. 3ª ed. rev. E atual. Ituverava: F.E. Ituverava, 2012.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. São Paulo: Atlas, 1999.

TUPPY, M. I. N; ARRUDA, N. C. DIAS de. Escolaridade, Inserção Profissional e Imaginário Social. **Educação & Realidade** – v.30 n.1 jan/jun 2005.

WITTMANN, M. L; TREVISAN, M. Estágios Extracurriculares e a Formação de Administradores. In: **27 ENANPAD**, Salvador, 2002.