

# Relações de Trabalho em Estágios: Exploração ou Aprendizagem?

Alysson André Régis de Oliveira<sup>1</sup> Carlos Alberto Pereira Leite Filho<sup>1</sup> Claudia Medianeira Cruz Rodrigues<sup>2</sup>  
alyssonandreregis@hotmail.com carlossfilho@gmail.com cruz2005claudia@hotmail.com

<sup>1</sup>Universidade Federal da Paraíba (UFPB), PPGA – João Pessoa, PB, Brasil

<sup>2</sup> Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Mestrado em Administração – Santa Maria, RS, Brasil

## RESUMO

*Este estudo objetivou verificar como são as relações de trabalho entre os alunos do curso de graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba e seus estágios. Fundamentada em um levantamento bibliográfico a pesquisa é caracterizada como um estudo de caso de enfoque exploratório-descritivo sendo aplicada com os discentes do curso de Administração da UFPB que declararam estar estagiando no período da coleta de dados e matriculados na Disciplina de Estágio Supervisionado. Os dados foram tabulados através de softwares como Excel e SPSS, e analisados quantitativamente. Concluiu-se com o estudo, que o valor pago pelas organizações não se constitui num fator determinante para o grau de satisfação dos estagiários, levando em consideração que muitos dos estagiários que recebem um valor inferior a um salário mínimo estão satisfeitos com seus estágios. Um dos principais achados da pesquisa foi verificar que a maioria dos estagiários não carrega um sentimento de exploração via suas atividades desenvolvidas em seus estágios e, mesmo aqueles que se sentem explorados pelo seu estágio, neste caso à minoria, afirmam estar de satisfeito a muito satisfeito com os seus estágios, levando a crer que a experiência de estágio para os discentes do curso de Administração da UFPB é encarada como um processo de aprendizagem.*

Palavras-chave: Relações de Trabalho, Estágios, Discentes de Administração, UFPB.

## 1. INTRODUÇÃO

É competência do ensino superior garantir qualidade no processo de formação que prepare os futuros profissionais para se adaptarem a um mercado cada dia mais exigente e competitivo. Constin e Wood Jr. (1995, p. 243) destacam que na década de 70, marcada pelo crescimento econômico brasileiro, as universidades assumiram o papel de mão-de-obra especializada para as empresas. Nos anos 80, competitividade e tecnologia, marcas da globalização, forçaram países como o Brasil a realizarem medidas estruturais, criando e aprimorando as associações entre universidades, centros de pesquisas e empresas no sentido de lidar com a velocidade e complexidade do processo de inovação tecnológica e com o novo paradigma gerencial.

Nessa perspectiva o profissional da Administração exerce um papel fundamental, já que é o agente responsável pela gestão das organizações. Na composição de seu perfil é preciso buscar capacidades que vão além do gerenciamento, entretanto, apesar dessa sólida formação, após o ingresso em uma Universidade, outro desafio vem à tona para os estudantes de administração, o de conseguir uma vaga no mercado de trabalho que está cada dia mais competitivo e exigindo muitas vezes um currículo com prática e experiência. Dentro dessa perspectiva o estágio desempenha um papel fundamental, pois será através do mesmo, que a maioria dos estudantes de administração terá seus primeiros contatos com a prática da sua futura profissão.

Como o estágio é uma prática obrigatória nos currículos do curso de Administração, torna-se importante a discussão sobre sua essencialidade e reais contribuições para a carreira do administrador, bem como conhecer como se dão as relações de trabalho entre estagiários e empresas e influência desses estágios na vida acadêmica do estudante de administração. Assim, foi definido como problema desta pesquisa a seguinte questão: como se caracteriza as relações de trabalho entre os alunos do curso de Administração da UFPB e seus estágios?

Apoiando-se no exposto, o objetivo geral desse trabalho foi verificar como são as relações de trabalho entre os alunos do curso de graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba e seus estágios. Para tanto, procurou-se: traçar o perfil dos alunos que estão realizando estágio supervisionado; identificar em quais ramos atuam os estagiários; conhecer quais os reais motivos que levam os estudantes a buscar um estágio; analisar se há exploração do estagiário e determinar há interferência do estágio na vida acadêmica do estagiário.

A motivação e interesse à escolha do tema em estudo justificaram-se por quatro razões fundamentais. Em primeiro lugar, está a necessidade de investigação sobre a efetiva importância do estágio para a formação do administrador. Em segundo lugar, por entender que, em muitas vezes, é através da experiência do estágio que o estudante de administração desenvolve as atividades que complementam seu processo de formação (aprendizagem). Por fim, acredita-se que os estagiários são explorados por muitas organizações como mão-de-obra barata e qualificada influenciando negativamente na vida acadêmica dos estudantes.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

No Brasil, devido à necessidade de um estado intervencionista, regulador, nacionalista e desenvolvimentista, foram desenvolvidos núcleos de ensino de administração, sendo o precursor o “Instituto de Organização Racional do Trabalho”, mais conhecido como IDORT em 1931, e o mais relevante o Departamento da Administração do Serviço Público – DASP, da Fundação Getúlio Vargas Criado em 1938 (SILVA *et al*, 2005).

A primeira instituição de ensino superior em administração foi criada em 1941, em São Paulo, a Escola Superior de Administração de Negócios - ESAN, Fundada pelo Padre Sabóia de Medeiros, baseada no modelo da *Graduate Scholl of Business Administration* da Universidade de Harvard, sendo reconhecida pelo Ministério da Educação apenas em 1961 (TREVISAN, 1977), até que em 9 de setembro de 1965 é promulgada a Lei n.º 4.769 que dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador.

Nos últimos dez anos, o ensino de administração vem passando por um processo de ampliação com a criação de novos cursos, fato que vem apresentando, como consequência, o aumento do número de alunos (SILVA e MACHADO, 2006). Por consequência maior também é o número de administradores no mercado, dentro desse contexto, o estágio será de fundamental importância para o futuro profissional do estudante de administração, pois o mesmo propiciará um contato próximo e concreto da realidade do administrador, além de se apresentar como uma ferramenta eficaz no aprendizado uma vez que estabelece o aproveitamento de experiências, promovendo a aquisição de conhecimento aplicado (ALMEIDA, LAGEMANN e SOUSA, 2006).

### **2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO E O MERCADO DE TRABALHO**

As mudanças nas relações de classe e de poder decorrem, antes de mais nada, dos processos econômicos e sociais induzidos pela política neoliberal.

Na visão de Boito (2002), a implantação do modelo capitalista neoliberal alterou as relações de classe e de poder existentes na sociedade brasileira. O neoliberalismo desmontou o protecionismo típico do período desenvolvimentista e reduziu a já precária rede de direitos sociais herdada do populismo.

Polanyi (2000), em *A grande transformação*, chama de “moinho satânico” as engrenagens da economia capitalista que, insaciável em seu apetite de acumular riqueza abstrata, tritura as condições de vida dos indivíduos concretos.

Para entender essa situação complexa, é necessário desagregar a política neoliberal em cada uma de suas partes componentes e cotejar cada uma delas com os distintos interesses da burguesia. Boito (2002) afirma que é possível pensar os pilares da política neoliberal como uma série de três círculos concêntricos: a) o círculo externo e maior representando a política de desregulamentação do mercado de trabalho e de redução dos direitos sociais; b) o círculo intermediário, representando a política de privatização e c) o círculo menor e central da figura, representando a abertura comercial e financeira. Os interesses da grande maioria dos trabalhadores ficam do lado de fora dessa figura de três círculos, já que tais interesses não são contemplados pelo neoliberalismo.

Diante deste contexto, atualmente, o avanço da modernização tecnológica, aqui entendida como expressão da relação de forças que move a sociedade capitalista, torna o mercado formal de trabalho cada vez mais seletivo e limitado, ao mesmo tempo em que uma crescente parcela da força de trabalho, excluída desse mercado, é obrigada a se voltar para as atividades informais.

Neste contexto, BIHR (1998) identifica três grandes conjuntos de trabalhadores: os proletários estáveis e com garantias; os proletários excluídos do trabalho; e uma massa flutuante de trabalhadores instáveis. Esta última, fragmentada em diferentes categorias, a saber: proletários das empresas que operam por subcontratação (terceirização) e por encomenda; os trabalhadores em tempo parcial; os trabalhadores temporários; os estagiários e os trabalhadores de economia subterrânea, os quais tentam escapar do desemprego, migrando para as atividades ilegais.

A empresa se responsabiliza pela adaptação de seu pessoal às mudanças tecnológicas. Mas deve-se acrescentar que a empresa funciona também, e aparentemente cada vez mais, como uma máquina de vulnerabilizar, e até mesmo como uma máquina de excluir.

Castel (1998), afirma que no seio da própria empresa, a corrida à eficácia e à competitividade acarreta a desqualificação dos menos aptos. Quando, no contexto da busca da flexibilidade interna, a empresa entende adaptar as qualificações dos trabalhadores às transformações tecnológicas, a formação permanente pode funcionar como uma seleção permanente. O resultado é a invalidação dos trabalhadores que estão envelhecendo, demasiados idosos ou não suficientemente formados para serem reciclados, mas jovens demais para se beneficiarem da aposentadoria.

Muitas empresas têm tendência a se precaver contra futuras mudanças tecnológicas contratando jovens superqualificados, inclusive em setores de status pouco valorizados. Mas é ilusório deduzir daí que os não-empregados possam encontrar um emprego simplesmente pelo fato de uma elevação do nível de escolaridade. A relação formação-emprego apresenta-se num contexto totalmente distinto daquele do início do século.

Dessa perspectiva, os sistemas de relações de trabalho, constituídos ao longo do processo de oligopolização do capitalismo, e consolidados ao final dos anos de 1960, transformaram-se em obstáculos a serem superados, na medida em que a flexibilidade destas relações ressurge, com a crise do capital neste final de século, como a via mais eficaz para o aumento do grau de exploração da capacidade de trabalho (KATZ e COGGIOLA, 1995, p. 25).

As relações de trabalho no Brasil não diferem das relações que se estabelecem no mundo no tocante à essência. A condição de país subdesenvolvido trás agravantes sociais, mas não na análise do processo.

Segundo Baltar e Proni (1996), no cenário brasileiro as pressões por uma maior flexibilização das relações de trabalho vão se intensificar na década de 1990, motivadas pelo processo de abertura econômica, que impôs a necessidade de uma reestruturação em todos os setores da economia brasileira. No entanto, por trás dessas pressões parece existir mais um viés ideológico do que uma real necessidade da flexibilização trabalhista. Estes autores reconhecem esse caráter ideológico quando enfatizam que as relações de trabalho vigentes no país não se mostram tão rígidas. Pelo contrário, caracterizam-se por elevada rotatividade da mão-de-obra, reduzido quadro de pessoal permanente e baixos níveis salariais ao mesmo tempo em que são assegurados direitos legais que, em princípio, parecem voltados para a compensação dos baixos níveis de remuneração.

De acordo com Baltar e Proni (1996) os anos 90 começaram com evidentes mudanças no mercado de trabalho. O enxugamento do quadro de pessoal das grandes empresas - tendência notável nos países centrais - vem ocorrendo num ritmo intenso, mas sob um regime de trabalho marcado pela instabilidade no emprego e por baixos níveis salariais. Essa tendência não guarda, então, associação significativa com uma suposta rigidez no uso da mão-de-obra (típica da experiência dos países centrais), como prega a ideologia da flexibilização do trabalho.

Nesse início de século, o Brasil continua necessitando de um sistema de relações de trabalho e de um perfil de qualificação da mão-de-obra mais favoráveis, os quais dependem da retomada de uma trajetória de crescimento sustentado que produza resultados fortemente positivos sobre o nível de emprego no mercado nacional de trabalho e que viabilize condições adequadas para o debate sobre a reforma do sistema nacional de relações de trabalho.

Como afirma Offe (1989), o problema político do mercado de trabalho consiste não só no crescimento global da demanda pela força de trabalho, mas também (e cada vez mais) na distribuição bem equilibrada e justa dessa demanda entre as categorias de força de trabalho (potencial) afetadas pelos riscos do mercado de trabalho de maneiras diferentes.

### **2.3 ESTÁGIO E RELAÇÕES DE TRABALHO**

Segundo Pochmann (2002) o nível de escolaridade da mão-de-obra constitui um indicador importante da qualidade da força de trabalho e a educação torna-se cada vez mais condição necessária para o emprego dessa mão-de-obra. A experiência do estágio representa para o estudante uma qualificação a mais na sua busca de inserção no mercado de trabalho.

No Brasil o estágio é regulamentado pela Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, em seu 2º artigo reza que estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de se constituírem em instrumentos de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano (BRASIL, 1977).

O Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982, que regulamenta a Lei nº 6.494, versa em seus artigos 5 e 6 que:

Art . 5º Para caracterização e definição do estágio curricular é necessária, entre a instituição de ensino e pessoas jurídicas de direito público e privado, a existência de instrumento jurídico, periodicamente reexaminado, onde estarão acordadas todas as condições de realização daquele estágio, inclusive transferência de recursos à instituição de ensino, quando for o caso.

Art . 6º A realização do estágio curricular, por parte de estudante, não acarretará vínculo empregatício de qualquer natureza.

De acordo com esse decreto o estagiário não possui vínculo empregatício e é regulamentado por um termo de compromisso, não possuindo assim o estagiário nenhum tipo de benefício garantido por Lei.

### **3. METODOLOGIA**

Metodologicamente o trabalho se caracteriza como um estudo de caso aplicado com enfoque exploratório-descritivo. Segundo Gil (1999, p.43) as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade proporcionar uma visão geral, de tipo aproximativo acerca de determinados eventos e/ou fatos Já as pesquisas descritivas buscam descrever sistematicamente um fenômeno ou área de interesse, e essa descrição deve ser detalhada e objetiva (RICHARDSON, 1999, p.326).

Do ponto de vista de Yin (2005), o estudo de caso é um estudo empírico que investiga um fenômeno atual dentro do seu contexto de realidade, quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidas e, no geral, são utilizadas várias fontes de evidência.

Foi realizada uma pesquisa de campo, que consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente (MARCONI e LACATOS, 2005). O objeto de estudo deste trabalho foram os alunos do curso de Administração da UFPB que declararam estar estagiando no período da coleta de dados – no caso, o mês de fevereiro de 2007, e matriculados na Disciplina de Estágio Supervisionado II, compondo a amostra por 22 alunos.

Como instrumento de coleta de dados foi utilizado questionário estruturado com questões fechadas e abertas que estava dividido em três partes. A primeira parte buscava traçar o perfil sócio demográfico. Na segunda constavam 10 questões voltadas para a atividade do estágio. E por fim, e não menos importante, na terceira parte constavam 15 questões baseadas nas relações de trabalho destes estudantes em seus estágios.

Para análise dos dados, utilizou-se os softwares como o Microsoft Excel e o programa SPSS (*Statistical Package of Social Science*), através do qual foram realizadas distribuições de frequências. Após tabulados os dados foram analisados quantitativamente.

### **4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

#### **4.1 PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO DA AMOSTRA**

De acordo com o levantamento da pesquisa, a amostra com os alunos do curso de Administração da UFPB que estão cursando a disciplina de Estágio supervisionado II foi representada por 54,5% do sexo feminino, possuindo uma variação na idade entre 20 e 29 anos e havendo uma concentração de estagiários na faixa que compreende as idades entre 21 e 23 anos.

Em se tratando do nível de escolaridade, pode-se perceber que 68,2% fizeram seu ensino médio em escola particular, que 95,5% estão cursando o ensino superior e 4,5% possuem algum curso de graduação concluído. No tocante ao turno, registramos que 86,4% dos estagiários cursam no turno da noite.

Pode-se perceber também que 95,5% são solteiros e que 54,5% possuem uma renda familiar mensal superior a R\$ 3.000,00. Verificou-se ainda que 22,7% residem no bairro Mangabeira na cidade de João Pessoa-PB, havendo destaque para outros bairros da cidade como: Bessa (18,2%) e Bancários (13,6%), bem como a bairros de outras cidades como: Cabedelo, Santa Rita e Bayeux. Um tópico ainda referente ao fator residência é que 81,9% residem com os pais e 31,8% moram com apenas três pessoas.

## 4.2 ESTAGIÁRIOS E RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE CONTEXTUAL

### 4.2.1 ANÁLISE DAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DOS ESTÁGIOS

Os dados da pesquisa evidenciaram que 95,5% dos estágios realizam suas atividades referentes ao estágio internamente e que 72,7% realizam seus estágios em organizações de natureza privada. Uma outra característica importante apontada neste estudo foi em relação ao ramo das organizações que oferecem os estágios como mostra o gráfico 1 a seguir. A pesquisa ainda detectou outros ramos ligados à natureza das organizações, como: terceiro setor e construção civil.

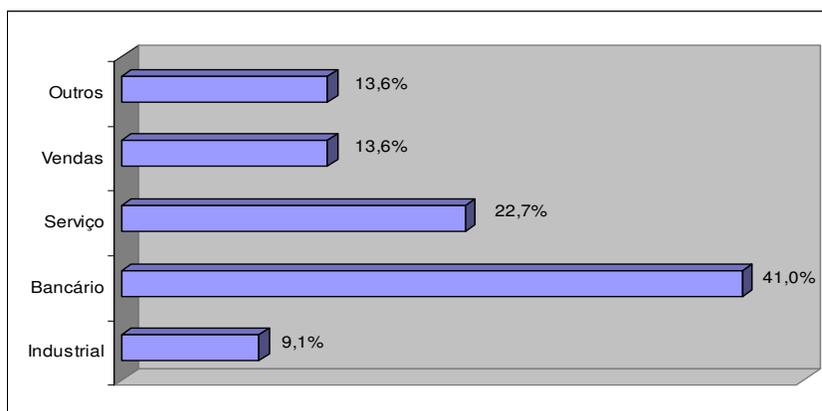


Gráfico 1 – Ramos das Organizações

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2007.

No que diz respeito à forma pela qual os estagiários conseguiram tal oportunidade, vale ressaltar que 40,9% deles afirmaram que conseguiram o estágio através de indicação. Além disto, foram apontados outros meios de acesso aos estágios como: CIEE/IEL (22,7%) e Anúncios (13,6%).

Um outro fator relevante para o estudo diz respeito ao tempo de atuação de cada estagiário dentro das organizações, quando se percebeu que há uma variedade na escala de tempo, apontando períodos que vai desde 1 mês a 2 anos de experiência. Verificou-se também que 13,6% dos estagiários estão em seus respectivos estágios há um período de tempo de 6 meses, havendo ainda uma concentração nos seguintes períodos: 4 meses (9,1%), 1 ano (9,1%), 1 ano e 5 meses (9,1%) e 1 ano e 6 meses (9,1%).

No que se trata ao motivo principal que levou os estagiários a procurarem um estágio, percebeu-se que 72,8% deles afirmaram que tal procura deve-se ao fator de adquirir experiência profissional, seguido de outros fatores como se pode observar no gráfico 2 abaixo.



Gráfico 2 – Principais motivos que levaram os estagiários a procurarem um estágio

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2007.

Um ponto interessante deste item que ainda é válido destacar é que dos 72,8% que afirmaram que o motivo compreendeu a busca da experiência profissional, 68,7% destes são do sexo feminino e daqueles que apontaram como motivo a necessidade financeira, todos são do sexo masculino.

Quanto ao nível de satisfação que os estagiários têm em relação aos seus estágios pode-se notar que 40,9% deles estão satisfeitos com a experiência de estágio, como retrata o gráfico 3 a seguir.

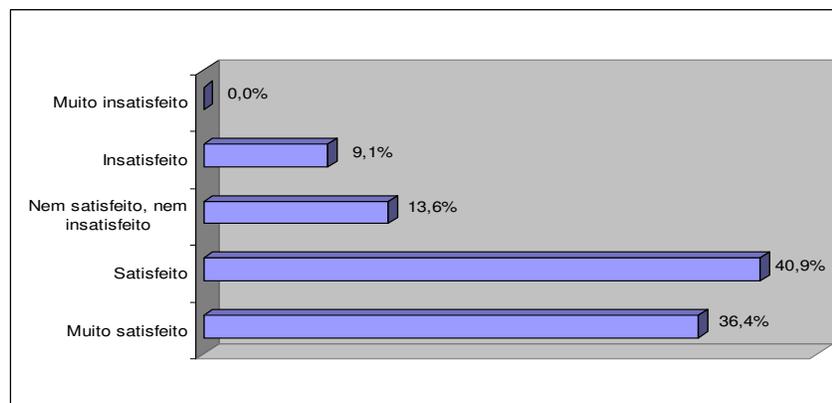


Gráfico 3 – Satisfação dos estagiários frente a seus estágios

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2007.

Foram vários os motivos que levaram ao grau de satisfação dos estagiários com os seus respectivos estágios. Para aqueles que se sentem muito satisfeitos foram citadas como razões: (1) A aprendizagem e experiência na área desejada; e (2) O atendimento às necessidades tanto profissionais quanto pessoais e financeiras. Em se tratando daqueles que afirmaram estar satisfeitos, os motivos foram: (1) O ato de adquirir o conhecimento; (2) Ver na prática a teoria aprendida em sala de aula; (3) Chances de crescimentos; e (4) Um ótimo ambiente de trabalho. Para os que nem estavam satisfeitos, nem insatisfeitos, as razões apontadas foram: (1) Ausência de apoio para os estagiários para absorverem o máximo de aprendizado e não apenas ser visto como um funcionário barato; e (2) O atendimento financeiro, mas não estimula e nem aproveita o conhecimento. Por fim, para aqueles que se sentem insatisfeitos com os estágios foram apontadas as seguintes razões: (1) As atividades

estão fora da realidade do meu curso; e (2) O estagiário é subutilizado como mão de obra barata.

Ainda como fatores relevantes ao estágio pode-se perceber através do estudo que 68,2% dos estágios não possui algum tipo de acompanhamento pela universidade e que 72,7% das organizações que trabalham com estágio costumam contratar os seus ex-estagiários ao fim do contrato. Tal fato se afirma quando 68,2% dos estagiários expressam um enorme desejo de contratação e continuidade ao fim de seus estágios, ou seja, eles depositam na experiência do estágio um deslumbramento de uma futura contratação na atual organização.

#### 4.2.2 PRINCIPAIS FATORES NORTEADORES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Em relação ao pagamento das organizações através de seus programas de estágios notou-se que 27,3% dos estagiários recebem o equivalente a R\$ 350,00. Cabe ainda destacar que 13,6% deles recebem menos que um salário mínimo e que 13,6% também possuem uma remuneração referente ao estágio superior a R\$ 1.000,00.

Alguns estagiários responderam que acham justo o valor pago pelo seu estágio levando em consideração as seguintes justificativas: (1) As exigências não são muitas e a atividade é simples; (2) Além do salário têm-se vários benefícios; (3) A remuneração é equiparada aos dos funcionários; (3) Supera a expectativa numa realidade atual do Estado; (4) É compatível com a carga horária e o trabalho; e (5) O trabalho é inferior ao estabelecido. Em contrapartida, aqueles que não acham justo o valor pago pelo estágio se apoiaram nas seguintes justificativas: (1) O horário praticado não é o que foi estabelecido no contrato; e (2) Os estagiários trabalham até mais dos que os funcionários e recebem menos pelas tarefas desenvolvidas.

Quanto ao fator da carga horária verificou-se que 54,5% dos estagiários trabalham 20 horas semanais e que 22,7% têm uma carga horária equivalente a 40 horas semanais. O interessante é que 77,3% dos estagiários consideram como justo o pagamento de seus estágios mediante as horas trabalhadas e as atividades desenvolvidas. Em se tratando da relação do estágio e a vida acadêmica dos estagiários foi percebido que 68,2% deles nunca tiveram de mudar seu horário de aula por conta do seu estágio. Isto se afirma quando 77,3% dos estagiários apontaram que seu estágio não atrapalha nas atividades da sua vida acadêmica e 72,7% afirmaram que não são capazes de relevar suas atividades acadêmicas em função do seu estágio. O gráfico 4 mostra a relação vida acadêmica e estágio apontando as vezes que os estagiários deixaram de ir para a aula por causa dos seus estágios.

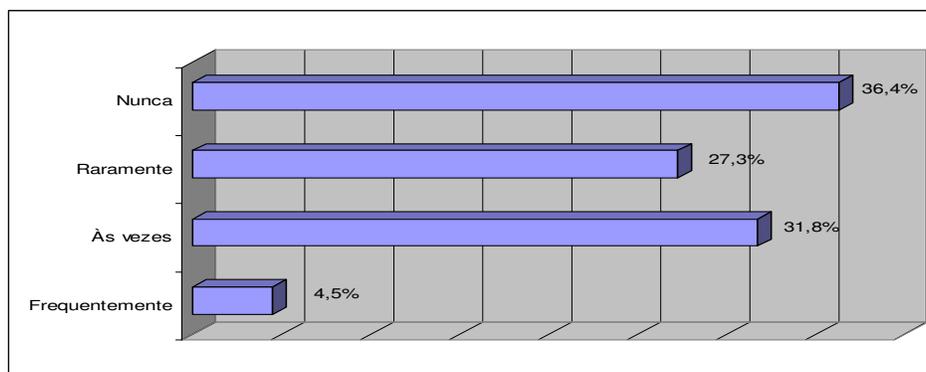


Gráfico 4 – Relação vida acadêmica e estágios

Fonte: Dados da pesquisa, 2007.

Um outro ponto relevante apontado pelo estudo no que se refere às relações de trabalho foi quando 68,2% dos estagiários afirmaram que a organização em que estão inseridos não cobra que eles tenham um bom desempenho acadêmico.

No que se trata das atividades desenvolvidas nos estágios pode-se verificar que 81,8% dos estagiários afirmaram que as atividades do estágio possuem correlação com sua futura profissão, fato este que se confirma quando 90,9% dos estagiários conseguem estabelecer uma relação positiva do que estão aprendendo em sala de aula com as atividades que executam em seus estágios.

Um fator de extrema atenção se registra quando 54,5% dos estagiários percebem que suas atividades vão além das estabelecidas pelo estágio. Em relação à percepção do limite de responsabilidades nas tarefas entre os estagiários e os demais funcionários das organizações notou-se que 77,3% dos estagiários percebem de forma positiva tal limite nas responsabilidades.

Quanto ao oferecimento de boas condições de trabalho pela organização, a pesquisa apontou que 95,5% dos estagiários percebem de forma positiva as condições de trabalho nas organizações. Pode-se afirmar que o clímax do estudo se configurou quando o mesmo revelou que 77,3% dos estagiários não se sentem explorados pelas organizações através de seus estágios.

#### 4.2.3 RELAÇÕES DE TRABALHO X ESTÁGIOS

Um ponto interessante do estudo diz respeito ao motivo que levou os estagiários a procurarem um estágio. Foi percebido que 72,7% dos estagiários afirmaram que o maior motivo que levou a procurarem um estágio foi a busca de experiência profissional. É interessante notar que 36,4% destes possuem uma renda familiar superior a R\$ 3.000,00.

Maiores detalhes quanto à relação sobre o principal motivo que levou os estagiários a procurarem um estágio e a renda familiar mensal podem ser verificados na Tabela 2.

Tabela 2 – Relação entre o principal motivo que levou os estagiários a procurarem um estágio e a renda familiar mensal

| Renda Familiar                    | Qual o principal motivo que levou você a procurar um estágio? |                          |  |             | Total         |
|-----------------------------------|---|--------------------------|--|-------------|---------------|
|                                   | Experiência profissional                                      | Necessidades financeiras | Desejo de aplicar a teoria aprendida em sala de aula | Outros      |               |
| Inferior a R\$ 500,00             | 4,5%  | 0,0%                     | 0,0%   | 0,0%        | 4,5%          |
| Entre R\$ 500,00 e R\$ 999,00     | 4,5%  | 0,0%                     | 0,0%   | 0,0%        | 4,5%          |
| Entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.999,00 | 27,3%   | 4,5%                     | 0,0%   | 4,5%        | 36,4%         |
| Mais de R\$ 3.000,00              | 36,4%   | 9,1%                     | 9,1%   | 0,0%        | 54,5%         |
| <b>Total</b>                      | <b>72,7%</b>  | <b>13,6%</b>             | <b>9,1%</b>  | <b>4,5%</b> | <b>100,0%</b> |

Fonte: Dados da pesquisa, 2007.

A pesquisa apontou que 9,1% dos estagiários estão insatisfeitos com os seus estágios. É interessante notar que tal representatividade possui um pagamento inferior a um salário mínimo pelo seu estágio. Em se tratando daqueles que recebem um valor superior acima de R\$ 1.000,00 estão muito satisfeitos com os estágios. Em contrapartida, verificou-se que 18,2% dos estagiários estão satisfeitos com seus estágios e recebem apenas um salário mínimo e que 4,5% dos estagiários mesmo ganhando menos que um salário mínimo estão muito satisfeitos com os estágios. Com isto pode-se afirmar com o estudo que o valor pago

pelas organizações não se constitui num fator determinante para o grau de satisfação dos estagiários.

Um ponto que determinou o grau de satisfação dos estagiários pelos seus estágios diz respeito ao nível de contratação dos ex-estagiários pelas organizações. Percebeu-se um bom nível de satisfação daqueles estagiários (36,7%) quando afirmaram que as organizações têm em sua cultura a contratação dos ex-estagiários. Tal fato é demonstrado pela Tabela 3 a seguir.

Tabela 3 – Relação entre a satisfação dos estagiários e o nível de contratação das organizações

| A organização que você estagia costuma contratar os seus ex-estagiários? | Você está satisfeito com o seu estágio? |            |                                  |              | Total  |
|--|---|------------|----------------------------------|--------------|--------|
|  | Muito satisfeito                        | Satisfeito | Nem satisfeito, nem insatisfeito | Insatisfeito |        |
| Sim  | 31,8%                                   | 36,4%      | 4,5%                             | 0,0%         | 72,7%  |
| Não  | 4,5%                                    | 4,5%       | 9,1%                             | 9,1%         | 27,3%  |
| Total  | 36,4%                                   | 40,9%      | 13,6%                            | 9,1%         | 100,0% |

Fonte: Dados da pesquisa, 2007.

Este fator é ratificado quando 68,2% dos estagiários esperam ao fim do estágio uma possível contratação por parte das organizações e 46,7% destes estão muito satisfeitos com seus estágios. Outro ponto interessante é que daqueles que afirmaram que a organização não possui a cultura de contratar os estagiários ao fim do estágio todos não possuem o desejo de contratação.

Ainda dentro do domínio da satisfação, pode-se apontar que a carga horária, neste estudo, não se tornou um fator determinante na satisfação dos estagiários em seus estágios como pode ser retratado na Tabela 4 abaixo.

Tabela 4 – Relação entre a satisfação dos estagiários e a carga horária

| Você está satisfeito com o seu estágio? | Qual a carga horário do seu estágio? |        |        |        | Total  |
|---|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|   | 20 h/s                               | 30 h/s | 40 h/s | Outros |        |
| Muito satisfeito                        | 13,6%                                | 9,1%   | 9,1%   | 4,5%   | 36,4%  |
| Satisfeito                              | 31,8%                                | 0,0%   | 9,1%   | 0,0%   | 40,9%  |
| Nem satisfeito, nem insatisfeito        | 0,0%                                 | 4,5%   | 4,5%   | 4,5%   | 13,6%  |
| Insatisfeito                            | 9,1%                                 | 0,0%   | 0,0%   | 0,0%   | 9,1%   |
| Total                                   | 54,5%                                | 13,6%  | 22,7%  | 9,1%   | 100,0% |

Fonte: Dados da pesquisa, 2007.

Um outro ponto que neste estudo não se traduziu num fator determinante para a satisfação dos estagiários diz respeito às atividades desenvolvidas por eles, pois 31,8% dos estagiários afirmaram que suas atividades vão além das estabelecidas pelo estágio, mas mesmo assim estão satisfeitos com seus estágios.

Uma outra relação que foi observada pelo estudo diz respeito ao nível de satisfação dos estagiários e o ramo de negócio das organizações. Percebeu-se que 36,4% dos estagiários afirmaram estarem muito satisfeitos com os estágios e que 50% destes são do ramo bancário. Notou-se também que daqueles que disseram estarem insatisfeitos (9,1%), todos são do ramo de serviços.

Também foi analisado através do estudo o fato do estágio atrapalhar ou não a vida acadêmica, sendo constatado que tal fato não é determinante na satisfação dos estagiários, pois 22,7% dos estagiários afirmaram que suas vidas acadêmicas eram afetadas pelos estágios, mas mesmo assim 80% destes estão de satisfeitos a muito satisfeitos com os seus estágios. Podem-se verificar os dados através da Tabela 5 abaixo.

Tabela 5 – Relação entre a satisfação dos estagiários e a vida acadêmica

| Você está satisfeito com o seu estágio? | Seu estágio atrapalha nas atividades da sua vida acadêmica? |              | Total         |
|---|---|--------------|---------------|
|   | Sim   | Não          |               |
| Muito satisfeito                        | 9,1%  | 27,3%        | 36,4%         |
| Satisfeito                              | 9,1%  | 31,8%        | 40,9%         |
| Nem satisfeito, nem insatisfeito        | 4,5%  | 9,1%         | 13,6%         |
| Insatisfeito                            | 0,0%  | 9,1%         | 9,1%          |
| <b>Total</b>                            | <b>22,7%</b>  | <b>77,3%</b> | <b>100,0%</b> |

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2007.

Cabe destacar que 36,4% dos estagiários nunca deixaram de ir para a aula por conta dos estágios e que 12,5% destes afirmaram que mesmo assim seus estágios atrapalham em suas vidas acadêmicas. Um ponto complementar neste quesito foi que 27,3% dos estagiários afirmaram que raramente faltam as aulas por causa dos estágios e que apenas 16,7% deste afirmaram que mesmo nestas condições seus estágios atrapalham em suas vidas acadêmicas. Em contrapartida, 31,8% dos estagiários afirmaram que às vezes faltam às aulas em razão de seus estágios e que apenas 28,6% destes constataram que seus estágios atrapalham suas vidas acadêmicas. O curioso é que apenas 4,5% dos estagiários afirmaram uma ausência freqüente das aulas em razão de seus estágios e que a experiência do estágio está atrapalhando suas vidas acadêmicas. Mas tal fato é reforçado quando 72,7% dos estagiários afirmaram que não seriam capazes de relevar suas atividades acadêmicas em função do seu estágio.

Outro ponto é que 95,4% dos estagiários afirmaram que as organizações possuem boas condições de trabalho (higiene e segurança), isto se confirma quando 76,2% destes estão de satisfeitos a muito satisfeitos com seus estágios.

Fato interessante é destacado pela Tabela 6 quando 22,7% dos estagiários se sentem explorados em seus estágios, mas mesmo assim 80% deles dizem estar de satisfeito a muito satisfeito com os seus estágios.

Tabela 6 – Relação entre a satisfação dos estagiários e a exploração no trabalho

| Você está satisfeito com o seu estágio? | Você se sente explorado pelo seu estágio? |              | Total         |
|---|---|--------------|---------------|
|   | Sim                                       | Não          |               |
| Muito satisfeito                        | 9,1%                                      | 27,3%        | 36,4%         |
| Satisfeito                              | 9,1%                                      | 31,8%        | 40,9%         |
| Nem satisfeito, nem insatisfeito        | 4,5%                                      | 9,1%         | 13,6%         |
| Insatisfeito                            | 0,0%                                      | 9,1%         | 9,1%          |
| <b>Total</b>                            | <b>22,7%</b>                              | <b>77,3%</b> | <b>100,0%</b> |

**Fonte:** Dados da pesquisa, 2007.

É interessante notar que 81,8% dos estagiários afirmaram que as atividades desenvolvidas nos estágios possuem uma correlação com a sua futura profissão e que 83,3% destes estão de satisfeitos a muito satisfeito com os seus estágios como demonstrado na Tabela 7.

Tabela 7 – Relação entre a satisfação dos estagiários e as atividades desenvolvidas

| Você está satisfeito com o seu estágio? | As atividades do seu estágio possuem correlação com a sua futura profissão? |              | Total         |
|---|---|--------------|---------------|
|   | Sim   | Não          |               |
| Muito satisfeito                        | 31,8%   | 4,5%         | 36,4%         |
| Satisfeito                              | 36,4%   | 4,5%         | 40,9%         |
| Nem satisfeito, nem insatisfeito        | 9,1%  | 4,5%         | 13,6%         |
| Insatisfeito                            | 4,5%  | 4,5%         | 9,1%          |
| <b>Total</b>                            | <b>81,8%</b>  | <b>18,2%</b> | <b>100,0%</b> |

Fonte: Dados da pesquisa, 2007.

Outro ponto interessante é que 54,5% dos estagiários afirmaram que mesmo com as suas atividades no estágio indo além das estabelecidas, 83,3% deles estão de satisfeitos a muito satisfeito com os estágios.

Quanto à satisfação dos estagiários frente às experiências de estágios pode-se notar que os homens (22,7%) estão mais satisfeitos do que as mulheres (13,6%). Verificou-se que não há insatisfação apontada pelos homens, enquanto 9,1% das mulheres se mostram insatisfeitas com os seus estágios.

Quanto ao grau de exploração dos estagiários se verificou que tal sentimento não se dá pelo valor pago no estágio, já que 27,3% dos estagiários que não se sentem explorados recebem no estágio até um salário mínimo e que 13,6% dos estagiários que recebem entre R\$ 500,00 e R\$ 700,00 se sentem explorados pelos estágios.

Um outro fator ligado à exploração se refere à carga horária dos estágios. Verificou-se que 22,7% dos estagiários se sentem explorados pelos estágios mesmo quando 80% destes trabalham apenas 20 horas semanais. Ainda dentro deste ponto, a pesquisa mostrou que 77,3% dos estagiários não se sentem explorados pelos estágios, mesmo quando 29,4% destes trabalham 40 horas semanais.

Um fator interessante neste tópico se refere ao ramo das organizações e o nível de exploração que se dá pelos estágios. Percebeu-se que 22,7% daqueles que afirmaram que se sentem explorados pelos estágios, 60% são do ramo bancário. Tal constatação pode ser observada através da Tabela 8 a seguir.

Tabela 8 – Relação entre exploração e o ramo da organização

| Qual o ramo da organização? | Você se sente explorado pelo seu estágio? |       | Total |
|-----------------------------|---|-------|-------|
|                             | Sim                                       | Não   |       |
| Industrial                  | 0,0%                                      | 9,1%  | 9,1%  |
| Bancário                    | 13,6%                                     | 27,3% | 40,9% |
| Serviços                    | 4,5%                                      | 18,2% | 22,7% |
| Vendas                      | 4,5%                                      | 9,1%  | 13,6% |

|        |       |       |        |
|--------|-------|-------|--------|
| Outros | 0,0%  | 13,6% | 13,6%  |
| Total  | 22,7% | 77,3% | 100,0% |

Fonte: Dados da pesquisa, 2007.

Um fator interessante apontado pelo estudo é que 54,5% dos estagiários possuem uma carga horária de 20 horas semanais e que 58,3% deste recebem pelo estágio até um salário mínimo e 41,7% recebem entre R\$ 400,00 e R\$ 630,00. Um outro ponto escandalizador é que 22,7% dos estagiários trabalham 40 horas semanais e que 40% deles recebem apenas um salário mínimo. O curioso é que 77,3% dos estagiários acham justo o valor que eles recebem pelas organizações e 41,2% deste recebem até um salário mínimo.

Também foi percebido pela pesquisa que 40,9% dos estagiários ganham até um salário mínimo e que 88,9% deste são do sexo feminino. Outro ponto interessante quanto ao valor pago pelos estágios é que entre R\$ 400,00 e R\$ 1.250,00, 40,9% são homens e 18,2% são mulheres. Tal fato nos mostra que nos estágios os homens são mais bem remunerados do que as mulheres. Em relação ao nível de exploração e o sexo, pode-se notar, como mostra a Tabela 9, que 22,7% dos estagiários que se sentem explorados, 60% são do sexo feminino.

Tabela 9 – Relação entre exploração e o sexo

| Você se sente explorado pelo seu estágio? | Sexo      |          | Total  |
|---|-----------|----------|--------|
|   | Masculino | Feminino |        |
| Sim                                       | 9,1%      | 13,6%    | 22,7%  |
| Não                                       | 36,4%     | 40,9%    | 77,3%  |
| Total                                     | 45,5%     | 54,5%    | 100,0% |

Fonte: Dados da pesquisa, 2007.

Por fim, um ponto interessante é que 31,8% dos estagiários não esperam ser contratados pela organização ao fim dos estágios e que 71,4% destes são do sexo feminino. Ainda dentro deste aspecto constatou-se que dos 54,5% dos estagiários que trabalham 20 horas semanais, 83,3% são do sexo feminino.

## 5. CONCLUSÕES E SUGESTÕES

Por meio das análises e da verificação dos resultados da pesquisa, evidenciou-se que, no que se refere às principais características dos estágios foi possível perceber que a principal forma pela qual os estagiários conseguem seus estágios é através da indicação e o motivo principal que leva a maioria deles a procurar um estágio deve-se ao fator de adquirir experiência profissional.

Ainda como fatores relevantes ao estágio pode-se perceber através do estudo que a maioria dos estágios não possui algum tipo de acompanhamento pela universidade e que grande parte das organizações que trabalham com estágio costumam contratar os seus estagiários ao fim do contrato. Tal fato se configura no enorme desejo de contratação e continuidade, ou seja, eles depositam na experiência do estágio um deslumbramento de uma futura contratação na atual organização.

Em relação ao valor pago pelos estágios pode-se concluir que a maioria dos estagiários recebe das organizações até um salário mínimo e que grande parte deles acha justo o valor fornecido pelas organizações. Isto leva a afirmar, neste caso particular, que o valor pago pelas organizações não se constitui num fator determinante para o grau de satisfação dos estagiários, levando em consideração que muitos dos estagiários que recebem um valor inferior a um salário mínimo estão satisfeitos com seus estágios. Foi verificado que o sentimento de exploração não é dado apenas para aqueles que recebem um valor baixo pelo

estágio, apontando com isto que o grau de exploração dos estagiários não se dá, neste estudo, apenas pelo valor pago no estágio. Também foi percebido pela pesquisa que nos estágios os homens são mais bem remunerados do que as mulheres e em se tratando do nível de exploração, as mulheres se sentem mais exploradas do que os homens.

No que se refere à carga horária verificou-se que uma quantidade representativa de estagiários têm uma carga horária equivalente a 40 horas semanais, porém mediante os resultados da pesquisa, pode-se concluir que a carga horária, neste estudo, não se tornou um fator determinante na satisfação dos estagiários em seus estágios, já que grande parte dos estagiários que trabalham 40 horas semanais não se sentem explorados pelos estágios.

Em se tratando da relação do estágio e a vida acadêmica dos estagiários foi percebido que a maioria dos estagiários nunca tiveram de mudar seu horário de aula por conta do estágio e apontam que seu estágio não atrapalha nas atividades da sua vida acadêmica. No que se trata das atividades desenvolvidas nos estágios pode-se concluir que determinadas atividades possuem correlação com a futura profissão dos estagiários, fato este confirmado quando com uma relação positiva do que os estagiários estão aprendendo em sala de aula e as atividades que executam em seus estágios.

Um fator de extrema atenção que se percebeu na pesquisa foi que em muitos dos casos, mesmo com a percepção por parte dos estagiários quanto ao limite de responsabilidades nas tarefas entre os estagiários e os demais funcionários das organizações, as atividades ligadas ao estágio vão além das estabelecidas previamente levando a crer que alguns estagiários se sentem explorados em seus ambientes de trabalho. Por outro lado foi percebido que alguns estagiários, mesmo desenvolvendo atividades além das estabelecidas, estão satisfeitos com seus estágios.

Quanto ao oferecimento de boas condições de trabalho pela organização pode-se concluir que as organizações, em quase sua totalidade, possui boas condições de trabalho. No tocante ao nível de satisfação conclui-se que a maioria dos estagiários está satisfeita com a atual experiência de estágio. Tal satisfação vale-se ao nível de contratação dos ex-estagiários pelas organizações, percebendo com isto uma maior doação por parte dos estagiários que vislumbram uma possível contratação na organização. Vale destacar ainda que os homens estão mais satisfeitos do que as mulheres e que no tocante à insatisfação, tal fator não permeia entre os homens da amostra, enquanto algumas mulheres se mostram insatisfeitas com os seus estágios.

Concluiu-se também que dos estagiários que estão satisfeitos com seus estágios a maioria está inserida em organizações do ramo bancário e daqueles que afirmaram estarem insatisfeitos estão inseridos no ramo de serviços. Por outro lado, percebeu-se que o ramo bancário se mostrou com o nível de exploração mais acentuado.

A principal resposta que a pesquisa apontou foi que a maioria dos estagiários não carrega um sentimento de exploração via suas atividades desenvolvidas em seus estágios e, mesmo aqueles que se sentem explorados pelo seu estágio, que neste caso foi a minoria, grande parte afirma estar de satisfeito a muito satisfeito com os seus estágios, levando a crer que a experiência de estágio para os discentes do curso de Administração da UFPB é encarada como um processo de aprendizagem.

## 6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Denise Ribeiro de; LAGEMANN, Leticia; SOUSA, Silvio Vanderlei Araújo. **A Importância do Estágio Supervisionado para a Formação do Administrador**. In: XXX Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, 2006. Anais...: ANPAD, 2006. CDROM.

BALTAR, Paulo Eduardo; PRONI, Marcelo. **Flexibilidade do Trabalho, Emprego e Estrutura Salarial no Brasil**. Campinas: CESIT - Série Textos para Discussão. n.15, 1996.

BHIR, Alain. **Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1998.

BOITO JR., Armando. Neoliberalismo e relações de classe no Brasil. **Política Neoliberal e Relações no Trabalho no Brasil**. Campinas: Idéias, 2002. p. 13-48.

BRASIL. **Lei nº 4.769, de 9 de setembro de 1965**. Dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União. 1965.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977**. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União. 1977.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982**. Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União. 1982.

CASTEL, Robert. A nova questão social. **As metamorfoses na questão social: uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998. p. 495-591.

CONSTIN, Claudia; WOOD JR., Thomaz. Criando alianças estratégicas entre universidades e empresas: o caso UNIEMP. In.: WOOD JR., Thomaz (coord.). **Mudança organizacional: aprofundando temas atuais em administração**. São Paulo, Atlas: 1995.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1999.

OFFE, Claus. A economia política no mercado de trabalho. **Capitalismo desorganizado: transformações contemporâneas do trabalho e da política**. São Paulo: Brasiliense, 1989. p. 19-37.

KATZ, Cláudio; COGGIOLA, Oswaldo. **Novas Tecnologias: crítica da atual reestruturação produtiva**. São Paulo: Xamã, 1995.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2001.

POCHMANN, Márcio. **O Trabalho sob Fogo Cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. 3 ed. São Paulo: Contexto, 2002.

POLANYI, Karl. Habitação versus progresso. **A grande transformação: as origens da nossa época**. São Paulo: Campus, 2000. p. 51-75

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SILVA, Walmir Rufino da. *et al.* **Escolha do Curso de Administração: uma análise comparativa entre uma instituição pública e uma instituição privada**. In: XXIX Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, 2005. Anais...: ANPAD, 2005. CDROM.

\_\_\_\_\_. MACHADO, Márcio André Veras. **Motivos que Levam os Alunos a Cursar Graduação em Administração: Um Estudo nas Instituições Públicas e Privadas do Estado da Paraíba**. In: XXX Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, 2006. Anais...: ANPAD, 2006. CDROM.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.