

**O ESTAGIÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS:  
UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A VISÃO DO ALUNO E DAS EMPRESAS****Autores:**

**Autor 1:** Marina Foresti Barros. Graduada em Administração pela Universidade de São Paulo.

Endereço: Alameda Santos 927, apto 74. Cerqueira César. São Paulo – SP. CEP 14019-001

e-mail: [marinaforesti@yahoo.com.br](mailto:marinaforesti@yahoo.com.br)

telefone para contato: (11)93820619

**Autor 2:** Prof. Dra Ana Cristina Limongi-França. Prof. Associada da Universidade de São Paulo. Livre Docente em Administração de Empresas pela mesma. (Orientadora)

Endereço: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Av Prof. Luciano Gualberto, 908. Sala E-116.

e-mail: [climongi@usp.br](mailto:climongi@usp.br)

Telefone: (11)3091-5908

**RESUMO**

O presente trabalho se propõe a verificar qual é o papel do estagiário nas organizações sob dois pontos de vista: do aluno e da organização. O objetivo é fazer uma análise comparativa identificando os usos e abusos. Para isso, realizou-se uma pesquisa de campo com alunos de administração de empresas.

De maneira geral, os resultados da pesquisa sugerem que a atividade de estágio está servindo como um instrumento de aprendizado, e as empresas e alunos reconhecem sua importância para a formação profissional do administrador. Os alunos demonstram interesse em complementar sua formação acadêmica e obter experiência profissional antes de se graduarem. Ao mesmo tempo em que buscam esta complementação, procuram conciliar a faculdade com o trabalho. Para as empresas é uma forma de investir em novos talentos, adquirir conhecimento e renovar sua equipe.

Quanto ao papel da Universidade na realização do estágio, o resultado sugere uma necessidade de maior envolvimento dos docentes, ou mesmo da universidade, na orientação do estágio.

**Palavras Chave:**

Recursos Humanos

Aprendizado

Experiência profissional

Carreira

Estagiários x Empregadores

Gestão de Pessoas

# O ESTAGIÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A VISÃO DO ALUNO E DAS EMPRESAS

## 1) INTRODUÇÃO

Este projeto de pesquisa foi desenvolvido ao longo de 2003 como Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade de São Paulo. O interesse pelo tema estágio deveu-se às inúmeras transformações ocorridas nos últimos 5 anos nas questões do mercado de trabalho, e os reflexos destas mudanças na formação profissional do aluno de administração e ingresso no mercado de trabalho.

Dentre estas mudanças podemos destacar: a abertura comercial, a reestruturação do setor produtivo, o crescimento do setor de serviços, o aumento da informalidade das relações de trabalho, o aumento da competitividade e da exigência de qualificação profissional. Todos esses fatores contribuíram para a configuração de um novo cenário, com um mercado de trabalho muito mais dinâmico, que passou a exigir, tanto da empresa quanto das pessoas, uma reflexão sobre o papel deles na sociedade e uma reorganização do trabalho.

No ambiente empresarial, a área de gestão de pessoas está ganhando importância e participando como peça fundamental nas decisões estratégicas. As empresas perceberam que de nada adianta os investimentos em tecnologia e automação, caso estas mudanças não sejam acompanhadas de ações efetivas para a qualificação dos recursos humanos.

Quanto às pessoas, elas passaram a enfrentar um mercado com acirrada concorrência, no qual não é mais suficiente a detenção apenas do conhecimento técnico. A qualificação exigida envolve tanto a escola quanto o mundo do trabalho.

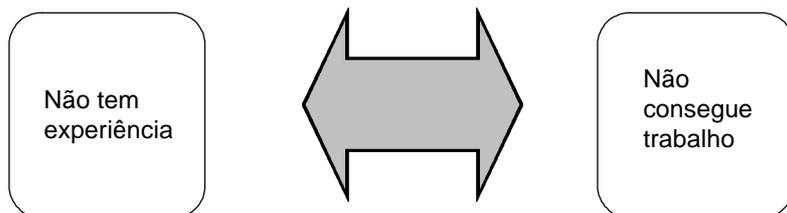
É neste contexto que se destaca a importância da parceria entre instituições de ensino, organizações e governo no sentido de auxiliar na formação das futuras gerações de profissionais com o objetivo de suprir as necessidades do sistema produtivo e da sociedade.

O estágio estudantil é resultado dessa parceria. Segundo BERTELLI (2002), "constitui-se numa estratégia de profissionalização e um mecanismo de integração do estudante ao mundo do trabalho em termos de aprendizado prático, aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano, permitindo a co-participação da empresa no processo de formação profissional e na colaboração com os objetivos educacionais".

RODRIGUES (2003) destaca o importante papel do governo na promoção do estágio do estudante. Afirma que "o estágio é um elemento estratégico na composição da força de trabalho e é uma etapa do processo de formação profissional que interessa igualmente à empresa e à escola".

Segundo HALASI (2002 p.70), "o estágio é a oportunidade que o aluno tem de aperfeiçoar-se, pois caracteriza-se pela dialética entre a teoria e a prática, entre o saber e o fazer."

Além disso, é uma oportunidade para os jovens adquirirem a experiência prática tão valorizada no mercado, e que muitas vezes, é tão difícil adquirir devido ao círculo vicioso: se não tem experiência, não trabalha; se não trabalha, não adquire experiência.



No entanto, existem muitas empresas que utilizam esse "instrumento" de parceria de maneira inadequada. Os estagiários são contratados como mão de obra barata. O trabalho que é realizado pouco ou nada contribui para o aprendizado do aluno, e muitas vezes, não tem nada

a ver com o curso que frequenta. Neste caso, acontece o que chamamos de "emprego disfarçado", ou seja, o estagiário é um funcionário.

Diante desta conjuntura, o presente trabalho se propõe a verificar qual é o papel do estagiário nas organizações sob dois olhares distintos: o ponto de vista do aluno e o ponto de vista da própria organização. O objetivo é fazer uma análise comparativa identificando os usos e abusos. Algumas das questões que procuraremos pesquisar são:

- Será que atualmente o estágio está sendo considerado realmente uma atividade complementar na vida da maioria dos alunos?
- Existe uma real preocupação da empresa em propiciar as condições adequadas a este aprendizado?
- Qual é afinal a diferença entre um funcionário e o estagiário?
- Será que um estágio em período integral não atrapalha o rendimento do aluno?
- Afinal qual o papel do estagiário nas organizações?
- O trabalho do estagiário é valorizado?
- O estágio realmente tem sido a porta de entrada para o mercado de trabalho?

## **2) REVISÃO BIBLIOGRAFICA**

### **2.1) O que é o estágio?**

"Considera-se estágio curricular as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, que proporcionam ao estudante participação em situações reais de vida e trabalho, sendo realizadas na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob responsabilidade e coordenação da Instituição de Ensino" (Decreto n° 87497/82, art 2o.) O estágio tem o papel de complementar o ensino e aprendizagem, devendo ser acompanhado e avaliado de acordo com os currículos, programas e calendário escolar, conforme a Lei n° 6494/77, do Art. 1o (S) 2o.

### **2.2) Histórico**

A parceria Universidade/empresa teve início na Europa Ocidental e nos Estados Unidos. No Brasil esta parceria também já está estabelecida a algum tempo.

TOMELIN (1979) afirma que o Projeto Integração Escola - Empresa - Governo foi iniciado em 1972, sendo parte integrante do I e II PND, como programa prioritário do Governo. O projeto nasceu como consequência do crescimento rápido da economia, resultando na demanda acirrada de pessoal qualificado, devido ao crescente desenvolvimento tecnológico que, aliado à aceleração da mobilidade social está a exigir a expansão do ensino. Este projeto serviria como instrumento de melhoria do ensino, voltado para a área do fazer.

Em 1977 foi sancionada a Lei 6494, regulamentada pelo Decreto-Lei 874971/82, que inseria, definitivamente, o estágio no ordenamento jurídico do Brasil, possibilitando a contratação de estudantes, sem vínculo empregatício com o objetivo de complementar a formação e o desenvolvimento profissional.

No entanto, apesar do forte estímulo à integração, foi somente a partir do ano de 1995 que o número de ofertas de estágio aumentou significativamente (60% em relação ao ano anterior). PALMA (1997), afirma este aumento se deve principalmente à conscientização dos empresários brasileiros da importância do conhecimento acadêmico. Assim, a valorização do estágio seria o início da parceria efetiva entre a empresa e a Universidade.

Hoje, verificamos a cada dia o aumento das ofertas de vagas de estágio por parte das empresas. Isto se deve, principalmente, à mudança de cultura. Antes, a cultura empregada nas

empresas e também nas universidades cultivava a idéia de que os envolvimento externos prejudicavam a consecução dos objetivos básicos estabelecidos.

Existem alguns profissionais, como CAMPOS (1999), que defendem a criação de uma lei que obrigue as empresas a terem estagiários no seu quadro de pessoal e também de uma legislação que estabeleça as regras do jogo.

### **2.3) Legislação aplicável**

O estágio não cria vínculo empregatício entre as partes e é regulamentado por legislação específica, dentre as quais podemos destacar: Lei nº 6494 de dezembro de 1977; Regulamentação da Lei do Estágio - Decreto Nº 87.497, de 18 de AGOSTO de 1982; Modificações: Lei nº8859/93, pela LDB nº 9394/96 e pela MP nº1709-4/98, que é reeditada mensalmente.

Por não ser empregado, o estagiário não é cadastrado no PIS/Pasep, não tendo direito a aviso prévio em caso de rescisão do contrato, a férias ou a 13ºsalário. Também não tem direito aos benefícios assegurados aos demais empregados (vale-alimentação, vale-transporte, assistência médica, entre outros). A empresa tem a liberdade de conceder ou não tais benefícios ao estagiário.

O Termo de Compromisso de Estágio (TCE) constitui num dos componentes exigidos pelas autoridades para a inexistência de vínculo empregatício. O Termo pode ser rescindido antes do término, tanto pela empresa quanto pelo estagiário ou instituição de ensino, quando forem identificadas irregularidades nas condições de estágio. Além disso, a empresa concedente deve verificar a regularidade da situação escolar do estudante, pois a conclusão, abandono ou trancamento da matrícula impedem a continuidade do estágio pois descaracterizam a condição legal de estagiário, podendo gerar vínculo empregatício.

A legislação vigente não estabelece carga horária mínima nem máxima para o estágio, a única exigência é que o horário de trabalho não conflite com o escolar. Além disso, não se aplica ao estagiário o dispositivo legal que trata sobre as horas extras e comissões. Este é um ponto da legislação que vem sendo questionado nos últimos meses, conforme veremos mais adiante neste trabalho.

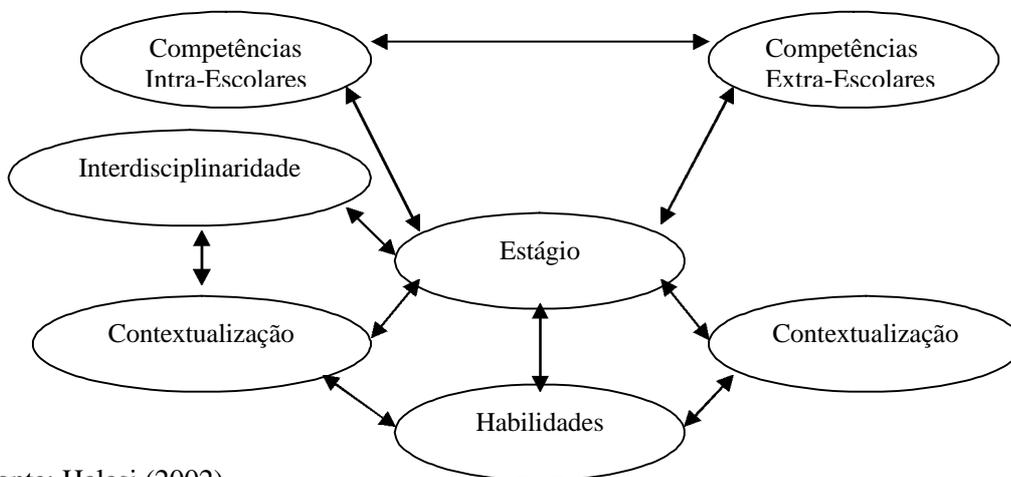
### **2.4) Importância da realização do estágio**

A realização do estágio, quando bem estruturado traz benefícios para ambas as partes. Além de gerar o benefício mútuo, existe uma finalidade maior que vai além dos objetivos específicos: ao contribuir para a formação de profissionais adequados, o estágio se transforma em fator de impulso ao esforço de desenvolvimento social.

HALASI (2002) cita frase do Prof. Cion Cassiano Basso do CEFET - PR: "o estágio quando adequadamente concebido, orientado, e avaliado, cria e aprimora benefícios tangíveis e intangíveis para o aluno: melhora a qualificação acadêmica; evidencia e aprimora qualidades pessoais; estimula a transição da adolescência à vida adulta; facilita a transição da vida acadêmica à vida profissional; provoca o exercício da orientação vocacional; rompe a dicotomia do saber e fazer; rompe o cordão umbilical com a escola e proporciona uma insubstituível experiência de vida."

HALASI (2002) explica que "o aluno ao ingressar no estágio, traz em sua bagagem tanto competências, adquiridas dentro da escola (intra-escolares), como também fora da escola (extra-escolares), isto é, o aluno age e faz operações mentais de caráter cognitivo, afetivo ou psicomotor que, associados a saberes teóricos ou experiências (contextualização), geram um saber fazer (habilidades). Portanto, a práxis-ação e reflexão sobre o que se aprende é indispensável para a formação de habilidades. As competências intra-escolares, além de

estarem em dialética com a contextualização, também estarão com a interdisciplinaridade, isto é, a conexão existente entre as áreas e ensino e entre todos os conhecimentos." O diagrama abaixo ilustra o que foi dito.



Fonte: Halasi (2002)

Segundo CIEE (1997), a formação profissional só está completa quando houver o conhecimento do mundo empresarial. Este aprendizado, quando iniciado durante a vida escolar, facilita a inserção do profissional no mercado de trabalho. O papel do estágio é proporcionar o desenvolvimento das potencialidades individuais que a universidade tem dificuldade em lidar e dar vazão, pela sua própria natureza.

Um aluno que estuda administração de empresas memoriza um vasto repertório de teorias e técnicas para manejo de homens, mas ao entrar em ação, sem a menor experiência, percebe a sua falta de entendimento da realidade e sua atuação torna-se até perigosa. Por outro lado, existe também a frustração de, ao receber o diploma, defrontar-se com tamanha responsabilidade e, ao mesmo tempo, ter que se perguntar a respeito de coisas simples e elementares que apenas com a experiência é possível aprender.

TERRES (2002) destaca que o programa de estágios tem como objetivo promover a troca de know-how e de influências entre as faculdades e as empresas, garantindo o avanço tecnológico, científico e cultural. E o programa de trainees tem como objetivo identificar e desenvolver talentos com formação sólida para ascender rapidamente a postos estratégicos na empresa.

### 3) METODOLOGIA DE PESQUISA

Esta pesquisa é de caráter exploratório, tendo como objetivo familiarizar o pesquisador com o problema, provendo maior compreensão acerca do assunto estudado (Malhorta, 2001).

#### 3.1) Populações em estudo

Nesta pesquisa foram envolvidas duas populações: alunos e empresas. A população de alunos pode ser dividida em 4 subpopulações: alunos de administração da USP, Mackenzie, PUC e FGV. A escolha dessas faculdades deveu-se à facilidade de coleta de dados, além de serem faculdades bem avaliadas pelo Provão do MEC.

Utilizou-se uma técnica de amostragem não-probabilística, que Malhorta (2001) define como "técnica que não utiliza seleção aleatória, ao contrário, confia no julgamento pessoal do pesquisador." Este tipo de amostra fornece boa estimativa das características da população, mas não são projetáveis para a população como um todo. A seleção dos respondentes ficou a cargo do entrevistador.

### **3.2) Coleta de dados**

Com o objetivo de verificar a situação dos alunos de administração nas faculdades já especificadas e também de gestores de pessoas de algumas empresas em relação ao estágio, elaboraram-se dois questionários com base nos objetivos propostos ao estudo e na fundamentação teórica realizada.

Utilizou-se, na maioria das perguntas uma escala equilibrada, ou seja, com o mesmo número de categorias favoráveis e desfavoráveis. Essa opção permite que o entrevistado tenha uma reação neutra ou indiferente a respeito de determinada pergunta.

Os questionários aos alunos e gestores foram aplicados no período de 01 a 10 de setembro de 2003. Como já foi dito, os alunos respondentes foram escolhidos pelo entrevistador e os gestores das empresas respondentes foram de algumas das quais participaram da Feira de Recrutamento e Carreira realizada pela FEA Júnior – USP no mês de setembro.

## **4) RESULTADOS DA PESQUISA**

### **4.1) Pesquisa com os alunos**

De acordo com os resultados da pesquisa, os alunos buscam no estágio uma oportunidade de obter experiência prática para aliar com a teoria que aprendem na faculdade, ou seja, é uma forma de complementar a formação acadêmica e auxiliar o aprendizado. Outra preocupação crescente é a necessidade de ter uma experiência profissional para colocar no currículo, uma vez que esta é muito valorizada pelo mercado de trabalho e que existe o círculo vicioso já citado anteriormente: “não tem experiência, não arruma trabalho; não arruma trabalho, não têm experiência”.

Assim, os estudantes procuram por meio do estágio romper este círculo e obter uma experiência relevante antes mesmo de ingressar no mercado de trabalho.

Segundo a pesquisa, o benefício proporcionado pela realização do estágio considerado menos importante pelos alunos foi a possibilidade de ganhar dinheiro. A menor preocupação como o fator dinheiro pode ser explicada devido ao fato da maioria da população entrevistada pertencer à classe média alta, e não ter que se preocupar tanto em ganhar dinheiro para sustentar sua família.

Destacamos também que o motivo principal que leva os alunos a procurarem estágio é a necessidade de adquirir experiência para se colocar no mercado futuramente. Diante da nova organização do trabalho, na qual a qualificação profissional é cada vez mais essencial e que a competição por uma vaga é cada vez mais acirrada, é preciso que sejamos proativos em busca do auto-desenvolvimento profissional. E é isso o que estes alunos estão buscando.

Quando questionados sobre o tempo que estão estagiando na mesma instituição, 4% dos alunos responderam que trabalham na mesma instituição a mais de 2 anos. No entanto, não é permitido estagiar por mais de 2 anos na mesma organização, pois esta situação já não pode ser caracterizada como um ciclo de aprendizado. Constitui-se, portanto, um abuso e mal uso do trabalho do estagiário pela(s) empresa(s) em questão.

Quanto ao setor de atuação, pudemos perceber que o número de estagiários no setor privado é bastante superior ao setor público e terceiro setor. Talvez, esta diferença seja devido ao maior montante de recursos destinados a investimentos no setor privado que no setor público. Quanto ao terceiro setor a tendência é de crescimento do número de vagas oferecidas, uma vez que este setor tem crescido a cada ano.

Segundo resultados da pesquisa, a maioria dos alunos estagia em grandes e médias empresas. Este quadro pode ser resultado da própria educação que recebem na faculdade. A maioria das faculdades sempre estivera voltada para a formação de funcionários para trabalhar nas empresas, e não davam grande importância para as pequenas empresas, trabalho autônomo e

empreendedor. Os exemplos utilizados em classe sempre são o de grandes casos de sucessos em multinacionais, os modelos de gestão utilizados pelas maiores empresas do mundo.

Quanto ao horário de estágio, a maioria dos alunos trabalha em horários flexíveis, o que facilita a conciliação entre as atividades do estágio e as atividades acadêmicas.

Na pesquisa com os alunos, indica que apenas metade das empresas nas quais estes trabalham realizam avaliação de desempenho e potencial dos estagiários. Este é um ponto que deve ser trabalhado e desenvolvido pelas organizações, uma vez que a avaliação de desempenho e o feedback são fatores fundamentais para o aprendizado do aluno e também para a melhoria dos resultados obtidos no trabalho.

O mesmo que dissemos no parágrafo acima também se aplica à questão do treinamento. O resultado da pesquisa com os alunos revelou que apenas metade das organizações nas quais estes trabalham realizam treinamento para os estagiários. O treinamento é outra atividade importante para o aprendizado e é um ponto que as empresas devem desenvolver e aperfeiçoar.

Perguntamos aos alunos se eles recebem benefícios e o resultado foi que 80% dos estagiários entrevistados recebem. Ressaltamos que os benefícios não são obrigatórios para os estagiários e as empresas podem concedê-los ou não. Assim, podemos observar a preocupação das empresas em estender os benefícios oferecidos aos funcionários para os estagiários, talvez como uma forma de atrair e manter talentos na organização. É uma prática do mercado oferecer benefícios também aos estagiários.

Quanto à relação das atividades dos estagiários com o curso de administração, tivemos um resultado bastante satisfatório. A maioria dos alunos reconheceu esta relação entre a teoria aprendida na faculdade e a prática nas empresas. Este resultado sugere que o estágio está servindo como uma ferramenta de integração entre teoria e prática. Além disso, que as empresas estão cumprindo as exigências da legislação e utilizando os estagiários de maneira responsável.

Outro fator interessante que identificamos na pesquisa foi que a maioria das atividades que o estagiário realiza estão relacionadas ao nível operacional.

Um ponto que precisa ser melhorado e desenvolvido pelas organizações é a questão do plano de estágio. Segundo os alunos, apenas metade das empresas em que trabalham possuem um plano de estágio bem definido. Denominamos um plano de estágio bem definido, um documento que contenha as tarefas que deve ser realizadas pelo estagiário, o cronograma dessas tarefas, os objetivos que devem ser alcançados, entre outros. Este plano é fundamental para o aluno e serve como um guia de aprendizado.

Quanto à possibilidade de rotação dos estagiários pelas diversas áreas da empresa, apenas metade dos alunos afirmaram que existe esta possibilidade nas empresas nas quais trabalham. Devemos destacar que a rotação permite o conhecimento global de toda organização, permitindo ao aluno o conhecimento generalista de como funciona uma organização.

O grau de concordância com a afirmativa: “o estágio complementa minha formação acadêmica” foi elevado (81%). Este resultado é bastante positivo, pois significa que o estágio está cumprindo o seu papel e contribuindo para a formação do administrador, e não servindo apenas como uma brecha da legislação para diminuir os custos de contratação.

Outro resultado que devemos destacar positivamente é o respeito aos horários de aula pela organização contratante. 88% dos alunos entrevistados concordam que as empresas nas quais trabalham respeitam seus horários de aula. Este respeito reflete um grau de seriedade por parte das organizações na utilização dos estagiários no seu quadro funcional.

Por outro lado, 66% dos estagiários concordaram que o estágio atrapalha o rendimento acadêmico. Este resultado sugere uma necessidade por parte dos estagiários do estabelecimento de regras que limitem o horário de estágio.

A afirmativa: “É possível trabalhar 8hs/dia e ainda conseguir um bom rendimento acadêmico” é bastante polêmica, por este motivo, a distribuição dos resultados ficou bastante escalonada. O resultado da afirmativa “ Percebo claramente a diferença entre um funcionário CLT e um estagiário” foi que a maioria dos alunos (47%) concordam ou concordam totalmente com esta afirmativa, no entanto também tivemos muitas respostas neutras (18%) e discordantes (35%). Podemos dizer que esta também é uma questão polêmica e que deve ser investigada em futuros estudos.

A pesquisa revelou também que 70% dos estagiários estão satisfeitos com o estágio. Este é um resultado positivo e mais uma vez podemos concluir que esta atividade é de fundamental importância para o desenvolvimento profissional do administrador.

Quanto ao papel da Universidade na realização do estágio, o resultado foi que mais da metade dos alunos discordaram da afirmação: “Recebo orientação docente durante o estágio”. Além disso, um grande número de alunos permaneceram neutros diante da afirmação (26%). Estes resultados sugerem uma necessidade de maior envolvimento dos docentes, ou mesmo da universidade, na orientação do estágio. Esta orientação auxilia o aprendizado do aluno, além de servir como forma de fiscalização para evitar possíveis abusos.

Quanto ao papel do estágio como forma de se colocar no mercado de trabalho futuramente, podemos dizer que a maioria dos alunos (66%) enxerga uma grande chance de serem efetivados nas empresas nas quais fazem estágio. Mais uma vez podemos destacar um ponto positivo na realização do estágio.

#### **4.2) Pesquisa com as empresas**

A pesquisa realizada com os gestores das empresas nos permite identificar que as empresas (gestores de pessoas) enxergam o estágio, principalmente, como uma oportunidade para investir na formação de novos talentos, adquirir novos conhecimentos e renovar a equipe. Apenas 13% respondeu que é uma oportunidade de diminuir os custos de contratação. De fato, a redução dos custos de contratação resultantes da contratação de estagiários é uma vantagem para as empresas, mas não deve ser vista como principal benefício advindo da utilização destes estagiários. Quando isto acontece, temos o emprego disfarçado.

A pesquisa revelou também que a maioria das empresas adotam a política de sempre contratar estagiários. Este resultado sugere que as empresas estão cada vez mais cientes da importância do estágio para a sociedade em geral e para a própria organização.

Quanto ao aspecto da flexibilidade do horário de trabalho observamos que 87% afirmam que oferecem estágios em horários flexíveis. Este resultado vai ao encontro do resultado da pesquisa realizada com os alunos, na qual a maioria afirmou que o horário de estágio é flexível. Esta flexibilidade, como já foi dito, facilita a conciliação entre as atividades acadêmicas e as atividades do trabalho.

Das empresas pesquisadas, 87% dos gestores afirmam realizar algum tipo de treinamento para os estagiários. Este resultado foi bastante diferente do encontrado na pesquisa com os alunos, na qual apenas metade dos alunos admitiram ter recebido ou receber algum tipo de treinamento. Esta discrepância de resultados pode ser devido à distância entre o discurso e a prática em algumas empresas.

O mesmo discutido no parágrafo acima vale para a questão da avaliação de desempenho. 100% dos gestores afirmam realizar avaliação de desempenho para seus estagiários, enquanto apenas metade dos alunos entrevistados afirmam existir avaliação de desempenho nas empresas nas quais trabalham.

Quanto à relação das atividades realizadas pelo estagiário com o curso de administração o resultado encontrado foi bastante positivo. 75% dos gestores concordam que existe uma relação entre as atividades realizadas e o curso de administração. Este resultado confirma o resultado encontrado na pesquisa com os alunos, na qual a maioria reconheceu esta relação.

Assim, o resultado indica que de fato as empresas estão cumprindo as exigências da legislação e utilizando os estagiários de maneira responsável.

Quanto ao respeito aos horários de aula por parte das empresas, 100% dos gestores concordaram com a afirmação: “a empresa respeita os horários de aula dos estagiários”. Este resultado vai ao encontro com o resultado da pesquisa com os alunos e reflete uma preocupação e respeito por parte das empresas quanto à formação acadêmica do estagiário.

No que se refere ao plano de estágio, 87% dos gestores afirmam que a empresa na qual trabalham possui um plano de estágio bem definido, enquanto apenas metade dos alunos entrevistados afirmam trabalhar em uma empresa que possui um plano de estágio bem definido. Mais uma vez, podemos dizer que esta discrepância pode ser resultado da distância entre o discurso e a prática.

Quanto ao plano de carreira, 62% dos gestores das empresas afirmam que a mesma possui um plano de carreira para seus colaboradores. A existência de um plano de carreiras é sinal que a empresa se preocupa com o desenvolvimento individual dos seus colaboradores. O sucesso da empresa deve ser acompanhado do sucesso de seus profissionais.

Quanto questionamos sobre as principais diferenças entre o funcionário e o estagiário, 49% dos gestores responderam que é o grau de responsabilidade, o salário e obrigações trabalhistas e o nível de experiência profissional.

Segue abaixo um quadro resumo dos principais resultados da pesquisa:

Aspectos	Alunos	Empresas
Motivo principal para buscarem estágio / estagiários	61% Adquirir experiência para se colocar no mercado futuramente	37% Investir em talentos, 25% adquirir conhecimento, 25% renovar a equipe.
Flexibilidade de horários	72% trabalham com horários flexíveis	87% oferecem horários flexíveis.
Avaliação de desempenho	Apenas 51% recebem avaliação de desempenho	Todas realizam avaliação de desempenho.
Treinamento	Apenas 46% recebem treinamento.	87% oferecem treinamento.
Benefícios	80% recebem benefícios.	100% oferecem benefícios.
Relação com a administração	89% dos estagios relacionados à administração	75% dos estágios relacionados à administração.
Plano de Estágio	55% dos alunos não possuem.	87% possui plano de estágio.
Rotação nas áreas	54% não têm esta possibilidade.	50% possibilitam rotação dos estagiários.
Complementa a formação	82% concordam com a afirmação.	Todas Concordam
Respeito aos horários de aula	88% concordam com a afirmação.	Todas Concordam

Aspectos	Alunos	Empresas
Rendimento Acadêmico	66% concordam que fica prejudicado.	
Trabalho em período integral	Resultado escalonado. Polêmica	
Funcionário CLT X Estagiário	Resultado escalonado. Polêmica	
Orientação Docente	58% não recebeu	

**Quadro 1:** Análise Comparativa: Alunos X Gestores

## 5) LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A pesquisa de campo realizada apresentou algumas limitações devido à sua própria natureza. Pelo fato de termos utilizado uma amostra intencional, os resultados não devem ser generalizados para toda população de estagiários de administração, embora forneçam fortes indícios de similaridade de resultados.

Outra limitação do estudo foi que a pesquisa de campo envolveu apenas os estagiários e empresas (contratados e contratantes), não abordando outros agentes importantes, como as Seções de Estágio das faculdades e os agentes facilitadores, como o CIEE. O motivo da não abordagem foi em função da provável dimensão da pesquisa.

## 6) FUTUROS ESTUDOS

O tema “Estágio” e os dados obtidos na pesquisa de campo permitem a realização de inúmeros estudos futuros:

A partir dos dados já obtidos, podemos fazer o cruzamento de diversas variáveis buscando investigar a relação entre elas. Este cruzamento permite conclusões mais detalhadas que enriquecem os resultados.

É preciso destacar também o fato de ter ocorrido em outubro de 2003, manifestações dos estudantes da Faculdade de Economia Administração e Contabilidade, exigindo que as políticas de estágio da instituição fossem revistas com o objetivo de evitar abusos por parte das empresas. Uma das sugestões inclui a limitação do tempo de estágio em 4hs/diárias. Neste momento, em que um anteprojeto de lei que estabelecerá as regras do jogo está sendo encaminhado ao legislativo, cabe à Diretoria e aos Professores decidirem quais as políticas de estágio devem ser adotadas. Este tema pode ser objeto de estudos futuros.

Aprofundando um pouco mais o entendimento do tema poderíamos pesquisar detalhadamente como funciona a política de estágio em outros países.

Outra investigação importante e que merece a atenção da sociedade é a maneira como estão sendo conduzidos os processos de recrutamento e seleção de estagiários. Muitas vezes, existe a falta de comprometimento das empresas e consultorias especializadas perante o candidato a uma vaga. Em anexo, segue um estudo de caso que relata minha experiência em processos seletivos de estágio.

## **7) CONCLUSÃO**

Os resultados demonstram que os alunos estão preocupados em complementar sua formação acadêmica e obter experiência profissional antes de se graduarem. Ao mesmo tempo em que buscam esta complementação, procuram conciliar a faculdade com o trabalho.

Quanto à empresa, registrou-se que, ao menos nas empresas pesquisadas, existe uma seriedade na condução das atividades de estágio. A empresa permite flexibilidade de horários, oferece benefícios, respeita os horários de aula dos alunos, não exige que estes se ausentem na faculdade, possuem um plano de estágio bem definido, possuem plano de carreira, entre outros fatores importantes para a boa condução destas atividades.

Uma questão polêmica levantada na pesquisa foi a real diferença entre o funcionário e o estagiário. Não existe um consenso a respeito deste assunto, que deve ser investigado em estudos futuros.

Outra polêmica levantada foi a respeito do estágio em período integral. Muitos afirmam que não é possível trabalhar 8 horas e ainda obter um bom rendimento acadêmico, outros afirmam que esta conciliação é possível. Tendo em vista o atual anteprojeto de lei elaborado por representantes dos Ministérios da Educação, do Trabalho e da Previdência e Assistência Social que estabelece o limite do período do estágio em 6hs/dia percebemos que este tema é de crescente interesse social e deve ser cuidadosamente estudado e discutido. Não devemos esquecer que diante da situação econômica do Brasil, muitos estudantes precisam trabalhar para conseguir estudar e sobreviver.

Os resultados demonstram também que o estágio é uma atividade bastante valorizada pelas empresas, que buscam por meio desta atividade investir em novos talentos, adquirir conhecimento e renovar sua equipe. Estas empresas procuram oferecer condições para que haja o aprendizado e desenvolvimento profissional do aluno. No entanto, ainda existem pontos a serem desenvolvidos em algumas instituições, tais como: a avaliação de desempenho e o treinamento para os estagiários.

Outro ponto importante que deve ser destacado, é que a maioria dos alunos vê no estágio a porta de entrada para o mercado de trabalho.

Quanto ao papel da Universidade na realização do estágio, o resultado sugere uma necessidade de maior envolvimento dos docentes, ou mesmo da universidade, na orientação do estágio. Esta orientação auxilia o aprendizado do aluno, além de servir como forma de fiscalização para evitar possíveis abusos.

## **8) BIBLIOGRAFIA**

1. ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; LIMA, Manolita Correia; TORDINO, Cláudio Antônio. O que podemos aprender com os cursos 5 A? Análise dos cursos de graduação em administração com classificação A. São Paulo: Makron Books, 2001.
2. BERTELLI, Luiz Gonzaga. Integração: saber e fazer. In: Revista Agitação. Ano IX, nº48. Publicação CIEE Nacional. Nov/Dez de 2002.
3. BOOG, Gustavo e BOOG, Magdalena. Manual de Gestão de pessoas e equipes, volume 2. São Paulo: Editora Gente, 2002.
4. CAMPOS, J. C. Consultor de RH quer estágio obrigado por lei. In: Revista Perspectiva Universitária. p. 343. Junho, 1999.
5. CIEE. Juventude, Escola e Empregabilidade. V Seminário do Terceiro Setor. Coleção CIEE, volume 67. 2003.
6. CIEE/RS. Trinta anos. Porto Alegre, 1999.
7. Correio Braziliense. Os direitos do estagiário. In: Correio Braziliense. Brasília, 03 de junho de 2001.

8. COUVRE, M DE L. M. A formação e a ideologia do administrador de empresas. Rio de Janeiro: Vozes, 1982.
9. DEMO, Pedro. Pesquisa e construção do conhecimento: metodologia científica no caminho de Habermas. 2 ed., Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1996.
10. HALASI, Ana Clara (org). Estágio Tendências e Perspectivas. Porto Alegre RS, 2002. (Coleção CIEE-RS, 3 Educação e Trabalho).
11. Jornal do Senado. João Alberto aponta abusos contra estagiários. In: Jornal do Senado. 12 de fevereiro de 2001.
12. MACEDO, Roberto Brás Matos. Seu diploma, sua prancha: como escolher a profissão e surfar no mercado de trabalho. 3ªed. São Paulo: Saraiva, 1998.
13. MACEDO, Roberto. Estagiários e escraviários. In: Espaço Aberto de 23 de outubro de 2003.
14. MALHORTA, Naresh. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. Trad. Nivaldo Montingelli Jr e Alfredo Alves de Farias. 3 ed., Porto Alegre: Bookman, 2001.
15. MARTINS, Gilberto de Andrade. Manual para elaboração de monografias e dissertações. 2ªed. São Paulo: Atlas, 1994.
  
16. PALMA, Antonio Jacinto. O que há por trás da expansão do estágio. In: Estágio investimento produtivo/ CIEE São Paulo: CIEE 1997
17. PASTORE, José. Quando a empresa se beneficia do estagiário. In: Estágio investimento produtivo/ CIEE São Paulo: CIEE 1997.
18. PLONSKI, Guilherme A. Cooperação universidade-empresa: um desafio gerencial complexo. Revista de Administração, São Paulo, v. 34, n.4, p.5-12, out/dez., 1999.
19. RABELLO, Ophelina. Teoria e prática - dicotomia. In: Escola / Empresa A qualificação pelo estágio. Publicação do DAU em convênio com o Instituto Euvaldo Lodi/ PR. Ministério da Educação e Cultura, Departamento de Assuntos Universitários, 1979.
20. Revista Agitação. Publicação do CIEE Nacional. Ano X, nº51, mai/jun 2003.
21. Revista Brasileira de Administração. Conselho Federal de Administração, ano IX, nº 25, maio, 1999
22. RODRIGUES, G. M. In: Revista Agitação. Publicação do CIEE Nacional. Ano X, nº50, mar/abr 2003.
23. TERRES, Eliete Marli. Casamento Perfeito. In: Monografias Premiadas no 2º Concurso de Monografia sobre a Relação Universidade/Empresa. Curitiba: IPARDES: IEL-PR, 2001.
24. TOMELIN, Mário. Identificação do Projeto Integração Escola/Empresa/Governo. In: Escola / Empresa A qualificação pelo estágio. Publicação do DAU em convênio com o Instituto Euvaldo Lodi/ PR. Ministério da Educação e Cultura, Departamento de Assuntos Universitários, 1979.
25. TREVISAN, Marcelo; WITMANN, Milton Luiz. Estágios Extracurriculares e a Formação dos Administradores. Artigo apresentado no XXVI ENANPAD, 2002.
26. Decreto n ° 87497/82, art 2o.
27. Decreto Nº 87.497, de 18 de AGOSTO de 1982.
28. Lei nº 6494 de dezembro de 1977.
29. <http://www.ciee-rs.org.br>. Acesso em abril, 2003.
30. [www.cfa.org.br](http://www.cfa.org.br). Acesso em maio, 2003.
31. [www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br). Acesso em maio, 2003.