

**INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS
CAMPUS RIBEIRÃO DAS NEVES
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

Tania Cristina Antunes Kind Melo

**ESTÁGIO REMUNERADO NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR:
OPORTUNIDADE OU PRECARIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA: percepção dos
estudantes do bacharelado em administração do IFMG – *campus* Ribeirão das Neves**

Ribeirão das Neves
2023

Tania Cristina Antunes Kind Melo

**ESTÁGIO REMUNERADO NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR:
OPORTUNIDADE OU PRECARIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA: percepção dos
estudantes do bacharelado em administração do IFMG – *campus* Ribeirão das Neves**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso Bacharelado em Administração do
Instituto Federal de Minas Gerais - *Campus*
Ribeirão das Neves para obtenção do grau de
bacharel em Administração.

Orientação: Professor Me. Sandro Patrício de
Ananias

Ribeirão das Neves
2023

FICHA CATALOGRÁFICA

M528e Melo, Tania Cristina Antunes Kind.

Estágio remunerado na formação do administrador [manuscrito] :
oportunidade ou precarização da mão de obra : percepção dos
estudantes do bacharelado em administração do IFMG – campus
Ribeirão das Neves / Tania Cristina Antunes Kind Melo. – 2023.
26 f. : il.

Orientador: Sandro Patrício de Ananias.

Trabalho de Conclusão de Curso (bacharelado em Administração)
– Instituto Federal de Minas Gerais. *Campus* Ribeirão das Neves,
2023.

1. Estágios supervisionados. 2. Emprego precário. 3. Carreiras e
oportunidades. I. Ananias, Sandro Patrício de. II. Instituto Federal de
Minas Gerais. *Campus* Ribeirão das Neves. III. Título.

CDU 330

Catálogo: Aline M. Sima - CRB-6/2645



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS

Campus Ribeirão das Neves

Diretoria de Ensino

Docência Campus Ribeirão das Neves

R. Vera Lúcia de Oliveira Andrade, 800 - Bairro Vila Esplanada - CEP 33805488 - Ribeirão das Neves - MG
31362723003 - www.ifmg.edu.br

ATA DE DEFESA DO TCC

ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO do(a) aluno(a) **Tânia Cristina Antunes Kind Melo**, REGISTRO Nº 0018817. No dia 04/07/2023 às 19:30 horas, reuniu-se no Instituto Federal de Minas Gerais campus Ribeirão das Neves - IFMG, via *Google Meet*, a Comissão Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, para julgar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **ESTÁGIO REMUNERADO NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: OPORTUNIDADE OU PRECARIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA: percepção dos estudantes do bacharelado em administração do IFMG - campus Ribeirão das Neves**, requisito para a obtenção do **Título de Bacharel em Administração**. Abrindo a sessão, o(a) orientador(a) e Presidente da Comissão, Professor Sandro Patrício de Ananias, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares de apresentação do TCC, passou a palavra ao(a) aluno(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, seguido das respostas do(a) aluno(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) aluno(a) e do público, para avaliação do TCC, que foi considerado:

(X) APROVADO

() APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA - PRAZO MÁXIMO DE 7 (SETE) DIAS

() NÃO APROVADO

90 pontos (noventa pontos) trabalhos com nota maior ou igual a **60** serão considerados aprovados.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(a) aluno(a) pelo(a) orientador(a) e Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

Ribeirão das Neves, 04 de julho de 2023.

Prof. Msc Sandro Patrício de Ananias (Orientador)

Prof(a). Msc. Aldair Fernandes da Silva (Avaliador)

Prof(a). Dr. David Silva Franco (Avaliador)

Ribeirão das Neves, 05 de julho de 2023.



Documento assinado eletronicamente por **Sandro Patricio de Ananias, Professor**, em 05/07/2023, às 13:38, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **David Silva Franco, Professor**, em 05/07/2023, às 14:05, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



Documento assinado eletronicamente por **Aldair Fernandes da Silva, Professor Substituto**, em 11/07/2023, às 21:19, conforme Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://sei.ifmg.edu.br/consultadocs> informando o código verificador **1605228** e o código CRC **B7E095AA**.

23713.001468/2022-02

1605228v1

SUMÁRIO

SUMÁRIO	6
1 INTRODUÇÃO	7
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	8
2.1 Estágio como Aprendizado Prático.....	8
2.2 Precarização do Trabalho.....	10
2.3 Estágio como Precarização do Trabalho	12
3 METODOLOGIA.....	15
4 RESULTADO E DISCUSSÃO.....	16
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
7 ANEXOS	25

ESTÁGIO REMUNERADO NA FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: OPORTUNIDADE OU PRECARIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA: percepção dos estudantes do bacharelado em administração do IFMG – campus Ribeirão das Neves

Tania Cristina Antunes Kind Melo

Orientador: Prof. Me. Sandro Patrício de Ananias

RESUMO

O estágio é considerado como um aprendizado prático de aptidões fundamentais para a atuação profissional e uma oportunidade de entrada para o mercado de trabalho. Além disso, o número de vagas vem aumentando cada vez mais, principalmente o do estágio remunerado, que não enquadra todos os direitos de uma vaga celetista, porém pressupõe sua utilização como precarização da mão de obra. Portanto, o objetivo deste estudo foi avaliar o estágio remunerado na formação do administrador, sob a percepção dos estudantes do bacharelado em administração do IFMG – campus Ribeirão das Neves. A pesquisa utilizada foi a quantitativa e os dados foram coletados por meio de um questionário elaborado no *Google Forms*, enviado para o e-mail acadêmico dos alunos da Instituição, cadastrados no setor de estágios, com estágios em andamento ou encerrados, totalizando um universo de 310 alunos. Destes, 70 responderam à pesquisa, que deixou visível a conscientização dos estudantes para a importância do estágio remunerado na formação acadêmica e premissas sobre sua utilização como mão de obra barata, além de apontamentos que contribuam como exemplo para uma análise e reflexão de estudos posteriores.

Palavras-chave: Estágio Remunerado. Oportunidade. Precarização.

ABSTRACT

The internship is considered a practical learning of essential skills for professional work and an opportunity for getting into the labor market. Also, the amount of job opportunities are increasing more and more, mostly the paid internship ones, which don't cover all labor rights but assume precariousness. Therefore, this study aimed to analyze the paid internship during Business graduation, in the perception of the Bachelor of Business Administration from IFMG – campus Ribeirão das Neves. This study used quantitative research and the data was collected through a *Google Forms* questionnaire sent to the students' e-mails registered in the internship sector, totaling a universe of 310 students. Of these, 70 students answered the questionnaire, making clear their awareness of the paid internship's importance during their academic journey and the assumptions of the internship as cheap labor. Beyond that, the answers show notes that contribute as an example for analysis and reflection for future studies.

Keywords: Paid Internship. Opportunity. Precariousness.

1 INTRODUÇÃO

Segundo a Associação Brasileira de Estágios – ABRES (2023), o ano de 2023 iniciou com 22 mil vagas de estágios para estudantes de nível médio e superior em todo o Brasil, um crescimento muito maior do que em 2022, sendo o estágio visto como um aprendizado prático de aptidões fundamentais para a atuação profissional.

O estágio é regido pela Lei nº 11.788/2008, que auxilia estudantes em sua trajetória da vida cidadã, garantindo os direitos necessários aos estagiários, na iniciação da carreira profissional, possibilitando uma futura vaga de emprego em uma determinada empresa. O estágio pode ser obrigatório (não remunerado) ou não obrigatório (remunerado), porém não enquadra todos os direitos de uma vaga celetista, permitindo assim, que a empresa fique livre de encargos trabalhistas como: FGTS, INSS, 13º salário, etc.

O estágio permite que o estudante construa uma rede de contatos profissionais, adquira uma postura profissional e expanda suas competências, pois poderá aprender a partir da prática diária, das orientações do supervisor com formação na área e também das discussões com o professor orientador do estágio (na universidade), bem como uma bagagem de experiência adquirida, que somente com a teoria não seria possível.

O presente trabalho tem como principal objetivo analisar o estágio desempenhado pelos graduandos do curso de bacharelado em Administração, do IFMG - campus Ribeirão das Neves, a partir da percepção dos estudantes do campus. A intenção é compreender se os alunos percebem o estágio como uma precarização da mão de obra ou como uma oportunidade, já que as competências exigidas para o desempenho da função de estagiário estão além de uma oportunidade de aprendizado ou prática dos conhecimentos adquiridos na universidade. Considera-se os diferentes requisitos ponderados pelas empresas que proporcionam aos referidos estagiários a possibilidade de empregabilidade e o desenvolvimento por parte destes das competências necessárias ao mercado de trabalho.

Além disso, pretende-se verificar a real efetivação de estagiários do campus Ribeirão das Neves nas empresas, ao término do estágio, mostrando o número de contratações ocorridas no percurso da graduação, bem como compreender se existe o aproveitamento dessa mão de obra ou uma convergência da precarização.

Este trabalho iniciará com uma revisão da literatura sobre o tema, após, seguirá-se à apresentação e explicação da metodologia utilizada durante o estudo, com o propósito de obter os dados necessários para o objetivo pretendido. Posteriormente, apresentar-se-á, os resultados obtidos com os dados dos métodos selecionados para a pesquisa (questionário) realizada com os graduandos, sendo estes resultados objeto de verificação e análise para eventuais estudos e

reflexões. E para finalizar, as conclusões retiradas do estudo pertinente, com indicação de contribuição para futuras análises no contexto deste assunto.

Portanto, o intuito deste estudo é possibilitar uma reflexão sobre como as empresas têm utilizado a mão de obra de estagiários, se consiste na forma de entrada para o mercado de trabalho ou a precarização da mão de obra, que um profissional celetista obriga as empresas a ter.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Estágio como Aprendizado Prático

Para Araújo e Santos (2018), a aprendizagem humana se dá por diferentes meios e pressupostos teóricos, mesmo que não ocorra um consenso a respeito, uma vez que cada autor defende uma teoria quando se trata da aprendizagem e como ela realmente acontece no ser humano.

Segundo Araújo e Santos (2018 *apud* DEWEY, 1978, p.22) “John Dewey é conhecido pela teoria do aprender fazendo”, pois ele argumenta que a educação é um método de renovação e reestruturação das práticas adquiridas que irão interferir nas práticas futuras, ou seja, as experiências interferem na formação do educando pela ação.

Para os autores, a visão do professor universitário e empresário, Benito Pepe, retrata que um aprendizado completo se dá pelo ajustamento entre teoria e prática, uma vez que um complementa o outro; também defendem que na teoria o indivíduo aprende com erros e acertos de outrem e na prática, aprende-se com seus próprios erros (ARAÚJO e SANTOS, 2018).

Alegam também que “a teoria sem a prática é em vão”, uma vez que nenhum ser humano é onipotente, que detém todo conhecimento sem precisar aprender com o outro e que o estágio é um componente importante na formação de um profissional acadêmico.

Conforme os autores, o estágio não supre a aprendizagem acadêmica, mas permite a colocação do aprendizado teórico adquirido em sala, na prática do dia-a-dia do trabalho experimental, bem como oportuniza o conhecimento do mundo organizacional e suas relações cotidianas, cria uma possibilidade para o estudante entrar para o mercado de trabalho (ARAÚJO e SANTOS, 2018).

De acordo a Lei nº 11.788 de 2008:

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. Lei nº 11.788/ 2008)

O estágio por ser uma ação educativa escolar de preparação profissional - com a supervisão de um profissional experiente da empresa e de um professor orientador, na universidade - proporciona ao estudante criar sua rede de contatos profissionais, desenvolver sua postura profissional, suas competências, habilidades, além de detectar seus talentos, aptidões e dificuldades, bem como usufruir de situações reais para aprender sobre o mundo organizacional na prática e ao final ter *know-how*, que teoria nenhuma possa oferecer (ARAÚJO e SANTOS, 2018).

Os autores ressaltam que, a qualificação dos professores nas universidades não é suficiente, mesmo estando estes atualizados, pois não há como acompanhar as mudanças ocorridas nas relações de produção, oferta e consumo das organizações e do mercado de trabalho. Cada curso universitário possui critérios e diretrizes diferenciados, gerando assim, uma deficiência na formação do profissional que opta somente pelos conhecimentos teóricos acadêmicos e não vivencia uma inserção no mercado de trabalho, ou através do estágio, para adquirir um mínimo de prática organizacional que compreende a sociedade moderna (ARAÚJO e SANTOS, 2018).

Além disso, a importância de poder cometer erros e acertos sob a supervisão de profissionais capacitados e experientes o bastante e com conhecimentos acumulados por passarem por diversas áreas da organização, por diversos cargos ou setores, sistematizando um conhecimento específico informal apurado recebido por uma vivência de múltiplas experiências embasadas e de diferentes âmbitos organizacional.

O estágio também assegura que o estudante adquira conhecimentos para que escolha a área pela qual pretende atuar ou se especializar; no universo empresarial, pois na prática identificará seus interesses, desinteresses, expectativas e confrontos, bem como terá de se relacionar e interagir com pessoas do ambiente organizacional, onde receberá críticas e ordens de seus superiores, colaboradores e de clientes; apresentar ideias, participar de reuniões, convencer e negociar com pessoas e superar seus medos e angústias, compreender e aceitar hierarquias e responsabilidades, o que somente a teoria das disciplinas do curso (no caso o de bacharelado em administração) não lhe proporciona.

Para Araújo e Santos (2018, p.18), “o estudante só tem a ganhar pessoal e profissionalmente” com o estágio, pois este, garante a vivência das relações acima mencionadas que serão úteis futuramente em outras empresas das quais venha fazer parte, uma vez que a lei do estágio só permite um período máximo de dois anos em cada organização, sendo o estudante obrigado a encarar mudanças para outras empresas, que apresentam normas e critérios diversificados.

A lei do estágio (Lei nº 11.788/ 2008), apresenta duas modalidades de estágio - uma obrigatória (não remunerada) e outra não obrigatória (estágio remunerado), ambas com toda a proteção para os direitos do estagiário como: carga horária máxima semanal de seis horas, acompanhamento de um supervisor na empresa e do professor orientador na instituição de ensino, descanso de trinta dias, após um ano direto de estágio, apresentação de relatórios de desempenho a cada 180 dias estagiados e uma bolsa auxílio, no caso dos estágios não obrigatórios, o que desperta maior interesse dos estudantes, pois muitos necessitam e buscam por independência financeira.

As empresas por sua vez, buscam por esse público, no intuito de oportunizar e preparar o estudante (mesmo que seja para muitas um desafio treinar pessoas jovens e inexperientes), permitindo que o mesmo passe por diversos setores da organização de forma a contribuir com o seu desenvolvimento e a possibilidade de uma futura contratação, uma vez que as empresas alegam que um curso de quatro anos de duração, não prepara de forma eficiente o estudante para o mercado de trabalho.

Para as empresas, o estágio, além da preparação, é uma complementação da vida acadêmica, já que o tempo pregresso de um curso superior é ineficiente para as exigências do mercado de trabalho e para a legislação é uma preparação para o trabalho produtivo do estudante e uma oportunidade de entrada no meio trabalhista.

2.2 Precarização do Trabalho

Segundo Santos (2012), o alto índice da informalidade da classe trabalhadora é marcado pela precarização, perda de direitos, instabilidade dos vínculos empregatícios, aumento do desemprego e redução das forças sindicais, resultando em uma fragmentação da classe.

Para Jordão, Ramos e Santos (2018), essas transformações têm fundamentação devido ao atual estágio de desenvolvimento do capital e da força do capitalismo sobre a luta da classe trabalhadora ao longo da história, com avanços da exploração e remoção de direitos legitimados juridicamente, especialmente após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, para alterações da CLT – Consolidações das Leis do Trabalho de 1943.

Os autores salientam, que a lei foi pensada como uma forma de melhorias para os trabalhadores, principalmente um aumento dos postos de trabalhos, porém pesquisas realizadas por órgãos como Caged e Ministério do Trabalho (2017) demonstraram o contrário, uma vez que o Brasil apresenta um alto índice de desemprego e um crescimento da informalidade (JORDÃO, RAMOS E SANTOS, 2018).

Segundo os autores, para sobreviver, os trabalhadores têm de vender sua força de trabalho para a classe burguesa e aqueles que não encontram o trabalho formal, aceitam a

flexibilização do trabalho, ou seja, se sujeitam a salários mais baixos, irregulares, precários e sem proteção; uma tendência que vem crescendo no mercado do trabalho, uma vez que muitas famílias passam por privações devido ao desemprego e más condições de vida (JORDÃO, RAMOS E SANTOS, 2018).

Na análise dos autores Jordão, Ramos e Santos (2018), “a precarização do trabalho está intrinsecamente relacionada à precarização da vida”, uma vez que abrange vários aspectos sociais da classe trabalhadora, pois não está apenas no âmbito dos desempregados, mas também daqueles empregados, que em condições de vulnerabilidade e desesperançados, chegam a adoecer sem a perspectiva de um futuro promissor, aceitando assim, qualquer fonte de sustentação.

Além de que, o Estado defende suas novas funções embasadas na ideologia neoliberal, argumentando que as reformas trabalhistas são benéficas e essenciais na condução da modernização do mundo do trabalho para a manutenção das empresas capitalistas e para a geração de empregos.

Para a classe trabalhadora, que é submetida a uma carga horária extensa, a condições ruins e relações conflituosas nos ambientes de trabalho, além de outros fatores como o tipo de atividade desenvolvida, desgaste físico, pressão para alcançar metas, instabilidade (terceirização), etc., essas mudanças nos vínculos trabalhistas configuram como um processo de remodelação acentuada da produção e do trabalho relacionadas à flexibilização, incertezas e desestabilização social do trabalhador, culminando na aprovação da Lei nº 13.467/ 2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e trouxe prejuízo aos trabalhadores (JORDÃO, RAMOS E SANTOS, 2018).

Os autores ressaltam ainda, a partir de notas técnicas do Ministério Público do Trabalho (MPT), que a tese da reformulação legislativa, a liberação da terceirização ilimitada, a permissão do contrato de trabalho intermitente, o enfraquecimento da interveniência dos sindicatos, a primazia da negociação sobre a legislação e a redução da comunicação dos trabalhadores com a Justiça do Trabalho, infringem as normas da CLT e a segurança daqueles. Além disso, o MPT classificou essas possíveis mudanças nos vínculos trabalhistas como violações da ordem constitucional dos acordos firmados pelo Brasil na Organização Internacional do Trabalho (OIT) (JORDÃO, RAMOS E SANTOS, 2018).

Outro fator apontado pelos autores Jordão, Ramos e Santos (2018), é o recuo nas políticas de proteção social, com destaque para o Programa Seguro Desemprego (PSD), criado em 1990 e assegurado na Constituição Federal de 1988, como uma forma de proteção para o trabalhador ao ficar desempregado. Esse programa sofreu mudanças rígidas em 2015, atreladas ao Pronatec, com exigências de qualificação profissional para os empregados demitidos, ou

seja, o recebimento das parcelas do seguro desemprego são vinculadas à uma matrícula em um curso profissionalizante, descaracterizando o critério anterior de tempo de trabalho.

Portanto, fica claro para os autores, que há falhas no processo de acolhimento do trabalhador demitido para o programa de seguro desemprego e também no direcionamento para os cursos obrigatórios de qualificação profissional, acarretando uma diminuição da cobertura desse programa para a classe desempregada e, diante de todos esses fatos, há o surgimento de “uma nova cultura sobre trabalho (des)protegido”, embasado por uma crescente flexibilização dos direitos trabalhistas conquistados legalmente (JORDÃO, RAMOS E SANTOS, 2018).

2.3 Estágio como Precarização do Trabalho

Para Hillesheim (2017), a lei do estágio (Lei nº 11.788/ 2008), mesmo apresentando um conteúdo progressista, e as propostas legislativas que estão em curso desde 2016 na Câmara Federal sobre o estágio profissional, contribuem para a precarização do trabalho.

Para o autor, a mesma lei (Lei nº 11.788/ 2008) que delimita o estágio como uma atividade educativa escolar também define regras que aproxima o mesmo às relações de emprego, sendo estas relações as mesmas integrantes de um grupo de trabalhadores representativos, desde que atestem requisitos próprios desta lei, como:

matrícula e frequência regular numa instituição de ensino; termo de compromisso entre o estagiário, a instituição de ensino e a parte concedente do estágio; compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas definidas nos instrumentos formais pactuados (HILLESHEIM, 2017, p.165).

O autor defende que mesmo havendo distinção jurídica na natureza das relações, com garantias das condições para os estudantes, há uma viabilização de mão de obra barata para o mercado de trabalho. Desta forma o estágio deixa de ser um aprendizado para configurar como uma exceção nos vínculos legais empregatícios. Essa exceção faz com que a empresa gaste menos do que deveria com a força de trabalho para uma determinada função.

Segundo Hillesheim (2017), a aprovação da lei de estágio (Lei nº 11.788/ 2008) e suas normativas contribuiu indistintamente para oferecer mão de obra barata ao mercado de trabalho capitalista, quando deveria servir como uma inserção de jovens estudantes no mercado de trabalho para que adquirissem experiência e aprendizado em sua área de formação. Além disso, mesmo com a lei, há fraudes de diversas formas em contratos de estágio como “ausência dos convênios e termos de estágio”, falta de fiscalização e de avaliações periódicas, incoerência das atividades realizadas no estágio e a área de formação, dentre outras.

Outro destaque do autor, além da contribuição de flexibilizar o uso da força de trabalho, é a discussão no legislativo federal para que sejam feitas alterações na lei do estágio, com a desculpa de estimular a contratação de estagiários diminuindo os custos da iniciativa privada e

dos órgãos públicos, ou seja, as empresas terão uma vantagem econômica por contratar uma mão de obra equiparada com a celetista. Contratação esta que desconfigura a função pedagógica do estágio.

Hillesheim (2017), analisou alguns projetos de lei em tramitação na Câmara Federal dos Deputados, no início de 2016, os quais estavam relacionados à questão do estágio e referiam-se às alterações de:

ampliação do universo de estudantes “beneficiários” da Lei n. 11.788/2008 – o que chamamos de perspectiva de ampliação do exército de estagiários; a prorrogação do tempo de estágio; as formas de acesso às vagas de estágio; a natureza do estágio; e a progressiva e precária aproximação do trabalhador estagiário à figura jurídica do trabalhador empregado (HILLESHEIM, 2017, p.168).

O autor destacou a discussão para a última proposição “a progressiva e precária aproximação do trabalhador estagiário à figura jurídica do trabalhador empregado”, que relaciona-se mais à modalidade do estágio não obrigatório, por apresentar correlação dos direitos, obrigações e vantagens para os estagiários às mesmas asseguradas ao empregado celetista; desconsiderando as vantagens concedidas a parte contratante (HILLESHEIM, 2017).

Segundo Hillesheim (2017), os princípios trabalhistas que configuram a relação de emprego estão presentes na função de estagiário, sendo eles: trabalho por pessoa física, ou seja, o estudante/ estagiário é uma pessoa física; a pessoalidade, o estagiário é quem executa suas atividades, não podendo transferi-las para outra pessoa; a eventualidade, em que o estagiário tem um período e horário a cumprir todos os dias, sendo assim, atividade contínua e não casual; a subordinação, que configura a existência de um contrato de trabalho entre o estagiário e o contratante, determinando todas as obrigações e direitos de ambas as partes e seu controle dado de formas comprováveis; a onerosidade, ou seja, o estagiário também recebe uma remuneração (bolsa) e a alteridade, que não pode ser imputada ao estagiário pelas atividades que desempenha. Além disso, as empresas contratantes obtêm benefícios sociais, trabalhistas e previdenciários com os contratos de estágio.

Para o autor muitas instituições não possuem condições para fazer o acompanhamento pedagógico eficaz dos estágios, além de que os estagiários desempenham muito bem as funções a eles deliberadas e equivalentes a de profissionais celetistas. Também há a questão da bolsa, a qual muitos legisladores defendem a questão do valor, que não deve ser inferior ao salário mínimo ou que seja de forma compulsória e de acordo ao nível de ensino, com o discurso de controlar os abusos desta modalidade de trabalho vista como desvalorizada.

O autor destaca ainda, as propostas de estágio estritamente para que estudantes do ensino médio, com idade entre 14 e 17 anos, de baixa renda, a recebam uma bolsa de um salário mínimo mais auxílio transporte e alimentação e a garantia da União de criar para os alunos do

ensino superior, cujos cursos não abrangem o estágio não obrigatório, um programa próprio que contemplasse essa modalidade, porém limitado aos estudantes com baixa renda familiar e vinculados ao programa de bolsas estudantis em instituições privadas (HILLESHEIM, 2017).

O argumento e questionamento do autor é que essas propostas mascaram as questões sobre a política de permanência e o uso do tempo livre com atividades pedagógicas que agreguem o currículo do estudante em substituição de uma “atividade/ trabalho” caracterizada como oportunidade para o mercado de trabalho capitalista, ou seja, a iniciativa privada teria um enorme contingente de “estagiários” concedidos em convênios com as universidades e Estado sendo pagos pelo capital público – “um tipo de subsídio que integra indiretamente os mecanismos de reprodução geral do capital” (HILLESHEIM, 2017, p. 173).

Outros fatores importantes que configuram o estagiário como empregado, destacados pelo autor é o pagamento de gratificação natalina, que assemelha-se ao 13º salário e o recesso remunerado após um ano de estágio (porém no caso em que o estudante cumpra os dois anos do estágio o pagamento do segundo recesso não ocorre mediante a justificativa da finalização do contrato) que se equipara ao pagamento das férias trabalhistas do empregado; também há as propostas de:

garantia de intervalo que antecede à extensão da jornada diária de 6 (seis) horas do estagiário, tal como previsto na legislação ao trabalhador celetista; proteção à gestante estagiária assegurando-a a vaga após 120 dias de afastamento; reserva de vagas para pessoas com deficiência de maneira análoga ao que já está regulamentado em relação às oportunidades de empregos na iniciativa privada e nos concursos públicos; direito de livre associação da “classe de estagiários”, de forma que por este meio, os estudantes possam negociar seus interesses junto às partes concedentes, controlar o cumprimento da legislação e atuar em parceria junto aos órgãos de fiscalização. Além disso, os legisladores vislumbram que tais associações poderiam desenvolver ações cívicas, trabalho voluntário e eventos culturais (HILLESHEIM, 2017, p. 174).

Esse conjunto de prerrogativas propostas e defendidas por parte dos órgãos públicos e empresas em tramitação na câmara como já mencionado, apontadas como benéficas aos estagiários, nada mais é do que um conjunto disfarçado na redução dos custos da força de trabalho dos trabalhadores em geral, ou seja, uma precarização da mão de obra. Com o agravante de que se aceita por essa categoria (estagiários), as mesmas servirão para serem ofertadas aos trabalhadores celetistas que já enfrentam um conjunto de contrarreformas e fragmentação política nas últimas lutas trabalhistas (HILLESHEIM, 2017).

Portanto, no entendimento do autor, os estágios profissionais configuram como precarização do trabalho em geral mesmo amparados por uma legislação vigente que sustenta a modalidade como o desenvolvimento de habilidades e competências pedagógicas para a formação do estudante para o preparo do mercado de trabalho. Também há a questão da substituição do empregado pelo estagiário considerando as exigências nos processos seletivos,

uma vez que o rigor destes possuem um nível muito acima do qual a maioria dos estudantes têm, principalmente os de baixa renda.

No entanto, enfatiza que deve-se observar o histórico da oferta de estágio não obrigatório em relação à oferta do estágio obrigatório; até que ponto os estagiários estão contribuindo para o processo de precarização do trabalho e se os mesmos têm uma conscientização da questão do estágio representar uma oportunidade de aprendizado ou uma possibilidade de atenuação dos custos organizacionais, além de ressaltar a importância do estágio na formação do estudante (HILLESHEIM, 2017).

3 METODOLOGIA

Para entender melhor os apontamentos anteriormente mencionados e a questão em pauta utilizou-se a pesquisa bibliográfica, que de acordo com Lakatos e Marconi (2017, p. 173) é capaz de “fornecer dados atuais e relevantes relacionados com o tema” e “representa uma fonte indispensável de informações, podendo até orientar as indagações”.

Após a pesquisa bibliográfica foi realizada uma pesquisa descritiva quantitativa, para obter coleta de dados “das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”, segundo Gil (2008, p. 47) que permite uma padronização dos dados coletados.

Foi utilizado um questionário quantitativo para coleta de dados. Segundo Lakatos e Marconi (2017), o questionário é vantajoso por economizar tempo, já que “atinge maior número de pessoas simultaneamente”, dá mais segurança atingindo respostas rápidas e precisas, além de diminuir o risco de distorção das respostas.

A pesquisa de campo realizada através do questionário, tem como objetivo primordial verificar a percepção dos estudantes do curso de bacharelado em administração, do Instituto Federal de Minas Gerais – Campus Ribeirão das Neves, cadastrados no setor de estágios, com estágios em andamento ou encerrados.

O questionário, composto por perguntas objetivas, limitado em extensão e finalidade, evitando-se assim, a fadiga e desinteresse dos estudantes, bem como elaborado de forma estruturada, com perguntas de múltipla escolha, fechadas, pois permitem facilidade na tabulação e exploração em profundidade.

Também foram utilizadas questões baseadas na escala de Likert, que segundo Gil (2008), é de elaboração simples, natureza ordinal e permite a manifestação da opinião dos alunos sobre afirmações do problema em estudo - o estágio remunerado na formação do administrador: se configura uma oportunidade ou a precarização da mão de obra.

O recurso utilizado para elaborar o questionário foi o *Google Forms* e foi dividido em duas sessões: uma para alunos que ainda não realizaram estágio e outra para os alunos que já realizaram no mínimo um estágio; foram realizadas perguntas que permite a manifestação da concordância ou discordância, dos alunos da instituição acima mencionada, considerando a análise de valor mais alto para uma postura mais favorável e menor valor para uma postura menos favorável (GIL, 2008).

A aplicação do questionário aconteceu de forma *on-line*, com o envio do mesmo pelo e-mail acadêmico, para os alunos do curso acima mencionados, do primeiro ao oitavo período de graduação, diurno e noturno, em um total de 316 alunos regularmente matriculados e cadastrados no setor de estágio; no período de 10 a 20 maio de 2023.

Para Gil (2008), a verificação dos dados deve considerar os que determinam claramente os resultados mais elevados e os menos elevados na escala total e desprezar os dados que não apresentaram correlação com o resultado total. Segundo a análise feita sobre a pesquisa os resultados encontrados foram os seguintes:

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Ao questionário enviado através do e-mail acadêmico do IFMG, dos 316 alunos, seis não receberam e-mail devido a caixa de mensagem cheia ou por endereço de e-mail errado; do total dos 310 alunos que receberam o e-mail, 70 alunos responderam, sendo um percentual de 54,3% de alunos que já realizaram estágio, outro de 34,3% de alunos que realizam o estágio e um percentual de 11,4% de alunos que não realizaram ou realizam nenhum estágio. Sendo assim, a amostra de estudantes foi constituída por 62 alunos que realizaram o estágio e oito alunos que não realizaram o estágio.

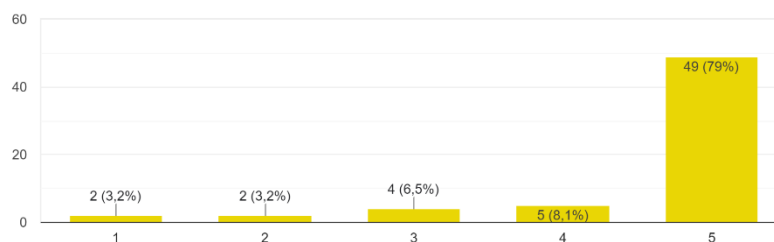
Em relação ao período em que se encontram matriculados na graduação, o maior percentual é em relação aos graduandos do último período (8º período) representado por 32,9%, seguido pelos alunos já formados, com um percentual de 31,4% e o menor percentual, de apenas 1,4% que representa os alunos do segundo período do curso.

No inquérito quanto à questão de receber treinamento ou orientação sobre como realizar as tarefas durante o estágio, as respostas foram de 64,5% em concordância positiva, assim como no inquérito em relação em considerar o estágio um período de aprendizado em que 79% concordaram como é registrado no gráfico abaixo (gráfico 1). O que infere o conceito de aprendizagem prescrito no Art. 1º - § 2º da Lei 11.788/2008, que rege o estágio.

Gráfico 1 – Estágio como período de aprendizado

Você sente que o estágio é um período de aprendizado.

62 respostas



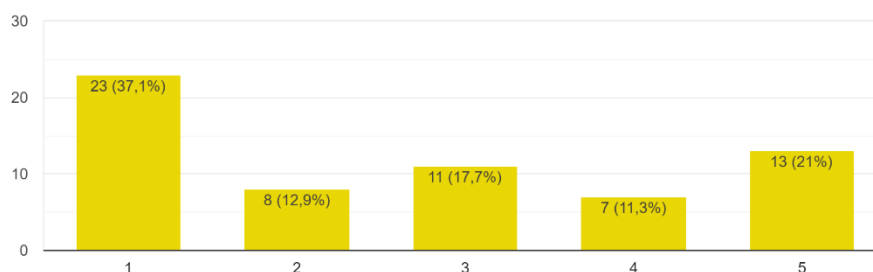
Fonte: Autora, 2023.

No entanto, no que se refere ao questionamento de oportunidade de passar por diversos setores da administração, há bastante divergência uma vez que um percentual de 37,1% dos alunos que estagiaram discordam totalmente, ou seja, para um aprendizado coerente e eficiente e sob a supervisão de profissionais capacitados e experientes, o “estagiário” deve ter o ensejo de transcorrer diversas áreas da organização, por diversos cargos ou setores, para estruturar seus conhecimentos e vivências práticas do âmbito organizacional, teoria esta defendida pelos autores Santos e Araújo (2018). Veja o gráfico a seguir:

Gráfico 2 – Oportunidade de percorrer setores da empresa

Você teve/tem a oportunidade de passar por diversos setores da administração.

62 respostas



Fonte: Autora, 2023.

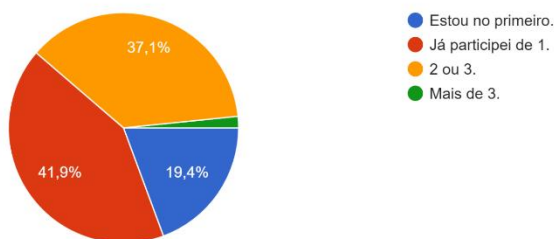
Quanto ao número de estágios realizados durante a graduação, que abrange um período mínimo de oito semestres e no máximo dezesseis semestres, de acordo à legislação (Lei nº 9.394/96 e resolução CNE/CES nº 02/2007) que rege a estrutura do curso segundo a organização curricular da instituição.

A maior concentração de respostas se registra na realização de um estágio, seguida pelo percentual de realização de dois ou três estágios, conforme mostra o gráfico 3 (ver figura abaixo) levando-se em conta o período máximo de dois anos, o tempo permitido pela lei do

estágio (Lei nº 11.788/08) em uma empresa; o que permite deduzir que não houve contrações após o primeiro estágio.

Gráfico 3 – Quantidade de estágios realizados

Quantos estágios você já fez?
62 respostas

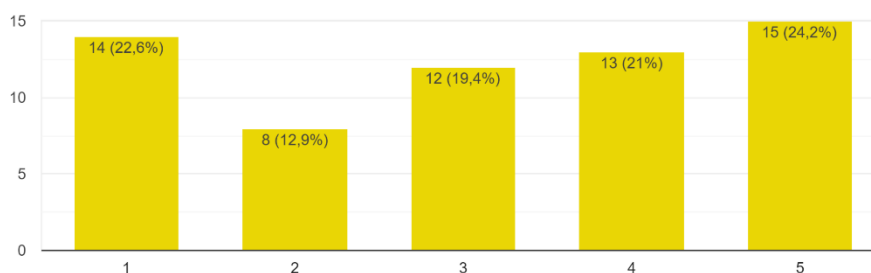


Fonte: Autora, 2023.

Quando questionados em relação ao cumprimento de metas durante o estágio, as respostas foram bem equilibradas em concordância e discordância (gráfico 4), ou seja, 24,2% dos alunos que realizaram o estágio concordaram que foram cobrados a cumprir metas e 22,6% discordaram totalmente de terem sido cobrados a cumprir metas durante o estágio, conforme mostra o gráfico abaixo:

Gráfico 4 – Cobrança de metas na empresa

Você foi/é cobrado para atingir metas na empresa.
62 respostas

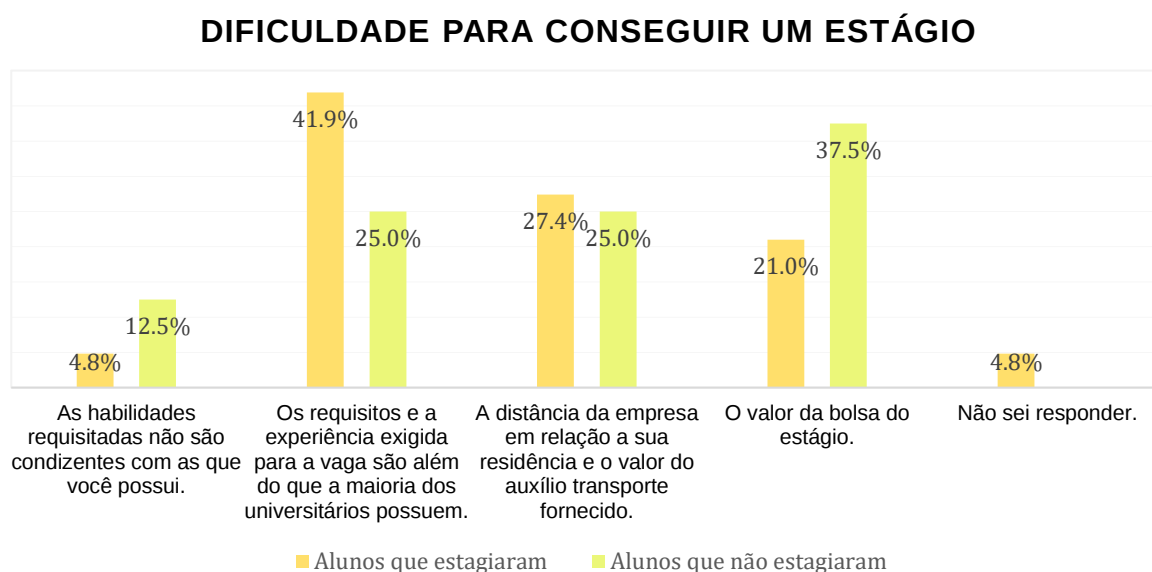


Fonte: Autora, 2023.

Na questão sobre o número de entrevistas para uma vaga de estágio, realizadas pelos estudantes que não estagiaram chega a um percentual de 75%, para até cinco candidaturas, ou seja, cinco tentativas de ter o estágio como oportunidade para o mercado de trabalho, negada para aqueles que muitas vezes depende de uma oportunidade para se manter com a bolsa do estágio, suprimindo suas necessidades básicas e até se manter no curso.

E também que a maior dificuldade para conseguir uma vaga, é a mesma para quem conseguiu ou não o estágio, como mostra o gráfico a seguir (gráfico 5):

Gráfico 5 – Maior dificuldade para conseguir estágio

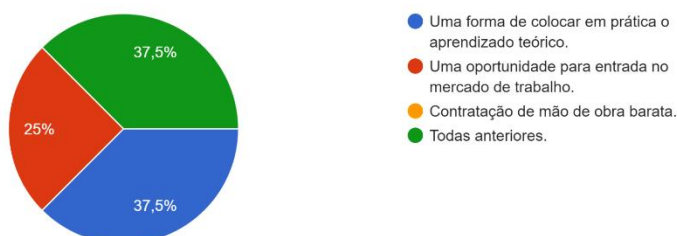


Fonte: Autora, 2023.

Em relação à questão primordial, que é o objetivo desse trabalho, sobre a visão do estágio como oportunidade ou precarização de mão de obra barata, para o estudante do Instituto Federal de Minas Gerais – *campus* Ribeirão das Neves, das oito respostas dos alunos que não estagiaram, há um empate em ver o estágio como uma oportunidade da prática do aprendizado teórico e também como contratação de mão de obra barata (veja gráfico 6); já para os estudantes que realizaram ou realizam o estágio, 45,2% marcaram todas as opções, ou seja, vêem o estágio além de oportunidade de aprendizado e entrada para o mercado de trabalho uma forma de contratação de mão de obra barata (veja gráfico 7), conforme demonstrado nos gráficos a seguir:

Gráfico 6 – A visão do estudante sobre o estágio – alunos que não estagiaram

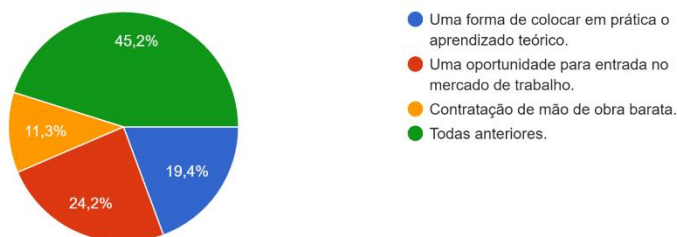
Na sua visão o estágio é:
8 respostas



Fonte: Autora, 2023.

Gráfico 7 – A visão do estudante sobre o estágio – alunos que estagiaram

Na sua visão o estágio é:
62 respostas



Fonte: Autora, 2023.

Para a pergunta sobre a realização de efetivação ao final do estágio, das 62 respostas dos estudantes que conseguiram algum estágio, apenas 33,9% responderam que conseguiram contra 66,1% daqueles que não conseguiram ser efetivados, ou seja, a maioria dos estagiários não consegue transformar uma vaga de estágio em vaga de trabalho celetista, com garantias trabalhistas, que costuma ser o sonho da maioria dos seres humanos ao atingir a fase adulta.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do conteúdo abordado e do questionamento levantado, este trabalho buscou elucidar a percepção dos alunos em compreender o estágio remunerado, na formação do administrador, como uma precarização da mão de obra ou como uma oportunidade, já que as competências exigidas para o desempenho da função de estagiário estão além de uma oportunidade de aprendizado ou prática dos conhecimentos adquiridos na universidade, uma vez que é de suma importância para a compreensão e reflexão dos fatos e transformações ocorridas na legislação trabalhista e no mercado de trabalho.

Deve-se considerar todo o cenário mundial que vem afetando todos os continentes, mas principalmente estar atento ao quadro brasileiro, que tem passado por mudanças significativas nas áreas econômica, jurídica-política e sobretudo nas legislações trabalhistas, além das propostas que tramitam na Câmara Federal para mais flexibilização na legislação do estágio, sob argumentação de melhorias e criação de novas oportunidades com viés de proteção do estudante e ampliação de vagas no mundo corporativo.

Em síntese, pode-se considerar, a partir dos resultados obtidos com esse estudo, que o estágio remunerado é de suma importância para o aprendizado e formação do aluno, no intuito de colocar em prática a teoria consolidada em sala de aula, mas também contribuir para sua formação profissional, expansão de suas competências e vivência de experiências; porém também utilizada como contratação de mão de obra barata. Justifica-se pelo percentual de 19,4%, que marcaram apenas essa opção como resposta, dos alunos que estagiaram, que

concordaram ser o estágio uma oportunidade de colocar em prática o aprendizado teórico, ao serem questionados sobre o que o estágio representa na sua vida acadêmica.

Por outro lado, não se pode fechar os olhos para as transformações e flexibilizações da legislação trabalhista e do estágio, no intuito de proteger o “estagiário/ trabalhador” com alegação de ampliação de novos postos de trabalho e oportunidades, acarretando proteção maior para os patrões, justificadas por prejuízos destes devido à crise econômica, pandemia e falta de preparação do trabalhador para o mercado de trabalho.

A precarização é um tema complexo e requer muitos estudos, porém não deve ser justificado por ampliação de oportunidades, uma vez que o mundo corporativo tem dois lados trabalhador x patrão e deve haver um consenso em que ambos saiam ganhando, pois um depende do outro. Por isso deve-se ampliar a fiscalização, as informações nas instituições, nos postos de trabalho, bem como haver discussões, planejamentos e criação de leis que favoreçam a todos e não apenas um conjunto minoritário que domina o mercado.

A pesquisa deixa claro que os estudantes têm consciência dessa precarização, pois 45,2% deixaram bem claro que o estágio é importante, uma oportunidade, mas também é utilizado como mão de obra barata, além dos 11,3% dos estagiários que consideram unicamente o estágio com essa percepção de aplicação.

Essa percepção se dá além dos motivos acima mencionados, mas também pela indagação: se na realização de atividades de aprendizagem e desenvolvimento de competências próprias da atividade profissional é positivo a cobrança de metas – confirmação dada por 24,2% dos estagiários; se o estágio caracteriza um aprendizado, a cobrança de metas respalda a utilização do estagiário como mão de obra de um trabalhador formal, que é contratado para agregar e participar do crescimento e cumprimento de metas numa empresa.

No entanto, fica um contrassenso: se o estágio é uma oportunidade de aprendizado ou uma oportunidade para o mercado de trabalho, porque a conta não se equilibra no final com o número de contratações, já que o número de vagas de estágio vem aumentando, como mencionado no início do relatório da pesquisa – 22 mil vagas em 2023 (somente no início do ano) relatado pela Associação Brasileira de Estágios – ABRES (2023)? E porque a taxa de desemprego no Brasil continua em alta, são 9,4 milhões de desempregados (segundo pesquisa do PNAD – IBGE, 2023)? São questões para discutir, refletir e projetar soluções.

Os apontamentos realizados nesse trabalho de pesquisa caracterizam apenas uma pequena contribuição sobre o tema do estágio remunerado na formação do administrador e sobre uma fonte de um pequeno grupo de estudantes, cujos resultados contribuam como exemplo para uma análise e reflexão de estudos similares e também para outros estudantes (trabalhadores) compreenderem e se unirem para evitar que a força de trabalho não seja vendida

por qualquer preço, pressionada por necessidades de sobrevivência e por cenários e condições impostas por justificativas que objetive apenas um lado do mercado do trabalho.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADMINISTRAÇÃO, Conselho Federal de (Org.). **Perfil do Administrador: Pesquisa CFA**. 2015. Disponível em: <<https://cfa.org.br/administracao-administracao/administracao-administrador/>>. Acesso em: 28 de fev. de 2023.

ARAÚJO, André Steyer; SANTOS, Guilherme Cidade dos. **Contribuição do estágio para a formação do administrador: percepção dos estudantes acerca das cinco principais características do profissional**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/194274>. Acesso em: 28 de fev. de 2023

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o estágio de estudantes**; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, DF, set. 2008. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 28 de fev. de 2023.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 28 de mar. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <[http://gil-a-c-mc3a\(todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf](http://gil-a-c-mc3a(todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf)>. Acesso em: 27 de abr. 2023.

HILLESHEIM, J. (2017). **Estágio profissional e precarização do trabalho**. *Temporalis*, 16(32), 159–181. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/14174>>. Acesso em: 9 de mar. de 2023.

IBGE. **O que é desemprego?** 1º trimestre, 2023. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 30 de maio de 2023.

JORDÃO, A. P. F., RAMOS, M. S., & SANTOS, T. V. C. dos. (2018). **Expressões Da Precarização Social Do Trabalho No Brasil Recente**. *Revista De Políticas Públicas*, 22, 249–276. <<http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/9784>>. Acesso em: 9 de mar. de 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS-SILVA, Priscilla de Oliveira; SILVA, Camila Santos; SILVA JUNIOR, Annor da. **As competências dos administradores: seu processo de formação e as exigências do mercado de trabalho**. Contextus: Revista Contemporânea de Economia e Gestão, Fortaleza, v.14, n.2, p.111-142, mai./ago. 2016. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/contextus/article/view/32268>>. Acesso em: 28 de fev. de 2023.

NISKIER, Arnaldo; NATHANAEL, Paulo. **Educação, estágio & trabalho**. São Paulo: Integrare, 2006.

PEPE, Benito. **O Melhor Aprendizado é através da Prática ou da Teoria?** Disponível em: <<http://www.benitopepe.com.br/2010/12/09/o-melhor-aprendizado-e-atraves-da-pratica-ou-da-teoria/>>. Acesso em: 24 mar. 2023.

SANTOS, J. **“Questão social”: particularidades no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2012.

7 ANEXOS

Pesquisa de coleta de dados para TCC 2023 -ADM

Prezados (as),

Sou a Tania Kind, graduanda do bacharelado em ADM (8º período), e necessito de sua contribuição para minha pesquisa do TCC, que trata sobre a visão dos alunos do bacharelado em Administração do IFMG - campus Ribeirão das Neves a respeito do estágio na formação acadêmica.

Nenhum dado pessoal será coletado ou divulgado, incluindo o e-mail usado para o preenchimento deste formulário. Somente as respostas pertinentes ao trabalho serão utilizadas.

(*) Marcar apenas uma opção de resposta

- Em qual período você está? *
 - ☐ 1º (primeiro)
 - ☐ 2º (segundo)
 - ☐ 3º (terceiro)
 - ☐ 4º (quarto)
 - ☐ 5º (quinto)
 - ☐ 6º (sexto)
 - ☐ 7º (sétimo)
 - ☐ 8º (oitavo)
 - ☐ Sou ex-aluno(a)/ Já me formei.
- Em qual ano você ingressou no curso de Administração do IFMG?
- Você faz ou já fez algum estágio? *
 - ☐ Sim, faço.
 - ☐ Sim, já fiz.
 - ☐ Não.
- Quantos estágios você já fez? *
 - ☐ Estou no primeiro.
 - ☐ Já participei de 1.
 - ☐ 2 ou 3.
 - ☐ Mais de 3.
- Na sua visão, das opções abaixo, qual é a maior dificuldade para conseguir estágio? *
 - ☐ As habilidades requisitadas não são condizentes com as que você possui.
 - ☐ Os requisitos e a experiência exigida para a vaga são além do que a maioria dos universitários possuem.
 - ☐ A distância da empresa em relação a sua residência e o valor do auxílio transporte fornecido.
 - ☐ O valor da bolsa de estágio.
 - ☐ Não sei responder.
- Na sua visão o estágio é:
 - ☐ Uma forma de colocar em prática o aprendizado teórico.
 - ☐ Uma oportunidade para entrada no mercado de trabalho.

- ☐ Contratação de mão de obra barata.
- ☐ Todas anteriores.
- Para quantas das candidaturas você foi chamado para entrevista?
 - ☐ Até 5 candidaturas.
 - ☐ De 5 a 10 candidaturas.
 - ☐ De 10 a 15 candidaturas.
- Em algum dos estágios realizados, você foi efetivado no final do período de estágio?
 - ☐ Sim.
 - ☐ Não.

Algumas das perguntas abaixo são do tipo Escala Likert. Isso significa que haverá uma afirmativa e você deverá responder marcando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente) o quanto essa afirmativa corresponde com a sua experiência no estágio.

- No estágio que você realiza/realizou você recebeu orientações ou treinamento sobre como realizar as tarefas.
()1 ()2 ()3 ()4 ()5
- Você tem/teve acompanhamento dos seus supervisores na empresa durante todo período de estágio, ao invés de somente no início.
()1 ()2 ()3 ()4 ()5
- Você foi/é cobrado para atingir metas na empresa.
()1 ()2 ()3 ()4 ()5
- Você recebeu/recebe feedback do supervisor sobre o seu desempenho constantemente, sem precisar solicitar.
()1 ()2 ()3 ()4 ()5
- Você sente que o estágio é um período de aprendizado.
()1 ()2 ()3 ()4 ()5
- As atividades realizadas no estágio condizem com as especificações da vaga.
()1 ()2 ()3 ()4 ()5
- Você teve/tem a oportunidade de passar por diversos setores da administração.
()1 ()2 ()3 ()4 ()5
- Você desempenhava/desempenha muitas atividades que a maioria dos funcionários não aceitam ou não querem realizar.
()1 ()2 ()3 ()4 ()5
- Você recebeu orientações da instituição de ensino a respeito do estágio.
()1 ()2 ()3 ()4 ()5
- Para quantas vagas de estágio você já enviou seu currículo?
()1 ()2 ()3 ()4 ()5