



## Desafios, Oportunidades e Impactos financeiros na Experiência do Estagiário

**Leidiane Waléria Cordeiro Cabral**

lwcc@discente.ifpe.edu.br **Rita Rovai Castella** rita.rovai@cabo.ifpe.edu.br

---

### RESUMO

Na transição universidade-mercado, um dos caminhos para os estudantes se fazerem conhecer é o estágio que expressa a interface entre esses dois mundos e que pode lhe proporcionar um melhor preparo para o exercício laboral futuro. Nesse sentido, essa pesquisa visa identificar a percepção dos estudantes sobre sua experiência como estagiário com relação a sua socialização na empresa concedente, seu aprendizado e os impactos financeiros no início de sua vida profissional. A metodologia escolhida foi a qualitativa, tendo como base teórica Vergara (2012) que afirma que este tipo de abordagem contempla, ao mesmo tempo, a subjetividade, a descoberta e a valorização do contexto dos participantes, assumindo um enfoque múltiplo diante do fenômeno. A coleta de dados será realizada por meio de questionários, utilizando o Google forms com estudantes estagiários do curso superior de administração oferecido pela Instituição de Ensino estudada durante o ano de 2022. Os dados serão analisados através do software Excel avançado, construindo gráficos para uma melhor leitura dos dados. Os resultados demonstram satisfação com a experiência de ser estagiário, assim como, apesar da maioria das empresas concedentes ofertarem uma ajuda de custo, os alunos precisam da ajuda da Instituição para se manterem. Essa análise fornece insights valiosos para aprimorar o programa de estágio, visando garantir uma experiência mais enriquecedora e produtiva para os futuros estagiários do curso de administração do IFPE - Campus Cabo de Santo Agostinho. O ponto positivo dos dados é que a maioria dos respondentes mantém uma percepção boa para a experiência de ser estagiário.

**Palavras-chave:** Programa de Estágio. Estagiário. Processo de Aprendizagem. Inserção Profissional.

### ABSTRACT

In the university-market transition, one of the ways for students to get to know each other is the internship, which expresses the interface between these two worlds and which can provide better preparation for future work. In this sense, this research aims to identify students' perception of their experience as an intern in relation to their socialization in the granting company, their learning and the financial impacts at the beginning of their professional life. The methodology chosen was qualitative, based on Vergara (2012), who states that this type of approach contemplates, at the same time, subjectivity, discovery and appreciation of the participants' context, assuming a multiple approach to the phenomenon. Data collection will be carried out through questionnaires, using Google forms with intern students from the higher education course offered by the Educational Institution studied during the year 2022. The data will be analyzed using advanced Excel software, creating graphs for a better reading the data. The results demonstrate satisfaction with the experience of being an intern, as well as, despite the majority of granting companies offering a stipend, students need help from the Institution to stay afloat. This analysis provides valuable insights to improve the internship program, aiming to ensure a more enriching and productive experience for future interns on the IFPE - Campus Cabo de Santo Agostinho administration course. The positive point of the data is that the majority of respondents maintain a good perception of the experience of being an intern. **Keywords:** Internship

## **1. INTRODUÇÃO**

As mudanças recentes do mundo do trabalho no Brasil após a Reforma Trabalhista em 2017 demonstram uma precarização das relações trabalhistas com o avanço de políticas neoliberais e globalizadas. Ao mesmo tempo, uma maior expectativa de constante qualificação profissional e exacerbação das exigências no momento da inserção no trabalho, o que gera um desafio maior aos jovens universitários.

A opção para esses jovens se fazerem conhecer pelo mercado é o estágio que expressa à interface entre a universidade e o trabalho, e pode proporcionar um melhor preparo para o exercício laboral futuro. Esse momento importante da trajetória educacional e profissional do estudante visa, conforme a legislação em vigor, Lei n.º 11.788, de 25/09/2008, “ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho” (BRASIL, 2008. Art. 1º, §2º).

A transição universidade-mercado é mais ou menos fluida quando se fala nas oportunidades de vagas para ingressar no mercado de trabalho. Essa fluidez depende do contexto socioeconômico, assim como da área no qual o estudante está inserido.

Estudantes, por exemplo, que atuam na área de tecnologia da informação, atualmente, contam com uma previsão de boas vagas no mercado de trabalho e mesmo durante sua formação já iniciam essa transição de forma mais fácil uma vez que o aumento exponencial das tecnologias exige trabalhadores mais especializados. Por outro lado estudantes que atuam em áreas humanas como sociologia, filosofia, etc encontram menos oportunidades. Essa dificuldade também estão relacionadas com o território que o estudante habita. Se estão nas grandes capitais encontram mais possibilidades do que aqueles que estão no interior do país.

A situação socio econômica do estudante também influencia o encontro dessas oportunidades. Aqueles de classe econômica mais elevadas contam com um network de seus pais e conhecidos, ou até mesmo das universidades particulares em que estudam. Por outro lado os alunos de escolas públicas e de baixa renda nem sempre contam com essas vantagens.

Especificamente para os alunos de Administração, foco desse artigo, essa transição de oportunidades se mostra relativamente fluida, principalmente pelo fato do aluno poder atuar em várias áreas dentro da organização assim como em pequenas,

medias e grandes corporações e no terceiro setor (ZE NINGUÉM, 2023).

Atualmente é por meio da Lei nº 11.788 de 25/09/2008, que esses estudantes-estagiários encontram amparo para suas atividades. Com referencia aos seus direitos e deveres dentro do IFPE - Campus Cabo de Santo Agostinho, os mesmos constam do Regulamento de Estágios para os Cursos superiores, na Resolução do Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco - CONSUP/IFPE nº 55/2015 e nas demais regulamentações e orientações emanadas pelos órgãos superiores competentes.

E com relação às especificidades do Estágio em seu art. 5º esse Regulamento afirma que caberão aos cursos construir nos PPCs as definições, os objetivos, as metodologias específicas, o caráter (Obrigatório e Não Obrigatório), a avaliação, o acompanhamento, a carga horária e o período em que o discente estará apto à sua realização. Nesse sentido explicita:

O estágio obrigatório integra o itinerário formativo do educando, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma, enquanto que o não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular, devendo sua carga horária constar no histórico escolar. (CONSUP.IFPE/2015)

Por ser um requisito obrigatório para sua diplomação e ainda ser o período no qual o estudante adentra o mercado de trabalho a teoria apreendida na Instituição será questionada; sua socialização a esse mundo iniciada e conseqüentemente esse período poderá gerar um impacto financeiro caso venha, ou receber ajuda de custo.

A transição universidade-trabalho afeta de várias formas a identidade profissional do estudante em formação, enfatizadas pelas diversas narrativas presentes em sua rotina que pode gerar frustrações, estresse, insegurança e ansiedade.

Considerando uma visão negativa dessa experiência, os estudantes-estagiários são bombardeados com narrativas como: estagiários são “escravidários”, “escravotários”, “estagiotários”; possuem atividades repetitivas e rotineiras que não exigem esforço intelectual para serem desenvolvidas (ZÉ NINGUÉM, 2001); são tratados da mesma forma que outros funcionários com outros contratos trabalhistas, mas são menos remunerados; não possuem os mesmos benefícios, mas cumprem as mesmas metas e os benefícios assegurados por lei nem sempre são cumpridos adequadamente.

Já com uma visão positiva dessa trajetória escutam ser essa uma oportunidade de aplicar seus conhecimentos, conhecer a rotina de uma empresa, fazer um network, aprender com quem já atua na área, desenvolver novas habilidades, o que fará diferença em futuros processos seletivos.

Ou seja, narrativas de uma mesma vivência que se sabe que é individual, porém que o contexto coletivo influencia essa trajetória e abre espaço para uma discussão sobre o tema, principalmente porque em sua grande maioria, os estudantes se movimentam entre os espaços formativos e os espaços laborais concomitantemente o que torna essa vivência mais marcante.

Nesse sentido, entender como esse estudante-estagiário percebe essa vivência, considerando a percepção como “um processo cognitivo que permite interpretar o ambiente com os estímulos recebidos através dos órgãos sensoriais, seja observando, ouvindo ou sentindo” (COGNIFIT, 2023) apresenta-se o objetivo dessa pesquisa: Identificar a percepção dos estudantes em relação a sua vivência como estagiário considerando seu aprendizado, sua socialização profissional na empresa concedente e os impactos financeiros gerados por essa vivência.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Para responder o objetivo geral recorreu-se a literatura para entender os dois conceitos que norteiam a pesquisa: a legislação do Estágio no Brasil, e o conceito percepção que fornece a base para entender as respostas dos respondentes. Na sequência buscou-se também entender os três conceitos que seriam analisados: aprendizagem, socialização e impactos financeiros sempre com foco na experiência de ser estagiário. Esses conceitos serão apresentados na sequência. Inicia-se com o Histórico no Brasil.

### **2.1 HISTÓRICO DO ESTÁGIO NO BRASIL**

Ao analisarmos a legislação referente ao Estágio, no Brasil percebe-se que desde a década de 40 até 2008 a mesma apresenta um viés mercadológico, sempre privilegiando as empresas, deixando brechas para que o empregador tivesse à sua disposição mão de obra barata.

O quadro 1, na sequência exemplifica essa perspectiva de acordo com COLOMBO, BALLÃO (2014) e apresenta-se algumas observações.

## Quadro 1 – Historico da legislação do estagio no Brasil

Regulamentação	Observações
Em 1942, o Decreto-Lei no 4.073 instituiu a Lei Orgânica do Ensino Industrial, estabelecendo as bases de organização e de regime do ensino industrial (equivalente ao secundário).- o estágio foi definido como “um período de trabalho” realizado pelo estudante em alguma indústria, sob o controle de um docente.	Embora houvesse a previsão da superintendência de um professor sobre as atividades realizadas, o estágio não cumpria seu papel no processo educativo por se aproximar muito de uma forma de se obter mão de obra de baixo custo, visto que não previa formalização entre a escola e a empresa, considerando esta atividade mero trabalho.
1960 Estágio é instituído nas Faculdades e nas escolas Técnicas pela Portaria 1002 do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Essa portaria determinou que o estágio deveria ser firmado em um contrato contendo duração, carga horária, valor da bolsa e o seguro contra acidentes pessoais. Estabeleceu que não haveria vinculação empregatícia, encargos sociais, pagamento de férias ou de 13º salário	Mas, o foco continuava no interesse das empresas, dando continuidade à política de estágio nascida com o Decreto-Lei nº 4.073/42.
A Lei 6.494/1977 e o seu regulamento pelo Decreto 87.497/1982 previam <ul style="list-style-type: none"> <li>• que o “estágio dar-se-ia mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente”.</li> <li>• as férias escolares seriam estabelecidas de comum acordo entre o estagiário e quem lhe concedesse o estágio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não era previsto qualquer documento que estabelecesse direitos e deveres a serem seguidos pela escola e pela empresa.</li> <li>• As férias nem sempre coincidiam com as férias escolares e o poder de barganha nas decisões estava sempre nas mãos dos empregadores.</li> </ul>
O Decreto n.º 87.497/82 maior abrangência laboral na forma de estágio, uma vez que afirmava que também seria estágio a “aprendizagem social, profissional e cultural” e/ou “empresarial” e/ou “de interesse social”. O próprio estudante se responsabilizava contratualmente junto à empresa sem a participação da escola, ou celebração de “termos de compromissos”.	Essa situação gerava trabalho precarizado e distante dos fins educativos e possibilitava que as empresas que realizavam essas atividades de interesse social e comunitário conseguissem abatimento no Imposto de Renda contratando estagiários para essas atividades
artigo 4º do Decreto n.º 87.497/1982	previa que as instituições de ensino deveriam regular o estágio como polo passivo na relação aluno/empresa, retirando da empresa todo e qualquer aspecto pedagógico relacionada a atividade dos estagiários, mesmo sendo essa efetivamente realizada nas empresas, sem a possibilidade de Instituição Educacional fazer o devido acompanhamento.
próprio artigo 82 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB)	estipulava cada Estado poderia ter sua própria norma, o que causava, muitas vezes, um empate jurídico com a CLT Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) norma nacional.

Fonte: próprio autor com base em COLOMBO, BALLÃO (2014).

Observa-se um avanço com a nova Lei de Estágios, nº 11.788, publicada no dia 26/09/2008, a qual prevê que o estagiário tenha um acompanhamento diferenciado dentro da empresa concedente; que esta relação seja formalizada por meio de Termos de Compromissos, colocando de forma clara os direitos e deveres das partes; a obrigatoriedade da contratação de seguro de acidentes pessoais, no caso do estágio obrigatório, pela escola, e no caso do não obrigatório, pela empresa concedente dentre outras normativas que procuram favorecer o formativo educacional do

estudante.

Destaca-se, também, na Resolução CONSUP/IFPE nº 55/2015 e nas demais regulamentações e orientações emanadas pelos órgãos superiores competentes o Capítulo V da realização do Estágio, Art. 8º:

“O estágio será realizado em Entidades Concedentes, Públicas ou Privadas, ou por meio de Agentes de Integração, devidamente conveniados (as) e/ou cadastrados (as) no IFPE, que apresentarem condições de proporcionar experiências práticas na área de formação do discente, conforme perfil do curso”.

Com relação ao Curso de Administração de empresas, o Colegiado adota uma carga horária mínima de 200 horas para o estágio supervisionado obrigatório, que pode ser realizado a partir do 3º semestre do curso. Com relação ao estágio não obrigatório, incluso nas atividades complementares, a carga mínima será de 30 horas.

Na sequência apresenta-se uma pequena revisão do conceito percepção uma vez que é através dele que serão analisadas as respostas dos respondentes.

## **2.2 PERCEPÇÃO**

O conceito de percepção é definido como um processo cognitivo que permite interpretar o ambiente com os estímulos que recebemos através dos órgãos sensoriais, seja observando, ouvindo ou sentindo. Esta importante habilidade cognitiva é essencial para a vida cotidiana porque permite compreender o ambiente e se conectar com o mundo ou espaço presente. É possível treinar e melhorar a percepção com a estimulação cognitiva. A percepção é também um processo ativo que requer que processamos informações com processamentos "ascendentes" e "descendentes". Isso indica que não atuamos apenas pelos estímulos que recebemos, mas que esperamos e antecipamos determinados estímulos que controlam a percepção (FELDMAN, 2015).

Segundo Robbins, 2003 os indivíduos quando adentram em um ambiente organizacional pela primeira vez interpretam e organizam suas sensações e buscam dar sentido ao ambiente compreendendo assim a cultura, o clima que permeia esse ambiente, além dos aspectos que avaliam a infraestrutura e a administração. (VAITSMAN E FARIAS, 2002).

Na sequência apresenta-se o conceito aprendizado, apenas com foco na experiência do estagiário, mesmo considerando que esse mesmo estudante estará em processo de aprendizado formal e informal durante toda sua trajetória.

### **2.3 APRENDIZAGEM**

A aprendizagem pode ser definida como o processo de aquisição de conhecimentos ou ações a partir da interação com o meio ambiente e das relações interpessoais (VYGOTSKY, 2007) e o torna mais eficiente quando a prática está presente (PINHEIRO, 2008).

Observa-se que cada indivíduo aprende do seu modo, com seu ritmo, a seu tempo e os estímulos externos influenciam de forma diferente nesse processo. As relações afetivas/emocional, cultural, social, interpessoal, terão como base o histórico de vida de cada aluno. A mudança da aprendizagem em sala de aula, para o aprendizado profissional se dará de forma mais proveitosa se o ambiente profissional acolher esse indivíduo como um aprendiz e não como um profissional.

Observa-se uma mudança de comportamental do aluno, em sala de aula, quando este começa um estágio. O mesmo passa a relacionar o conteúdo com sua prática diária e até mesmo questioná-la e vice-versa. Porém, observa-se que isso só é possível quando os dois ambientes são acolhedores aos possíveis erros cometidos pelo aluno.

Segundo Bianchi; Alvarenga; Bianchi (2009):

“O Estágio Supervisionado é concebido como parte integrante e essencial na formação do aluno. É os lócus privilegiados de aprendizagem do saber-fazer, o trabalho onde o aluno treina o seu papel e onde a sua identidade profissional é gerada, construída e referida” (p.14).

Porém, destaca-se que o tratamento dado pela empresa ao estagiário desempenha um papel crucial nesse processo. Se a empresa o trata como um trabalhador comum, em vez de reconhecer sua condição de aprendiz, isso pode gerar constrangimento e prejudicar o processo de aprendizagem. Portanto, a relação entre o estagiário e a empresa deve ser orientada para criar um ambiente favorável ao desenvolvimento de suas habilidades e ao amadurecimento de sua identidade profissional.

### **2.4 SOCIALIZAÇÃO**

Para Edgar Schein (apud MATHEUS, SANTOS, 2021) a socialização é definida como o “processo de aprendizagem dos truques de um emprego, de doutrinação e de formação, um processo pelo qual um indivíduo recebe o ensino daquilo que é importante numa organização e nas suas subunidades”.

Ser socializado pela organização é ser acolhido como um indivíduo, com suas

particularidades, suas escolhas pessoais e principalmente como alguém que não conhece aquele ambiente, que nada ali lhe é familiar. A socialização deve ser dada não só pelos responsáveis pelas Pessoas dentro da Empresa (RH) e no caso do estagiário não apenas pelo seu supervisor imediato, mas por todos que terão algum tipo de relação profissional com o mesmo.

Esse acolhimento promove a disseminação da cultura da empresa, facilita a interação interpessoal, reduz a ansiedade do estagiário, promove um melhor desempenho. A socialização se inicia no processo de recrutamento, na forma como é avaliado e os requisitos solicitados para os estagiários. Existem muitas organizações que solicitam a experiência do estudante, o que vai de encontro com a proposta do estágio.

Por outro lado, no âmbito do processo educacional, além do conhecimento técnico, preparando o estudante para o mercado de trabalho, é essencial que ele receba orientações sobre o processo de adaptação. Isso inclui a oportunidade de discutir seus medos, inseguranças e estratégias para minimizá-los. Infelizmente, essa abordagem não ocorre de forma sistemática e eficaz na maioria das vezes.

Considerando que uma das perspectivas a serem analisadas será o impacto financeiro que esse estudante-estagiário terá ou não, percebeu-se a necessidade de procurar na literatura explicações para ter-se base para a análise dos dados.

## **2.5 IMPACTO FINANCEIROS**

A reforma trabalhista de 2017 chega com a proposta de aumento de emprego e melhores condições de trabalho. Depois de 6 (seis) anos entrega uma taxa recorde de desemprego e condições precarizadas de trabalho.

Por sua vez, de forma contraditória, a lei do Estágio pretende “preparar o estudante para o trabalho produtivo e, ao mesmo tempo afirma fazer “parte do projeto pedagógico do curso”” de maneira a permitir o “[...] aprendizado de competências próprias da atividade profissional” (BRASIL, 2008).

No sentido de criar outras possibilidades de inserção no mercado de trabalho, afasta o estagiário das resoluções que regem o trabalho laboral. Os direitos adquiridos pelos contratos pela CLT, perdidos por outros tipos de contratações (temporário, PJ etc.) não são acessíveis ao estagiário. Ou seja, seus direitos são típicos de relações de emprego, ainda que se afirme sua natureza distintiva.

Dessa forma, a relação estagiário-empresa concedente passa a se identificar como trabalhadores/empregados, colaboradores especiais caso preencham os

requisitos impostos pela norma: matrícula e frequência regular em uma 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, 2016).

Observa-se que o conceito de “trabalho decente” foi formalizado em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho, e pode ser definido como “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. Assim, o trabalho decente é considerado fundamental para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e desenvolvimento sustentável.

Mesmo sendo um emprego diferenciado o estágio deve ser remunerado, pois sua atividade gera custos para aqueles que as praticam e gera lucro para aqueles que os contratam. Considerando o perfil econômico dos estudantes que serão retratados nessa pesquisa, se pode deduzir que a mínima alteração em sua rotina causará um impacto financeiro para o próprio ou para sua família. Observamos que a própria política de assistência estudantil com o Programa Bolsa Permanência que no Campus estudado teve 242 inscrições e somente 100 (cem) alunos foram contemplados com uma renda mensal de R\$200,00 reais.

Os custos básicos do deslocamento do aluno, considerando a tarifa mais baixa (vale A - R\$ 4,10 - duas vezes ao dia – 5 dias por semana), totalizariam um custo mensal de R\$ 123,00. É importante notar que a maioria dos estudantes reside distante da instituição. Quanto à alimentação básica, considerando um lanche durante o período da manhã ou da tarde no valor de R\$ 4,00 (duas vezes por semana), teríamos um custo mensal de R\$ 32,00, totalizando R\$ 196,00.

Nesse contexto, o impacto financeiro decorrente da obrigação de realizar um estágio terá consequências na percepção que o estudante terá dessa experiência, podendo causar estresse, desmotivação e outros desafios relacionados à sua condição financeira.

### **3.METODOLOGIA**

Este é um estudo de natureza empírica cujo foco é a percepção da vivência dos estudantes como estagiários do Curso de Administração de Empresas do IFPE – Campus Cabo de Santo Agostinho durante o ano de 2022/2023. Optou-se pela

abordagem qualitativa descritiva exploratória.

A opção pela abordagem qualitativa deu-se no sentido de identificar a percepção das estudantes em relação a sua aprendizagem, a sua socialização profissional e os impactos financeiros gerados por sua vivência como estagiário, tendo como base teórica Vergara (2012) que afirma que este tipo de abordagem contempla, ao mesmo tempo, a subjetividade, a descoberta e a valorização do contexto dos participantes assumindo um enfoque múltiplo diante do fenômeno estudado.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários, utilizando o *Google forms* com estudantes estagiários de todos os períodos matriculados no curso citado durante o ano de 2022/2023, totalizando 93 alunos. A divulgação e aplicação do questionário foram realizadas no campus no período do dia 04 de outubro até o dia 02 de dezembro de 2023. A ideia após a divulgação era que os estudantes-estagiários, através do *qr-code* dos cartazes acessassem o formulário e realizassem a pesquisa pelo celular, porém devido a poucas respostas também houve a divulgação através dos grupos de sala no aplicativo *whatsapp*, onde pudessem acessar pelo próprio link do formulário.

Os dados dos formulários foram analisados gerados pelo *Google forms* construindo gráficos automaticamente para uma melhor leitura dos dados.

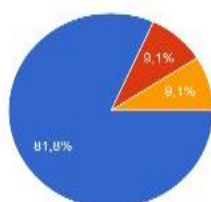
### 3.1 RESULTADOS E ANALISES DOS DADOS

Sobre o Regulamento do Estágio, observamos um ponto positivo, 81,8% afirmam estarem familiarizados com o regulamento de estágio. Observa-se que um trabalho efetivo está sendo realizados pelo Campus Cabo de Santo Agostinho. Já sobre o processo para a realização do estágio, enquanto 54% se pronunciaram satisfatórios ou mais ou menos satisfatório, pode-se inferir que um trabalho eficiente está sendo realizado, porém um olhar mais cuidadoso sobre o fluxo desse processo precisa ser dado, considerando que 45,70% apontam necessidade de melhorias.

Os gráficos de pizza na Figura 1 ilustram abaixo:

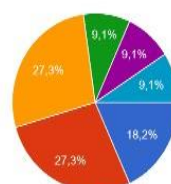
Grafico 1: Regulamentação e processo de efetivação de estágio no campus

Você está familiarizado com o Regulamento de Estágio?  
11 respostas



● Sim  
● Não  
● Um pouco

Como você classificaria o processo de efetivar um estágio. Considere, aqui, a relação com o departamento de estágio do campus / com o agente...e. (relacionado a documentação e assinaturas)  
11 respostas



● Muito satisfatória  
● Satisfatória  
● Mais ou Menos Satisfatória  
● Pouco Satisfatória  
● Tem muito a melhorar  
● Mais ou menos Satisfatória

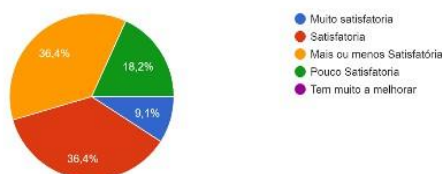
Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Sobre a atuação do supervisor, na empresa concedentes 36,4% consideraram e a mesma porcentagem mais ou menos satisfatória. 18,2% pouco satisfatória. Aqui os dados avisam que uma atenção maior precisa ser tomada, considerando que são parceiros institucionais. Já referente ao supervisor do IFPE, 63,7% consideram a atuação satisfatório quanto à orientação para o estudante e demais dúvidas. Enquanto 36,4% se mostram pouco satisfeitos.

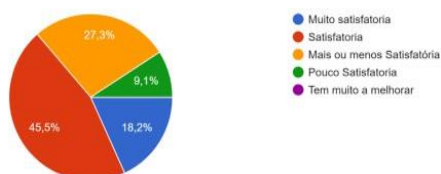
Conforme mostra os gráficos de pizza apresentados na Figura 2:

*Grafico 2: Atuação do supervisor de estágio de agentes e do campus*

4) Se você realizou estágio por meio de uma Agente (IEL/CIEE /ABRE/ NUBE/ Entre outros...) Como você classificaria a atuação desse supervisor(a) do seu estágio?  
11 respostas



3) Segundo o Regulamento de Estágio do IFPE - Campus Cabo de Santo Agostinho, o superior (a) do estágio do Campus deve (Orientar o estudante, ...você classificaria o supervisor(a) do seu estágio?  
11 respostas



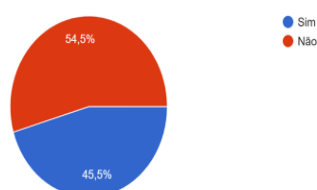
Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Sobre a empresa conceder treinamento apresentou-se que 54,5% dos estagiários não recebem treinamento da empresa concedente. Diante disso, a porcentagem se mostrou negativamente, considerando que apenas 45,5% recebem treinamento. Enquanto que para liberar mais cedo em semana de provas, constatou-se que 45,5% não são liberados, um resultado a ser analisado considerando que essa liberação é direito do estagiário.

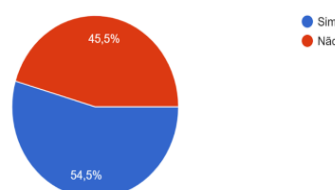
Como mostra os gráficos de pizza apresentados na Figura 3:

*Gráfico 3: Oferta de treinamento e liberação em semana de provas*

6) empresa concedente de estágio oferece treinamento para seus estagiários?  
11 respostas



7) empresa concedente libera os estagiários, ou os deixa sair mais cedo em período de provas?  
11 respostas



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Sobre a relação entre conhecimento adquirido na teoria e prática, 36,4% consideraram a relação muito satisfatória e 27% como satisfatória. O que demonstra um ponto positivo, porém observa-se que 36,40% se posicionaram como mais ou menos ou pouco satisfatória. Considerando ser o objetivo principal do período do estágio essa relação, os dados apontam como mais um tema a ser trabalhado junto à empresas concedentes. Já em relação à socialização na empresa concedente os dados apontam um equilíbrio, onde 45,5% consideram uma socialização neutra e 45,5% inclusiva e acolhedora.

Como ilustra os gráficos de pizza apresentados na Figura 4:

Gráfico 4: Classificação entre teoria, prática e socialização na empresa

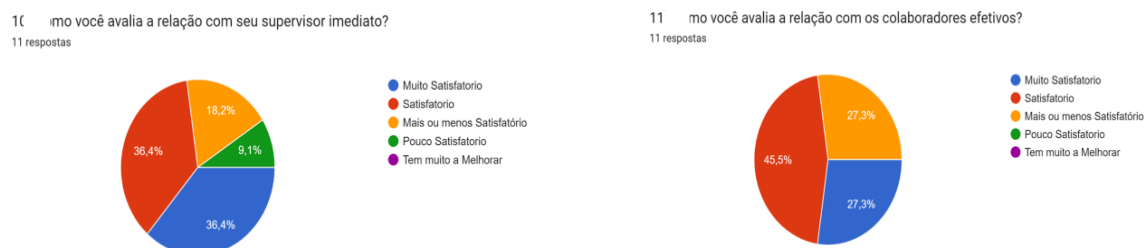


Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Sobre a relação com o supervisor imediato e com os colaboradores efetivos, observa-se que a primeira relação mantém o equilíbrio já identificado em outras respostas, pois na segunda relação à maioria dos respondentes considerou apenas satisfatória a mesma porcentagem para aqueles que consideraram mais ou menos satisfatórias. Aqui se pode inferir que a relação de um estagiário com um efetivo aparece com possibilidade de conflitos.

Conforme apresenta os gráficos de pizza apresentados na Figura 5:

Gráfico 5: Relação com supervisor imediato e colaboradores da empresa



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Sobre receber remuneração, apenas 18,2% mostraram não receber e apesar da baixa porcentagem, se considerada com o gráfico seguinte é possível identificar a necessidade e importância da remuneração, onde 45,5% demonstram ter buscado auxílio financeiro da instituição de ensino.

Conforme mostra os gráficos de pizza apresentados na Figura 6:

Gráfico 6: Fornecimento de remuneração da empresa e busca por auxílio financeiro do campus

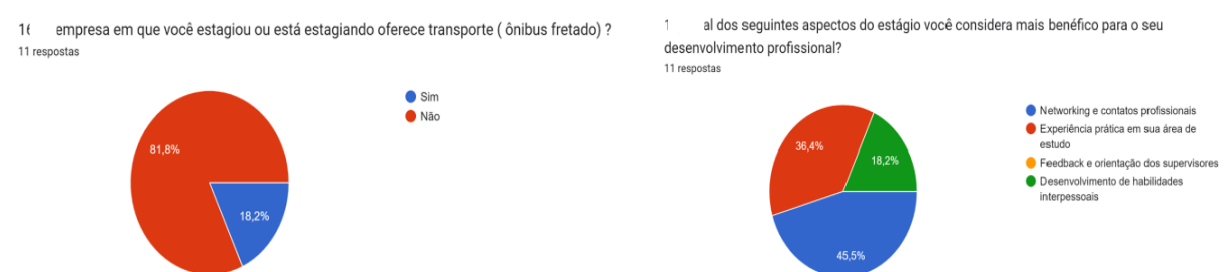


Fonte: Elaborado pela autora (2023)

Sobre a empresa fornecer transporte fretado somente 18,2% são contemplados, fator considerável apesar de não ser direito ou benefício por lei. Já no segundo gráfico observa-se a maior importância que o estudante-estagiário considera para sua rede de contato em networking com 45,5% considerando mais benéfico e logo em seguida experiência prática com 36,4%, que sabemos que a experiência e desenvolvimento de habilidades são as mais solicitadas por parte das empresas, porém na vivência do mercado de trabalho é notória a taxa de empregabilidade por indicação, onde se compreende a porcentagem referente ao networking.

Como ilustra os gráficos de pizza apresentados na Figura 7:

Gráfico 7: Fornecimento de transporte e o mais benéfico para o desenvolvimento profissional



Fonte: Elaborado pela autora (2023)

#### 4. Considerações finais

Acredita-se que apenas 11,83% é uma porcentagem muito pequena para concluirmos efetivamente a percepção dos alunos de um Curso de Administração em uma amostra de 93 alunos sobre o “ser estagiário” após análise dos resultados do formulário aplicado, porém destacamos que de uma forma geral os alunos estão satisfeitos com o processo de ser estagiário.

Observa-se que esse pequeno resultado - que precisa ser melhor analisado por outras pesquisas, não estão conforme a literatura estudada, a qual aponta por uma precariedade nessa relação, na questão financeira, na socialização e no aprendizado.

Pode-se inferir que essa satisfação está relacionada com a área de atuação de um futuro administrador que abrange diversos departamentos dentro de uma organização, portanto a demanda aumenta. O fato da maioria das empresas concedentes ofertarem uma ajuda de custo, assim como a necessidade premente dos alunos realizarem o estágio.

Essa análise fornece insights valiosos para aprimorar o programa de estágio, visando garantir uma experiência mais enriquecedora e produtiva para os futuros estagiários do curso de administração do IFPE - Campus Cabo de Santo Agostinho.

Considerando o equilíbrio em várias respostas e a pouca quantidade de respondente pode-se inferir que metade deles teve uma percepção muito satisfatória da experiência de ser estagiário, enquanto a outra metade uma percepção não tão satisfatória. O ponto positivo dos dados é que a maioria ainda mantém uma percepção boa para a experiência de ser um estagiário.

#### REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BIANCHI, A. C. M.; ALVARENGA, M.; BIANCHI, R. **Manual de Orientação: Estágio Supervisionado**. Ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BRASIL. **Lei Federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de Estudantes. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 25 set. 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788). Acesso em: 15 mai 2023.

COGNIFIT. **Percepção, a habilidade responsável pelo reconhecimento**. Disponível em: <https://www.cognifit.com/br/percepcao>. Acesso em: 23 Abr 2023.

COLOMBO, Irineu Mario; Ballão, Carmen Mazepa. **Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil**. Educar em Revista, Curitiba, Brasil, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014. Editora UFPR

FELDMAN, R.S. **Introdução a Psicologia**. Porto Alegre. AMGH, 2015.

HILLESHEIM, Jaime. **Estágio Profissional e Precarização do Trabalho**. Temporalis, Brasília (DF), ano 16, n. 32, jul/dez. 2016.

MATHEUS, Machado Laurina; SANTOS Andressa Schaurich dos. **Socialização Organizacional: Proposta E Perspectivas Para uma Instituição de ensino Superior Privada**. XX Coloquio Internacional de Gestão Universitaria. 24-25/11/2021 – Virtual. ISBN 9788568618080

PINHEIRO, A. M. **A importância do estágio**. [s.l.]; [2008]. Disponível em: <http://www.artigonal.com/recursos-humanos-artigos/importancia-do-estagio-403435.html>. Acesso em: 15 mai 2023.

ROBBINS. SP. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva; 2003.

PORTAL IFPE. **Resolução CONSUP/IFPE nº 55/2015**. Disponível em: <https://portal.ifpe.edu.br/wp-content/uploads/repositoriolegado/portal/documentos/resolucao-55-2015-aprova-o-documento-orientador-de-estagio-curricular-do-ifpe.pdf>. Acesso em 20 mai 2023.

SCHEIN, E.H. “**Organizational socialization and the profession of management**.” Industrial Management Review, 9, 1-15. 1968.

VAITSMAN J, Farias LO. **Relatório final do projeto Construção do Índice de Percepções sobre Gestão de Qualidade e Cultura em Organizações Públicas de Saúde**. Pesquisa estratégica ENSP/Fiocruz. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2002.

VERGARA Sylvia Constant. **Método de Pesquisa em administração**. São Paulo. Atla, 2005.

Vigotsky LS. **A formação social da mente**. 7ª ed. São Paulo: Martins Fontes; 2007.

ZE NINGUEM. **Manual de Exploração do Escraviário**. EbooksLibris. 2011. Disponível em: <https://www.ebooksbrasil.org/eLibris/escraviario.html>. Acesso em 27 mai 2023.