

**ESTÁGIO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE PERNAMBUCO: a percepção dos estudantes sobre disfunções do estágio na unidade concedente.**

**INTERNSHIP IN THE ADMINISTRATION AREA IN A PUBLIC INSTITUTION IN PERNAMBUCO: the students' perception of dysfunctions of the internship in the granting unit.**

**Daniel Carlos Pessoa Gomes**

E-mail: dcp@discente.ifpe.edu.br

**Wellytânia Santana de Vasconcelos**

E-mail: wsv@discente.ifpe.edu.br

**Alexandre Hochman Behar**

E-mail: alexandre.bekar@paulista.ifpe.edu.br

---

## **RESUMO**

O objetivo deste artigo é analisar as possíveis disfunções do estágio em Administração, numa instituição pública de Pernambuco. Levando em consideração pesquisas abordadas por autores que afirmam ter encontrado disfunções nos estágios em relação à parte concedente. A metodologia foi feita por meio de uma pesquisa qualitativa realizando entrevistas com estudantes da área de administração em uma Instituição pública de Pernambuco. As entrevistas foram realizadas pelo WhatsApp. Também foi seguido um roteiro formulado para guiar as entrevistas. Através das entrevistas foram encontrados e analisados aspectos semelhantes aos encontrados por outros autores; como disfunções no estágio.

**Palavras-chave:** Disfunções do estágio, Aprendizado, Experiências.

## **ABSTRACT**

The objective of this article is to analyze the possible dysfunctions of the internship in Administration in a public granting unit in Pernambuco. Taking into account research addressed by authors who claim to have found dysfunctions in the stages in relation to the granting party. The methodology was carried out through qualitative research conducting interviews with students in the administration area in a public institution in Pernambuco. The interviews were conducted by WhatsApp. A script formulated to guide the interviews was also followed. Through the interviews, aspects similar to those found by other authors were found and analyzed; as stage dysfunctions.

**Keywords:** Internship dysfunctions, Learning, Experiences.

## 1. INTRODUÇÃO

O estágio ao longo do tempo passou a ser importante para a formação dos estudantes por trazer consigo oportunidades de crescimento profissional, interpessoal e acadêmico. Na conceitualização do estágio existem várias concepções acerca do que de fato o estágio se resume, na visão de Pimenta (1995), o estágio sempre foi observado pelos estudantes como uma forma de aplicar na prática o que foi aprendido durante seus respectivos cursos, entretanto, este processo de aprendizagem carece de teoria e de prática. Ainda articulando sobre suas perspectivas, o estágio é relacionado como um instrumento onde a técnica quando bem utilizada, é aperfeiçoada em prática, tornando o estágio importantíssimo.

Segundo Pinheiro (2009), o estágio pedagogicamente é potencializado e se torna eficaz por meio da parte concedente de estágio, onde o estudante desenvolve suas atividades e assimila conhecimentos teóricos e práticos e aplica no seu dia-a-dia. Na concepção de Rocha e Piccinini (2012), o mercado de trabalho é um cenário onde o estagiário consegue entender os conceitos basilares de sua futura profissão. Agora vejamos o que o Art 2º, Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 relata sobre a natureza do estágio: "O estágio visa 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).

A partir da leitura da Lei nº 11.788/2008 é notório o quanto o estágio é responsável pela formação dos estudantes não só de Administração, mas de outras áreas, pois é dado como um norte para conciliar o que é visto durante a sua formação em prol da sua profissão. É válido concretizar que desenvolvimento profissional é potencializado e relacionado com as relações interpessoais dos estudantes adquiridas durante sua carga horária. Segundo uma pesquisa realizada, os entrevistados consideraram que o estágio é oriundo da aprendizagem e que é formado pelo conhecimento agregado à prática que a faculdade não pode fornecer (RIBEIRO; TOLFO, 2011).

A essência da educação superior é formar profissionais que sejam aptos para desempenhar suas atividades no mercado de trabalho de forma excelente, na perspectiva administrativa. Segundo Pereira (2013), o estágio é considerado um momento de extrema importância para cumprir as horas de prática que a instituição estabelece, tornando-o um momento único, onde o indivíduo inicia sua jornada profissional para adquirir experiências, descobrir-se profissionalmente resultando em capacidade de solucionar as demandas organizacionais.

Levando em consideração que o estágio é o momento de aprimorar o que foi estudado e seu objetivo é desenvolver o discente para a vida profissional, relacionamos a percepção do estudante com o cumprimento do dever da parte concedente. Segundo o estudo de Mesquita e França (2011), vários alunos relataram que em suas organizações, foram atribuídas atividades com características simplórias e repetidas, entretanto na visão do estudo foi abordado que este comportamento se torna válido, pois além das atividades, o estudante desenvolve outras aptidões tais como; aperfeiçoamento interpessoal e conhecimento do funcionamento organizacional. Na visão de Fuzyama (2020), é

abordada uma temática chamada disfunções do estágio, cujo fenômeno é constituído pelas questões preocupantes que são notadas durante a formação do estudante no âmbito profissional. Esses fenômenos nos mostram como os estudantes exercem uma carga horária extensa em relação às suas atribuições dentro do estágio, além disto, ausência de supervisão adequada, atribuições e responsabilidades além do escopo do estágio.

A parte concedente do estágio deve indicar uma pessoa que trabalhe em sua empresa com formação e/ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para o orientar e o supervisionar (BRASIL, 2008), entretanto, estagiários ainda desenvolvem suas atividades com a falta de supervisão direta ou alguém a quem possa recorrer caso tenha dúvidas, onde o estagiário tem uma falsa autonomia sendo obrigado a resolver seus problemas sozinho, ou seja, seu aprendizado é de sua responsabilidade (FUZYAMA, 2020). Para discutir esta problemática, o trabalho tem como objetivo analisar as possíveis disfunções do estágio em Administração, numa instituição pública de Pernambuco.

A pesquisa foi realizada a partir de entrevistas com estagiários que já concluíram seu tempo de estágio em uma organização pública de Pernambuco. Este artigo é delimitado especificamente às percepções e experiências que os estagiários vivenciaram em suas trajetórias durante o tempo do estágio. Salientamos que todas as considerações dos estudantes em relação ao estágio, serão fornecidas com o intuito de analisar se a organização cumpriu ou não seus deveres. Após a introdução será apresentado o referencial teórico que é a base do nosso estudo, no referido referencial estão autores como Fuzyama (2020), Rocha e Picinini (2012), Lourenço; Lemos; Junior (2012). Autores estes que foram primordiais para o respaldo científico, pois os mesmos, já pesquisaram no mesmo campo de atuação que são: desafios no estágio, disfunções no estágio e estágio em administração. Serão apresentados também incisos da Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008), na qual iremos estruturar o nosso trabalho. Após nosso referencial teórico, serão apresentados os procedimentos metodológicos, nossa pesquisa é desenvolvida diante de uma pesquisa qualitativa aplicada, oriunda do estudo da autora Bardin (1967) sobre análise dos conteúdos, também utilizamos as perspectivas da autora Godoy (1995), para alinharmos a pesquisa qualitativa. Utilizando os procedimentos metodológicos, analisaremos os dados coletados e os apresentaremos por meio de categorias e códigos que estão divididos de acordo com sua natureza, tendo o desfecho da análise. O trabalho será concluído com as considerações finais na qual descreve os resultados obtidos correlacionando com o objetivo do presente trabalho.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste capítulo será apresentado o referencial teórico, onde o trabalho está fundamentado. Estarão englobados conceitos que definem o estágio, como surgiu, alguns aspectos da atual lei do estágio e as disfunções do estágio, a fim de elucidar o leitor sobre o entendimento dos assuntos abordados.

## **2.1 O ESTÁGIO E SEU SURGIMENTO**

As mudanças ocorridas ao longo da globalização em relação ao estágio, têm sido discutidas há longos anos, tanto em questões legislativas, éticas e morais. No entanto, a contextualização do estágio ganhou força com um vasto campo de pesquisa e mudanças em sua legislação. A Legislação embrionária foi sancionada em 07 de dezembro de 1977 pela Lei nº 6.494 (BRASIL, 1977) e regulamentado pelo Decreto Federal nº 87.497 de 18 de agosto de 1982 (BRASIL, 1982). Com o intuito de explorar novos conhecimentos e dar a devida atenção prática chamada estágio ( CUSTÓDIO; CARRÃO, 2012). Na visão de Lourenço, Lemos e Junior (2012), estes documentos de estágio são definidos como complemento da aprendizagem, concedendo experiência prática para os estudantes que buscam oportunidades para alavancar seus conhecimentos em suas respectivas áreas.

Em 25 de setembro de 2008 o estágio foi regido pela Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008), com alterações e adendo à Lei de dezembro de 1977 nº 6.494 (BRASIL, 1977). A Lei de dezembro de 1977, era caracterizada por não determinar precisamente os direitos dos estagiários, onde não era especificado os limites da carga horária, sendo o horário definido em comum acordo pela parte concedente do estágio e o estudante, o único critério era não haver choque de horário com seus horários de aula. (OLIVEIRA; GOUVÊA; COSTA; PACHECO, 2020). A Lei de nº 6.494 (BRASIL, 1977) é revogada pela nova Lei de estágio nº 11.788 (BRASIL, 2008). Nessa nova lei de estágio, houve alterações na carga horária do estágio de ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular, que ficou limitada a 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais e Também ocorreu alterações na prática do estágio, onde as atividades que são exercidas pelos estudantes, devem estar de acordo com os conhecimentos específicos da área de estudo. A Lei 11.788 (BRASIL, 2008), também trouxe alguns direitos para os estudantes com relação às suas atividades avaliativas durante seu ensino, o estagiário deve em seu período de avaliações, reduzir sua carga horário pela metade, a fim de preservar seu desenvolvimento no ensino.

## **2.2 A LEI DO ESTÁGIO E OS DEVERES DA PARTE CONCEDENTE**

No que se refere ao Art. 9º I da Lei 11.788 (BRASIL, 2008), é de responsabilidade da parte concedente do estágio, realizar o termo de compromisso de estágio. O termo é constituído com as informações acerca da unidade concedente de estágio, Instituição de ensino e dados pessoais do estagiário, o termo é estruturado com suas respectivas cláusulas acerca do plano de atividades, valores de bolsa, valores de auxílio transporte, vigência do estágio, seguro contra acidentes, entre outras cláusulas.

Se tratando do Art. 9ºII da Lei 11.788 (BRASIL, 2008), cabe à parte concedente do estágio ter as devidas instalações necessárias para uma boa aprendizagem, viabilizando um lugar adequado com os devidos equipamentos, estrutura física, social e cultural. É indispensável que uma empresa ou organização pública tenha uma boa estrutura, pois todos os critérios precisam ser estabelecidos e disponibilizados pela parte concedente, caso contrário o estágio não estará conforme a Lei 11.788 (BRASIL, 2008). Em virtude ao que a parte concedente

precisa possuir, é de extrema importância a organização ter uma infraestrutura tecnológica adequada, com equipamentos satisfatórios para seus processos administrativos.

Referente ao Art. 9 III da Lei 11.788 (BRASIL, 2008), é de obrigação da parte exigir que os estudantes sejam supervisionados por colaboradores com formação acadêmica ou experiência profissional na área desenvolvida no curso do estágio. Vale ressaltar que o supervisor deve ter no máximo 10 estagiários simultaneamente. Correspondente à Lei 11.788 (BRASIL, 2008), o Art. 9 IV, V, VI, VII ressalta que:

- IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;
- V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;
- VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;
- VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Essas documentações são de total responsabilidade da parte concedente de estágio. Estruturalmente estas atribuições são destinadas ao setor de Recursos Humanos de determinada empresa, para fiscalização sobre os relatórios de atividades, fornecer certificados/declarações comprovando o tempo de estágio do estudante.

De acordo com a pesquisa estatística da ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIO (ABRES) (2018), é estimado que no Brasil tenha 8.450.755 de estagiários em nível superior. O que podemos relacionar é que o número de estagiários vem crescendo no decorrer dos anos, pois é uma questão obrigatória na formação acadêmica, todavia, é respaldada nas questões organizacionais em detrimento a mão de obra barata em que as empresas/Órgãos públicos são beneficiadas (LOURENÇO;LEMOS;JUNIOR, 2012).

É de incentivo da parte concedente do estágio, interligar a aprendizagem conceitual e a prática o que o estudante terá em futura sua jornada de trabalho.

### **2.3 DISFUNÇÕES DO ESTÁGIO**

Em razão da perspectiva de Rocha e Piccinini (2012), é visível que as empresas bem como organizações públicas enxerguem seus estagiários como colaboradores, esquecendo que o indivíduo está em processo de aprendizagem e sobrecarregando-os de atividades. Desse modo, o desempenho do estudante é drasticamente reduzido em relação às suas atividades escolares, pois o indivíduo não consegue conciliar ambas as atribuições com êxito. A este respeito

as empresas buscam recrutar estudantes já como possíveis trabalhadores. Os estudantes necessitam deste vínculo em razão do

retorno financeiro ou para a aquisição das credenciais necessárias para postularem um emprego formal posteriormente. Quando ingressam em um estágio que os interessa, o tempo de trabalho pode passar a concorrer com o tempo de estudos. Como as organizações não tratam os estagiários como estudantes, estes são levados a executarem jornadas de trabalho semelhantes às de funcionários, o que acaba comprometendo seu desempenho escolar (ROCHA; PICCININI, 2012, p. 46).

Fuzyama (2020) observou que várias situações de disfunções tais como: o estagiário executa tarefas que seriam da chefia como treinamento de outros estagiários. Várias organizações acreditam que a mão de obra barata que o estágio proporciona em relação a colaborador comum, é o caminho para potencializar seus processos internos, tanto em agilidade, quanto em qualificação, pois sistematicamente os estudantes trazem consigo todo o vigor da academia, tanto para inovações, quanto para estratégias, planejamentos entre outros fatores (LOURENÇO; LEMOS; JUNIOR, 2012). Todavia, na concepção de Fuzyama (2020), esse tipo de conduta se torna precarização do estágio, porque impede que o discente proporcione o seu real interesse, visto que não existam incentivos para seu desenvolvimento, a não ser o próprio interesse da organização.

Entretanto, as organizações tratam o estágio como um instrumento para formação de profissionais, modelando seus interesses, objetivos, cultura, hábitos, para fins pessoais. Elas partem do pressuposto da interpretação onde é muito mais simples lapidar um indivíduo para atuar dentro da sua organização cujo, conhecimento sobre as competências relacionadas à sua área de atuação, estão sendo recém-formadas (LOURENÇO; LEMOS; JUNIOR 2012).

É satisfatório analisar, que além dos desvios de atribuições outros fatores estão contidos em pauta, tal como precarização do trabalho, que é constituído pela superqualificação que o estudante “precisa” para ingressar em uma organização, extensão da carga horária prevista por lei e ausência de supervisão (FUZYAMA, 2020).

Em razão da lei do estágio, é um comum acordo entre ambas as partes, tais como: empresa, instituição de ensino e estagiário. Segundo Fuzyama (2020), sua pesquisa baseada em entrevistas, vários estudantes relataram alguns desvios de carga horária em relação às suas demandas cotidianas, levando em consideração que alguns até ultrapassaram o seu limite horário, pois não conseguiam finalizar suas atividades por conta da alta demanda das empresas. Esse aspecto, podemos conceituar como uma precarização do estágio, visto que não há fiscalização adequada para assegurar o estagiário, o que acarreta no mal desempenho em sua jornada acadêmica.

É constituído por lei que o estagiário deve ser supervisionado por algum colaborador que tenha experiência profissional ou que tenha a mesma formação acadêmica que o estudante (BRASIL, 2008). Alguns autores abordam essa temática com bastante propriedade, visto que o estagiário deve ser acompanhado por tutela qualificada e apta para tal (OLIVEIRA; GOUVÊA; COSTA; PACHECO, 2020).

Segundo a pesquisa realizada pelos autores Oliveira, Gouvêa, Costa, Pacheco (2020), os estagiários em administração tiveram um acompanhamento inapropriado em relação aos feedbacks que os gestores tiveram enquanto os supervisionavam, na maioria das vezes informais e sem ligação conceitual. Fuzyama (2020), relatou em suas análises com os seus entrevistados, que maioria reportaram o acompanhamento por meio da supervisão ineficiente ou até mesmo inexistente, o que nos mostra que as organizações estão preocupadas diretamente com a entrega do resultado, mas não como estagiário é treinado e orientado frequentemente. Na próxima seção será abordado os procedimentos metodológicos que utilizamos para descrição da pesquisa realizada.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para analisar possíveis disfunções no estágio através da percepção dos estudantes, é necessário uma pesquisa com contato direto com as fontes primárias. Na pesquisa qualitativa é valorizado o contato direto tanto com a fonte, quanto com o ambiente em que está sendo estudado, e todas as informações acessadas serão analisadas e interpretadas pelo pesquisador (GODOY, 1995). “Entrevistas são fundamentais quando se precisa/deseja mapear práticas, crenças, valores e sistemas classificatórios de universos sociais específicos, mais ou menos bem delimitados, em que os conflitos e contradições não estejam claramente explicitados” (DUARTE, 2004, p.215), por isso foi escolhida a pesquisa qualitativa, pois entendemos que ela atende melhor ao objetivo de pesquisa.

#### **3.1 O CURSO DE ADMINISTRAÇÃO E O ESTÁGIO NA ÁREA**

O estágio supervisionado obrigatório e não obrigatório é válido como projeto pedagógico para diversos cursos de administração e áreas afins. Para tal estágio supervisionado obrigatório é necessário ter uma determinada carga horária para cumprimento curricular do curso, ou seja, é exigido para o discente concluir o estágio para obter o seu diploma. Já o estágio supervisionado não obrigatório é opcional, resguardado de carga horária regular e obrigatório, visando o desenvolvimento de suas competências profissionais (BRASIL, 2008). O estágio em administração pode ser realizado em organizações públicas e privadas, com ou sem fins lucrativos. Vale salientar que o estágio em administração só pode ser supervisionado por um profissional legalmente habilitado, com formação e registro no Conselho Regional de Administração (CRA, 2019).

#### **3.2 ORGANIZAÇÃO ESCOLHIDA**

A pesquisa é de natureza aplicada e a coleta de dados se deu através do procedimento de estudo de campo. A pesquisa foi realizada em uma Instituição Pública de Pernambuco que atua no ramo jurídico em prol dos direitos de pessoas de baixa renda, a mesma é uma autarquia do poder público e conta com aproximadamente 250 colaboradores que vão desde o atendimento ao público até o trabalho direto com os processos judiciais. A organização conta com cerca de 120

estagiários, todavia, apenas 7 são de administração. Durante o envio do termo de consentimento apenas 3 desses estagiários aceitaram participar da pesquisa e por isso o número de acadêmicos entrevistados foi reduzido.

### **3.3 APLICAÇÃO DA PESQUISA**

A pesquisa se deu com o objetivo de analisar as perspectivas dos entrevistados a respeito da ocorrência ou não de disfunções no estágio. O número de estagiários que entramos em contato foi aproximadamente 10, levando em consideração estagiários ativos e aqueles que já terminaram seu vínculo com a instituição. Entretanto, o número de entrevistados que realizaram a pesquisa foi de 3 pessoas, que já foram estagiários da Instituição. Onde um estagiário(a) entrou durante a pandemia e os outros dois, tiveram seu início do estágio antes da pandemia, todavia, todos 3 terminaram durante a pandemia. Os convidados à participação foram selecionados mediante alguns critérios:

- Ter sido ou ser estagiário(a) da organização onde realizamos a pesquisa recentemente, ou seja, entre os anos de 2019 a 2021;
- Ter pelo menos um (1) ano de estágio na instituição;
- Estar ou ter cursado administração ou áreas afins.

O primeiro critério é dado pelo fato de que precisamos que a experiência do entrevistado tenha sido recente e também pelo segundo critério que delimita o tempo de duração do estágio à pelo menos 1 ano. Através dessa delimitação poderemos obter dados mais recentes de experiências de ao menos 12 meses. Analisaremos de forma minuciosa os aspectos atrelados às questões voltadas às disfunções do estágio somente na organização estudada. O segundo critério é voltado na experiência que o entrevistado teve ao desempenhar suas atividades como estagiário na instituição, atrelando toda a sua vivência durante o período em que passou na organização. É válido ressaltar, que as experiências que os entrevistados(as) tiveram são de setores variados com supervisão distintas para maior entendimento acerca da instituição como um todo. O terceiro critério é a relação entre o estudante de administração e o estágio na área administrativa, trazendo um recorte do que foi abordado durante o curso e a vivência em seu estágio.

As entrevistas foram feitas online devido às restrições do COVID-19, seguindo um roteiro pré-definido para cada entrevistado, com 13 questões (anexo 2). A pesquisa foi operacionalizada por meio de áudios via WhatsApp, para substituir a entrevista tradicional presencial, sugerimos para os entrevistados que as respostas também fossem enviadas em forma de áudio para analisarmos o tom de voz do entrevistado a fim de ter uma precisão nos dados. Antes de serem enviadas as perguntas para iniciar a entrevista foi enviado o termo de esclarecimento (anexo 1) para que os participantes saibam do que se trata a pesquisa.

Segundo Godoy (1995), todo estudo qualitativo apresenta algumas características que norteiam a classificação do mesmo, cada fenômeno pode ser melhor analisado em seu contexto que está inserido, onde o pesquisador vai a campo para absorver o fenômeno mediante as percepções das pessoas que estão inseridas no contexto. É válido ressaltar que quando tratamos de uma variável



qualitativa é necessário elaborar impressões específicas sobre determinado ocorrido ou uma variável de “inferência precisa” , funciona para corpus reduzidos para classificação de categorias discriminantes (BARDIN, 1977). Para melhor entendimento das variáveis que tratamos em nossa pesquisa, utilizaremos o método de pesquisa de Análise de Conteúdo da Bardin (1977), a fim de codificar as respostas transcritas das entrevistas e inserir cada código em uma categoria que melhor se enquadra. A respeito da Análise de Conteúdo, observamos que é

um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42.).

Deste modo, é necessário fazer uma pré análise do que foi coletado, organizando os dados e filtrando aquilo que é pertinente à pesquisa, objetivando o que faz sentido ser analisado ou não. Posteriormente como mencionado acima, é necessário a estruturação dos códigos e categorias. Nossa codificação e categorização propriamente dita, foi pautada exclusivamente na análise das falas dos entrevistados, para que assim pudéssemos extrair informações homogêneas entre os códigos e categorias, visando sempre a coerência da estruturação. No tópico seguinte, serão apresentados os resultados do processo de codificação, categorização e a análise dos resultados.

#### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada em uma instituição pública de Pernambuco. Tal instituição possui cerca de 120 estagiários, dentre eles, a maioria são do curso de Direito e apenas 7 estagiários em Administração. Esta organização foi escolhida devido a facilidade de acesso aos estagiários.

Conforme o estudo da autora Bardin (1977), nossa análise foi pautada na criação de códigos que deram origem às categorias, conforme apresentado no Quadro 1 abaixo:

**Quadro 1** - Particularidades do estágio relacionadas as possíveis disfunções

Categorias	Códigos
Conhecimento da Lei do Estágio 11.788	Conhecimento da lei antes de entrar
	Conhecimento superficial da lei.
Deveres da parte concedente de estágio	Plano de atividades seguido pela Unidade concedente de estágio
	Estrutura física apropriada.
	Bolsa paga devidamente.

Relação supervisor e Estagiário(a)	Supervisor com a mesma formação e experiência na área.
	Feedback do supervisor de estágio.
	Relação saudável com supervisor.
	Falta de acompanhamento do supervisor.
Possíveis Disfunções do estágio (exceto sobrecarga de horários e atividades)	A Organização não contribuiu com custos para a pandemia
	Descontos indevidos.
	Descontos na bolsa.
	Período de prova não respeitadas.
	Desvios de funções.
Aprendizado durante o estágio	Benefícios do estágio relacionados à prática.
	Dinâmica de planejamento de trabalho.
	Relação entre teoria e prática durante o estágio.
Dificuldades relacionadas a pandemia	Dificuldade de adaptação ao estágio remoto.
	Comunicação fraca acerca das atividades por serem remotas
	Estrutura de horários desorganizados devido ao home-office.
	Equipamentos pessoais utilizados devido a pandemia.
	Desvios de funções.
Sobrecarga de horários e atividades	Horário de estágio sobrecarregado.
	Estrutura de horários desorganizados devido ao home-office.
	Excesso de atividades.

Fonte: Autoria própria, a partir de Fuzyama (2020).

Abaixo serão apresentadas as explicações de cada categoria para otimizar o entendimento, a título de exemplos para ilustrarmos como analisamos as nossas entrevistas, apresentaremos alguns trechos que foram utilizados nas falas dos entrevistados.

- **Conhecimento da Lei do Estágio 11.788**

Esta categoria se relaciona com o nível de conhecimento adquirido do estagiário entrevistado sobre a lei do estágio, durante a sua graduação ou após entrar no estágio.

Conforme pesquisa da ABRES (2018), é estimado que no Brasil quase 9 milhões estudantes de nível superior estejam estagiando, e o conhecimento da lei do estágio é trivial para o desenvolvimento das atividades durante o estágio, pois resguarda o indivíduo de conhecer seus direitos e deveres ao entrar em uma organização pública ou privada como estagiário.

“Sabia alguns direitos básicos, eu nunca peguei para ler completamente esta lei mas eu sei qual é a lei de estágio”  
(Entrevistado A),

Através desta e de mais algumas falas dos entrevistados foi observado que não havia muito conhecimento da lei ao adentrar no estágio, como também a fala de outro entrevistado.

“Conhecia muito pouco a Lei 11.788, antes de entrar no estágio”.  
(Entrevistado B).

- **Deveres da parte concedente de estágio**

Tal categoria descreve temáticas relacionadas aos deveres da organização em relação ao estágio previsto em lei. São obrigações da parte concedente do estágio: Elaborar termo de compromisso de estágio, ofertar instalações adequadas, cumprir com as atividades descritas no termo de compromisso, pagamento da bolsa quanto a estágios remunerados, entre outras (BRASIL, 2008).

Mesmo com dispersão no estágio foram encontrados deveres cumpridos bem como contribuições para a vida profissional dos entrevistados. Tais deveres foram a designação de supervisor, instalação adequada, pagamento de bolsa de estágio. Todos os 3 entrevistados possuíam supervisor, provando o cumprimento do Art 9º/11.788 inciso III (BRASIL, 2008), conforme fala dos três em relação à pergunta 2.2 do roteiro.

“Tinha, que é meu chefe, ele sempre me deu um feedback de tudo que eu fazia, ele analisava todas as peças antes de protocolar, ele sempre me chama a atenção para alguma coisa, foi muito interessante, sempre tive esse acompanhamento de perto.”  
(Entrevistado A)

“Sim, tinha o supervisor direto do estágio né, o supervisor sempre acompanhando ali né, e respondendo às nossas demandas ,dúvidas, enfim.” (Entrevistado B)

“O supervisor direto é o que eu considero meu único supervisor né, que é o meu chefe” (Entrevistado C)”

Cumprindo inciso II do artigo 9º da Lei 11.788 (BRASIL, 2008) que define que a parte concedente deve oferecer instalações adequadas para realização mas apenas no estágio presencial, sendo prejudicado no estágio remoto:

" Eu entrei na pandemia então a minha estrutura física era a minha casa, e isso trouxe também algumas consequências que era o fato de que eu precisava sempre entrar com o computador disponível, energia disponível, celular disponível e tudo isto é gasto então assim, tiveram esses percalços, mas aí realmente foi por uma coisa extraordinária que foi a pandemia, então eu não tenho muito como opinar nessas estrutura física do lugar." ( Entrevistada A)

Através da fala podemos observar que a instituição tinha instalações adequadas, mas que ao se deparar com a pandemia não estava preparada para tal e não deu suporte financeiro além da bolsa de estágio. Contudo para os que estagiaram presencialmente a instalação era suficientemente boa.

A bolsa do estágio também foi paga, mas os entrevistados tiveram algumas dificuldades. O entrevistado A , teve problemas apenas com atraso, o entrevistado B teve descontos indevidos e o entrevistado C nunca teve problemas com descontos no pagamento da bolsa, mas já ouviu falar de descontos indevidos e problemas com o pagamento por outros estagiários.

"Então, esse aí é complexo, né porque assim, não era sempre pago na realidade eu estou em um grupo que tem vários estagiários e vários deles já fizeram várias queixas né, sobre o atraso, sobre descontos indevido[...] então eu falando baseado nas experiências que eu ouvi falar, mas eu pessoalmente, realmente nunca tive esses descontos o máximo que aconteceu foi vir atrasado né" ( Entrevistado A)

"O valor da bolsa do estágio logo no início era bem coerente, bem correto, pago no dia certo, e posteriormente principalmente com a pandemia começou a ter algumas alterações, então, cheguei a ter 2 descontos indevidos na bolsa de estágio, porém posteriormente foram ressarcidos apesar de ter sido bem problemático para conseguir resolver isso." (Entrevistado B).

"O valor da bolsa eu nunca tive problema não, apesar do pessoal reclamar dos descontos, sempre foi pago na data certa e no valor certo também." (Entrevistado C)

Todos esses três deveres foram cumpridos mesmo com percalços e dificuldades da pandemia. Em uma parte da entrevista o entrevistado A informa havia um grupo de estagiários na qual vários relatos foram conhecidos por ela na qual outros estagiários haviam dito descontos indevidos.

“ Estou em um grupo que tem vários estagiários e vários deles já fizeram várias queixas né, sobre o atraso, sobre descontos indevidos(...) descontava coisa de férias por exemplo que não é pra descontar (..) realmente nunca tive esses descontos o máximo que aconteceu foi vir atrasado né, vir no outro mês, então no geral eu fui devidamente paga assim, apesar dessas coisas que ouvi falar, desses pontos negativos, eu pessoalmente não sofri esses descontos no pagamento, então pra mim deu tudo certo” (Entrevistado A)

A entrevistada continua sua fala detalhando um pouco dos descontos, na qual a mesma já soube de queixas de outros estagiários que reclamavam dos descontos de férias. O termo de compromisso do estágio na qual os estudantes estavam inseridos informa que eles têm direito a 30 dias de férias remuneradas, mas tal estudantes tinham seu período de férias e eram descontados os dias na qual não estavam trabalhando, segundo a entrevistada A.

- **Relação supervisor e estagiário(a)**

Todas as organizações destinam seus supervisores para os estagiários, todavia, é necessário analisar se esta relação entre supervisor e estagiário é de cunho educativo para formação do estudante, levando em consideração seu nível de aprendizado. Outro aspecto que podemos analisar em falas dos entrevistados é a ausência de supervisão, mencionada pelos entrevistados B e C.

"Acho que a gente poderia ter um pouco mais de debates, um pouco mais de discussão, um pouco mais de proximidade com a supervisão" (Entrevistado B).

"Como também meu supervisor que às vezes não tira dúvida, enfim é meio ausente sabe as vezes sou eu por mim mesma" (Entrevistado C).

Como mencionado anteriormente pelos entrevistados A e B, é evidente que para esses dois ex-estagiários, existe uma certa dificuldade com a comunicação de suas atividades para com seus gestores/supervisores, o que impede de avançar com segurança em suas atividades. Em contrapartida, não foi um fator 100% unânime, pois a entrevistada A, menciona que teve uma relação saudável com sua supervisão, conforme fala abaixo.

"Ele sempre me deu um feedback de tudo que eu fazia, ele analisava todas as peças antes de protocolar, ele sempre me chama a atenção para alguma coisa, foi muito interessante, sempre tive esse acompanhamento de perto." (Entrevistado A).

O que podemos extrair de cada perspectivas dos entrevistados, é que relação do estagiário e supervisor, varia de acordo com os setores, ou seja, não é algo acontece em toda organização, porém, não podemos deixar de frisar, que para esse aspecto voltado a disfunção introduzido por Fuzyama (2020), a maioria dos entrevistados se queixou de um mau acompanhamento por parte de suas supervisões.

- **Possíveis disfunções do estágio**

Tal categoria visa observar as várias situações em que podem ocorrer as disfunções do estágio partindo da perspectiva dos estudantes entrevistados relacionando elas com os conceitos apresentados do autor Fuzyama (2020).

Conforme foram feitas as entrevistas com os estagiários, notamos que quando direcionamos as perguntas que estavam no roteiro e continuamos as entrevistas, nos foram apresentados alguns pontos pelos quais nos indagaram a refletir sobre as disfunções do estágio de uma forma mais específica, devido a situação pandêmica atual, um desses motivos foi a fala da entrevistada A.

"Eu entrei na pandemia então a minha estrutura física era a minha casa, e isso trouxe também algumas consequências que era o fato de que eu precisava sempre entrar com o computador disponível, energia disponível, celular disponível, e tudo isto é gasto"  
(Entrevistada A)

O fato da entrevista A, ter que arcar com os seus custos devido a pandemia e o trabalho remoto, foi um aspecto que não foi utilizado pelos autores como uma disfunção do estágio, todavia, achamos bastante coerente em relacionarmos este fato como uma disfunção oriunda a situação atual do país. Outro aspecto que podemos relacionar, foi o desvio de função mencionado pelo entrevistado B.

"Acredito que o contato, o retrabalho que a gente tinha por exemplo para solicitar documentos que deveriam ser feitos pelo setor XX, eu acho que faltou um pouco um trabalho mais organizado durante a pandemia..." (Entrevistado B)

Nesta fala, o entrevistado indica que existe uma falta de comunicação entre os setores que conseqüentemente ocorre retrabalho e serviço dobrado, pois estavam dando continuidade a processos que não eram próprios do setor do entrevistado, ocasionados pela pandemia.

Por fim, ao analisarmos a fala da entrevistada C, foi evidenciado por ela problemas correlatos ao pagamento de bolsa, férias e atrasos no pagamento..

"Descontava coisas de férias por exemplo que não é pra descontar"... mas eu pessoalmente, realmente nunca tive esses descontos, o máximo que aconteceu foi vir atrasado né, vir no tive esses descontos o máximo que aconteceu foi vir atrasado né, vir no outro mês...." (Entrevistada C)

Foi um pouco confuso de entendermos a situação da entrevistada, pois a mesma diz que ocorria descontos, porém, em seguida menciona que nunca havia acontecido com ela e o que realmente aconteceu foram atrasos no pagamento. Fazendo um cruzamento com outras falas dos estagiários que mencionamos no tópico "Deveres da parte concedente de estágio", é evidenciado estes acontecimentos nos descontos/atrasos nos pagamentos dos estagiários.

- **Aprendizado durante o estágio**

É notório o quanto o estágio pode ser enriquecedor na jornada profissional do estudante, partindo desse pressuposto essa categoria analisa com base nos estagiários entrevistados, as estratégias de trabalho que foram adquiridas conforme o tempo de estágio e entendimento acerca da aplicação da teoria com a prática.

Diante das perspectivas de Rocha e Piccinini (2012), o estágio é desenvolvido mediante a aprendizagem que o indivíduo tem com as regras e normas estruturadas no ambiente de trabalho. Deste modo, podemos entender o papel essencial que o estágio tem para os estudantes.

"Tanto na parte acadêmica, eu aprendi muito, meu chefe sempre foi muito solícito, então ele sempre me ajudou na parte mais técnica quanto na parte também humana e profissional" (Entrevistado C)

"Sim eu aprendi muito nesse último estágio [...] me ajudou muito, pra entender o que é que eu quero profissionalmente até, o que é que eu mais me identifico" (Entrevistado A)

Além da oportunidade de aprendizado encontramos aspectos que contribuíram para a vida profissional dos entrevistados, bem como a conseguiram correlacionar a teoria do curso com a prática.

- **Dificuldades relacionadas a pandemia**

Essa categoria atribui os aspectos causados devido a pandemia, comunicação não tão clara, sobrecarga de horários devido a adaptação da organização em relação a pandemia, ambiente de trabalho migrado para as residências e desorganização dos processos.

De antemão é válido ressaltar, que nossos entrevistados, todos passaram pelo Estágio durante a pandemia, porém, a entrevistada A, entrou durante a pandemia, já os entrevistados B e C, entraram na organização antes da pandemia, todavia terminaram o estágio durante a pandemia. Outro aspecto bastante relevante em nossa pesquisa, foram as disfunções do estágio com relação ao home-office, modelo adotado pela empresa, mediante ao cenário atual do Brasil e do mundo, devido a pandemia. Segundo Fuzyama (2020), alguns estagiários em seus ambientes de trabalho, acabam fazendo muitas vezes o trabalho semelhante ao de um funcionário, relacionado a várias responsabilidades que assumem. Neste sentido, todos os entrevistados reportaram alguns aspectos que contribuíram negativamente para realização de suas atividades, devido à pandemia, iremos mostrar as seguintes frases para ilustração da análise.

"Eu entrei no meio da pandemia né, e assim, no início foi mais difícil de me adaptar porque eu estava já acostumada a me deslocar para o estágio, que antes eu fazia, e tem toda essa separação da vida pessoal, da vida em casa e na vida no estágio, então teve toda uma adaptação de eu tentar me impor horários, tentar seguir esses horários também, porque era muito complicado" (Entrevistada A)

"Esse home office a gente acabou utilizando nossos aparelhos, dificultou um pouco, mas aí depois acabou dando pra organizar" (Entrevistado B).

Podemos concluir conforme o que foi dito pelos entrevistados, que a pandemia trouxe algumas dificuldades para o desenvolvimento de suas atividades, pois como a organização teve que passar por uma adaptação na estrutura das operações de suas atividades, o que antes era feito presencialmente, passou a ser remoto, onde as pessoas não tem mais contato físico. Outro aspecto, é o fato da organização não disponibilizar equipamentos para os estagiários executarem suas atividades de forma remota e nem arcar com os custos dessas operações, como internet e energia.

- **Sobrecarga de horários e atividades**

Esta categoria exemplifica de forma objetiva quais são os aspectos que estão associados com a sobrecarga de atividades e o que passa da medida, dos padrões de normalidade acerca dos horários.

Mediante a perspectiva de Rocha e Piccinini (2012) que citam a sobrecarga de trabalho como algo comum das organizações, podemos ver alguns exemplos nas Falas dos entrevistados onde foram encontrados desafios no desenvolvimento das atividades e a sobrecarga de trabalho era comum no dia a dia.

" Eu passei uma época sendo a única estagiária lá do escritório, então eu fiquei um pouco sobrecarregado de processos mas eu tentava fazer de uma forma equilibrada durante a semana., Normalmente ultrapassa essas 4 horas, não era 4 horas de fato" (Entrevistado A).

A entrevistada menciona, até teve um período de sua jornada em que passou a ser somente ela de estagiária em seu setor, o que acarretou na acumulação de trabalho e na extensão de carga horária, um dos aspectos mencionados por (Fuzyama, 2020), é o fato de algumas organizações encher os estagiários de atividades e funções que são exclusivamente de funcionários.

" Eu confesso que tô meio já saturada de tudo lá, tanto pelo trabalho que é muito assim, é muito trabalho que é passado para mim" (Entrevistada C).

Quando visualizamos a fala da entrevistada, identificamos alguns aspectos relacionados às disfunções do estágio, com base no que (Fuzyama, 2020) relatou em seus estudos sobre as disfunções do estágio acerca das sobrecargas de trabalho. A entrevistada C, menciona 'que está saturada de sua rotina de trabalho, devido ao acúmulo de trabalho, o que prejudica gradualmente sua performance durante a jornada de seu estágio, é notório que existe uma certa arbitrariedade em sua fala, que é vinculada talvez por meio da burocracia ou pelo nível de sobrecarga atribuído ao setor.



É válido lembrar, que nós achamos de extrema pertinência a separação de duas disfunções de estágio nas categorias, uma é a categoria “sobrecarga de horários e atividades” e a outra é “possíveis disfunções do estágio (exceto sobrecarga de horários e atividades)”, motivo pelo qual queremos trazer algo menos extenso para apenas uma categoria, então decidimos em separar as categorias a fim de uma melhor organização na estruturação.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Como mencionado no tópico Introdução, o objetivo deste trabalho é analisar se ocorrem ou não disfunções no estágio em uma instituição pública de Pernambuco. Com base na pesquisa do escritor Fuzyama (2020) foram encontradas diversas disfunções no estágio em relação ao cumprimento da parte concedente. É de extrema importância para o estudante ter oportunidades de correlacionar a teoria com a prática e o estágio é um dos mediadores para a prática profissional. Autores como Pereira (2013) afirmam que o estágio é um momento muito importante para o desenvolvimento profissional do estudante, e partindo deste pensamento podemos perceber que tais déficits são encontrados por outros pesquisadores.

Segundo a Lei 11.788 (BRASIL, 2008) é dever da parte concedente do estágio ofertar instalações adequadas para proporcionar uma maior aprendizagem do estudante com a profissão, dando continuidade a referida lei, também é constituído que seja estabelecido em comum acordo entre estudante, parte concedente de estágio e Instituição de ensino o cumprimento de 4 horas diárias, totalizando 20 horas semanais ou 6 horas diárias e 30 horas semanais. Mediante Fuzyama (2020) foi encontrado alguns déficits no estágio oferecido pela organização na qual ele aplicou sua pesquisa, alguns desses déficits também foram encontrados na nossa análise tais como sobrecarga de atividades, horário além do permitido entre outros aspectos em que a parte concedente não cumpre seu dever e/ou não cumpre com eficiência.

A pesquisa foi realizada com 3 estagiários de uma Instituição Pública de Pernambuco, foram analisadas as falas dos estudantes mediante o cumprimento dos deveres da parte concedente. No decorrer da pesquisa foram encontrados desafios e limitações, tais como; pandemia (as entrevistas foram feitas virtualmente devido às restrições do COVID-19), participantes (só foram possíveis entrevistar 3 pessoas), tempo (as pessoas enviavam as respostas por áudio de WhatsApp assim que podiam responder).

É necessário ressaltar que os entrevistados foram do curso de Administração, podendo variar os resultados caso fossem de outros cursos. Tais aspectos como; postura ao falar, variação de expressões faciais no decorrer dos assuntos, também, não foram analisados devido à pesquisa ser virtual apenas com áudio.

A partir da análise das entrevistas foi possível supor disfunções em relação ao desenvolvimento das atividades onde parte dos estagiários passaram por sobrecarga de atividades, descontos indevidos na bolsa e falta de assistência do supervisor. Contudo também foram encontrados deveres cumpridos pela parte

concedente gratidão dos estagiários pelo aprendizado e oportunidade de correlacionar teoria e prática.

Sabendo disso, entendemos haver indicativos de que ocorreram disfunções no estágio realizado por estes estudantes, em sua Instituição de estágio. Parte das disfunções encontradas se assemelham às que Fuzyama (2020) e Rocha e Piccinini (2012) citam. Ademais observamos que a parte concedente cumpre parte de seus deveres, como também mesmo com desafios os estudantes conseguem concluir suas atividades, contudo, tais déficits não permitem que a experiência seja conciliada de forma apropriada com a vida social e acadêmica do estudante, principalmente quando o estágio é remoto.

A partir deste trabalho é possível se aprofundar em vieses mais específicas como as consequências das disfunções no aprendizado do estudante, e na vida profissional do mesmo. Também podem ser explorados outros cursos para identificar se há disfunções específicas em algumas áreas.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. Acesso em 27 de dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm). Acesso em: 17 de maio. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm). Acesso em 17 de jun. 2021.

BRASIL. Conselho Regional de Administração. **Resolução Normativa nº 569, de 8 de agosto de 2019**. Dispõe sobre as atividades de supervisor de estágio nos campos da Administração e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 09 de agosto de 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-normativa-n-569-de-8-de-agosto-de-2019-209842504>. Acesso: 08 de abr. 2022.

CUSTÓDIO, T, V; CARRÃO, A, M, R. **Os impactos do estágio na formação do administrador**. Piracicaba, p.1-18, 2012. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/293820618\\_OS\\_IMPACTOS\\_DO\\_ESTAO\\_NA\\_FORMACAO\\_DO\\_ADMINISTRADOR](https://www.researchgate.net/publication/293820618_OS_IMPACTOS_DO_ESTAO_NA_FORMACAO_DO_ADMINISTRADOR). Acesso em 05 de jul. 21.

DECRETO. **nº 87.497, de 18 de agosto de 1982**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d87497.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm). Acesso: 17 de jun. 2021.

DUARTE, R. **Entrevistas em pesquisas qualitativas**. Educar, Curitiba, n. 24, p. 215, 2004. Editora UFPR. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/QPr8CLhy4XhdJsChj7YW7jh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 17 de jun.2021

FUZYAMA, C. **A escola da precarização: a produção do consentimento ao trabalho precário nas experiências de estágio em administração**. Rio de Janeiro, 2020. 108 p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Administração de Empresas, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Disponível: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/50883/50883.PDF>. Acesso: 17 de maio. 2021.

GODOY, A.S. **Pesquisa qualitativa tipos fundamentais**. Revista de administração de empresas, São Paulo, v. 35, n.3, p. 20-29 mai/jun. 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVvyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 17 de maio. 2021.

LOURENÇO, M. L.; LEMOS, I. S.; PÉCORA JUNIOR, J. E. **Desafios e possibilidades no estágio supervisionado obrigatório: a visão dos estudantes**

**do Curso de Administração.** Administração: Ensino e Pesquisa, v. 13, n. 3, p. 559-596, 2012. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/31426/desafios-e-possibilidades-no-estagio-s-upervisio>. Acesso: 01 de jun. 2021.

MESQUITA, Sheila Mendonça; FRANÇA, Luiz Braga França. **A importância do estágio supervisionado na inserção de alunos no mercado de trabalho.** VII CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO 12 e 13 de agosto de 2011. Disponível em: <https://www.inovarse.org/node/2805>. Acesso: 01 de maio. 2021.

OLIVEIRA, I,C,M; GOUVÊA, L,C; COSTA, M,S; PACHECO, M,N. **A importância do estágio supervisionado na formação do profissional em administração.** Revista Augustus, ISSN: 1981-1896. Rio de Janeiro. mar/jun 2020. Disponível: <https://revistas.unisuam.edu.br/index.php/revistaaugustus/article/view/467>. Acesso: 01 de jun. 2021.

PEREIRA, Mariane Camboim. **O papel do estágio na formação dos alunos do curso de administração da UFRGS.** Porto Alegre 2013. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/87864/000910853.pdf?sequence=1>. Acesso em: 18 de jun. 2021.

PIMENTA, Selma G. **O estágio na formação de professores: unidade, teoria e prática?** cad. Pesq, São Paulo, n.94, p.58-73, ago. 1995. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/cp/article/view/839/845>. Acesso em: 17 de jun. 2021.

PINHEIRO, A. M. **A importância do estágio.** [s.l.]; [2009]. Disponível em: [https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=1369](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=1369). Acesso em: 17 de jun. 2021.

RIBEIRO, A, D, S; TOLFO, S, R. **Estagiários, vínculos e comprometimento com as organizações concedentes de estágio.** Arq. bras. psicol, Rio de Janeiro , v. 63, n. spe, p. 15-25, 2011. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext & pid=S1809-52672011000300003 & lng= pt\ nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext & pid=S1809-52672011000300003 & lng= pt\ nrm=iso). acesso em 31 de maio. 2021

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S; PICININI, V. **A construção do mercado de estágio em administração na cidade de Porto Alegre.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, vol. 6, núm. 4, Out-dez, 2012, pp. 29-48. Universidade Federal Fluminense Rio de Janeiro, Brasil. Disponível: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11108>. Acesso 31 de maio. 2021.

**ANEXO 1****TERMO DE ESCLARECIMENTO**

Você está sendo convidado(a) para participar de pesquisa intitulada: “ESTÁGIO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE PERNAMBUCO: a percepção dos estudantes sobre as disfunções do estágio”, que tem como principal objetivo compreender se acontecem ou não disfunções no estágio na perspectiva do estagiário.

Devida às restrições da pandemia do COVID-19 A coleta das informações será realizada através de entrevista por WhatsApp, sendo por áudio, que serão armazenados para facilitar a sua transcrição, caso prefira que seja por ligação ou tenha algum impedimento de realizar a entrevista por áudio pode nos informar assim que receber esse termo de esclarecimento.

Todos os áudios utilizados na entrevista serão armazenados e usados apenas pelos pesquisadores para análise, as respostas serão informadas de forma transcrita sem identificar o entrevistado. Caso tenha dúvidas e queira esclarecimentos a mais em relação à pesquisa pode se utilizar do e-mail ou do contato que será utilizado para as entrevistas antes ou depois da mesma acontecer.

Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição que forneceu os seus dados, como também na que trabalha.

Sua participação aumentará o conhecimento científico para a área de administração, especificamente no que diz aos estágios nessa área.

Desde já agradecemos!

Pesquisadores responsáveis: Daniel Carlos Pessoa Gomes e Wellytânia Santana de Vasconcelos

E-mail: [dcp@discente.ifpe.edu.br](mailto:dcp@discente.ifpe.edu.br)

E-mail: [wsv@discente.ifpe.edu.br](mailto:wsv@discente.ifpe.edu.br)

Orientador: Prof. Dr. [Alexandre Hochman Behar](#)

E-mail: [alexandre.behar@paulista.ifpe.edu.br](mailto:alexandre.behar@paulista.ifpe.edu.br)

## **ANEXO 2**

### **ROTEIRO DE ENTREVISTA**

Nome/Idade / Período no curso / Tempo de estágio / É o seu primeiro estágio?

#### **1. CONHECIMENTOS ACERCA DOS DEVERES DA PARTE CONCEDENTE.**

**1.1** Você conhece a Lei 11.788? Conheceu antes ou depois de entrar no estágio?

**1.2** Era disponibilizado para os estagiários o termo de compromisso de estágio?

**1.3** Seu plano de atividades estava de acordo com o que você realmente fazia?

**1.4** Seu supervisor de estágio tinha a mesma formação acadêmica ou experiência profissional do seu curso?

**1.5** A organização tinha uma estrutura física adequada para o estágio?

**1.6** O valor da bolsa de estágio era sempre pago?

#### **2. FALE COMO É ESTAGIAR NA EMPRESA (DINÂMICA DE TRABALHO)**

**2.1.** Como era seu dia a dia no estágio (Horário/atividades/rotina...)?

**2.2** Você tinha supervisor direto no estágio?

**2.3** No desenvolvimento das atividades você tinha a quem recorrer em caso de dúvida? Essa pessoa era o seu supervisor ?

**2.4** Sua rotina de trabalho era sempre 4 horas por dia? ( Caso não, excedia sempre o horário? Seus supervisores pediam por conta da necessidade ou você passava do horário para fazer um trabalho excelente?

**2.5** Você já se deparou com situações que teve que fazer funções que não eram de estagiários?

**2.6** No desenvolvimento das suas atividades você conseguia aplicar a teoria aprendida no curso?