



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACC**

NATHÁLIA RAMOS ALVES DOS SANTOS

**PERCEPÇÕES DOS ESTAGIÁRIOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRJ
SOBRE EXPLORAÇÃO NAS RELAÇÕES DE ESTÁGIO**

NATHÁLIA RAMOS ALVES DOSSANTOS

**PERCEPÇÕES DOS ESTAGIÁRIOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
DA UFRJ SOBRE EXPLORAÇÃO NAS RELAÇÕES DE ESTÁGIO**

**Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Administração à
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da
Universidade Federal do Rio de Janeiro
(FACC/UFRJ).**

Orientador: Prof. Antônio Eugênio Valverde Mariani Passos

RIO DE JANEIRO
Novembro / 2020

NATHÁLIA RAMOS ALVES DOSSANTOS

**PERCEPÇÕES DOS ESTAGIÁRIOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
DA UFRJ SOBRE EXPLORAÇÃO NAS RELAÇÕES DE ESTÁGIO**

**Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Administração à
Faculdade de Administração e Ciências Contábeis
da Universidade Federal do Rio de Janeiro
(FACC/UFRJ), aprovada por:**

Dedico esse trabalho em memória ao meu grande e inesquecível amor Leonardo Monteiro por todo apoio e amor necessário, tornando minha trajetória mais leve e possível. Agradeço à Deus e a toda a minha família por serem meu suporte e base para todas as minhas conquistas. Gratidão.

RESUMO

O tema exploração do trabalho sofreu algumas mudanças quanto a sua interpretação com o passar dos anos, tendo uma grande influência do capitalismo. Ferrarini (2017) fala sobre como o trabalhador fica sobrecarregado ao ser cobrado por desempenhar as suas demandas com um ritmo de trabalho inadequado a realidade do funcionário. Tornando o empregado cada vez mais estressado e fazendo com que ele se sinta cada vez mais pressionado a atingir suas metas. Com isso, o presente estudo visa analisar a percepção dos estagiários sobre a exploração do trabalho dentro do ambiente de estágio. Para isso realizamos uma pesquisa quantitativa com 45 pessoas, na qual analisamos as respostas das seguintes categorias: rotina de trabalho, remuneração e benefícios, ambiente de trabalho e carga horária de trabalho. Apesar dos resultados não apresentarem definitivamente que os estagiários se percebam explorados, visualizamos que apesar dos resultados não permitirem afirmar a preponderância de percepção de exploração, é possível identificar que ainda há aspectos significativos de exploração no ambiente de trabalho dos estagiários. Concluímos sugerindo que sejam realizadas mais pesquisas que aprofundem melhor o estudo sobre exploração do trabalho sob a ótica do estagiário.

PALAVRAS-CHAVE: Precarização do trabalho, estagiário, exploração do estagiário, exploração do trabalho, capitalismo, marxismo.

Lista de Gráfico

Gráfico 1 – Distribuição da amostra por idade.....	27
Gráfico 2 – Dispersão das categorias em torno do índice de concordância geral.	27
Gráfico 3 – Dispersão das variáveis em torno do índice de concordância da categoria 1	31
Gráfico 4 – Dispersão das variáveis em torno do índice de concordância da categoria 2	32
Gráfico 5 – Dispersão das variáveis em torno do índice de concordância da categoria 3.	33
Gráfico 6 – Dispersão das variáveis em torno do índice de concordância da categoria 4.	36

Sumário

1	Introdução	8
1.1	Formulação do problema:	9
1.2	Objetivo Geral:	10
1.3	Objetivos Específicos:	10
1.4	Justificativa:	10
2.	Referencial teórico	12
2.1	Exploração do trabalho nas primeiras fases de desenvolvimento do capitalismo	12
2.2	O estágio no início da carreira	19
3.	Metodologia	24
3.1	Tipo de pesquisa:	24
3.2	População e amostra:	24
3.3	Instrumento:	25
3.4	Procedimentos de coleta e de análise de dados:	26
4.	Resultados e Análise dos resultados	27
5.	Conclusão	41
	Referências	43
	Apêndice A - Questionário online	45

1. Introdução

Vivemos em uma sociedade na qual a economia está predominantemente organizada pelo modo de produção capitalista. Esse modo de produção passou a ter uma relevância acentuada no período da revolução industrial, onde a industrialização foi um fator determinante para mudar as relações de trabalho do proletariado com a burguesia, fazendo com que as classes sociais ficassem evidenciadas (CATANI, 1998)

Desde a revolução industrial até os dias atuais, o capitalismo passou por diferentes fases que poderiam ser também caracterizadas por mecanismos singulares de produção da mais valia. Com isso, a classe trabalhadora era obrigada a produzir mais com uma jornada de trabalho que era incompatível com as suas necessidades, com condições de trabalho que nem sempre foram pensadas para o trabalhador, ambientes insalubres, remuneração incompatível e a não humanização nas relações trabalhistas (FERRARINI, 2017).

Atualmente, com a globalização e com a revolução tecnológica, a forma de produzir a mais-valia está associada à capacidade cognitiva do funcionário (GOUVEIA, 2018). Apesar da sobrecarga de trabalho não ser uma característica exclusiva da fase do capitalismo cognitivo, hoje, observamos que a exigência por um funcionário que consiga realizar multitarefas, não respeitando, necessariamente, a sua carga horária de trabalho diária, se faz cada vez mais comum. E esse tipo de relação também inclui os universitários que estejam no início de carreira.

Sabemos que o mercado de trabalho continua bastante concorrido e ingressar em uma empresa que valorize e invista no funcionário é um dos objetivos de muitos estudantes de graduação (VIEIRA, 2018).

Uma das portas de entrada mais conhecida entre os alunos universitários de uma empresa, atualmente, é o programa de estágio. O objetivo de um programa de estágio é desenvolver e desafiar esses estudantes a colocarem em prática os conhecimentos adquiridos na universidade respeitando sua rotina e tarefas acadêmicas, não comprometendo o seu desempenho na universidade (ARAÚJO; RIBEIRO, 2017).

Algumas empresas investem em um programa de estágio que seja bem estruturado, possibilitando o estagiário a realizar projetos que sejam relevantes para a área que ele esteja inserido e para seu desenvolvimento profissional e pessoal. Por outro lado, existem empresas que não investem tanto em um processo seletivo de qualidade e em um projeto que faça o estagiário se desenvolver da maneira mais oportuna possível.

De acordo com Antunes (2015, apud PRESCHOLDT; SOUZA; VARGAS; 2018) as mudanças do capitalismo desde a idade média até os dias atuais, quanto ao ambiente de trabalho e as condições das relações trabalhistas foram ficando cada vez mais evidentes, não tendo a atenção necessária para que esses funcionários tivessem uma boa condição de trabalho, tornando-a então a experiência hoje tão precarizada quanto em outras fases do capitalismo.

A Lei de estágio protege o estagiário de situações que o levariam a sentir-se explorados e que não atendam os princípios básicos de um programa de estágio, que seria desenvolver tecnicamente o aluno dentro de um ambiente corporativo, respeitando sua rotina de estudos e preparando-o para o mercado de trabalho através de uma experiência que seja supervisionada pelo gestor da área e tenha o acompanhamento do supervisor de estágio da universidade. O principal objetivo é fazer com que os alunos consigam obter uma vivência prática que seja reflexo daquilo que ele estudou em sala de aula (BRASIL, 2008)

Dessa forma, a presente pesquisa tem como objetivo analisar as perspectivas do estagiário quanto as relações de trabalho, levando em consideração a influência do capitalismo nessas relações e no ambiente de trabalho. Também queremos levantar essa discussão para que os estagiários consigam ter uma análise mais críticas quanto a sua experiência de estágio e como ela está sendo interpretada pela empresa concedente.

1.1 Formulação do problema:

Tradicionalmente a exploração do trabalhador se dava mais pela força física e trabalhos manuais gerando a mais-valia para o capitalista. Hoje, com o capitalismo cognitivo, a exploração do trabalhador também está presente na capacidade cognitiva de cada funcionário, exigindo cada vez mais que ele atenda demandas para as quais

possa não estar tecnicamente preparado e que não respeite sua jornada de trabalho, gerando estresse e mais pressão para solução de possíveis problemas (GOUVEIA, 2018).

De acordo com a lei nº 11.788/2008, entende-se que os estagiários têm a oportunidade de desenvolver suas habilidades técnicas e comportamentais de forma prática e com o acompanhamento ideal do supervisor de estágio que represente a universidade e de seu supervisor direto na empresa. Se nos atentarmos a lei de estágio, sabemos que as empresas precisam seguir uma série de exigências para que esses estudantes tenham o melhor aproveitamento possível sem comprometer o seu desempenho acadêmico.

A nossa intenção além de analisar a percepção dos estagiários quanto a sua experiência de estágio, é fazer com que os alunos consigam identificar o que é uma relação de exploração e como evitar situações que tenham sinais de exploração.

Também queremos trazer uma discussão que mostre tanto para as universidades e estagiários quanto para as empresas a importância do papel do estagiário dentro da organização, mostrando que ele pode contribuir consideravelmente com projetos que desenvolvam a área de atuação e para o seu autodesenvolvimento também.

1.2 Objetivo Geral:

Identificar e analisar as percepções dos estagiários com relação a exploração no trabalho nas organizações onde atuam.

1.3 Objetivos Específicos:

- Discutir o conceito de exploração do trabalho.
- Caracterizar a exploração do trabalho em diversos momentos do modo de produção capitalista.

1.4 Justificativa:

O curso de administração da UFRJ dispõe de disciplinas que abordam problemáticas que envolvam as relações de trabalho e outros temas que tenham

alguma ligação, porém identificamos que existem poucos estudos e pesquisas quanto a percepção do estagiário com relação a exploração do trabalho.

Esse tipo de pesquisa também tem como objetivo conscientizar esses estagiários a entenderem melhor o que é um ambiente de trabalho colaborativo, saudável e que promova desafios aos estagiários e que os levem a exercer suas demandas de maneira criativa, técnica e ágil.

É importante que a empresa concedente de estágio saiba que essa modalidade de trabalho pode ser vantajosa tanto para o estagiário quanto para empresa, já que o período de estágio serve para que o aluno que esteja ingressando na organização seja preparado para realizar demandas que possam facilitar a rotina da área, realizar projetos relevantes para empresa e construir uma carreira dentro da organização.

O estagiário precisa ser visto como um investimento para empresa e não ser considerado como uma mão de obra barata, atuando em posições que não o estimulem, não o desenvolvam e não estejam relacionadas ao que o aluno estuda na sala de aula, como é proposto pela lei do estágio.

É importante reavaliar como estão acontecendo as relações trabalho dos estagiários com a empresa concedente e saber qual é o limite para exigir desse estagiário que ele cumpra uma meta no trabalho sem que atrapalhe o seu desempenho acadêmico, não esquecendo dos seus objetivos pessoais.

2. Referencial teórico

Neste capítulo discorreremos sobre o capitalismo e as suas fases, mostrando algumas características das relações de trabalho entre proletariado e capitalista, sendo algumas dessas características ligadas a uma relação de exploração que visa beneficiar o patrão e não considerar a saúde física e emocional do funcionário.

2.1 Exploração do trabalho nas primeiras fases de desenvolvimento do capitalismo

Antes de começarmos a falar da exploração do trabalho, é necessário entender qual a influência da crítica marxista ao capitalismo nesse processo. Catani (1998, p.6) fala que o capitalismo é definido por Marx, partindo de uma perspectiva histórica:

Como sendo um determinado modo de produção de mercadorias, gerado historicamente desde o início da Idade Moderna e que encontrou sua plenitude no intenso processo de desenvolvimento industrial inglês, ao qual se chamou Revolução Industrial.

Complementando esse conceito, Dobb (1983), afirma que capitalismo significa não apenas um sistema de produção para o mercado, como também um determinado sistema no qual a força de trabalho se transforma em mercadoria e se coloca no mercado como qualquer objeto de troca, que satisfaça a necessidade de qualquer espécie e que tem seu valor definido considerando o tempo necessário de produção (CATANI, 1998).

Amorim (2014) diz que a teoria marxista sobre a sociedade capitalista está pautada nos conceitos de trabalho, valor e classes sociais. Para Marx, de acordo com Santos (2013, p.25) o trabalho não é “uma atividade determinada, como no sentido econômico, mas a práxis fundamental e específica da espécie humana, na qual há uma união essencial entre homem e objetividade”. Grohmann (2013) diz que o conceito de classe surge com o lugar que o indivíduo ocupa dentro da produção, divididos entre operários e patrão. Mas quando se fala de classe social, é importante ressaltar que Marx não classificava os dois grupos pela diferença econômica, mas sim pela relação social estabelecida entre o empregado e o capitalista e marcada, muitas vezes, pela exploração do trabalhador. Loyola (2009, p.31) diz que o valor que Marx cita, não é um conceito financeiro, “mas filosófico”. Além de ser um elemento importante para a “constituição da mais-valia e do lucro capitalista” (AMORIM, 2014,

p.31), o valor é o acúmulo de trabalho humano alheio de sua materialidade “e realizado em um tempo médio socialmente necessário, realizado em condições normais de produção, com grau médio de habilidade e intensidade do trabalho” (FAGIANI; PREVITALI, 2014, p.757). Ou seja, o ciclo seria: alguém – ‘o capitalista’ - explora o trabalhador e o resultado dessa exploração tem um valor que faz parte da mais-valia resultando e enfatizando uma divisão de classes sociais.

Explicando melhor o que seria a mais-valia, Catani (1998) cita um exemplo dentro da sociedade capitalista, na qual um trabalhador médio, leva em torno de 4 horas para produzir os meios de subsistência da classe operária e que o valor desse trabalho seria 100 cruzados. O tempo necessário para a realização desse trabalho é de 4 horas, mas sabendo que será forçado pela fome ou pela repressão organizada, esse mesmo trabalhador será forçado a trabalhar o dobro do tempo, sem receber o valor proporcional ao que realizou, ganhando apenas os 100 cruzados acertados inicialmente. O que é produzido por esse subordinado dentro dessas 4 horas excedentes – sem a remuneração devida – é chamado de mais-valia do capitalista. Essa troca desigual, repetida milhares de vezes com milhares de operários ao longo dos anos, é o que alimenta a exploração do trabalho.

O sistema capitalista apresenta diferentes fases de desenvolvimento que correspondem a diferentes arranjos das forças produtivas que se moldaram para atender as necessidades de uma determinada sociedade. Braverman (1987, apud SANTOS, 2014) diz que no século XIV, no final da idade média até o início da idade moderna, aconteceu o capitalismo mercantilista ou comercial, caracterizado pela troca de produtos excedentes produzidos pelas forças de produção, sendo a compra e venda de mercadorias, não relacionado diretamente à sua produção e considerando o trabalho humano uma mercadoria como todas as outras.

Com a revolução industrial, no século XVIII, a inserção do maquinário e o surgimento das indústrias, começou o capitalismo industrial, quando um grupo de trabalhadores era empregado por um único empregador (BRAVERMAN, 1987). Amorim (2014) diz que apesar de tudo isso, a forma de trabalho e a produção de mercadorias característicos do capitalismo comercial, não se encerravam. Essa fase do capitalismo é representada com as seguintes propriedades: o acelerado desenvolvimento da indústria, o maquinário virando nova força produtiva,

consequentemente, a ampliação desgovernada das cidades, o aumento dos conflitos sociais e políticos vinculados à necessidade do aumento da produtividade.

No final da década de 1960 e início dos anos de 1970, se encerrava o auge da fase do capitalismo industrial. O valor excedente do capitalista, a mais-valia, deixa de ser gerado exclusivamente pela produção em larga escala, característica do capitalismo industrial e adota uma nova forma, começando com “a regra do ‘dinheiro gerando dinheiro’” (HARVEY, 2010, apud, FERREIRA; VICENTE, 2016, p.138), ou seja, o lucro do capitalista seria gerado pela produção e comercialização das aplicações do mercado financeiro (ibid.). Com tudo isso, nesse período, se inicia o capitalismo financeiro, que era marcado pela “globalização dos mercados de trabalho, pela intensificação dos fluxos internacionais do capital e pelos processos de financeirização da economia” (ibid, pg.138). Sendo a financeirização a geração de lucro sem necessariamente, produzir algo (CAVALCANTE, 2014).

Dentro do sistema capitalista foram desenvolvidos alguns modelos de organização da produção, que influenciaram em como que será realizado determinado trabalho e sendo assim conseguimos perceber como funcionavam as relações trabalhistas. O primeiro deles é o taylorismo, baseado nas ideias de Frederick Winslow Taylor, cujo objetivo era aumentar a eficiência das indústrias “por meio da racionalização do trabalho do operário” (CHIAVENATO, 2012, p.54). Nas últimas décadas do século XIX se observava um crescimento expressivo das empresas, com uma organização monopolista da indústria e a “intencional e sistemática aplicação da ciência à produção” (RIBEIRO, 2015, p. 66). Essa aplicação da ciência à produção é explicada por Taylor, para quem a ideia principal era propor uma gerência que criasse, “através de métodos de experimentação do trabalho, regras e maneiras padrões de realizar o trabalho” (ibid.).

Dando continuidade à teoria que o taylorismo havia começado, o conjunto de propostas apresentadas por Henry Ford, que ficou conhecido como fordismo, era um modelo de produção que instituiu a linha de montagem móvel, padronizando os processos dentro das fábricas (MAXIMIANO, 2000). Mas é importante a diferenciação desses dois modelos de produção: o fordismo além de querer controlar a produção, um dos seus objetivos era instituir uma nova filosofia que fizesse esses trabalhadores

se tornarem mais engajados, mas com a implementação da esteira rolante o trabalho se tornou mecânico e intenso para esses funcionários (RIBEIRO, 2015).

Durante esse período, em função da implementação de uma nova tecnologia dentro da fábrica, era exigido dos trabalhadores uma qualificação específica e diferenciada. O ritmo de trabalho ficou mais intenso e desgastante para o empregado, isso fez com que aumentasse rotatividade entre os trabalhadores (GRAMSCI, 1976, apud RIBEIRO, 2015). Para reverter o problema com a rotatividade, Ford resolveu aumentar o salário desses trabalhadores, entretanto, mesmo com os salários melhores, dentro do processo de trabalho, constatou uma reação da classe trabalhadora que não aceitava esse tipo de exploração, porque a lógica do patrão era quanto maior o salário, maior o poder dele de controlar a rotina da classe operária. Cansados e debilitados com toda pressão e intensificação do trabalho que sofriam rotineiramente, gerou-se, então, um motim por parte do proletariado, “marcado por um aumento do absenteísmo, do turn-over, da dilapidação, das sabotagens, das greves” (DRUCK, 1999; BIHR, 1999, apud RIBEIRO, 2015, p.72).

Contribuindo para a modernização das indústrias, Fayol foi um diretor de uma mineradora que mudou positivamente a situação econômica da empresa, atribuindo esse fato ao seu próprio sistema de administração, baseado na divisão das funções, como: financeiro, produção e distribuição. Além de afirmar que “a administração é um processo de planejamento, organização, comando, coordenação e controle” (MAXIMIANO, 2000, p.60).

A partir dos anos 1970 vemos surgir um modelo japonês de produção que ficou conhecido como toyotismo, e que visava um alto nível de produção, com o mínimo de mão-de-obra possível, porém, necessitado de uma “operacionalização polivalente”, exigindo dos trabalhadores múltiplas funções, o que acabava acarretando na realização de horas extras (FERRARINI, 2017, p.24). E mesmo quando determinada atividade é realizada por um grupo específico ou quando um componente do grupo falta, se torna comum os outros assumirem a responsabilidade do elemento ausente, intensificando mais ainda o trabalho realizado (ibid.).

Com o fim do século XX, se tornou necessária uma nova forma de produção. (COCCO; GALVÃO; SILVA, 2003). Filho (2010) diz que a tecnologia faz parte do

processo de transformação na rotina das pessoas na esfera familiar, social, profissional. Perez (2009 apud CHIARINI, MAFRA, RAPINI, 2017) qualifica essa transformação como uma revolução tecnológica, afetando diretamente a economia, gerando um novo cenário técnico-econômico. Sendo assim, Gouveia (2018) diz que as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTICs) ajudaram nesse processo de instaurar uma nova forma de produção que estivesse associada à tecnologia e ao conhecimento imaterial do trabalhador. Ou seja, com essas novas tecnologias introduzidas nas fábricas houve uma flexibilização do espaço e a expansão do próprio espaço produtivo (LEITE, 1994, apud FERREIRA; VICENTE, 2016).

Freeman (1984, apud, FERREIRA; VICENTE, 2016, pg.64) diz que as revoluções tecnológicas são “os vendavais criativos da destruição”, possuindo um efeito invasivo e transformador na sociedade fazendo com que o capitalista consiga lucrar ainda mais, tendo como base o uso da tecnologia. Albagli e Lastres (1999, apud, FERREIRA; VICENTE, 2016) disseram que as NTICS ajudaram na disseminação da informação fazendo com que aumentasse a inovação dentro do ambiente do trabalho e com isso a base trabalhadora passou a ter a responsabilidade de distribuir essas informações e conhecimentos, desfocando da distribuição de bens materiais. Mas é importante lembrar que existe a necessidade de utilizar toda essa informação de maneira produtiva, ou seja, que ela consiga ter um aproveitamento que resulte em conhecimento e inovação e para isso é preciso de pessoas capacitadas.

Em todas as fases do capitalismo existem “inovações tecnológicas e organizacionais no processo de trabalho” (FAGIANI; PREVITALI, 2014, p.758). Contudo é a partir do final do século XX que assistimos mudanças tecnológicas radicais que vão configurar o denominado desenvolvimento do capitalismo cognitivo, que tem como foco gerar lucro para o capitalista com o trabalho cognitivo e imaterial (GOUVEIA, 2018). De acordo com Gorz (2005, p.29 apud AMORIM, 2014) o trabalho imaterial:

Diferentemente do trabalho manual, aciona a criatividade, a rapidez de raciocínio, a responsabilidade de comandos decisórios e as formas de inteligência do trabalhador, fazendo surgir uma ‘economia do conhecimento’. Essa ‘economia do conhecimento’ seria, com isso, ‘[...] a principal fonte de valor e de lucro, e assim [...] a principal forma de trabalho’ nas sociedades contemporâneas’.

No capitalismo cognitivo observam-se mudanças na “produção de mercadorias que antes se manifestava principalmente em termos de reprodução e agora se manifesta em termos de inovação” (GOUVEIA, 2018, p.70).

O conhecimento é um ponto importante no desenvolvimento do capitalismo, já que a força física das pessoas tem um limite, principalmente quando esses trabalhadores começam a envelhecer. Pode-se compreender que conhecimento ajuda a prevenir possíveis problemas dentro da empresa e dos processos produtivos (LUNDVALL, 2017 apud GOUVEIA, 2018). Nos tempos atuais as exigências de conhecimento são tão grandes que mais do que nunca os trabalhadores precisam continuar se moldando às mudanças impostas pelos capitalistas, se encaixando “às novas condições objetivas da luta de classes no capitalismo global” (LOURENÇO; NAVARRO, 2013, pg.12).

Com essa exigência intelectual, passou-se a discutir os problemas de saúde não somente físicos, mas como também os cognitivos. O aproveitamento máximo da capacidade do trabalhador implicou em profissionais aproveitando o máximo de tempo disponível para desempenhar as suas atividades em um ritmo elevado, o que é um alerta para a pressão do trabalho (FERRARINI, 2017). Lourenço e Navarro (2013, pg. 19) dizem que, em 2008, com a precarização do trabalho, começava “uma nova fase da crise estrutural do capitalismo” em escala global.

Apresentamos um sumário do capitalismo comercial até o capitalismo cognitivo. Agora comentaremos sobre como a exploração do trabalhador aconteceu até este momento do desenvolvimento do capitalismo.

Observamos que o fundamento da relação exploratória do capitalista com o proletariado é a formação da mais-valia. Ou seja, fazer com que esse empregado trabalhe cada vez mais, não recebendo o que é justo e proporcional ao que foi realizado e gerando um lucro excedente para o patrão.

A exploração do trabalho apresentada no capitalismo monopolista e capitalismo industrial, estava diretamente ligada a produção da mais-valia pela força física. Na qual a classe operária produzia os produtos excedentes de maneira exploratória, além da “intensificação do trabalho, com longas jornadas, péssimas condições de trabalho e baixos salários” (AMORIM, 2015, p.32). Dentro dessas péssimas condições de

trabalho, podemos destacar o ambiente insalubre que os empregados estavam condicionados, o que afetava diretamente no desempenho deles (FERRARINI, 2017). Fagiani e Previtali (2014) afirmam que para o empregador pouco importa o quão intensa e extensa seja a jornada de trabalho para a obtenção do lucro do capitalista.

Podemos observar no capitalismo contemporâneo um cenário no qual o setor de serviços teve um aumento expressivo do trabalho assalariado. Com isso, gera-se uma contradição, aonde de um lado reduz-se o trabalho nas fábricas e nas indústrias e do outro lado aumento a subproletarização dos trabalhadores informais, “parciais, autônomos, bem como em postos de trabalhos temporários e de subcontratações” (ANTUNES, 2015, apud PRESCHOLDT; SOUZA; VARGAS; 2018, pg. 1161).

Com o desenvolvimento das forças produtivas o capitalismo desenvolveu relações de trabalho que foram sendo gradativamente precarizadas. Ribeiro (2015) afirma que o toyotismo teve grande influência neste processo de precarização sobretudo, pela flexibilização do trabalho que ele gerou. Para o autor esta flexibilização consiste em:

Fragmentação, segmentação dos trabalhadores, heterogeneidade, individualização, fragilização dos coletivos, informalização do trabalho, fragilização e crise dos sindicatos, e a mais importante delas, a ideia de perda – de direitos de todo tipo – e da degradação das condições de saúde e de trabalho. Noções que dão conteúdo à ideia de precarização, considerada como a implicação mais forte da flexibilização (RIBEIRO, 2015, p.76 apud DRUCK, 2007, p.8).

Lourenço e Navarro (2013) introduzem a precarização do trabalho como a perda dos direitos do trabalhador em função da introdução da flexibilização do capitalismo, no qual surgiram outras formas de contratação do funcionário e as propostas de trabalho eram caracterizadas pela jornada de trabalho abusiva e a remuneração flexível. Mas precisamos salientar que a precarização do trabalho é marcada também pela exploração da força física do trabalhador, sendo essa mão-de-obra usada como mercadoria. A globalização da economia possibilitou que os empresários transferissem parte de suas “atividades para países onde não existe nenhum tipo de proteção do trabalho, das relações e direitos. Mercados em que as relações laborais eram mais frágeis” (FERREIRA; VICENTE, 2016, p.139). Além de tudo isso, o empregado precisa lidar com o mercado instável e os empregos sem qualquer garantia. A instabilidade e a cobrança de comprometimento com a empresa,

com o passar do tempo, gerava cada vez mais estresse e insatisfação nos trabalhadores (BARROS, 2010; BERNARDO, 2006; OLIVEIRA, 2004 apud FERRARINI, 2017).

Alfaro (2016) diz que diante desse cenário, a terceirização se encaixa como uma característica da precarização das relações de trabalho. Hoje, boa parte da sociedade brasileira está inserida em empresas terceirizadas e mesmo assim as leis que regulamentam a terceirização no Brasil são insuficientes para resguardar esses trabalhadores. Druck (2016) diz que estudos sobre terceirização realizados nos últimos 25 anos no Brasil, foram objetivos no que envolve as características da degradação do trabalho, por exemplo: desrespeito aos direitos trabalhistas, más condições de trabalho, baixos salários, piora das condições de saúde, nos maiores índices de acidentes e vulnerabilidade política aos trabalhadores que tem dificuldade de se organizarem coletivamente.

Nesta seção vimos a evolução do capitalismo, começando na idade média até os dias atuais, e identificamos os principais elementos que podem caracterizar a exploração do trabalho no contexto capitalista.

Na próxima seção apresentaremos a relação de estágio e como ela funciona referente as explorações dentre dessas relações de estágio.

2.2 O estágio no início da carreira

Dentre as diversas formas de contrato de trabalho possíveis no mundo contemporâneo, uma bastante frequente é o contrato de estágio, que será o objeto desta seção.

“Ao longo da história da sociedade, percebe-se que um dos fatores de distinção das classes sociais está relacionado ao nível de instrução do indivíduo” (BALLÃO; COLOMBO, 2014, pg. 173). No decorrer da primeira seção deste capítulo observamos que com a revolução industrial e o capitalismo é exigido cada vez mais trabalhadores capacitados que tenham um diferencial intelectual. Ou seja, quanto mais preparados para realizar as funções mais técnicas melhor a remuneração e reconhecimento.

Ao longo da formação universitária, o saber adquirido, pode ser avaliado por uma execução de uma tarefa, associada ao conhecimento teórico, no qual o estudante

realizará em um local apropriado com a supervisão de um profissional da área, vindo a ser o seu gestor direto. Esta atividade é denominada estágio (BALLÃO; COLOMBO, 2014).

Já na década de 1940 aparece uma primeira legislação referente a programas de estágio, que se caracterizavam como instituído o Decreto-Lei nº 4.073/42 que tinha como objetivo cuidar da relação do estudante do ensino industrial com o trabalho que seria desempenhado dentro das indústrias com a supervisão de um professor (ibid.).

Logo depois, no final da década de 1960, houve a portaria nº 1.002, sancionada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, visando definir a necessidade do estágio para que houvesse o aperfeiçoamento técnico sem ter vínculo empregatício e direitos trabalhistas. Em 11 de maio de 1970, em reflexo ao avanço da economia no Brasil na década de 1970, foram criados os “estágios práticos” para nível superior voltados especificamente para área de engenharia, administração e economia por meio do Decreto nº 66.546. Em 1994, por meio da Lei nº 8.859, após algumas mudanças, os estudante portadores de deficiências passaram a poder estagiar também (BALLÃO; COLOMBO, 2014, pg.175). Hoje, a legislação mais atual, que protege o estagiário é a lei de estágio nº 11.788/08 (BRASIL, 2008).

De acordo com o Art. 1º da lei nº 11.788/08 o estágio é definido como um:

(...)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, 2008).

O estágio deve ser um processo que proporcione continuidade ao que o aluno está aprendendo em sala de aula, contribuindo para o crescimento profissional e pessoal, ajudando a materializar esse conhecimento adquirido (ARAÚJO; RIBEIRO, 2017). Zabalza (2014 apud CALADO, 2016, p.32) diz que na universidade os estudantes realizam o estágio em ambientes fora da realidade acadêmica abrangendo “contextos profissionais reais”.

Segundo Rego e Silva (2013 apud CALADO, 2016) o programa de estágio ajuda na sociabilização dentro e fora do ambiente acadêmico, levando o aluno a se tornar o principal responsável nesse processo de aprendizagem.

Existem duas variações de estágio sendo elas: obrigatório ou não obrigatório. De acordo com a legislação o estágio obrigatório é aquele que além de ser definido no plano pedagógico do curso, ele precisa necessariamente ser realizado para que o aluno consiga finalizar sua graduação, já no estágio não obrigatório a realização do mesmo é opcional, podendo ser acrescentado a carga horária do curso (BRASIL, 2008). Dentro dessas opções, existem algumas observações que precisam ser levadas em consideração como a carga horária e a duração do contrato (BIANCHI; OLIVEIRA, 2011, apud CALADO, 2016).

O contrato de estágio é um acordo feito entre a Universidade, a empresa e o aluno, sendo assim, o papel do coordenador do curso ou responsável desse setor é acompanhar o estagiário dentro da universidade com o objetivo de instruir e facilitar esse processo vivenciado pelo aluno (ARAÚJO; RIBEIRO, 2017). É dever do responsável que representa a faculdade, cuidar do termo de compromisso realizado entre as partes – estagiário, empresa e universidade-, indicando um novo local de trabalho caso as regras não sejam respeitadas. (BRASIL, 2008).

Para que o estágio se torne, de fato, um instrumento eficaz na formação prática do aluno, necessita de uma gestão que cuide do projeto pedagógico do curso levando em consideração a lei de estágio nº 11.788/08 (BRASIL, 2008) que prevê os direitos e deveres do estudante, da empresa e da universidade perante o contrato assinado entre as partes. É importante preparar ao menos “formulários de simples preenchimento, contratar uma apólice de seguro e ter um bom modelo de Termo de Compromisso” (BALLÃO; COLOMBO 2014, pg. 182).

Como exemplo dos formulários mencionados no parágrafo anterior, temos o de vistoria do local de estágio e o relatório final contendo a assinatura do professor orientador. Já o termo de compromisso é uma espécie de contrato, que discrimina como o estágio será realizado, estabelecendo alguns pontos como carga horária, atividades a serem realizadas que sejam compatíveis com o que o aluno está aprendendo no curso, informações sobre a empresa contratante e do estagiário. A legislação ainda diz que a empresa que contratar esse estagiário para realizar

qualquer tarefa que não esteja relacionada com o programa pedagógico do curso poderá ser “civilmente responsabilizada” (BRASIL, 2008).

As organizações também precisam garantir que o ambiente de estágio no qual o estudante está inserido contribua diretamente para o desenvolvimento técnico do estagiário e que “o processo do estágio seja acompanhado por um coordenador, vinculado a projetos reais e inovadores e com possibilidade de estabelecer relações interpessoais de apoio” (ZABALZA, 2014, apud CALADO, 2016, pg.35). É preciso atentar para a carga-horária estabelecida para que o desempenho acadêmico do aluno não fique comprometido. Esse controle precisa ser feito tanto pelo coordenador de estágio junto com o aluno pensando em como fazer uma rotina adequada.

O professor orientador é responsável por fiscalizar e ajustar as condições de estágio, caso necessário. Além de também ser de responsabilidade da instituição de ensino informar a empresa “concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas” (BRASIL, 2008).

Como o aluno também é responsável por fazer o processo de estágio funcionar, uma das funções que o estudante precisa realizar para tornar essa atividade mais proveitosa é planejar estrategicamente como seria a sua rotina para vivenciar essa experiência, além de definir com clareza quais tarefas serão desempenhadas (ZABALZA, 2014, apud CALADO, 2016).

O programa de estágio é muito vantajoso para todas as partes envolvidas. Para a universidade, vale lembrar que é interessante estabelecer contato com uma rede de organizações que apoiem a instituição de ensino a criar vínculos reais com o mundo do trabalho e com isso contribuir para uma oportuna melhora do plano pedagógico. Visando, além da sua autopromoção e valorização da estrutura de ensino, oferecer oportunidades aos alunos de vivenciarem uma experiência que contribua diretamente para o seu desenvolvimento (BIANCHI; OLIVEIRA, 2011, apud CALADO, 2016).

Já para os estagiários, podemos ressaltar benefícios como adquirir experiência em um ambiente novo, que possua um código de conduta específico. Essa oportunidade também ajuda ao estudante a definir qual a área que ele mais se identifica e mais faz sentido investir como carreira. Além de ser um processo no qual o estudante tem a oportunidade de trabalhar nas suas maiores dificuldades e

desenvolver sua “criatividade e o senso crítico; além de facilitar a transição de um perfil de estudante para um perfil profissional” (BIANCHI; OLIVEIRA, 2011, apud CALADO, 2016, pg.36).

Por último, citamos que a empresa que investe no programa de estágio, tem a oportunidade de trabalhar com um perfil de aluno dinâmico e prestativo, que esteja voltado para trabalhar e contribuir para o desenvolvimento da empresa. As organizações também podem aproveitar a inserção desses estagiários para trabalharem melhor a ideia de força extra de trabalho que contribuirá para a renovação e ampliação do quadro de funcionário (BIANCHI; OLIVEIRA, 2011, apud CALADO, 2016).

Sobre os diversos mecanismo de exploração que foram desenvolvidos nas relações de trabalho, apresentados na seção 2.1, sugerimos que essa exploração do trabalho também pode estar presentes nas relações de estágio. Neste sentido podemos dizer que pode haver exploração por jornada de trabalho, demandas que exijam constante qualificação e inovação, ambiente de trabalho insalubre e inadequado.

3. Metodologia

3.1 Tipo de pesquisa:

Bisol (2012, apud VIEIRA, 2018) fala da importância de deixarmos de lado nossa visão e crenças de mundo, que estejam ligadas as nossas experiências, preconceitos e vivências, para que consigamos entender e aprender com os participantes qual o posicionamento deles quanto a nossa proposta de pesquisa.

A pesquisa realizada pode ser caracterizada como quantitativa, uma vez que a percepção dos participantes da amostra foi medida por meio de uma escala numérica que gerou dados que foram estatisticamente tratados. Utilizamos esse modelo para que pudéssemos criar um resultado imparcial e assim avaliássemos a tendência de resposta para cada variável proposta.

Quanto aos fins a pesquisa será exploratória porque trata-se de uma área de conhecimento sobre a qual não encontramos conhecimento acumulado e sistematizado (VERGARA, 2016). Também realizamos uma pesquisa descritiva, com o foco em investigar melhor as características de determinados acontecimentos rotineiros dentro do ambiente de trabalho. Contribuindo para estabelecer relações entre as variáveis das categorias descritas na seção de análise de resultados (Gil, 1999, apud PADRENOSSO, 2019).

Quanto aos meios utilizamos a pesquisa bibliográfica tendo fonte como livros, artigos acadêmicos, monografias. Vergara (2016, p.75) fala que esse tipo de pesquisa serve para fornecer “instrumental analítico para qualquer tipo de outra pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma. Também utilizamos a pesquisa documental porque tivemos o embasamento da Lei nº 11.788/2008 para falarmos sobre os direitos e deveres do estagiário. Por fim, fizemos uma pesquisa de campo porque coletamos os dados dos estagiários de administração da UFRJ.

3.2 População e amostra:

O público-alvo da pesquisa foi composto por estagiários do curso de Administração da UFRJ. A amostra foi por acessibilidade, constituída por 45 estagiários, sendo 18 homens e 27 mulheres, com idade de 19 a 33 anos.

Achamos relevante considerarmos as respostas dos estagiários que estivessem estagiando há no mínimo 2 meses, já que seria um tempo consideravelmente adequado para que esse estudante conseguisse avaliar mais criticamente o seu tempo de trabalho, levando em consideração as afirmativas que compõem as 4 categorias descritas no decorrer do trabalho, sendo assim analisamos a resposta de 42 pessoas. Aproveitamos para reforçar a ideia de que os 3 alunos que não foram considerados, informaram que tinham menos de 2 meses de empresa.

Escolhemos realizar uma pesquisa que não limitasse os respondentes quanto ao ramo e porte da empresa que atuam e a área que esses estagiários estão inseridos. Por ser uma pesquisa pioneira nesse assunto, achamos válido considerar a opinião de estagiários de diferentes áreas e diferentes empresas quanto a sua experiência de trabalho.

3.3 Instrumento:

O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário eletrônico realizado no Google Forms, contendo 36 questões (apêndice A). Utilizamos a escala Likert, que é um instrumento que medir o grau de concordância ou discordância de determinada afirmação relacionados ao objeto de estudo. As escalas dispostas em cada variável poderiam ser posicionadas de acordo com a avaliação de cada estagiário respondente. Avaliando o quanto cada um concorda com cada afirmação, tendo uma variação de “Discordo totalmente” (1) até “Concordo totalmente” (5). Esse método ajudou a quantificarmos com mais facilidade a opinião de cada respondente.

A partir desses resultados conseguimos montar os gráficos correspondentes de cada variável, calculamos a porcentagem e fizemos as devidas análises. Dentro do questionário, as 4 perguntas iniciais são de natureza demográfica, sendo 2 perguntas caracterizadas como aberta e 2 como perguntas fechadas.

O questionário foi divulgado através do facebook, pelos grupos ADM UFRJ e Coordenação Adm - UFRJ. Foi enviado por email para os estagiários do curso de administração pela responsável da área de estágio, via SIGA. Por último divulgamos o questionário no grupo IMPRO FACC, no whatsapp.

3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados:

Fizemos o tratamento dos dados foi por procedimentos de estatística descritiva, justamente para que conseguíssemos avaliar melhor a percepção dos alunos quanto as afirmativas que foram propostas.

Obtivemos 42 respostas válidas, desconsideramos 3 respondentes que informaram que tinham menos de 2 meses de trabalho, já que o nosso público-alvo deveria ter no mínimo 2 meses de trabalho.

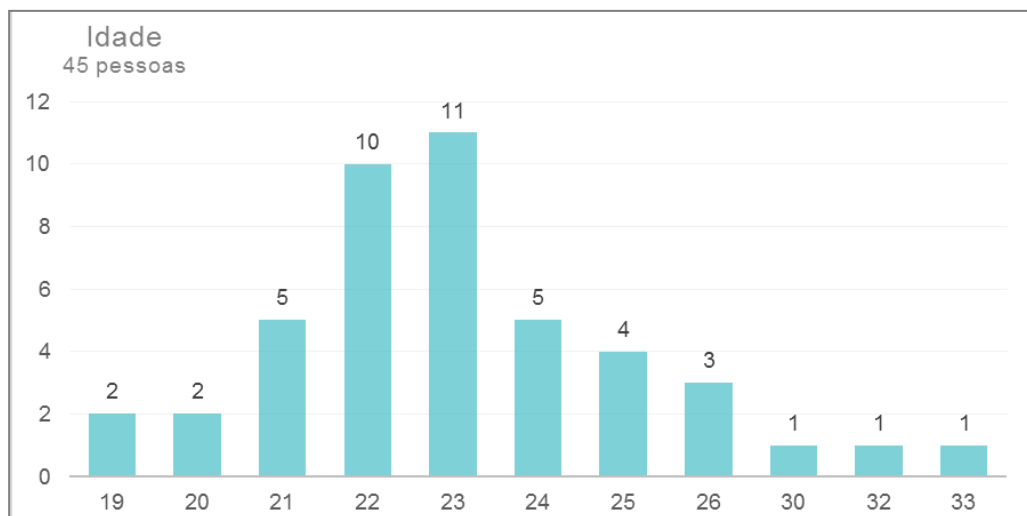
Os dados foram transpostos do formulário feito no google forms para uma planilha excel. Calculamos um índice de concordância geral, considerando todas as categorias e utilizando a fórmula de média e depois calculamos o índice de concordância de cada categoria, considerando a média das variáveis das categorias e por fim fizemos o cálculo do índice de concordância de cada variável, também utilizando a fórmula da média. Após calcular o índice de concordância das categorias, fizemos um gráfico de dispersão tanto para o índice de concordância geral quanto para o índice de concordância de cada categoria. Após todos os gráficos prontos, fizemos a análise qualitativa de cada variável que compõem as categorias.

Quanto as 4 questões demográficas, fizemos o tratamento dos dados por meio do cálculo de frequência das respostas. A análise das respostas da questão demográfica aberta, referente à idade dos estagiários, foi feita em uma planilha de excel utilizando um filtro para que conseguíssemos realizar a relação aluno x idade e então conseguirmos calcular a porcentagem da frequência de cada idade informada no questionário. Com relação a análise das respostas da questão demográfica aberta, referente a universidade, observamos que todos os alunos informaram que eram da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

4. Resultados e Análise dos resultados

A população da pesquisa constitui-se por estudantes do curso de administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro, do gênero feminino e masculino, com idades entre 19 e 33 anos conforme exposto no gráfico 1 e que estavam estagiando há no mínimo 2 meses. Obteve-se 45 questionários e dos 45, 42 foram considerados válidos. Descartamos 3 questionários em função do tempo de estágio que era inferior aos 2 meses definidos como critério para inclusão na amostra.

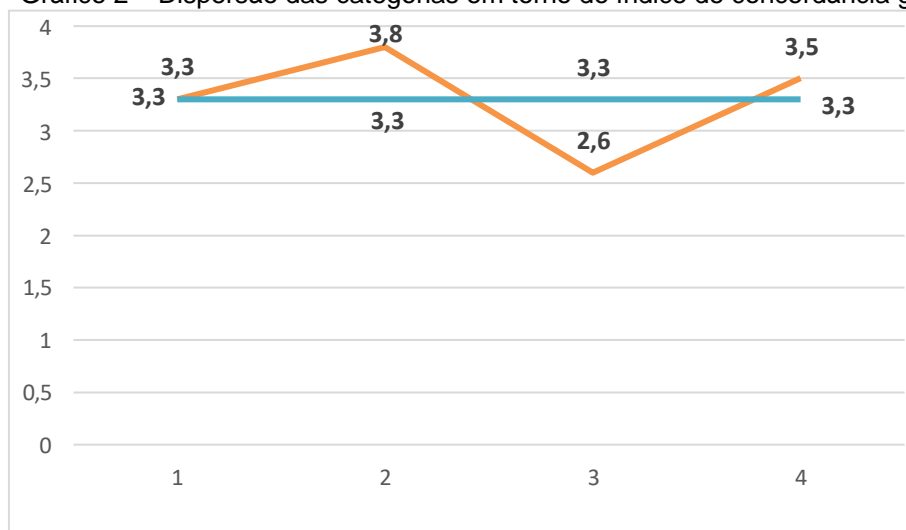
Gráfico 1 – Distribuição da amostra por idade



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

De todos os pesquisados obtivemos um índice geral de concordância de 3,3, conforme gráfico 2:

Gráfico 2 – Dispersão das categorias em torno do índice de concordância geral.



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Com relação a categoria 1 - rotinas de trabalho -, obtivemos um índice de concordância de 3,3. O gráfico 3 ilustra a média de cada variável ligada à categoria 1. A variável 1, “No meu estágio tenho que realizar muitas atividades simultâneas”, teve uma média de concordância de 3,9. Este resultado parece reforçar a ideia de Gramsci (1976, apud RIBEIRO, 2015) de acordo com a qual o ritmo de trabalho ficaria mais intenso para o empregado e para o estagiário essa realidade pode atrapalhar no seu desempenho profissional e acadêmico. Gerando uma relação de exploração em função da sobrecarga que o estagiário assumiria.

A variável 2, “Minhas atividades como estagiário foram descritas previamente no meu contrato de estágio”, teve uma média de concordância de 3,4, conforme ilustra o gráfico 3. Esse resultado sugere que, diferente do que foi apresentado no referencial teórico, após analisar o número de respondentes vimos que 11 estagiários concordam totalmente que realizam as suas demandas de acordo com o contrato de estágio, seguindo o que a lei de estágio nº 11.788/08 (BRASIL, 2008) exige das empresas concedentes e 4 estagiários discordam totalmente de que realizam suas demandas conforme o contrato de estágio. Em função disso, sugerimos que os dispositivos legais que visam proteger os estagiários funcionam e trazem segurança a esse aluno para que ele consiga realizar suas demandas sabendo que estarão de acordo com o contrato de estágio. Porém é importante que as empresas dos 4 estagiários que discordam totalmente, se atentem ao que é descrito no contrato de estágio.

Analisando a variável 3, “Minhas tarefas no estágio requerem competências técnicas que eu ainda não possuo”, teve uma média de concordância de 2,7. Esse resultado faz pensar que não existe uma tendência clara de resposta dentro da amostra. Entendemos que os estagiários respondentes tenham demandas determinadas que possam exigir um certo conhecimento técnico que eles ainda não possuam, podendo gerar nesses alunos mais pressão e gerando mais estresse nesse aluno, dificultando tanto na realização das tarefas exigidas quanto na hora de conciliar a vida acadêmica com a jornada de trabalho.

A variável 4, “A organização onde eu estagio me capacita para as competências que ainda não domino”, teve uma média de concordância de 3,4. Esse resultado ajuda a reforçar a ideia apresentada na análise do resultado da variável 3, citada no parágrafo anterior. Mesmo que o aluno tenha que realizar uma tarefa que não esteja

alinhada com seu conhecimento técnico, a empresa o capacitaria e daria os treinamentos necessários para que faça essa determinada demanda. Podendo não caracterizar uma relação de exploração, já que a empresa concedente se disponibiliza a oferecer treinamentos específicos e adequados ao estagiário, quando em uma relação de exploração o capitalista não se preocupa em qualificar esse funcionário, gerando então um alto nível de turn-over por ser mais fácil demitir o funcionário do que desenvolvê-lo para que ele consiga realizar as tarefas exigidas.

Abordando agora a variável 5, “Minhas atividades correspondem àquelas descritas no meu contrato de estágio”, teve uma média de concordância de 3,1. Em concordância com a variável 2, analisamos que 7 estagiários concordam totalmente que existe o cumprimento do que foi estabelecido no contrato de estágio. Ainda nessa análise identificamos 4 alunos que discordavam dessa afirmativa e acabaram tendo o descumprimento do que foi acordado ao ingressar na empresa. Entendemos que a maioria dos respondentes dessa variável sabem que suas demandas estarão alinhadas ao que foi acertado anteriormente.

Focando agora na variável 6, “Realizo tarefas para as quais não tenho as competências necessárias”, teve uma média de concordância de 2,6. Esse resultado faz pensar que não existe uma tendência clara de resposta dentro da amostra. É interessante investigar mais profundamente para entender melhor se esse resultado está relacionado àqueles estagiários que realizam demandas que não estejam alinhados ao seu perfil por uma questão de conhecimento técnico ou por essas demandas que estão sendo realizadas são tarefas que não estejam especificadas no contrato de estágio e conseqüentemente, não alcançando a expectativa do estagiário e gerando uma frustração para ele.

Falando agora da variável 7, “Os empregados efetivos da empresa me dão suporte para realização das tarefas”, teve uma média de concordância de 4,1. Isso significa que boa parte dos respondentes tem ajuda de funcionários da equipe para a realização das tarefas. BIANCHI e OLIVEIRA (2011, apud CALADO, 2016) falam sobre o quão benéfico é o aproveitamento do estagiário para se tornar um funcionário efetivo na equipe e essa relação de ajuda entre funcionário e estagiário facilita muito no trabalho com todos os envolvidos e conseqüentemente, caso esse estagiário se torne um funcionário efetivo, os alinhamentos das tarefas e da equipe estarão

melhores para a fluidez na realização das demandas futuras. Apesar da maioria dos respondentes desta variável estarem de acordo com essa afirmação, é importante lembrar que ainda tem estagiário que não tem ajuda de outras pessoas para a realização do seu trabalho, com isso a rotina desse aluno pode ficar mais pesada e difícil de ser solucionada, causando mais pressão para a realização dessas tarefas e dependendo da situação e do líder desse estagiário, será exigido que ele realize hora extra para conseguir concluir suas tarefas. Como visto anteriormente a realização de hora-extra por estagiários é proibida por lei.

No que diz respeito a variável 8, “A organização me solicita a realização de tarefas correspondentes a cargos hierarquicamente superiores”, teve um nível de concordância de 3,1. Isso faz pensar que - diferente dos resultados das variáveis 6, 3 e 4 - as demandas desses estagiários não são necessariamente correspondentes ao que foi combinado previamente. Ferrarini (2017, p.24) fala sobre uma “operação polivalente”, que seria a necessidade de o funcionário realizar várias funções ao mesmo tempo e isso gera a realização de horas extras. Se o estagiário não realiza as atividades descritas no trabalho, existem grandes chances de ele ter funções que não estejam condizentes com seus conhecimentos e acabem gerando a necessidade desse aluno fazer horas extras e conforme a lei de estágio prevê, o estagiário não está permitido a realizá-las. Sugerimos que a contradição do resultado desta variável para os resultados das variáveis 6,3 e 4 é que na variável 8 as tarefas consideradas podem ser demandas que originalmente deveriam pertencer a um cargo hierarquicamente superior. Existem demandas que mesmo que sejam previamente estipuladas no contrato de estágio elas necessitam de um tipo de atenção e realização diferenciadas que o estagiário pode não estar familiarizado.

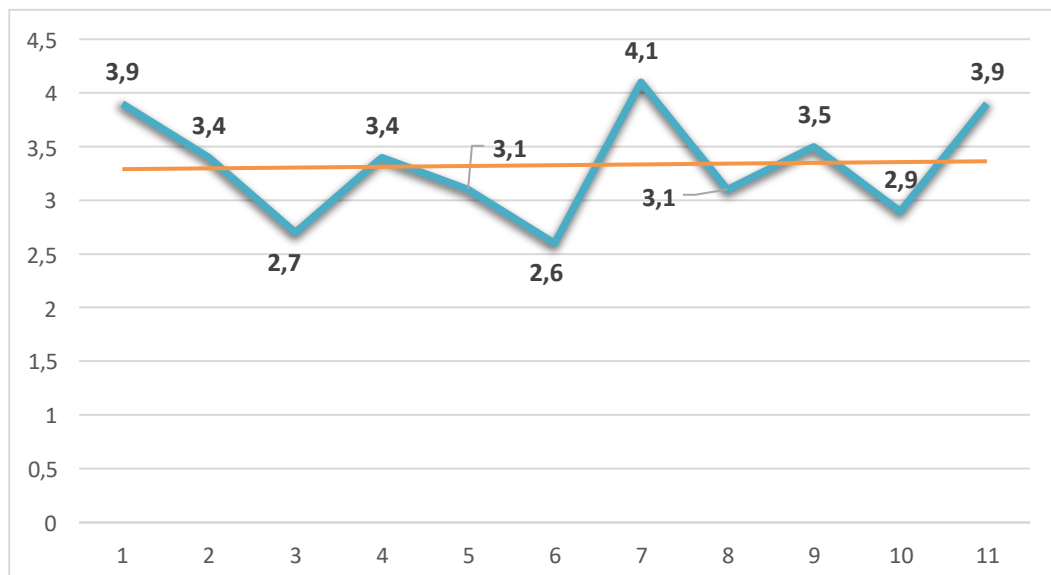
A variável 9, “Meu trabalho como estagiário tem mais atividades operacionais que intelectuais”, teve uma média de concordância de 3,5. Esse resultado não reforça a ideia de Araújo e Ribeiro (2017), na qual o estágio tem que ser uma extensão do que o aluno aprende na sala de aula. Conseguimos sugerir que essa relação de trabalho está sendo subutilizada, fazendo com que o estágio não cumpra o seu papel de complementação do que o aluno aprende em sala de aula.

A variável 10, “Sinto-me disposto depois de uma jornada de estágio”, teve uma média de concordância de 2,9. Esse resultado não demonstra uma tendência clara de

resposta. Analisamos que 8 respondentes discordaram totalmente dessa afirmação, o que nos leva a pensar que para esses estagiários após um dia de trabalho eles podem não se sentir dispostos para a realização das tarefas acadêmicas e atividades sociais que podem ajudar no seu desempenho profissional ou acadêmico. Em contrapartida vimos que 7 respondentes concordam que tem disposição após um dia de trabalho, não sendo – então- esse fator que venha a prejudicar os alunos em outras tarefas fora do trabalho.

A variável 11, “Meu estágio inclui atividades que requerem minha capacidade analítica”, teve uma média de concordância de 3,9. Esse resultado reforça a ideia de o estágio ser uma extensão do que o aluno aprende na sala de aula (ARAÚJO; RIBEIRO, 2017), fazendo com que os conhecimentos técnicos adquiridos sejam utilizados na rotina de trabalho. Não reforça a ideia de exploração porque como foi observado no referencial teórica, muitos funcionários trabalhavam de forma mecânica, apenas reproduzindo os movimentos específicos para a realização da tarefa. Quando o estagiário consegue ir além dessa mecanização, ele pode se sentir mais desafiado e incentivado a realizar tarefas empolgantes que o façam se sentir valorizado pela empresa.

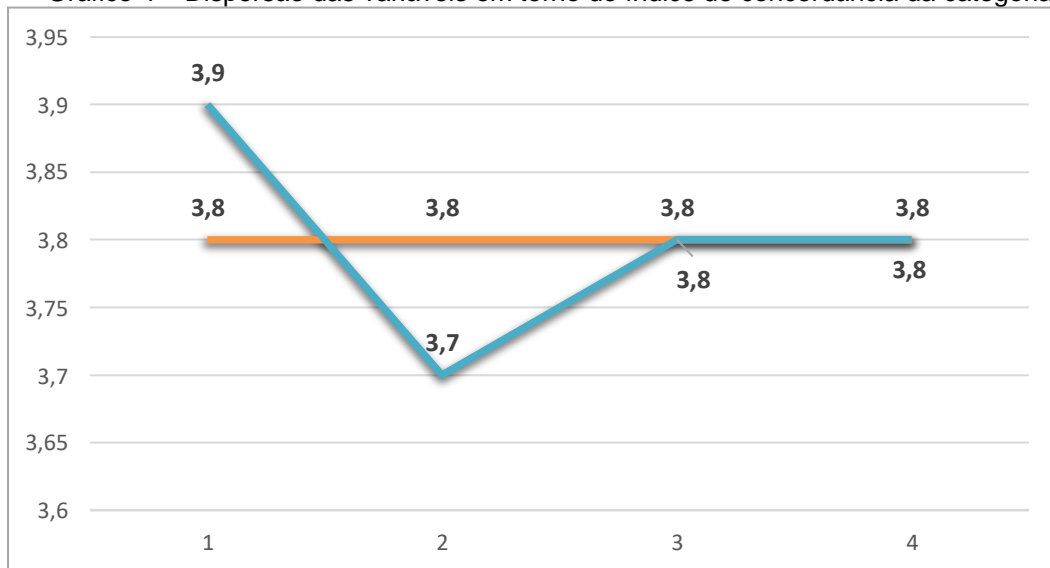
Gráfico 3 – Dispersão das variáveis em torno do índice de concordância da categoria 1.



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

Com relação a categoria 2 – remuneração e benefícios -, obtivemos um índice de 3,8. O gráfico 4 ilustra a média de cada variável ligada a categoria 2.

Gráfico 4 – Dispersão das variáveis em torno do índice de concordância da categoria 2.



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

A variável 12, ilustrada no gráfico 4, “A minha bolsa auxílio é compatível com a carga horária que eu cumpro” teve uma média de concordância de 3,9. Amorin (2015) já falava sobre a os baixos salários e intensificação do trabalho. Esse resultado não reforça a ideia de exploração já que após analisarmos os respondentes dessa variável vimos que 5 pessoas discordam totalmente da afirmação e 20 pessoas concordam totalmente que recebem uma bolsa-auxílio compatível a sua jornada de trabalho.

A variável 13, “A minha bolsa auxílio é compatível com a complexidade das atividades que desenvolvo”, teve uma média de concordância de 3,7. Não conseguimos identificar uma relação de exploração já que existe uma tendência de resposta que sugere que esses estagiários se sintam confortáveis com a bolsa-auxílio que recebem.

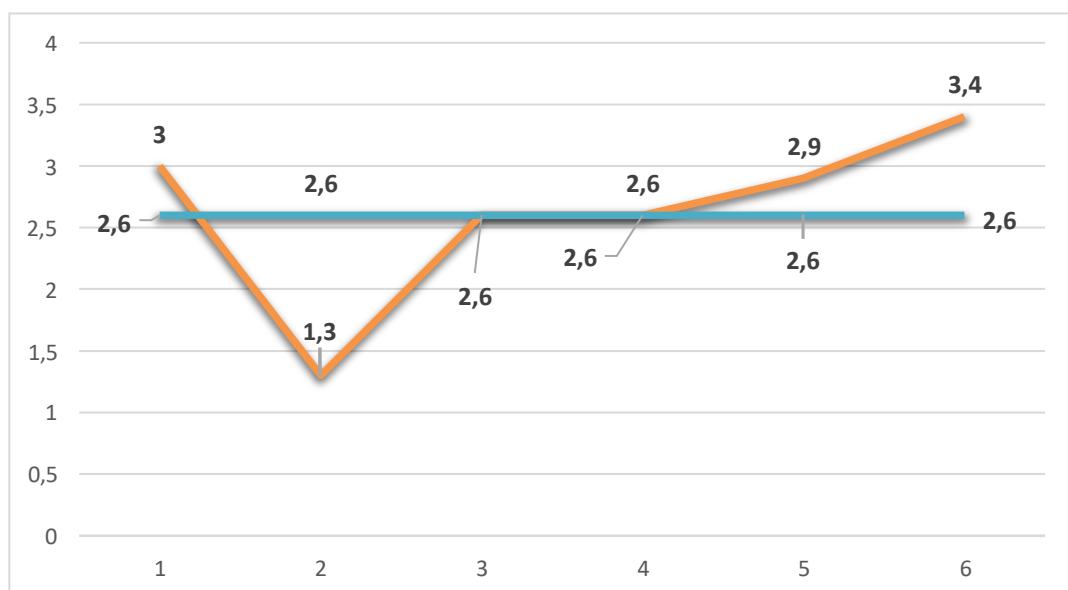
A variável 14, “Os benefícios são compatíveis com a complexidade das atividades que desenvolvo”, teve uma média de concordância de 3,8. A empresa concedente não é obrigada a oferecer benefícios aos estagiários. Contudo, por uma estratégia de diferenciação de mercado, muitas delas oferecem esses benefícios, como vale-alimentação, refeição, plano de saúde, entre outros. Esse resultado não reforça a ideia de exploração justamente porque a maioria dos respondentes percebem que os benefícios que eles recebem fazem jus as atividades desenvolvidas.

A variável 15, “Os benefícios são compatíveis com carga horária que eu cumpro”, teve uma média de concordância de 3,8. Conforme disse no parágrafo

anterior, a empresa concedente não é obrigada a oferecer benefícios aos estagiários. Reforçamos a ideia de que esses benefícios servem como um diferencial na hora dos candidatos escolherem as empresas para trabalharem. Esse resultado não reforça a ideia de exploração justamente porque a maioria dos respondentes percebem que os benefícios atuam positivamente para eles. Quanto aos 3 estagiários que responderam que discordam totalmente, sugerimos que para esses alunos os benefícios não são considerados com um diferencial e por a empresa não oferecer eles podem se sentir desmotivados em função disso também.

A análise das 4 variáveis da categoria 2 correlacionada com o que Druck e Bihl (1999, apud RIBEIRO, 2015, p.72) disseram sobre a lógica de quanto maior o salário, maior o controle do patrão sob a classe operária, nos faz pensar se essa percepção dos benefícios e da bolsa auxílio são de fato justas para o estagiário.

Gráfico 5 – Dispersão das variáveis em torno do índice de concordância da categoria 3.



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

O gráfico 5 ilustra a média de cada variável ligada a categoria 3 – carga horária de trabalho – e nessa categoria obtivemos um índice de 2,6.

Na variável 16, “A minha jornada de estágio compromete as minhas atividades acadêmicas”, a média de concordância foi de 3. Esse resultado reforça a ideia de exploração já que o estágio precisa ser ajustado à rotina acadêmica do aluno. A lei de estágio nº 11.788/08 (BRASIL, 2008) fala sobre como a rotina de trabalho tem que ser compatível com a rotina acadêmica do aluno, como por exemplo: em dia de prova na

universidade o aluno tem direito a cumprir metade da carga horária do estágio para que esse aluno consiga ter tempo hábil para se preparar para avaliação.

Na variável 17, “Se ultrapasso a carga horária prevista no meu contrato de estágio recebo compensação financeira adicional”, teve uma média de concordância de 1,3. Sendo uma das variáveis que obteve médias baixas em todo questionário, esse resultado reforça a ideia de exploração do trabalho porque insiste na ideia de que o empregado fica sobrecarregado realizando as funções do estágio fora do seu horário de trabalho, podendo comprometer todo rendimento que possivelmente teria caso estivesse cumprindo o que estivesse no contrato. As empresas se apropriam da ideia de que estagiário não recebe hora extra e mesmo que o supervisor saiba que o estagiário esteja realizando hora extra ele não exigirá que esse colaborador cumpra somente o que é devido. Em alguns casos o supervisor solicita ao estagiário que ele fique e realize hora extra sem citar qualquer tipo de compensação financeira. Além de tudo isso, devemos lembrar que um dos fatores cruciais do capitalismo é a obtenção da mais-valia. O resultado dessa variável sugere que os estagiários geram essa mais-valia para o empregador e não existe uma compensação financeira por isso. Atualmente esse tipo de situação pode gerar no estagiário um sentimento de inferioridade e não reconhecimento e isso pode atrapalhar no desempenho do seu trabalho.

A variável 18, “Se ultrapasso a carga horária prevista no meu contrato de estágio posso abater essas horas em outro dia”, teve uma média de concordância de 2,6. Esse resultado não demonstra uma tendência clara de resposta. Mas analisamos que parte desses respondentes concordam totalmente que não conseguem compensar a hora extra realizada e isso sugere que existe sinais de exploração de trabalho, já que de acordo com o referencial teórico, a realização de hora extra é como a mais-valia é gerada para favorecimento do patrão.

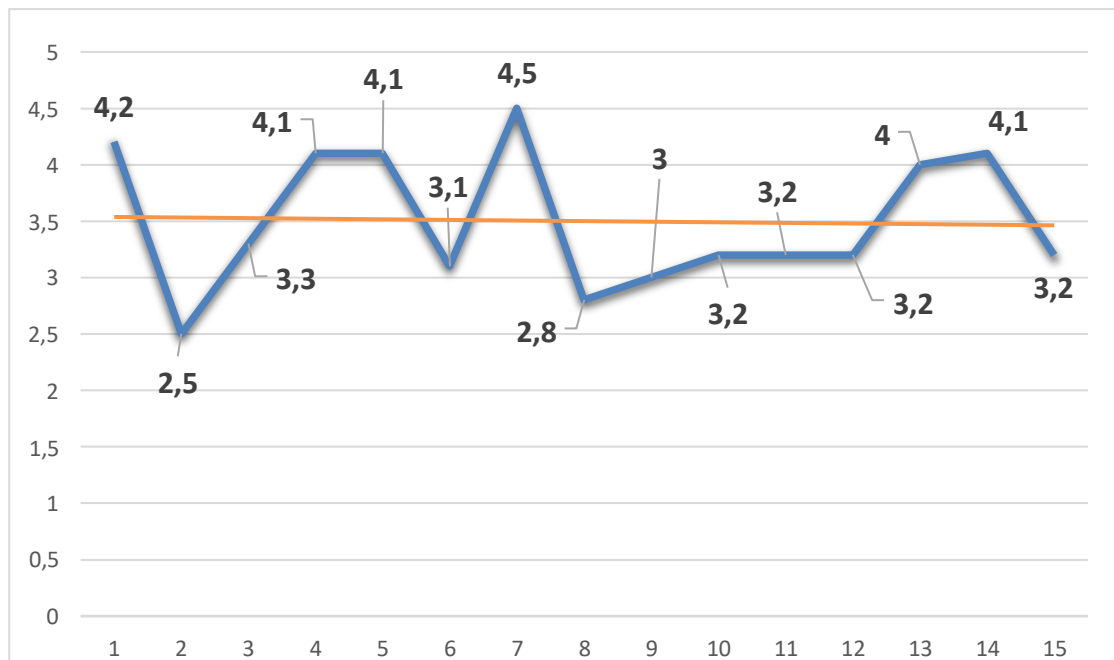
A variável 19, “Ficarei mal visto na empresa se cumprir rigorosamente a minha carga horária de estágio”, teve uma média de concordância de 2,6. Esse resultado não demonstra uma tendência clara de resposta. Algumas empresas ainda podem entender que o estagiário que sai no seu horário normal de trabalho é um sinal de falta de comprometimento com o trabalho. A não polarização das respostas pode estar relacionado a esses estagiários que se sentem desconfortáveis por saírem no horário

contratual e aos estagiários que vivem uma realidade na qual o seu gestor direto entende e cumpre o que o que foi acordado. Vimos que a precarização do trabalho está relacionada a jornadas de trabalho abusivas, com o passar do tempo, nem todas as empresas deixaram de associar essa jornada, algumas empresas continuam associando essa jornada abusiva com engajamento do funcionário. E isso pode gerar no estagiário a necessidade de cumprir a jornada estabelecida pelo gestor, beneficiando a empresa às custas da saúde física e mental do estagiário.

A variável 20, “A minha jornada de trabalho no estágio é suficiente para eu realizar todas as minhas tarefas”, teve uma média de concordância de 2,9. Esse resultado não demonstra uma tendência clara de resposta. Com isso, temos a ideia de que uma parte dos participantes do estudo possam estar recebendo mais atividades do que ele consiga realizar ou tendo que realizar tarefas que exijam mais tempo hábil para que ele consiga realizá-las. Após analisar o referencial teórico, sugerimos que os estagiários que não conseguem realizar suas demandas dentro da sua carga horária de trabalho, podem acabar realizando hora extra, gerando problemas como pressão no trabalho, estresse entre outros sintomas que atrapalhem no seu desempenho profissional e nas suas tarefas acadêmicas. Caso esse estagiário não possa realizar hora extra, ele poderá acumular tarefas para outros dias gerando demandas excessivas para serem realizadas e podendo gerar todos os sintomas citados anteriormente.

A variável 21, “A jornada de trabalho estabelecida no contrato de estágio é cumprida”, teve uma média de concordância de 3,4. Esse resultado entra em conflito com a variável 16 e 17, já que de acordo com o resultado dessas variáveis, é sugerido que os estagiários respondentes não tem uma rotina de trabalho que esteja adequada tanto para a realização das suas demandas no trabalho quanto para conseguir conciliar com a sua jornada acadêmica e vida pessoal, entretanto, o resultado da variável 21 faz pensar numa tendência de cumprimento das horas descritas no contrato de estágio, podendo ser combinado previamente com o gestor sobre a compensação de horários.

Gráfico 6 – Dispersão das variáveis em torno do índice de concordância da categoria 4.



Fonte: Dados da pesquisa, 2020.

O gráfico 6 ilustra a média de cada variável ligada a categoria 4 - Ambiente de trabalho – e nessa categoria obtivemos um índice de concordância de 3,5.

A variável 22, “O meu espaço físico de trabalho atende as minhas necessidades”, teve uma média de concordância de 4,2. Esse resultado não reforçaria o que Ferrarini (2017) afirmava sobre a insalubridade do ambiente de trabalho e como isso afetaria o desempenho do funcionário. Se o estagiário tem um ambiente de trabalho ideal para a realização das tarefas ele consegue produzir melhor.

A variável 23, “As condições de trabalho no meu estágio interferem na minha saúde física”, teve uma média de concordância de 2,5. Esse resultado não demonstra uma tendência clara de resposta. Podendo ser interpretado como um resultado que não determina se o ambiente é prejudicial para a saúde física do estagiário, mas também não é um ambiente de trabalho que evite qualquer problema físico de saúde. Porém podemos considerar que o respondentes que concordam totalmente com essa afirmação, tem uma relação de trabalho que mostra alguns sinais de exploração, já que de acordo com o referencial teórico, a falta de adequação no ambiente de trabalho pode afetar na saúde física do trabalhador atrapalhando, então, o desempenho de suas atividades.

A variável 24, “As condições de trabalho no meu estágio interferem na minha saúde emocional”, teve uma média de concordância de 3,3. Esse resultado reforça a ideia de que Ferrarini (2017) falava sobre o ambiente inapropriado para o funcionário, afetando diretamente no desempenho dele. O estagiário não consegue produzir adequadamente caso o local de trabalho seja hostil e que gere algum tipo de desconforto emocional.

A variável 25, “O meu espaço de trabalho é confortável”, teve uma média de concordância de 4,1. Esse resultado entre em desacordo com o resultado da variável 24. Observamos que as condições de trabalho que alguns respondentes possam ter considerado ao responder a variável anterior não estavam diretamente relacionadas a um espaço físico de trabalho. Podemos sugerir que mesmo o local de trabalho sendo adequado e confortável fisicamente para o estagiário, ele ainda pode se sentir prejudicada emocionalmente por algum motivo que não esteja ligada ao espaço físico de trabalho.

A variável 26, “Os equipamentos que utilizo são confortáveis”, teve uma média de concordância de 4,1. Esse resultado não reforça a ideia de que os funcionários vivam em ambientes insalubres e não tenham materiais adequados para realizarem suas tarefas. É um resultado que reforça a ideia de que os estagiários possuem o equipamento necessário para realizarem suas demandas.

Falando agora da variável 27, “Sinto medo de ser desligado do meu estágio”, teve uma média de concordância de 3,1. Devemos lembrar que o estágio não dá estabilidade para o estagiário, na lei de estágio nº 11.788/08 (BRASIL, 2008) é afirmado que o contrato de estágio pode ser rompido a qualquer momento tanto pela empresa quanto pelo estagiário. Com isso, o resultado dessa variável, nos faz pensar que a falta de estabilidade permite que a empresa tenha um certo “poder” de desfazer o contrato, sem aviso prévio, causando uma insegurança e desconfiança no estagiário e podendo afetar diretamente no seu desempenho. Esse tipo de sensação causada no estagiário pode caracterizar uma relação de exploração já que por medo de perder a sua oportunidade, ele se sinta obrigado a cumprir demandas que possam gerar a percepção de exploração.

Na variável 28, “O meu gestor consegue cobrar as demandas de uma maneira respeitável”, tivemos uma média de concordância de 4,5. Ao longo do que foi apresentado no referencial teórico, percebemos que a figura do patrão era intimidadora e desrespeitosa principalmente quando se fazia necessário cobrar por resultados. Discordando dessa afirmação, esse resultado sugere que o gestor direto está disposto a desempenhar o seu papel, cobrando e avaliando o estagiário de forma que não o intimide ou o deixe desconfortável.

Na variável 29, “Sinto-me estressado diariamente por realizar minhas funções”, tivemos uma média de concordância de 2,8. Esse resultado não demonstra uma tendência clara de resposta. Isso nos faz pensar que para 7 respondentes que concordam totalmente com essa afirmação, possivelmente exista uma percepção de exploração do trabalho, podendo estar relacionado com uma falta de suporte para a realização dessas funções ou a falta de conhecimento técnico necessário para que ele saiba como concluir as tarefas ou o excesso de trabalho para esse estagiário. É importante ressaltar que independente da motivação desse estagiário associar esse sintoma de estresse a uma relação de exploração.

Na variável 30, “Estou satisfeito com as tarefas que realizo”, tivemos uma média de concordância de 3,0. Esse resultado pode reforçar o que foi abordado no referencial teórico quanto ao estágio ser uma extensão da universidade. Sugerindo que as demandas que o estagiário tem realizado estão atendendo as expectativas. Também conseguimos pensar que os respondentes que discordam totalmente podem ter considerado que faltam desafios referentes as suas tarefas ou demandas que tenham uma relação mais direta com o conhecimento técnico do estagiário, fazendo com que o estagiário tenha a percepção de que já aprendeu o que tinha para aprender naquela empresa, podendo gerar uma insatisfação com o trabalho.

Na variável 31, “Participo de projetos que são relevantes para o meu desenvolvimento e o crescimento da empresa”, tivemos uma média de concordância de 3,2. Esse resultado reforça o que foi apresentado no resultado da variável 30. Isso nos faz pensar que os projetos que os estagiários realizam é uma das tarefas com a qual o ele se identificaria. Não caracterizando uma relação de exploração como foi citada pelo capitalismo cognitivo, sendo a pressão para que o funcionário tenha ideias que gerem um lucro expressivo para o capitalista.

Na variável 32, “O meu gestor me dá feedbacks periódicos sobre o meu desempenho”, tivemos uma média de concordância de 3,2. A não transparência do patrão com o funcionário é uma característica de uma relação de exploração. Para o capitalista era mais interessante que o funcionário produzisse o que era exigido sem qualquer tipo de questionamento sobre o que seria e para que seria essa determinada demanda. Com o passar dos anos, a humanização das relações trabalhistas e com o respaldo da lei de estágio, tornou-se mais evidente a necessidade de uma comunicação clara e eficiente com o estagiário. Esse resultado, sugere que a maioria dos respondentes concordam totalmente com a ideia de que eles conseguem ter noção de como está o desempenho no trabalho e com isso evoluir sempre que possível ajustando o que for necessário.

Na variável 33, “O meu gestor procura saber a minha opinião sobre o trabalho”, tivemos uma média de concordância de 3,2. Uma das características de uma relação de exploração é a alienação do funcionário. O resultado apresentado nessa variável nos faz pensar que o gestor direto, que seria o capitalista, está realmente interessado no que o estagiário tem a dizer sobre as tarefas que realiza, fazendo com que ele se sinta confortável a dar sugestões de melhoria, falar sobre suas dificuldades ou podendo até mudar de área dentro da empresa. Sendo assim, esse resultado não reforça a ideia de exploração no trabalho.

Analisando agora a variável 34, “O clima organizacional da minha área é colaborativo”, tivemos uma média de concordância de 4,0. Falamos sobre a importância de ter um ambiente de trabalho que seja colaborativo e que permita que o estagiário consiga realizar suas demandas adequadamente (BIANCHI; OLIVEIRA, 2011, apud CALADO, 2016). Com esse resultado, sugerimos que um bom clima organizacional ajuda a esse estagiário sentir que suas opiniões serão bem recebidas e que seu trabalho será valorizado recebendo todo suporte necessário.

Na variável 35, “Trabalho em um ambiente que preza o respeito ao próximo independente do cargo e salário”, tivemos uma média de concordância de 4,1. Esse resultado reforça o que foi dito em relação à variável 28 e a variável 34. Conseguimos observar a importância de um ambiente colaborativo e respeitoso que acolha o estagiário, principalmente por funcionários que ocupem cargos de liderança. Ao analisarmos o referencial teórico observamos que existia uma tendência do patrão

não levar em consideração as opiniões do funcionário, gerando um ambiente no qual o empregado não se sentia valorizado e nem incentivado a realizar suas demandas. Correlacionando esse fato com o resultado dessa variável, não conseguimos reforçar a ideia de exploração na relação de trabalho de alguns estagiários com o supervisor e os outros funcionários de seu convívio.

Na variável 36, “Me sinto à vontade para expor minha opinião em reuniões de equipe nas quais estejam presentes lideranças”, tivemos uma média de concordância de 3,2. Esse é um resultado que reforça uma ideia de que o estagiário tem a liberdade de expor suas ideias sem medo de represálias e sintam que são valorizados pela a empresa. Entretanto, os 9 respondentes que discordaram totalmente possam ter tido a percepção de que suas opiniões possam não são válidas em reunião que tenham lideranças presentes. É importante ressaltar que o estagiário também tem a função de contribuir e colaborar com o desenvolvimento da empresa e caso isso não seja incentivado pode acabar gerando insegurança e um desconforto no estagiário que acabaria implicando no desempenho do trabalho (BIANCHI; OLIVEIRA, 2011, apud CALADO, 2016).

5. Conclusão

O presente trabalho possibilitou que pudéssemos analisar que o tema exploração do trabalho precisa ser melhor desenvolvido e investigado. Ao fazermos as análises dos dados de cada variável observamos que tiveram muitas respostas que não indicavam uma exploração na relação de trabalho dos estagiários, trazendo uma visão mais positiva do que o esperado com base no referencial teórico.

Diante de todas as análises realizadas, notamos que as variáveis ligadas a jornada de trabalho, tiveram resultados que sugeriam um sinal de exploração. Acreditamos que um fator que possa contribuir para isso, seria como algumas empresas ainda associam jornada de trabalho excessiva a comprometimento com a realização das demandas. Com os estagiários não seria diferente. Observamos que o supervisor do estagiário não se une ao estagiário para avaliar qual a melhor solução quanto as jornadas de trabalhos que não estão condizendo com o que está no contrato. É importante que o gestor entenda e encontre soluções junto com o estagiário para entender e resolver esse tipo de questão. Ressaltamos também a importância do coordenador de estágio da faculdade, que acompanha esses alunos, no cumprimento da lei de estágio, cobrando à empresa concedente que siga o contrato assinado por todas as partes envolvidas.

Não encontramos uma quantidade considerável de estudos e pesquisas sobre o tema em questão, uma das limitações foi encontrar um referencial teórico que abordasse o assunto de exploração do trabalho voltado para os estagiários. Como trabalhamos com uma amostra por acessibilidade e não probabilística, isso pode ter influenciado na pesquisa não ser tão representativa quanto a população a ser estudada, não permitindo uma generalização dos dados.

Como sugestão para maiores aprofundamentos no tema, com base nessa pesquisa e estudo, indicamos que essa pesquisa seja replicada com uma amostra probabilística, para que possam incluir estudantes de outros cursos e que possam permitir um estudo mais generalizado para a população pesquisada.

Sugere-se ainda a realização de estudo longitudinal, visando entender se a percepção analisada se mantém, já que atualmente, o fator externo como a pandemia da COVID-19, possa ter influenciado os alunos a responderem a pesquisa. Sendo

válido saber se independente da época e circunstâncias a tendência de resposta seria a mesma.

Referências

- ALFARO, L. Terceirização do trabalho no Brasil, precarização e a vedação do retrocesso social. 2016. 170f. Trabalho de Conclusão de Curso (Mestrado) - Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2016.
- AMORIM, H. As teorias do trabalho imaterial: uma reflexão crítica a partir de Marx. **Caderno CRH**. Salvador, v. 27, n. 70, p. 31-45, jan./abr.2014.
- ARAÚJO, O. H. A.; RIBEIRO, L. T. F. O estágio Supervisionado: fios, desafios, movimentos e possibilidades de formação. **Ibero-Americana de Estudos em Educação**. v.12, n. 3, p. 1721-1735, jul./set.2017.
- BALLÃO, C. M.; COLOMBO, I. M. Histórico e aplicação da legislação. **Educar em Revista**. Curitiba, n. 53, p. 171-186, jul./set.2014.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.
- BRASIL. [Lei de Estágio (2008)]. **Lei de estágio**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 23 set. 2019.
- BRAVERMAN, H. **Divisão do trabalho e maquinaria: A Degradação do Trabalho no Século XX**. 2.ed. Rio de Janeiro
- CATANI, A. **O que é Capitalismo**. São Paulo: Brasiliense, 2017. *E-book*.
- DOBB, M. **A Evolução do Capitalismo**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.
- DRUCK, G. A terceirização na saúde pública: Formas diversas de precarização do trabalho. **Trab. Educ. Saúde**. Rio de Janeiro. v. 14, n. 1, p. 15-43. 2016.
- FAGIANI, C.; PREVITALI, F. Organização e controle do trabalho no capitalismo contemporâneo: A relevância de Braverman. **ABAPE.BR**, v. 12, n. 4, p.756-769, out./dez. 2014.
- FERRARINI, R. **Trabalho x saúde mental: impactos do toyotismo na saúde dos trabalhadores**. 2017. 84f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Pato Branco, 2017.
- FERREIRA, O; VICENTE, Z. Capitalismo financeiro, globalização e transformações no mundo do trabalho. **Pensar Acadêmico**. Manhuaçu, v. 14, n. 2, p. 137-142, jul./dez.2016.
- GOUVEIA, J. M. A. Trabalho material e imaterial: A ampliação da exploração na economia do conhecimento. **Leituras de Economia Política**. Campinas, n. 26, p. 61-76, jan./jun.2018.

LOURENÇO, E.; NAVARRO, Vera. *Acesso do Trabalho III: Saúde do Trabalhador e Questões Contemporâneas*. 1.ed. São Paulo, 2013.

LOYOLA, P. Valor e mais-valia: **examinando a atualidade do pensamento econômico de Marx**. Goiás. n. 2, p. 130-138, 2009.

MARX, K; ENGELS, F. **Ideologia Alemã**. 2.ed.rev.e.aum. São Paulo: SP, 2001.

MONDEN, Y. *Sistema Toyota de Produção: Uma Abordagem Integrada ao Just in Time*. 4.ed. Bookman. Porto Alegre, 2015.

PADRENOSSO, I. Percepções de lgbtfobia dentro do mercado de trabalho. 2019. 41 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2019.

SOUSA, J.; SANTOS, A. A psicodinâmica do trabalho nas fases do capitalismo: análise comparativa do Taylorismo-Fordismo e do Toyotismo nos contextos do capitalismo burocrático e do capitalismo flexível. **Revista Ciências Administrativas**, vol. 23, n. 1, p. 186-216, jan./abr.2017.

SANTOS, A. C. B. Relação Capitalismo & Administração: mudanças na administração à luz das fases do capitalismo. **Revista Espaço Acadêmico**, n.158, p. 1-14, jul.2014.

RIBEIRO, A. F. Taylorismo, fordismo e Toyotismo. **Lutas Sociais**. São Paulo, v. 19, n. 35, p.65-79, jul./dez. 2015.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2016

VIEIRA, H. A influência dos vieses cognitivos na escolha de empresas para se trabalhar no início de carreira: **um estudo com graduandos em administração**. 2018. 75 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2018.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO ONLINE

05/11/2020

Exploração do trabalho de estagiários

Exploração do trabalho de estagiários

Seja bem vinda(o). Essa é uma pesquisa para sabermos a percepção dos estagiários sobre exploração do trabalho no ambiente de estágio. Se você está estagiando há pelo menos 2 meses e é estudante do curso de administração da UFRJ preencha o questionário abaixo. Contamos com sua colaboração! Obrigada!

***Obrigatório**

1. Idade *

2. Universidade *

3. Gênero *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

Prefiro não dizer

Outro: _____

4. Tempo de estágio *

Marcar apenas uma oval.

1-2 meses

2-4 meses

4-6 meses

6-8 meses

8-10 meses

10-12 meses

1 ano ou mais

05/11/2020

Exploração do trabalho de estagiários

5. 1) No meu estágio tenho que realizar muitas atividades simultâneas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

6. 2) Minhas atividades como estagiário foram descritas previamente no meu contrato de estágio. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

7. 3) Minhas tarefas no estágio requerem competências técnicas que eu ainda não possuo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

8. 4) A organização aonde eu estagio me capacita para as competências que ainda não domino. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

05/11/2020

Exploração do trabalho de estagiários

9. 5) Minhas atividades correspondem àquelas descritas no meu contrato de estágio. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

10. 6) Realizo tarefas para as quais não tenho as competências necessárias. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

11. 7) Os empregados efetivos da empresa me dão suporte para realização das tarefas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

12. 8) A organização me solicita a realização de tarefas correspondentes a cargos hierarquicamente superiores. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

05/11/2020

Exploração do trabalho de estagiários

13. 9) Meu trabalho como estagiário tem mais atividades operacionais que intelectuais. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

14. 10) Sinto-me disposto depois de uma jornada de estágio. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

15. 11) Meu estágio inclui atividades que requerem minha capacidade analítica. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

16. 12) A minha bolsa auxílio é compatível com a carga horária que eu cumpro. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

05/11/2020

Exploração do trabalho de estagiários

17. 13) A minha bolsa auxílio é compatível com a complexidade das atividades que desenvolvo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

18. 14) Os benefícios são compatíveis com a complexidade das atividades que desenvolvo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

19. 15) Os benefícios são compatíveis com carga horária que eu cumpro. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

20. 16) A minha jornada de estágio compromete as minhas atividades acadêmicas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

05/11/2020

Exploração do trabalho de estagiários

21. 17) Se ultrapasso a carga horária prevista no meu contrato de estágio recebo compensação financeira adicional. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

22. 18) Se ultrapasso a carga horária prevista no meu contrato de estágio posso abater essas horas em outro dia. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

23. 19) Ficarei mal visto na empresa se cumprir rigorosamente a minha carga horária de estágio. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

24. 20) A minha jornada de trabalho no estágio é suficiente para eu realizar todas as minhas tarefas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

05/11/2020

Exploração do trabalho de estagiários

25. 21) A jornada de trabalho estabelecida no contrato de estágio é cumprida. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

26. 22) O meu espaço físico de trabalho atende as minhas necessidades. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

27. 23) As condições de trabalho no meu estágio interferem na minha saúde física. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

28. 24) As condições de trabalho no meu estágio interferem na minha saúde emocional. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

05/11/2020

Exploração do trabalho de estagiários

29. 25) O meu espaço de trabalho é confortável. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

30. 26) Os equipamentos que utilizo são confortáveis. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

31. 27) Sinto medo de ser desligado do meu estágio. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

32. 28) O meu gestor consegue cobrar as demandas de uma maneira respeitável. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

05/11/2020

Exploração do trabalho de estagiários

33. 29) Sinto-me estressado diariamente por realizar minhas funções. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

34. 30) Estou satisfeito com as tarefas que realizo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

35. 31) Participo de projetos que são relevantes para o meu desenvolvimento e o crescimento da empresa. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

36. 32) O meu gestor me dá feedbacks periódicos sobre o meu desempenho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

05/11/2020

Exploração do trabalho de estagiários

37. 33) O meu gestor procura saber a minha opinião sobre o trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

38. 34) O clima organizacional da minha área é colaborativo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

39. 35) Trabalho em um ambiente que preza o respeito ao próximo independente do cargo e salário. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

40. 36) Me sinto à vontade para expor minha opinião em reuniões de equipe nas quais estejam presentes lideranças. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.