



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO – UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS – CCJE
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACC
TRABALHO 1

SUELEN ANTONIO TAVARES MANZOLILLO

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E ESTÁGIO PEDAGÓGICO: ANÁLISE SOBRE A
PERCEPÇÃO DE ESTAGIÁRIOS EM SEU CONTEXTO LABORAL.

RIO DE JANEIRO - RJ

2022

SUELEN ANTONIO TAVARES MANZOLILLO

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E ESTÁGIO PEDAGÓGICO: ANÁLISE SOBRE A
PERCEPÇÃO DE ESTAGIÁRIOS EM SEU CONTEXTO LABORAL.

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), sob a orientação
do Prof. Dr. Marcelo e Almeida de Carvalho
Silva

RIO DE JANEIRO - RJ

2022

SUELEN ANTONIO TAVARES MANZOLILLO

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E ESTÁGIO PEDAGÓGICO: ANÁLISE SOBRE A
PERCEPÇÃO DE ESTAGIÁRIOS EM SEU CONTEXTO LABORAL

Monografia apresentada à Faculdade de
Administração e Ciências Contábeis da
Universidade Federal do Rio de Janeiro
como parte das exigências para a obtenção
do título de Bacharel em Administração
aprovada pela seguinte banca examinadora:

Marcelo Almeida de Carvalho Silva – Professor Dr – UFRJ

Marcelo Castañeda de Araujo - Doutor – UFR

Rio de janeiro, _____ de _____ de 2022

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus, Senhor da minha vida por ter chegado até aqui, sem Ele eu não teria conseguido e a Ele dedico minha monografia, meu diploma e minha carreira. Agradeço a minha Mãe, meu Pai, minha Irma e Minha avó por todo empenho nesses 7 anos de faculdade por ter me permitido viver desse sonho e andar com minhas pernas mesmo não concordando com tudo. Agradeço ao Igor, amor da minha vida por seguir junto comigo nessa aventura que é estudar na UFRJ, por toda palavra de incentivo nesse finalzinho, por todo ombro amigo e por me incentivar e me dá o gás nesse último semestre. Agradeço as minhas amigas Vanessa, Luiza e Camila por seguirem comigo nesse finalzinho de faculdade me incentivando e dividindo essa vida pesada de final de faculdade. Agradeço a Izabel, Thais, Larissa, Luana e Marcos por dividir comigo a vida universitária ao longo desses anos, obrigada por todo apoio, por todo abraço, por todo empenho e por não deixar eu desistir da UFRJ, vocês foram essenciais na minha caminhada na faculdade, eu lembro do nosso primeiro dia e de ter visto em vocês abrigo. E Agradeço a minha parceira e amiga Andressa que por longos 2 anos dividiu o quarto num apê comigo, por ter se tornado minha amiga, parceira de japonês, parceira de choros, de comemorações e de vida. Ao professor Marcelo pela orientação.

RESUMO

O estágio supervisionado é um ato educativo, que visa preparar os estudantes para a vida laboral, ela se define como uma relação de aprendizagem e surgiu da necessidade de complementação da formação e como forma de acesso ao mercado de trabalho (ROCHA DE OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Desse modo essa pesquisa analisa a percepção da precarização por parte dos estagiários em seu contexto laboral e para isso, foram entrevistados 6 indivíduos do curso de administração que já tenham realizado estágio supervisionado por no mínimo por 4 meses de duração em organizações públicas e privadas. Com o objetivo de compreender a percepção dos entrevistados em seu contexto laboral, a discussão de resultados derivou da técnica de análise de conteúdo, em que foi realizada a classificação das entrevistas dentro de seis categorias de modelo aberto a posteriori. Conclui-se que os estagiários se percebem em uma relação precarizada e que o estágio pedagógico se constitui uma das faces da precarização no Brasil

Palavras-chave: Estágio-pedagógico, inserção profissional, precarização.

ABSTRACT

The supervised internship is an educational act, which aims to prepare students for working life, it is defined as a learning relationship and arose from the need to complement the training and as a way to access the labor market (ROCHA DE OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Thus, this research analyzes the perception of precariousness by the interns in their work context and for this, six individuals were interviewed from the administration course who have already performed supervised internship for at least 4 months of duration in public and private organizations. In order to understand the perception of the interviewees in their work context, the discussion of results was derived from the content analysis technique, in which the classification of the interviews within six categories was carried out as an a posteriori open model. It is concluded that the interns perceive themselves in a precarious relationship and that the pedagogical internship constitutes one of the faces of precariousness in Brazil.

Keywords: Pedagogical internship, professional insertion, precarization.

LISTA DE TABELA

Tabela 1 - Perfil dos Entrevistados.....	23
Tabela 1 - Categoria de análise	26

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1. Justificativa	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 O estágio pedagógico: formação e inserção profissional	13
2.2 Precarização no mercado de trabalho brasileiro	17
2.3 Estágio como precarização do trabalho.	20
3. METODOLOGIA.....	25
3.1 Pesquisa qualitativa	25
3.2 Participantes da pesquisa	26
3.3 Instrumento de pesquisa	28
3.4 Análise e tratamento dos dados.....	29
4 ANÁLISES E DISCUSSÕES DE RESULTADOS.....	31
4.1 Propósito pedagógico do estágio supervisionado: realidade dos entrevistados	31
4.2 Estágio pedagógico: uma face da precarização trabalhista brasileira?.....	34
4.3 Precarização à flor da pele	39
5 CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS	45
APÊNDICE 1	50

1. INTRODUÇÃO

Com o avanço das políticas públicas de acesso à educação de nível superior, o número de ingressantes em instituições de ensino superior aumentou 73% entre 2010 e 2020 (INEP 2022), com isso cresce também a demanda por postos de trabalho qualificados para receber esses formandos. Nessa perspectiva os achados de Hasenbalg (2003, apud ROCHA-DE-OLIVEIRA E PICCININI, 2012) afirmam que, paralelo a esse crescimento, há uma redução nos postos de trabalhos formais e um aumento nos contratos flexíveis, o que evidencia um caminho contrário e desequilibrado entre a estrutura educacional e ocupacional.

Neste sentido, a legislação passou por diversas alterações para acompanhar as demandas mercadológicas. Em 2008 foi criada a Lei Nº 11.788 conhecida como “Lei do Estágio”, que dispõe sobre o estágio pedagógico de estudantes e o regulamenta como ato educativo e pedagógico, com o intuito de se adequar às demandas mercadológicas, e é considerada uma evolução no que abrange o tema de estágio supervisionado (CASSUNDÉ *et al*, 2017).

A Lei anterior, de Nº 9.394 de 1996, já apontava em seu escopo a necessidade de valorizarmos a experiência extracurricular - que é a atividade realizada além da sala de aula - em que se encaixa a atividade de estágio supervisionado (BRASIL, 1996). O termo “estágio” começou a ser utilizado, de forma legislativa, a partir de 1967 com a regulamentação de sua função, porém, a sua implementação de forma generalizada nas organizações só teve início 10 anos mais tarde, período marcado pelo foco nas competências pedagógicas do estágio (CASSUNDÉ *et al*, 2017).

Nesse contexto de mudança relacional, em que uma relação de aprendizagem se transforma em uma relação de trabalho formal, Rizzotti e Nalesso (2022) explicam que as relações são estabelecidas e superadas e que novas relações assumem o lugar. Esse processo de mudança – que é constante - não acontece de forma desvinculada do modo de produção capitalista.

E nesse sentido a flexibilização do mundo do trabalho, intermediada pelos avanços da revolução tecnológica, trouxe a remoção/simplificação de regras das relações de trabalho, e a substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto e a precarização do trabalho (RIZZOTTI; NALESSO, 2022)

Neste sentido Sousa (2022) versa que o salário é a manifestação da exploração e da precarização da classe trabalhadora, “fundada na extração de mais-valia” (SOUSA, 2022, p.384).

Venda da força de trabalho é a inclusão da produção de valores de uso ao processo de valorização, e ele se efetiva na acumulação flexível como processo que possibilita a compra da força de trabalho por valor inferior ao que ela consegue produzir. (SOUSA, 2022, p.384)

Nesse sentido, os achados de Santos (2020) associam a mais-valia a capacidade de aprendizagem do funcionário, teoria essa que vai de encontro ao significado e objetivo educativo do estágio. Todavia, as organizações exigem cada vez mais estagiários que consigam absorver cada vez mais atividades, não respeitando assim sua carga horária de trabalho diária, executando atividades equivalentes a funcionários e gestores, não possuindo supervisão e exigindo superqualificação desses estagiários, afastando cada vez mais o estágio de sua proposta educacional, aproximando-se de um trabalho formal (SANTOS; FUZYAMA, 2020).

Diante do exposto, consideramos que a relação de estágio deve ser uma relação em que predomina o ensino (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Dessa forma o estágio deveria se concretizar como uma etapa de aprendizagem, em que há o desenvolvimento de competências organizacionais, e a construção da socialização do discente no ambiente de trabalho (FUZYAMA, 2020).

Entretanto, identificamos a existência de características que afastam o objetivo educativo do estágio, como a extensão da carga horária, a execução de atividades equivalentes a de funcionários e gestores, a ausência de supervisão (FUZYAMA, 2020), e a forma de seleção desses estagiários (ROCHA-DE-OLIVEIRA E PICCININI, 2012), e o aproximam de um trabalho formal precarizado, contribuindo para o desenvolvimento de um de um padrão de inserção profissional precarizado.

Neste sentido esse distanciamento do estágio como ato educativo é justificado nos achados de Fuzyama (2020) na fala dos estudantes, com suas percepções de ganho de autonomia, pelo sonho de efetivação, da conquista de empregabilidade e aprendizado, engajando o estudante nos desvios do escopo do estágio, construindo-se percepções naturalizadoras das disfunções em dinâmicas de trabalho precarizados.

Os achados de Reis Junior (2016) reafirmam essa percepção uma vez que os estudantes não têm o estágio como instrumento de ensino complementar as teorias

estudadas em sala de aula, enxergando-o muitas vezes como uma complementação de renda, assim, aceitam equiparação de atividades com colegas efetivos, longas jornadas de trabalho e responsabilidades excessivas, deste modo surge o questionamento que permeia essa pesquisa: como estagiários percebem a relação entre estágio pedagógico e a precarização do trabalho nos programas que estão inseridos? Neste sentido, o objetivo deste trabalho é investigar as percepções de estagiários a respeito do seu estágio pedagógico, e sua aproximação com um trabalho formal.

Todavia, é importante ressaltar que esta pesquisa delimita-se ao universo de estudantes que estejam estagiando há mais de 6 meses, em organizações públicas ou privadas. Dessa forma, obrigatoriamente a disciplina de estágio supervisionado já terá sido concluída e os respondentes terão plena aptidão para falar sobre as questões abordadas nesta pesquisa.

1.1. Justificativa

O ingresso dos estudantes de nível superior no mercado de trabalho, pode se concretizar através do estágio pedagógico, e este, foi regulamentado pela Lei 11.788 com o objetivo de normatizá-lo como ato educativo e pedagógico, e com o intuito de adequar-se as demandas mercadológicas, proporcionando a esses estudantes a possibilidade de relacionar a teoria que é estudada em sala de aula com a prática dentro das organizações (CASSUNDÉ *et al*, 2017; ADERALDO *et al*, 2011).

Com a alta demanda por postos de trabalhos oriunda do egresso desses estudantes do nível superior, há a redução de postos de trabalhos formais por parte das organizações para reduzir custo, substituindo esses trabalhadores formais por estagiários e utilizando-os como mão de obra barata e precarizada (ADERALDO *et al*, 2011).

Para Reis Junior (2016), que estudou a percepção dos estagiários com foco em estágio não obrigatório em empresas privadas através de um estudo de caso, afirma que as organizações ao utilizar os estagiários como mão de obra barata, aproximam o estágio pedagógico em um trabalho precarizado.

Nesse sentido a presente pesquisa visa contribuir com a literatura sobre a teoria das relações de trabalho, sobre a ótica do estágio pedagógico como uma das faces da precarização trabalhista ao analisar a percepção dos estagiários em seu contexto laboral, visto que na literatura ainda são poucos os trabalhos relacionados ao tema. De forma particular, esta pesquisa proporcionará aos estudantes maior entendimento do que é um estágio supervisionado precarizado e de que forma ele se apresenta, para que eles possam perceber-se em um contexto precarizado ao analisar seu contexto laboral.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico está dividido em três seções, pois o objetivo foi pensar em etapas de construção do raciocínio da pesquisadora: fundamentação do que se trata estágio supervisionado e seu propósito pedagógico; precarização do trabalho, como são suas facetas, as relações construídas a partir disso e seus sintomas no corpo e mente dos trabalhadores; e por fim pensar na precarização do trabalho enquanto nomeado de estágio supervisionado, trazendo pesquisas que já se aprofundaram no tema em outros momentos.

2.1 O estágio pedagógico: formação e inserção profissional

Neste capítulo, a autora demonstrará como o estágio supervisionado é delimitado de acordo com a literatura do tema, fazendo um apanhado histórico, de forma a introduzir o conceito de estágio supervisionado (ABRES - Associação Brasileira de Estágio 2009) e como ele se configura como modelo de inserção profissional. (FARIA et al, 2011; CASSUNDÉ et al, 2017)

O estágio supervisionado surgiu da necessidade de complementação da formação e como porta de acesso ao mercado de trabalho (ROCHA DE OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Sua regulamentação, segundo Pasqualetto e Figueiredo (2016), é oriunda de fragmentos de leis que versam sobre educação. E a partir do surgimento de novas tecnologias e das novas demandas mercadológicas, percebeu-se a necessidade de aprimoramento da regulamentação de estágio (CASSUNDÉ et al, 2017), criando assim a Lei de Estágio em 25 de setembro de 2008, alterando esses diversos textos constitucionais fragmentados que se referenciavam ao estágio e consolidando-as em uma única Lei. A Lei 11.788 dispõe sobre variados temas relacionados ao estágio de estudantes e o capítulo 1 descreve sobre o significado do que é o estágio:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (BRASIL, 2016, p. 1).

Neste sentido, a Associação Brasileira de Estágio – ABRES (2009) considera como estágio as atividades de aprendizagem social, cultural e profissional que é proporcionado aos estudantes, sob a responsabilidade da coordenação da

instituição de ensino, em que o estudante participa de situações reais de trabalho, realizadas na comunidade em geral e/ou junto às organizações.

Desta forma, o estágio visa capacitar o estudante e proporcionar a ele um contato direto com a realidade organizacional, assim a prática se torna uma experiência profissional, criando uma ponte entre o conhecimento adquirido e a prática do mercado, e proporciona a vivência daquilo que é aprendido em sala de aula (FARIA et al, 2011; CASSUNDÉ et al, 2017). E Para que este aprendizado prático esteja ligado ao que é ensinado, muitas instituições de Ensino tornam o estágio supervisionado parte da grade curricular obrigatória do curso, se tornando requisito para aprovação e obtenção de diploma. (BRASIL, 2008)

Nesse contexto, essa obrigatoriedade parte do princípio de que teoria e prática andam lado a lado, e conforme Pimenta (2005), elas são componentes inseparáveis que fazem parte de um exercício teórico-prático. Assim, o estágio é indispensável em cursos de caráter aplicado (WITTMANN; TREVISAN, 2001). A universidade oferece o estágio supervisionado como parte de um conjunto de recursos que proporcionam a formação prática, assim, fomentando a assimilação do processo de ensino e aprendizagem (GOMES; TEIXEIRA, 2016).

Colombo e Ballão (2014) afirmam que o estágio oferece uma oportunidade de desenvolvimento prático, sob a supervisão de um profissional que irá orientar o estagiário, para que quando ele ingresse no mercado de trabalho como profissional formado esteja menos sujeito a possíveis falhas, alcançando assim o seu objetivo de ser um processo educativo por meio da aprendizagem prática. E para que o estágio alcance esta finalidade, ele precisa ser planejando, executado, acompanhado e avaliado por meio de diretrizes bem definidas, conforme afirmam Albuquerque e Silva (2006).

Corroborando com a pesquisa de Colombo e Ballão (2014), os autores Beckhauser et al. (2017) defendem que a experiência do aluno em vivenciar o estágio supervisionado traz impactos diretos sobre o seu comportamento, pois ele está observando in loco os problemas e suas respectivas soluções, e que é diferente da teoria que é somente vista em sala de aula: que contém diversas soluções sistemáticas, não personalizada para situações cotidianas em organizações e que podem ser aplicadas em qualquer contexto. Ainda em sua pesquisa, Beckhauser et al. (2017) afirmam que na visão dos professores, o estágio deveria fornecer ao aluno

uma visão sobre as empresas a ponto de eles conseguirem relatar sua experiência e perspectiva quanto ao diagnóstico de problemas, e para isso é necessário que a instituição de ensino acompanhe esse estagiário.

Em sua pesquisa, Beckhauser et al. (2017) afirmam que os alunos consideram esse acompanhamento essencial, eles acreditam que as informações e orientações sobre o programa de estágio deveriam ser passadas de forma objetiva e que seu orientador não deveria se limitar a apenas a eximir dúvidas contratuais.

Neste sentido, o Art. 3º parágrafo 1º da Lei 11.788 fala acerca da responsabilidade de acompanhamento do estagiário por parte dos Institutos de Educação onde o aluno está inserido:

§ 1o O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7o desta Lei e por menção de aprovação final. (BRASIL, 2008, p 1).

Assim, Beckhauser et al. (2017) afirmam que o orientador deve acompanhar as atividades do seu orientando, de forma a guiá-lo a um aprofundamento na área de maior interesse. Com isso, o acompanhamento mais direto deve ser feito pela Instituição de Ensino Superior junto à unidade concedente de estágio, para ao final, o estagiário desenvolver um projeto relacionado ao rol de suas atividades (SOUZA;AMORIM; SILVA, 2011).

O estágio faz parte da grade curricular do curso e visa o aprendizado prático da atividade profissional. Ele poderá ser obrigatório, quando for definido que a carga horária deste é requisito para aprovação e obtenção de diploma, ou não obrigatório, quando é desenvolvido como atividade profissional (BRASIL, 2008). Dessa forma, Andrade e Resende (2011) corroboram que é necessário que instituição e parte concedente trabalhem didaticamente com os estagiários em relação ao planejamento, ao desenvolvimento, à avaliação e aos resultados das atividades por eles desenvolvidas.

Neste sentido, a Lei 11.788/08 prevê que o estágio supervisionado deve ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino, dentro da área a ser desenvolvida pelo estagiário na organização em que ele está inserido, e este fará o acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário (BRASIL, 2008). Entretanto, os achados de Beckhauser et al. (2017) afirmam que esta orientação, segundo os alunos, não atende as necessidades deles e os professores

orientadores não se comprometem e não os orientam. Visão essa que é diferente dos professores orientadores que, ainda nessa pesquisa, afirmam que o comprometimento dos alunos é o maior desafio na orientação visto que por conta do estágio eles não se comprometem com os relatórios que precisam ser entregues (BECKHAUSER *et al*, 2017).

A Lei 11.788/08 ainda afirma que é obrigatório estar matriculado em curso de educação superior de educação profissional, ensino médio, ou da educação especial, e se faz necessário celebrar o Termo de Compromisso entre o estagiário e a parte concedente do estágio. Para isso, deverá haver compatibilidade das atividades desenvolvidas na unidade concedente e as atividades descritas no termo de compromisso de estágio firmado entre as partes, e isso é pré-requisito para não caracterização de vínculo empregatício (BRASIL, 2008).

A Lei ainda acrescenta que a jornada de estágio não deve ultrapassar 4 horas diárias totalizando 20 horas semanais no caso de estudantes de educação especial e dos estudantes de ensino fundamental, e 6 horas diárias totalizando 30 horas semanais no caso de estudantes de nível superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. Em dias de verificação de aprendizagem o estagiário pode reduzir pela metade sua carga horária diária, e é necessário usufruir de recesso a cada 1 ano de estágio ou proporcional caso o contrato do estagiário for inferior a 1 ano (BRASIL, 2007).

Neste contexto, os achados de Andrade e Resende (2011) corroboram que a Lei 11.788/2008 traz alguns avanços, tanto na concepção do estágio quanto na definição de papéis e responsabilidades das partes envolvidas. Com isso considera-se que a Lei 11.788 representa uma revolução no tópico estágio supervisionado no Brasil, especialmente no que tange os direitos dos estagiários, conforme afirma Cassundé *et al* (2017). Então o estágio, antes entendido como “complementação do ensino e aprendizagem” passa a ser definido como “ato educativo”, previsto no projeto pedagógico do curso (ANDRADE; RESENDE, 2011).

Conforme dito acima por meio dos diversos autores supracitados, podemos concluir que o estágio supervisionado é um propósito educativo/pedagógico para a vivência dos discentes. Todavia, é válido destacar as regras e requisitos para prosseguimento correto do estágio supervisionado, desde suas características contratuais até a supervisão por parte do orientador pedagógico e do orientador da

instituição concedente. Para se atentar à natureza do trabalho e do não-estágio supervisionado, esta pesquisa abordará na próxima seção conceitos e práticas que caracterizam um trabalho precarizado com base na ótica de alguns autores.

2.2 Precarização no mercado de trabalho brasileiro

Neste capítulo, a autora demonstrará como a precarização do mercado de trabalho brasileiro se estruturou ao longo dos anos. Fazendo um apanhado do processo de flexibilização de contratos, a crescente informalidade nos postos de trabalho e a forte concorrência na disputa de vagas de trabalho, processo este impulsionado pela competitividade e busca por diminuição de custos organizacionais (KREIN, 2013).

Segundo Krein (2013), a flexibilização do trabalho na sociedade brasileira não é uma situação notória que emergiu nos últimos anos, mas é um traço marcante da sociedade que já demonstrava em diferentes situações e épocas determinados níveis de precarização das relações de trabalho. Todavia, esse processo foi acelerado de forma massiva a partir da década de 1990, em que o país já possuía maior grau de industrialização e passava por problemas decorrentes da crise econômica e da recente redemocratização (KREIN, 2013, p. 39).

Segundo Pialarissi (2017), a precarização se dá a partir da ausência de regulamentações e por diminuições ou inexistências de direitos trabalhistas e sociais. Esses fatores caracterizam-se pela recorrente informalidade de contratações e por exigências de atividades que prejudicam o desempenho do trabalhador. A exemplo disso, Pialarissi (2017, p. 3) aponta jornadas de trabalho intensas e intermitentes; reduções salariais; terceirizações e descontinuidade do trabalho.

Para Druck (2013), a condição da atual precarização que vivenciamos enquanto sociedade é muito mais que momentânea, trata-se de um processo que resulta de nosso sistema produtivo, em que a instabilidade financeira, a insegurança e a concorrência voraz se tornaram *modus operandi* no cotidiano social.

Assim como Pialarissi (2017) aborda precarização, Druck (2013, p. 61) corrobora que a precarização do trabalho no Brasil se institucionalizou de forma generalizada geográfica, em diferentes setores sociais e em trabalhos mais ou menos qualificados. Caracterizada pela insegurança e volatilidade no trabalho,

fragiliza vínculos empregatícios e liquidifica direitos, saúde e vida de todos que dependem de trabalho (DRUCK, 2013, p. 61).

Druck (2013, p. 62) versa também sobre 5 tipos de precarização mais marcantes no cenário brasileiro. Dentre essas, vale destacar a organização e as condições de trabalho, em que: ritmo e intensidade de trabalho; autonomia controlada; metas inalcançáveis; pressão de tempo; extensão da jornada de trabalho; polivalência e grande rotatividade.

A autora acentua que a crescente descartabilidade das pessoas, isto é, o processo de coisificação das pessoas se apresenta como parte da precarização do trabalho. Nesse sentido, a alienação das atividades, a insegurança e a desvalorização dos vínculos sociais entre as pessoas se instauram no ambiente laboral. Isso culmina na diminuição da autoestima, da dimensão ética e identidades individual e coletiva dos trabalhadores que exercem suas funções de forma precarizada (DRUCK, 2013, p. 62).

Outros tipos de precarização segundo Druck (2013) são: 'da mercantilização da força de trabalho' (DRUCK, 2013, p. 62), em que o mercado de trabalho se caracteriza por uma vulnerabilidade colossal para com os trabalhadores, submetendo-os a formas precárias de contratação, como a pejetização, as subcontratações (terceirizações) e outros tipos de informalidades contratuais. Assim, cria-se a desestabilização dos direitos sociais pertinentes ao trabalhador, uma vez que este não consegue usufruir de seus direitos trabalhistas, como segurança social, férias, 13ª salário, FGTS, licença maternidade e dentre outros.

“A fragilização da segurança do trabalhador” (DRUCK, 2013, p.62), por meio de pouco ou nenhum treinamento e da ausência de informativos de risco ligados às atividades prestadas. Aspectos que somados a necessidade de alcance de metas grandes e maior produtividade, podem inferir em riscos iminentes às vidas dos trabalhadores, culminando em diminuição ou subtração da saúde e segurança de trabalhadores (formais ou informais) (DRUCK, 2013).

E o quinto e último tipo de precarização que Druck (2013) destaca é o “enfraquecimento das instituições representativas aos direitos dos trabalhadores”, isto é, os sindicatos. Esses que sofreram ataques e investidas em diferentes pontos ao longo dos anos, como a terceirização, esta que por si só cria grupos de trabalhadores: os estáveis e os instáveis (subcontratados) (DRUCK, 2013); além de

criar categorias profissionais, o que resulta em uma pulverização de sindicatos e na diminuição da força destes em relação ao patronato, uma vez que estes podem competir entre si (DRUCK, 2013).

Em consonância ao supracitado, Linhart (2014) destaca que a precarização para trabalhadores assalariados se faz presente em situações de grande exigência e na sensação constante de não corresponder/atender às demandas organizacionais do cotidiano. Ao passo que constantemente impera o medo da perda do posto de trabalho em que o indivíduo atua.

Linhart (2014, p. 46) destaca, também, que esse tipo de precariedade resulta em sentimentos de insuficiência e de contínua insegurança, a ponto de não conseguir ou não poder recorrer a ninguém em caso de problemas graves no trabalho; nem aos superiores hierárquicos e nem com seus colegas de trabalho, os quais estão na constante dança da concorrência voraz pela sobrevivência no trabalho. “É o abandono, a individualização, a precariedade subjetiva”.

Para Marcelino (2011), que aprofundou sua pesquisa sobre a utilização dos termos “flexibilização”, “precarização”, “desregulamentação” e “trabalho atípico”, defende a tese de que a forma que nomeamos as atividades ou as formas de contratações relacionadas a trabalho deve ser pensada com cuidado. Pois, segundo a autora, determinadas palavras podem suavizar/eufemizar situações opressivas, tal qual a flexibilização.

Marcelino (2011) entende que por trás do termo flexibilização, o que dá ideia de flexibilidade, de adaptação às atividades distintas, mas, trata-se de um termo alegórico, maquiado por um discurso que tenta amenizar os reais impactos de sua natureza. A autora destaca que a flexibilização pode ser entendida como o composto de medidas/ações que as organizações e o legislativo adotaram desde a década de 1970:

Fatores pertinentes a flexibilização: diminuição de horas trabalhadas (indesejado ao trabalhador), ampliação de horas trabalhadas (indesejada ao trabalhador), imposição de bancos de horas, contratos de trabalho precarizados, alterações na legislação da previdência social dentre outras situações (MARCELINO, 2011, p. 57).

Na pesquisa de Fuzyama (2020), em que o autor buscou entender os aspectos que tornam consciente o estágio pedagógico em forma de trabalho precarizado, por meio de discursos e práticas ideológicas provenientes do sistema capitalista. Nesse sentido, Fuzyama (2020) se debruça pela literatura de Boltanski &

Chiapello (2009) para tentar explicar como o capitalismo por si só consegue se estruturar e criar alicerces para se autojustificar. isto é, o discurso se faz poder à medida que este encontra legitimidade em seu contexto social, e com isso se legitima e cria novas formas de se estruturar. Assim, como apresentado por Fuzyama (2020) ao abordar Boltanski & Chiapello (2009), em seus achados teóricos a respeito da lógica capitalista que se perpetua.

Segundo os autores, a crítica também contribui para a transformação do capitalismo, na medida em que ela expõe suas contradições e no apontamento de suas incoerências. Quando os elementos de um determinado espírito do capitalismo são deslegitimados pela crítica, um outro espírito surge enquanto utiliza estes mesmos elementos da crítica para se reestruturar. Assim, a crítica observa a assimilação e a instrumentalização de suas reivindicações, que passam a servir à própria justificação e à perpetuação da lógica de acumulação. (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009 apud FUZYAMA, 2020, p. 24)

Corroborando com os achados de Marcelino (2011) já supracitado, a pesquisa de Alves (2011) ressalta as mudanças nas formas de trabalho, nas contratações e na remuneração flexível, em que, além de precarizar as atividades dispostas pelo homem, precariza e captura a subjetividade. Assim, como o autor aponta: a captura da subjetividade da força do trabalho tende a invadir dimensões além da corpórea/física, alastrando-se sobre elementos espirituais e psíquicos ao manifestar-se por meio de sintomas psicossomáticos no trabalhador (ALVES, 2011, p. 42).

Conforme discutido nessa seção, foi introduzido o conceito de precarização no trabalho e como suas facetas se apresentam no contexto do trabalho, desde sintomas psicossomáticos (ALVES, 2011), a sentimentos que implicam na diminuição da autoestima dos trabalhadores (DRUCK, 2013) e da estrutura de como a precarização deixou de ser um sentimento passageiro e se tornou uma constante na sociedade (KREIN, 2013).

2.3 Estágio como precarização do trabalho.

Prosseguindo com o pensamento construído anteriormente, esta seção do referencial teórico busca introduzir e aprofundar a discussão entre a relação do estágio supervisionado e a precarização do trabalho. De forma a construir um

pensamento crítico e analítico da utilização do estágio supervisionado como forma de flexibilização e barateamento de mão-de-obra qualificada.

Segundo Rocha de Oliveira (2011), o estágio tornou-se um caminho fundamental para o ingresso do jovem no mercado de trabalho, pois permite pôr em prática o que aprendeu em sala de aula e adquirir experiência no seu ramo de formação. Deste modo o estágio está localizado entre a formação acadêmica e a inserção no mercado de trabalho, contribuindo assim como oportunidade de ingresso no mercado de trabalho desses estagiários, desenvolvendo habilidades e competências para consolidação de sua carreira (ROCHA DE OLIVEIRA; BIANCHI, 2011; CASSUNDÉ et al. 2017).

Os achados de Lourenço, Lemos e Pécora Junior (2012) mostram que alguns estagiários sentem muita dificuldade de conciliar o tempo de estudo com o tempo de estágio; além de reclamarem da falta de supervisão dentro das organizações. Fator este que deveria ser respeitado pela instituição de ensino e pela organização cedente, pois das questões basilares do estágio estão a manutenção de aprendizado dos discentes e a supervisão destes em ambiente organizacional acerca das atividades desempenhadas (BRASIL, 2008; COLOMBO; BALLÃO, 2014).

Para Reis Junior (2016), que estudou a percepção de estagiários de administração sobre o estágio supervisionado, pôde identificar entre os resultados de sua pesquisa quantitativa, uma profunda discussão entre renda familiar do estagiário e necessidade de fazer estágio supervisionado em organizações. Isto é, muitos estagiários respondentes da entrevista de Reis Junior (2016) não avaliam o estágio como um processo de aprimoramento pedagógico, mas o veem como forma de obtenção de renda e manutenção no curso em questão.

Nesse sentido, o estágio supervisionado pode se aproximar de um trabalho precarizado, uma vez que os estudantes não o têm como um instrumento de ensino complementar às teorias estudadas em sala. Porém, enxergam-o como uma possibilidade de complementação de renda familiar, assim, aceitam equiparação de atividades com colegas efetivos, longas jornadas de trabalho, banco de horas e responsabilidades excessivas (REIS JUNIOR, 2016).

Além disso, a pesquisa de Lourenço, Lemos & Pécora Junior (2012) afirma que mesmo quando os estagiários buscam reuniões entre orientadores das

instituições de ensino, em sua maioria os encontros não agregam muito no cotidiano dos estagiários, cerca de 30% dos entrevistados afirmam que as orientações são 'péssimas' ou 'ruins'. Os autores sugerem ainda que deveria haver uma participação de qualidade e não somente no ambiente da universidade, mas que adentre no ambiente em que o estágio acontece.

Outro ponto importante para a discussão é de que 52% dos entrevistados da pesquisa de Reis Junior (2016) declararam executar atividades que não têm ligação com sua formação enquanto estudantes de administração. Com base nisso, deve-se ater o olhar crítico à postura que algumas organizações podem desempenhar com estagiários, ao cabo que a contratação destes não respeita a Lei de estágio (BRASIL, 2008) e nem o contrato estabelecido com a instituição de ensino, esta que é uma prerrogativa pra execução e manutenção do estágio conforme versa a Lei de estágio (BRASIL, 2008).

Nesse sentido, os achados de Fensterseifer (2019) reafirmam a condição precarizada dos estagiários, pois apesar de haver pagamento de uma bolsa auxílio aos estagiários, é cobrado responsabilidades que destoam de seu cargo, equiparando-se ao que é esperado e demandado de colegas que possuem vínculos empregatícios com a organização. Os achados de Fuzyama (2020) corroboram a afirmativa acima, uma vez que seus entrevistados afirmaram que executavam atividades similares a de seus colegas efetivos, isto é, acentua-se a discussão de barateamento da mão-de-obra qualificada enquanto estágio pedagógico. Isso fica evidente em um dos depoentes da pesquisa de Fuzyama (2020), em que um estagiário de 27 anos e do setor de hotelaria alega:

[...] tem um aplicativo de gerentes que só teoricamente eu não teria acesso por ser estagiário. Só que, depois de um certo tempo eles começaram a acreditar bastante em mim e me deram acesso. Permissão para fazer... 'ah, agora você pode fazer essa determinada função' Essa determinada função tipo, por exemplo a parte de benefícios e de controlar esses períodos que os colaboradores passam entre os setores eu já teoricamente não era para fazer isso. E estou lá fazendo. (FUZYAMA, 2020, p. 63)

Apesar do caráter educativo, há indícios de que o estágio pode ser observado como forma de flexibilização das relações de trabalho (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Antunes (2006), ao referir-se aos aspectos característicos da precarização do trabalho, norteia que a flexibilização advinda do sistema toyotista se sustenta no melhor aproveitamento possível do tempo de produção com a operação sob demanda.

Assim, a flexibilização deste sistema produtivo, desencadeia a flexibilização dos trabalhadores e de seus direitos trabalhistas, de modo a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor (ANTUNES, 2006). Processo este que é sinônimo da precarização abordada na dissertação de Fuzyama (2020), em que estagiários de organizações privadas comentam sobre sua mão-de-obra muitas vezes como precária e barata para diminuição de custos organizacionais.

Estruturando-se, desta forma, sob um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os através de horas extras, contratação de trabalhadores temporários ou subcontratações, transformando o discurso corporativo de trabalho individual para um trabalho em equipe, e o da produção de um item para um desconhecido, na satisfação da equipe que está no próximo passo do processo produtivo, características essas que são vivências da precarização (ANTUNES, 2006, p. 36).

Reafirmando a argumentação acima, os achados de Reis Junior (2016) apontam que o estágio pode ser uma forma de precarização do trabalho, pois, algumas organizações na tentativa de diminuição de custos de contratação e encargos trabalhistas, realizam a contratação de estagiários e os atribui à ambientes e atividades que não têm a ver com o escopo estudado em sala de aula e nem com seu contrato de estágio.

Isso também é discutido por Fensterseifer (2019), uma vez que ela versa sobre o desvio de função informado por uma de suas entrevistadas, em que esta alega realizar funções que estão além do escopo de atividades acordadas em seu contrato. Atitude esta que em nada corrobora com o plano pedagógico desenhado para a experiência de estágio supervisionado segundo a Lei de estágio (BRASIL, 2008).

Todavia, é importante destacar que embora as atividades desempenhadas sejam similares ou as mesmas desempenhadas por seus colegas efetivos, isso não influencia na forma que o estagiário é percebido ou no respeito de seus demais colegas (FENSTERSEIFER, 2019). Pois, segundo a autora, a subjetivação e subalternação do estagiário se demonstra pelas formas de tratamento desiguais entre superiores, estagiários e colegas efetivos.

Retomando e corroborando com os achados de Fensterseifer (2019); Reis Junior (2016) e Fuzyama (2020), a utilização de estagiários como estratégia de

precarização é realizada pelas organizações como forma particular de contrato temporário, ou terceirizado, pois são utilizados como mão-de-obra qualificada e de baixa remuneração; fazendo ajustes em sua demanda de trabalho, orientando-se conforme a necessidade do mercado, isentando-se de encargos trabalhistas, mesmo sob o estatuto escolar (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012; PICCININI; ROCHA DE OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005).

Deste modo entendemos que a flexibilização pode adquirir diferentes formas e características, e segundo Piccinini, Oliveira & Rübenich (2005) essas características são representadas na realização de horas extras, na formação de banco de horas, na semana reduzida de trabalho, e na jornada flexível de trabalho.

Rocha de Oliveira e Biachi (2011, p.14) corroboram que os estagiários possuem “atribuições de grandes responsabilidades e conseqüentemente cobranças na mesma proporção que um trabalhador formal”. E essas características são formas de flexibilização interna que estão inseridas dentro do contexto de estágio, e segundo os achados de Fuzyama (2020), gerando a ocorrência de disfunções e desvios da proposta educacional do estágio, aproximando-o de uma forma flexível de contratação.

Conforme discutido nessa seção, foi introduzido a discussão entre a relação do estágio supervisionado e a precarização do trabalho, dialogando sobre as condições precarizadas do estágio (FENSTERSEIFER, 2019), o estágio supervisionado como forma de flexibilização das relações (ROCHA-DE-OLIVEIRA, PICCININI, 2012), e a utilização desses discentes como estratégias de precarização (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012; PICCININI; ROCHA DE OLIVEIRA; RÜBENICH, 2005).

3. METODOLOGIA

A escolha da metodologia dessa pesquisa é a de investigar as perspectivas dos entrevistados, com o objetivo de entender seu contexto de atuação, as significações que eles observam (FLICK, 2009) e o que a pesquisadora compreende a partir do entendimento do discurso dos entrevistados.

3.1 Pesquisa qualitativa

A pesquisa qualitativa emerge de um pressuposto individual para entendimento de uma realidade específica de indivíduos de uma determinada população. Isto é, os indícios subjetivos, as características encontradas em documentos, em discursos, em percepções são, de toda forma, construções particulares (STAKE, 2011).

Flick (2004) aprofunda uma discussão sobre a pesquisa qualitativa a fim de apurar se esta pode ter seus pressupostos generalizáveis, para isso o autor elucida algumas estratégias que juntas podem fazer com que análise de dados, a própria entrevista em si, o ambiente para a entrevista sejam reproduzíveis em diferentes situações. Já Stake (2011, 28) entende que a pesquisa qualitativa é sempre sobre uma realidade particular atravessada de seus contextos e personagens característicos daquele sítio e situação, todavia, um contexto particular coexiste na realidade do grupo e da relação social.

Nas palavras do autor:

Duas realidades existem simultânea e separadamente em todas as atividades humanas. Uma é a realidade da experiência pessoal, e a outra é a realidade do grupo e da relação social. As duas realidades se conectam, se sobrepõem, se unem, mas são visivelmente diferentes. O que acontece coletivamente (para um grupo) raramente é a combinação da experiência pessoal. (STAKE, 2011, p. 28)

Dessa forma, esta pesquisa tem o sentido de analisar e compreender as percepções dos estagiários sobre seu cotidiano, sobre sua relação com o trabalho; suas observações sobre o ambiente e colegas de trabalho e as percepções sobre si mesmos. Nesse contexto, a adoção de uma perspectiva qualitativa para conseguir enxergar profundamente por uma ótica mais sensível, mais estreita e profunda para os depoimentos que serão ouvidos (FLICK, 2009); além de que serão utilizados os depoimentos como forma direta de retratar o contexto e a percepção dos entrevistados (CÂMARA, 2013).

Nas palavras de Flick (2004, p. 233), a pesquisa qualitativa deve apresentar a realidade como ela é, por meio de contextos, vivências, e como ela “torna-se acessível por meio de diferentes perspectivas sobre os fenômenos”.

Câmara (2013), destaca, ainda, que a pesquisa qualitativa sustenta o benefício de uma percepção mais aprofundada por parte da população em análise. Além de funcionar muito bem sozinha, a pesquisa qualitativa pode colaborar com a profundidade dos dados obtidos em uma pesquisa quantitativa ou mista, uma vez que pode ser utilizada como complementaridade de dados quantitativos para expandir características subjetivas de diferentes vivências ou percepções sobre um objeto de estudo (CÂMARA, 2013).

3.2 Participantes da pesquisa

O objeto de estudo da pesquisa restringe-se a estudantes do curso de administração que já tenham realizado estágio supervisionado no mínimo por 4 meses de duração em organizações públicas e privadas. Para fundamentar a escolha desse período mínimo, primeiramente, consultou-se as diretrizes do curso de Administração estabelecidas pelo MEC, no período de 2005 a 2021 (BRASIL, 2022).

Todavia, não foi possível encontrar nesses documentos algo que indicasse o estabelecimento de um tempo mínimo para o cumprimento do estágio supervisionado, apenas o informativo de ser obrigatório o cumprimento do mesmo para obtenção do grau de bacharelado em administração (BRASIL, 2022).

Frente a isso, optou-se entrevistar estagiários do curso de administração que estagiam há no mínimo 4 meses ou que já estagiaram em organizações, pois a pesquisadora optou tomar como base o Currículo do Curso de administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro, uma vez que alguns dos entrevistados pertencem a esta instituição e o currículo da mesma estipula 300 horas como mínimo necessário para concluir o período de estágio pedagógico em organizações (UFRJ, 2020).

Para isso, pretende-se contactar estudantes de administração que tenham concluído - há no máximo 4 anos - ou que estejam realizando estágio pedagógico no ano de 2022 há mais de 4 meses. Para chegar a esses entrevistados, usou-se o método de bola de neve (VINUTO, 2014), pois trata-se de uma abordagem que pode

facilitar o acesso aos estudantes, uma vez que estes indicarão os próximos a serem entrevistados, dessa forma a primeira convidada a ser contactada foi uma estudante que entrou no mesmo ano de ingresso da pesquisadora e a partir desse primeiro contato, que foi realizado através das redes sociais, os próximos convidados foram sendo contactados.

A pesquisa também não irá se limitar ao tipo ou porte de instituição que o estagiário possui experiência, sendo assim, organizações privadas ou de fim público, pequenas ou de grande porte serão consideradas para a pesquisa. Pois, como visto nos artigos abordados no referencial teórico desta pesquisa, alguns não fizeram diferenciação de estagiários de instituições públicas ou privadas (LOURENÇO; LEMOS & PÉCORA JUNIOR, 2012; REIS JUNIOR, 2016; FENSTERSEIFER, 2019; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012; FUZYAMA, 2020).

Abaixo segue a tabela com informações pertinentes ao perfil de cada entrevistado, em que consta o codinome dado a cada participante, o setor de atuação da organização em que estagiam, as suas idades e a área em que atuam.

Codinome	Setor	Idade	Área de Estágio
Ciata	Pesquisa	27	Financeiro
Dandara	Pesquisa / Consultoria	27	RH
Zumbi dos Palmares	Imobiliário / Banco	26	Administrativo
Otelo	Educacional / Consultoria	25	RH
Maria Firmino	Contábil / Petróleo e Gás	28	RH
Conceição Evaristo	Cia de Energia	27	Administrativo

Tabela 2: Perfil dos estagiários (fonte: Autora)

A continuidade das entrevistas foi interrompida à medida que a pesquisa atingiu o grau de saturação das respostas, onde segundo Thiry-Cherques (2006) é possível observar que nenhum novo elemento permite ampliar o número de propriedade do objeto investigado, deste modo a coleta de dado é interrompida. Nesse sentido, mesmo que se façam novas entrevistas, não serão obtidos novos dados para a pesquisa (FLICK, 2004, p. 80). Dessa forma, após 6 entrevistas, foi finalizado o processo de amostragem, visto que a mesma saturou.

3.3 Instrumento de pesquisa

Para Zanella (2011), a escolha do instrumento de pesquisa deve fazer sentido com o cunho da pesquisa e o objetivo da mesma, uma vez que existem instrumentos específicos para determinados tipos de pesquisa, como a pesquisa quantitativa que muitas vezes adota questionários com respostas fechadas, ou a pesquisa qualitativa que em sua maioria faz uso de roteiros estruturados, semiestruturados e não-estruturados.

Como esta pesquisa tem uma abordagem qualitativa, que objetiva o entendimento de percepções de estagiários, optou-se pela utilização de um roteiro de perguntas semiestruturadas. Isso consiste em uma abordagem mais aberta com o entrevistado, em que a entrevista não fica centrada a seguir uma ordem de perguntas, mas por meio da sensibilidade da conversa a autora irá debruçar-se sobre os temas interessantes a mesma (ZANELLA, 2011, p. 117). O roteiro de perguntas será estruturado com base no referencial teórico desta pesquisa, em que os estagiários serão questionados sobre sua rotina no estágio em relação às atividades que desempenham (ROCHA DE OLIVEIRA & BIACHI, 2011); sobre a relação deles com seus colegas de equipe (FENSTERSEIFER, 2019); a relação com os superiores hierárquicos e o orientador responsável por eles (FENSTERSEIFER, 2019); e averiguar se o estagiário reconhece a sua experiência como precarizada (REIS JUNIOR, 2016) e se eles percebem sintomas psicossomáticos em seu corpo ou mente (ALVES, 2011; DRUCK, 2013).

Desse modo optou-se pela realização das entrevistas no período de 16 de setembro a 18 de outubro de 2022, de forma virtual e individual, através da ferramenta do google meet, que é destinada a videoconferência. Todas as entrevistas foram realizadas com gravação de voz autorizada pelos 6 entrevistados voluntários. Cada uma das entrevistas teve a duração média de 50 (cinquenta) minutos e foram conduzidas através do roteiro semiestruturado que se encontra no Apêndice I.

Inicialmente, a entrevista centrou-se em coletar dados demográficos simples dos entrevistados. Em um segundo momento buscou-se entender as motivações desses estudantes na procura por um estágio supervisionado, sua rotina nos programas que eles estavam inseridos e sua relação com gestores e pares. Posteriormente, a pesquisadora conduziu a entrevista de modo a averiguar se o

estágio supervisionado ali relatado era uma experiência que estava alinhada a expectativa do entrevistado, se ele reconhecia essa experiência como precarizada e, se eles se percebiam com possíveis sintomas psicossomáticos.

3.4 Análise e tratamento dos dados

Na análise de dados de uma pesquisa qualitativa para Flick (2004), é importante que os métodos de obtenção e análise de dados sejam os mais assertivos possíveis, em que demonstre a obtenção dos dados e a linearidade da interpretação do pesquisador. Assim, a pesquisa deve elucidar as tentativas de não enviesar os resultados, dessa forma, agrega-se maior grau de confiabilidade para a pesquisa.

Desse modo, Flick (2004) destaca que o pesquisador pode utilizar subterfúgios do e no campo para agregar confiabilidade, fidedignidade de dados e segurança da pesquisa por meio de anotações após as entrevistas, resumo de ideias, breves descrições e solicitar junto ao entrevistado que o mesmo realize um pequeno apanhado do que foi discutido e seus pontos principais da entrevista. Assim, segundo o autor, pode haver uma pesquisa mais estruturada e concentrada com base na pura perspectiva do entrevistado e da percepção do pesquisador mais centrada ao momento da entrevista.

Para a análise e apuração dos dados, utilizou-se a análise de conteúdo dos depoimentos transcritos seguindo os conhecimentos de Bardin (2016). Assim, será feita entrevistas com um grupo de estagiários, que compartilham um mesmo nível hierárquico nas instituições que atuam ou atuavam; assim, serão elaboradas temáticas com base nas transcrições dos depoimentos colhidos das entrevistas; a partir das temáticas, serão criadas categorias de estudo e, com isso, será feita a conexão com base no referencial teórico estudado nesta pesquisa (CAMARA, 2013).

Consoante com capítulo de metodologia, a análise de conteúdo presente nesta pesquisa, se define por um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que tem um olhar para além do que é escrito e falado, ela analisa o cenário, a respiração, à posição social, enriquecendo assim a tentativa exploratória, ampliando a propensão a descoberta (BARDIN, 2016).

Reafirmando a argumentação acima, os achados de Silva, Gobbi e Simão (2005) afirmam que a análise de conteúdo é uma ferramenta para compreender a

construção de significados que os entrevistados exteriorizam no discurso, permitindo ao pesquisador compreender as concepções apresentadas pelo entrevistado em relação a sua realidade e a interpretação que faz dos significados a sua volta.

Diante disso, as entrevistas foram transcritas pela pesquisadora com o auxílio do excel, o que permitiu uma visualização transversal dos dados. A partir disso a pesquisadora coletou, organizou os recortes; e após a transcrição, interpretação e comparação das entrevistas, os recortes foram recompostos em 6 categorias.

A categorização presente nessa pesquisa, é analítica de modelo aberto, que se define pelo agrupamento de conteúdo por parentesco de sentido, foi definida a *posteriori* e delimitada a partir de critérios semânticos e da revisitação ao referencial teórico

A partir do sentido atribuído pelos entrevistados ao programa de estágio em que estavam inseridos, foram definidas as seguintes categorias:

Categoria	Critério
Propósitos do Estágio	Engloba as motivações do entrevistado sobre a procura por um estágio, a aplicação do que ele aprendeu em sala de aula e relação com o seu supervisor no estágio
Intensificação de responsabilidades	Engloba os níveis de responsabilidade que os entrevistados possuíam
Pressão, cobrança e disfunções das práticas do estágio pedagógico	Engloba os níveis de cobranças dos gestores sobre os entrevistados
Disfunções das práticas do estágio pedagógico	Engloba a visão dos entrevistados sobre o seu papel dentro das organizações
Mão-de-obra barata x Precarização	Engloba a percepção dos entrevistados sobre a precarização do estágio
Sufrimento e adoecimento no estágio	Engloba a percepção dos estagiários sobre saúde física e mental, e o ambiente adoecedor.

Tabela 3: Categoria de análise (fonte: Autora)

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES DE RESULTADOS

Esta seção será dividida em três etapas, as quais se pretende elucidar como o propósito pedagógico do estágio ficou marcado na vivência dos entrevistados; a aproximação do estágio pedagógico de um trabalho informal precarizado, em que se apresenta pelas suas características de intensa utilização da mão-de-obra barata, insegurança trabalhista gerada pela acentuada cobrança produtiva e um grande acúmulo de funções; e como todo esse processo deságua em sentimentos adoecedores para os estudantes de administração ouvidos neste estudo.

4.1 Propósito pedagógico do estágio supervisionado: realidade dos entrevistados

Segundo Faria et al (2011) & Cassundé et al (2017) defendem que o estágio pedagógico é acrescido de conhecimento obtido nos cursos pertinentes à área do estagiário, todavia, nos depoimentos identificados pelos entrevistados desta pesquisa, foi possível encontrar resultados destoantes das falas dos autores. Pois, quando foram perguntados sobre como foi a aplicação de conhecimento da faculdade no ambiente de estágio, a resposta se seguiu essa:

Cara, eu acho que não, pensando assim acho que só um pouco de contabilidade, porque era algo tão específico... com umas regras tão específicas. Não foi exatamente o que fiz na faculdade ou o que aprendi lá. (Ciata,).

Não! Não me lembro de ter aplicado nada na faculdade. (Dandara)

Não apliquei nada do que aprendi. Nada mesmo. (Conceição Evaristo).

Não tive. No estágio eu tinha muito excel, muito mais algo relacionado a cobrar algo das pessoas, a interagir, e na faculdade a gente não tem uma matéria desse tipo né?! (Zumbi dos Palmares).

Pela graduação não tive momentos de destaque, sabe? Tive pelo inglês, ou coisa semelhante, mas nada marcante da graduação. (Otelo).

Na parte de Recursos Humanos teve alguma coisa que eu consegui fazer. Em suma, foi mais a parte operacional como um todo.. Fiz parte de equiparação salarial, parte de piso salarial. Quando a gente vai para RH, a gente vai pensando nas pessoas, mas quando a gente chega lá nos dizem que devemos pensar nas coisas da empresa, sabe? (Maria Firmino).

Ou seja, foi identificado um descompasso entre o que foi aprendido na faculdade com a realidade aplicada nos locais de estágio pedagógico. Assim, evidenciam-se questionamentos acerca do tipo de atividade e o seu cerne para o desenvolvimento de estudantes graduandos em administração, uma vez que a

maioria dos estudantes destaca que não houve aplicabilidade próxima de sua zona de estudos.

Esses resultados corroboram com os achados de Gonzaga, Oliveira e Chagas (2015) e Reis Junior (2016), em que os entrevistados da pesquisa dos autores relataram que as atividades desempenhadas no estágio eram divergentes do estudado em suas instituições de ensino e que nos anúncios das vagas de estágios, as referidas vagas eram sempre assimiladas a alguma área de conhecimento do graduando.

Os autores destacam que isso decorre de uma falha por parte da instituição de ensino, uma vez que esta é responsável pelo aprendizado dos estudantes e por vistoriar as vagas que pleiteadas pelos estudantes; além de que há uma falha na comunicação das instituições cedentes do estágio pedagógico por não priorizarem a aplicabilidade correta do curso ao graduado *in locus* (GONZAGA; OLIVEIRA; CHAGAS, 2015).

Além disso, outro ponto de destaque desta pesquisa é de que a busca por estágio por parte dos entrevistados divergiu dos resultados obtidos por Gonzaga, Oliveira & Chagas (2015). À época da pesquisa dos autores, a principal motivação para busca de estágio era para aprendizado acadêmico e profissional, a fim dos estudantes se destacarem profissionalmente e conseguirem utilizar seus conhecimentos.

Todavia, os resultados obtidos com os entrevistados desta pesquisa foram divergentes neste ponto, pois, a principal motivação para busca de estágio foi a subsistência, autonomia financeira e manutenção na faculdade; o que pode refletir que o perfil de universitários tem mudado ao longo desses anos, ou a agravante crise econômica, financeira, social e de saúde que a sociedade enfrentou com a pandemia de covid-19 (OLIVEIRA, 2019).

De todo modo, os resultados de Reis Júnior (2016) já apontavam que a maioria dos estudantes buscavam o estágio como maneira de custear gastos da universidade e de seu dia a dia. Assim, apresentam-se os trechos de comentários dos nossos entrevistados:

Trabalhei mais pelo dinheiro, pela experiência de ser um estágio. Quando chegou ao fim dos 2 anos de empresa, meu contrato ia acabar e eu não podia ficar desempregada, daí procurei novos estágios e consegui em uma empresa de consultoria, porque lá eles buscavam alguém que fizesse o que eu fazia nesse antigo estágio. E como eu precisava de dinheiro, aceitei. (Dandara).

Eu queria ter maior autonomia, meu próprio dinheiro, liberdade e ter uma experiência profissional. (Zumbi dos Palmares).

Eu tinha que começar a trabalhar. No início da faculdade eu recebi uma bolsa que me ajudou com alguns custos, mas ainda assim eu precisava custear minha alimentação, o transporte e etc. (Otelo).

Queria ganhar dinheiro, pois queria a própria independência. (Conceição Evaristo).

Além disso, a Lei de estágio (nº 11.788) defende que para realização do mesmo deve-se ter presença constante de um supervisor para acompanhamento das atividades pertinentes ao estagiário, para poder conduzir, supervisionar e orientar para melhores práticas. Entretanto, conforme constam os achados de Fuzyama (2020), há pouca ou nenhuma supervisão aos estagiários quando estes estão no ambiente corporativo. Assim, é mais um fator que se mostrou distante dos propósitos do estágio para os estudantes assistidos nesta pesquisa.

Não somente uma supervisão distante e inacessível, mas quando essa se fazia presente gerava sentimentos conflituosos para os entrevistados, pois, ao serem questionados sobre como era a relação com o supervisor e gerente da área, alguns entrevistados relataram angústia, sofrimento, pressão e distância deles.

E com essa gerente a relação era mais complicada, ela tinha uma visão mais distante do processo como um todo, do nosso dia a dia. Tinha um distanciamento maior da gente como estagiário, dava pra perceber que ela tinha uma visão mais antiquada sobre o estagiário, como se a gente sempre estivesse tentando buscar enrolar na entrega dos resultados. Porque, assim, era a gente que fazia a maior parte do trabalho braçal, era a gente que lidava com os arquivos; até achar as informações, se estava correto era ótimo, senão a gente tinha que ir atrás de regularizar as informações, visto que foi uma demanda de um órgão superior para regularizar todos os contratos. (Ciata).

Ela me tratava mal algumas vezes, e ela só sentia pena quando ela me via chorando pelas coisas que ela fazia comigo, sabe? (Dandara).

No primeiro estágio, eu tive uma gestora muito bruta, pragmática, grossa, e eu acho que ela também era insegura, eu percebia que ela tinha medo de dar algum deslize e ser desrespeitada por alguém. Ela sempre falava com um tom mais autoritário. Ela ficou por uns 6 meses enquanto eu estava lá e depois ela saiu. O segundo gestor era um senhor, ele tinha 65 anos, era homossexual, gesticulava bastante, e ele era um líder muito mais carismático e com ele eu consegui ter uma identificação, sabe? Só que ele era muito zona sul, muito elitista. Não foi à toa que quando eu sofri homofobia no próprio ambiente de estágio e relatei a ele, a resposta foi um silêncio. Foi completamente omissivo. O amor acabou. (Otelo).

No outro estágio, eu fiquei por um ano e meio, e lá não tinha pares, eu e minha chefe éramos nossa própria equipe. Eu lidava com informações extremamente confidenciais, então, eu não podia falar das minhas coisas com ninguém. [...] quando minha gestora tirou férias, ficou eu e mais uma

pessoa lidando com as coisas da área, só que na primeira semana de férias da minha gestora houve o desligamento dessa pessoa que iria substituir ela. E ninguém foi alocado para substituir a substituta.. Acabou que minha chefe ficou respondendo alguns e-mails e mensagens mesmo quando estava de férias, mas a maioria das coisas era eu que acabava resolvendo... Obviamente que eu busquei lideranças para me auxiliar em algumas coisas, mas na maioria delas fui eu que tive que resolver sozinha. E nisso, eu peguei algumas responsabilidades que acabaram ficando comigo mesmo depois da minha chefe retornar. Algumas vezes eu tive que fazer o expediente completo por conta das demandas da área. E o estagiário não bate ponto né?! As vezes eu conseguia usar algumas horas ou um dia para abater essas horas, mas isso não acontecia normalmente. (Maria Firmino).

Elas (as chefes) eram grossas e ignorantes comigo, foram motivos de buscar outros locais para trabalhar. (Conceição Evaristo).

Dessa forma, observa-se questões entre as relações de estagiários e supervisores, o que muitas vezes pode ocupar um espaço equiparável a uma relação de trabalho de colegas equiparados em função à carga horária, à pressão de entregas e a cobrança sobre produtividade, assim, como se apresenta nos depoimentos de Ciata (Pesquisa, 27, Financeiro) e de Maria Firmino (Contábil / Petróleo e Gás, 28, RH).

Vale destacar que não foi mencionado nas entrevistas o papel da instituição de ensino no estágio supervisionado. Neste sentido Fuzyama (2020) afirma que a Lei 11.788/08 reforça o papel da instituição de ensino no acompanhamento do estágio supervisionado, entretanto, os alunos em sua pesquisa demonstram um desconhecimento sobre o papel da instituição neste processo, e refletem em suas falas uma insatisfação com a instituição de ensino, sendo esta percebida como produtora de desequilíbrio se tornando uma sobrecarga neste processo (FUZYAMA, 2020).

Dada a apresentação da disfunção do estágio entre seu planejamento e sua real implantação, é necessário apresentar a aproximação deste com um trabalho precarizado. Para isso, na próxima seção serão elucidados depoimentos condizentes às características de precarização apresentada no referencial teórico do presente estudo.

4.2 Estágio pedagógico: uma face da precarização trabalhista brasileira?

Para Krein (2013), a precarização emerge de um desejo constante por parte das organizações de buscarem otimizar ao máximo seus processos, assim, enxugando sistemas produtivos. O que pode soar como um eufemismo para Marcelino (2011), em que a autora considera como uma forma suave de relatar

diminuição de postos de trabalho, intensificação de trabalho e diminuição de salários para trabalhadores.

Nesse sentido, os entrevistados da pesquisa relataram realizar grandes atividades, ou demonstrar seus esforços a fim de obterem a efetivação ou a manutenção de seus “estágios”. Esforços esses que afastam o caráter pedagógico do estágio e o aproximam a um caráter laboral, uma vez que os estudantes não enxergam o estágio supervisionado como um instrumento de ensino complementar as teorias estudadas em sala de aula (REIS JUNIOR, 2016), e que se reverberam no discurso dos entrevistados, quando se utilizam da palavra “trabalho”, para se referir ao estágio demonstrando uma naturalização e um consentimento de práticas disfuncionais conforme apontado por Fuzyama (2020). Como podemos ver abaixo:

[...]Porque, assim, era a gente que fazia a maior parte do trabalho braçal [...] (Ciata)

Eu não indico de forma alguma você colocar o seu celular pessoal com as coisas do trabalho [...] (Dandara)

Ninguém recebia hora-extra, eu tinha que fazer o necessário para cumprir o que me pediam, eles até falavam para eu ir embora, mas como que eu iria se eu não fizesse meu trabalho [...] (Dandara)

Trabalhei mais pelo dinheiro, pela experiência de ser um estágio [...] (Dandara)

[...] eu acho que eu trabalhei a mais uns 210 dias a mais que minha carga horária [...] (Otelo)

[...] Na minha primeira crise eu estava trabalhando, e mesmo sentindo dor eu fui no médico e continuei trabalhando de casa [...] (Dandara)

Ao que tange ao discurso de Krein (2013) e Marcelino (2011), os estagiários relataram que muitas vezes seu cargo não refletia o nível esperado de cobrança para o mesmo. Ao longo de suas jornadas, em diversos momentos aconteceram situações que deveriam ser impossibilitadas pelos limiares de seus cargos como estagiários, como mudar assinatura do e-mail para ser respeitado por clientes da organização; como acessar arquivos ou ferramentas com o login de acesso de colegas de trabalho que o possuíssem e até de exercerem atividades em nome da chefe em menos de 6 meses de estágio. Como podemos ver abaixo:

Olha, eu acho que eu era cobrada a um nível acima do estágio. A um nível operacional era ok, mas o tipo de tratativa que eu tinha que ter com os dirigentes, gestores das instituições era algo bem mais pesado, sabe? Tanto que foi modificada nossa assinatura de e-mail, porque assim que eu entrei estava lá meu nome, e estagiária do departamento tal, acompanhado do meu telefone e meu e-mail. Daí os dirigentes ficaram reclamando que não queria ser contactados por estagiários, pois era um absurdo "eu sou o

presidente fulaninho da instituição e não quero ser contatado por estagiário". Daí a gente teve que mudar. Então, tipo assim, as entregas que a gente fazia ali, o que a gente agregava no negócio era algo tão grande que nem as pessoas de fora da empresa acreditavam que era feito por estagiário, sabe? Daí eles mudaram minha assinatura e tiraram o cargo de estagiário, agora só tinha meu nome, meu telefone e o e-mail. Então eu acho que isso demonstra sim, sabe? Algo que estava ali era algo além das nossas capacidades, de certa maneira. (Ciata).

Na primeira experiência eu era cobrada como uma estagiária, não havia uma cobrança pesada em cima de mim não. E eu quase não fazia hora-extra, porque não tinha demanda pra isso, sabe? Das vezes que eu ficava era mais porque eu queria ajudar e o pessoal falava pra ir embora, sabe? No segundo estágio, eu entrei pra fazer viagem, sabe? Mas quando cheguei lá eu tinha que trabalhar na recepção da empresa e em viagem. Eram duas funções muito distantes e que me consumiam muito tempo. Eu comprava passagens, alugava carros, alugava quartos, eu fazia a documentação toda e colocava em uma planilha, atendia as pessoas que chegavam, atendia e abria a porta para as pessoas que entravam porque a porta estava quebrada. (Dandara).

Nos dois estágios eu era cobrada como analista e não como estagiário. Eu fui muito além do que um estagiário fazia. Você percebe isso quando você tinha que usar o acesso de um analista pra você desempenhar suas funções, pois não são designados aos estagiários sabe? Eu tinha muitas atribuições e eram bem complexas, sabe? Coisas que os estagiários não deveriam fazer. Coisa que eu tive que fazer uma atividade toda de um colaborador. Coisa de que eu tinha uma salinha reservada para mim, sabe? (Zumbi dos Palmares)

É engraçado... Nessa empresa, todo mundo é dono.. então, a cobrança é a mesma de quem é estagiário e de quem é sênior, sabe? Isso não tá no manual, não tá na conduta, isso não tá em lugar nenhum, mas isso tá nas entrelinhas. Eu como estagiário, se eu participasse de alguma coisa, eu iria ser cobrado por saber aquilo, sabe?! A pressão é alta para você saber das coisas que você faz, sabe?! (Otelo)

Eu era cobrada como uma efetiva, pois todas as atividades que as chefes tinham para fazer acabavam me colocando para executar. Teve uns momentos que eu tive que ficar a mais porque uma delas chegava e me pedia alguma coisa cabulosa, independente se eu estava perto de sair ou não. (Conceição Evaristo).

Esse descompasso entre as atribuições pré-estabelecidas no contrato de estágio e no cotidiano organizacional é abordado por Fensterseifer (2019), em que seus achados apontaram uma grande divergência nas atividades dos estagiários e a finalidade de sua contratação. Em alguns casos, a menção a responsabilidades era tanta que Dandara (Pesquisa / Consultoria, 27, RH) relata se arrepende do uso de celular para fins do estágio, na fala dela:

Eu não indico de forma alguma você colocar o seu celular pessoal com as coisas do trabalho, porque você passa a confundir tudo. Você fica sem tempo pra trabalhar, às vezes meia-noite de um final de semana ou de um feriado você acaba trabalhando ao ter que responder alguém. (Dandara)

Nesse sentido o Autor aponta que a cobrança existente para com os estagiários relacionadas as responsabilidades que destoam do seu cargo, reafirmam a condição precarizada dos estágios, pois equiparam suas responsabilidades ao que é esperado e demandado dos seus colegas que possuem vínculo empregatício com a organização. Esse desvio de função também é apontado nos achados do Fuzyama (2020), onde o autor acrescenta em que há situações em que o estagiário é o substituto da chefia, como representações em reunião, gerenciamento de projetos, reafirmando que este desvio caracterizaria uma forma de barateamento do custo da mão de obra. Abaixo temos os relatos dos entrevistados:

Daí os dirigentes ficaram reclamando que não queria ser contactados por estagiários, pois era um absurdo "eu sou o presidente fulaninho da instituição e não quero ser contatado por estagiário". Daí a gente teve que mudar. Então, tipo assim, as entregas que a gente fazia ali, o que a gente agregava no negócio era algo tão grande que nem as pessoas de fora da empresa acreditavam que era feito por estagiário, sabe? Daí eles mudaram minha assinatura e tiraram o cargo de estagiário, agora só tinha meu nome, meu telefone e o e-mail. Então eu acho que isso demonstra sim, sabe? Algo que estava ali era algo além das nossas capacidades, de certa maneira. (Ciata)

Às vezes eu colocava minha supervisora para acompanhar os e-mails, mas era algo complicado, porque eu não podia simplesmente estar ali trabalhando com um contrato, eu tinha que estar com no mínimo 3 ou 4 contratos ao mesmo tempo, porque todo o papel da conciliação passava por mim e tinha que ser feito por mim, eu que assinava. (Ciata)

Eu entregava como analista. Eu percebi isso quando minha gestora tirou férias, pois ficou eu e mais uma pessoa lidando com as coisas da área, só que na primeira semana de férias da minha gestora houve o desligamento dessa pessoa que iria substituir ela. E ninguém foi alocado para substituir ela. Acabou que minha chefe ficou respondendo alguns e-mails e mensagens mesmo quando estava de férias, mas a maioria das coisas era eu que acabava resolvendo... Obviamente que eu busquei lideranças para me auxiliar em algumas coisas, mas na maioria delas fui eu que tive que resolver sozinha. E nisso, eu peguei algumas responsabilidades que acabaram ficando comigo mesmo depois da minha chefe retornar. Algumas vezes eu tive que fazer o expediente completo por conta das demandas da área. E estagiário não bate ponto né?! Às vezes eu conseguia usar algumas horas ou um dia pra abater essas horas, mas isso não acontecia normalmente. (Maria Firmino)

Um dos motivos de eu ter demorado a me formar, de ter desandado as coisas foi esse meu último estágio. Já teve dias de eu entrar 8h da manhã e sair meia-noite. Foi coisa da minha antiga chefe sair de lá 22h e dizer pra mim: ah não fica aí até tarde. Sendo que pra mim já era muito tarde, sabe? eu apanhei, apanhei muito. Entrava cedo e saía tarde. A minha chefe não queria saber, ela queria que eu chegasse 8h da manhã e vai até quando der. (Dandara)

Ao serem questionados sobre sua percepção entre estágio e mão-de-obra barata, a resposta foi unânime entre os entrevistados, em que consentiram exercer

funções distintas dos objetivos fundamentais do estágio, com um aumento progressivo da carga-horária de estágio a medida que novas atividades eram atribuídas a eles, demandando muitas vezes acúmulo e desvio de função. Neste sentido essa é a busca constante encontrada nos discursos corporativos, onde buscam um indivíduo cada vez mais adaptável as constantes oscilações do mercado aproximando essa experiência de estágio em uma experiência de trabalho precarizada, essa mesma perspectiva foi encontrada nos estudos de Fuzyama (2020), Fensterseifer (2019), Reis Jr (2016) e Gonzaga; Oliveira e Chagas (2015).

Abaixo temos os relatos dos entrevistados:

Ah isso com certeza, ainda mais sendo uma empresa pública, né? Pra quê fazer concurso público se contratar estagiário é algo muito mais barato?! No tempo que eu estava lá, eles até contrataram outros estagiários para fazer a função, porque eles viram que era algo que tava dando certo e aumentaram mais ainda. Pra eles faziam muito sentido contratar várias pessoas para fazer aquilo, mesmo trabalhando por um tempo menor, é muito mais rentável do que ter pessoas com honorário maior e mais qualificado exercendo aquela mesma função, sabe? (Ciata).

Sim, eu fui. Eu era agente de viagens e recepcionista. Eram duas funções em um cargo de estágio. Eu fui muito usada como mão-de-obra barata. Já na segunda parte (do estágio) eu acho que não. Eu fui ganhando experiências, sabe?! (Dandara).

Na primeira experiência eu tenho certeza que era uma mão-de-obra barata, sabe? Isso era falado entre as pessoas porque era como uma medida de redução de custos. Eles encheram o prédio de estagiário para não ter que contratar gente. Na segunda experiência eu vejo que era algo muito mais como aprendizado, algo que os meus supervisores queriam que eu aprendesse o que estava fazendo. Mas também vejo que em outras áreas o estagiário não era tratado como eu era. (Zumbi dos Palmares).

Sim, com certeza. Você sabe que um CLT é muito mais caro que o custo do estágio... Daí você embute um monte de promessa, um treinamento x ou y pra fazer a cabeça dessa pessoa. E na real quando você coloca o estagiário nessa empresa, você vai cobrar ele pra ser a engrenagem que você precisa para essa área, setor ou posição funcionar. Eu conheço muita gente que é estagiária e que eles passam por essa situação e que se você errar... pô você não tá ali pra isso, sabe?! Aqui a gente quer que você faça um bagulho direito. Se há algum projeto em que a função de estágio é para ser alguma coisa ligada a aprendizado, tem que divulgar esse modelo e fazer alguma coisa, porque a posição de estágio no mercado de trabalho é outra coisa, é outra coisa completamente diferente, inclusive é pra ser algo muito mais barato. Hoje eu tô muito mais ligado a algo em torno da coordenação. E acho que na época de estágio já era assim também. Eu reparo que hoje em dia eu tô muito mais como coordenador júnior, porque tenho até proximidade com alguns sócios da empresa que pensam pelo lado das pessoas, sabe? Analista eu era na época de estágio. (Otelo).

No outro estágio não, meio que eu recebia pra não fazer nada. E isso pra mim era ruim, porque eu queria me desenvolver. Na outra empresa, eu sei que eles contratavam estagiários como forma de mão-de-obra barata, até porque eles não tinham orçamento para contratar analistas, sabe? É mais fácil conseguir estágio quando você já tem experiência, e foi aí que eu

consegui meu segundo estágio. Eu fiquei por um ano e meio nessa experiência. Lá não tinha pares, eu e minha chefe éramos nossa própria equipe. Eu lidava com informações extremamente confidenciais, então, eu não podia falar das minhas coisas com ninguém. (Maria Firmino).

Dado esses comentários, conclui-se que estagiários conseguem perceber que realizam funções de destaque em suas equipes, e que deveriam ter mais prestígio em suas organizações, a começar pela revisão de seu grau de contratação. Aos que responderam esta pesquisa, o nível de atividades exercidas não coincide com o cargo e nem com a faixa de remuneração, o que na verdade se chama bolsa auxílio.

Os dados acima também evidenciam como o alto nível de responsabilidades existe junto de uma outra característica intrínseca na vivência de estagiários em organizações, que é a intensificação do trabalho (GREGÓRIO, 2018) por meio de inúmeras horas-extra de trabalho não-remuneradas. Fuzyama (2020) ao questionar seus entrevistados sobre horas-extras, e o autor identifica que este comportamento pode estar alinhado à cultura que os estagiários estão inseridos. Pois, eles passam a moldar seus hábitos ao que percebem como modelo para efetivação e que deve ser seguido por funcionários efetivos e não-efetivos.

Outro ponto a ser destacado neste estudo que corrobora com o pensamento acima, é de que a constante aproximação do estágio supervisionado a um trabalho precarizado torna o estagiário distante do propósito pedagógico proposto pela Lei de estágio (BRASIL, 2008). Além de que trabalhos precarizados podem aflorar sintomas psicossomáticos à vida de quem os exerce (DRUCK, 2013), para isso, falaremos de forma mais aprofundada na próxima sessão.

4.3 Precarização à flor da pele

Assim, como abordou-se anteriormente, a relação entre grandes responsabilidades, questões de precarização do trabalho maquiados como estágio pedagógico podem ocasionar disfunções nos estagiários para além de questões trabalhistas/formais. Em vista do que foi citado dos estudos de Druck (2013) na segunda sessão do referencial teórico deste trabalho, aproveitamos de seus estudos para elucidar como essa relação pode ser identificada no cotidiano de estagiários.

A autora retrata que a precarização do trabalho consiste em diversos fatores, como a polivalência, a extensão da jornada de trabalho, pressão de tempo, dentre outros (DRUCK, 2013, p. 62). Para Alves (2011, p. 42), que correlaciona a pressão

do trabalho laboral a sentimentos e sintomas psicossomáticos da saúde do trabalhador.

Assim, o que se constrói nesses parágrafos é a tentativa de elucidar que, embora os cargos ocupados por efetivos e estagiários sejam diferentes e com relações trabalhistas e de seguridade completamente divergentes, ainda assim, podem culminar em situações semelhantes. Pois, quando os entrevistados desta pesquisa foram questionados sobre como funcionam as práticas de horas-extras em seu ambiente organizacional, pôde-se perceber uma relação intimista entre alto nível de pressão e extensão de trabalho com sentimentos de insuficiência, ansiedade e estresse ocupacional. Como podemos ver abaixo:

Ninguém recebia hora-extra, eu tinha que fazer o necessário para cumprir o que me pediam, eles até falavam pra eu ir embora, mas como que eu iria se eu não fizesse meu trabalho não iria ser entregue, sabe? Eram tantas coisas que eu fazia no estágio que se eu tentasse sair mais cedo era malvisto, então, essas coisas de hora-extra e compensar isso no dia seguinte não podia, só quando eu mudei de setor que eles passaram a aliviar mais, sabe? Super entendem nossas coisas e falam para gente fazer só nosso horário mesmo (Dandara).

Então... Pode-se dizer que em 2020... pera ai... deixa eu calcular.. tiveram 240 dias neste ano... eu acho que eu trabalhei a mais uns 210 dias a mais que minha carga horária... Disso eu devo ter ganhado duas ou três folgas. Ah e somado a isso teve vários atestados que eu não usei, porque tive que trabalhar doente. Só de covid foram 5 vezes. Dessas vezes eu tive 3 ou 4 dias de atestado, mas eu usava no máximo um dia... ainda como estágio já tive vontade de sair por estar com muita responsabilidade por cima de mim. E isso foi em um momento da empresa em que ela estava em um crescimento acelerado. E todo mundo sabe o que é né? crescimento acelerado é um nome bonitinho pra dizer o quanto as pessoas sofrem no físico, no mental para entregar as coisas, ainda mais no home office, em que ninguém via o quanto eu trabalhava, o quanto eu sofria para fazer as coisas. Eu até poderia tirar algumas folgas, mas isso não fazia parte da cultura da empresa, não iria ser algo legal. (Otelo).

Eu tinha uma planilha para mensurar isso, eu 'planilhava' bem essas coisas, mas chegou um momento que eu desisti, porque não ia adiantar fazer isso se eu não iria conseguir tirar essas horas, sabe? (Maria Firmino).

E quando os entrevistados foram questionados acerca dos sentimentos e sensações que tinham ao estagiar, as respostas seguiram o relato de Otelo (Educativo/Consultoria, 25, RH), em que muitos continuavam trabalhando mesmo quando doentes. E também destaca-se o depoimento de Dandara (Pesquisa/Consultoria, 27, RH), que sentia palpitações no peito quando recebia mensagens no whatsapp pessoal ao achar que eram mensagens de colegas de trabalho. Seguem os depoimentos abaixo acerca da percepção dos estagiários

sobre Sentimentos que sentem ao estagiar e se já estagiaram doentes em algum momento de sua jornada de estágio pedagógico.

Eu nunca havia tido pedra nos rins, só começou quando eu estava lá. Na minha primeira crise eu estava trabalhando, e mesmo sentindo dor eu fui ao médico e continuei trabalhando de casa... Trabalhei sentindo dores nos rins, sabe? Depois de um tempo nesse estágio, eu comecei a ter sintomas mais fortes de ansiedade. Se alguém mandasse uma mensagem pra mim, meu peito queimava... (Dandara).

Fluia um sentimento de raiva, e um complexo de angústia porque você tá preso nisso, você precisa trabalhar. Junto a isso havia a pandemia, porque você abria o jornal e era morte e desemprego... Então, causa uma pressão na gente, causa também uma exaustão... Eu to na minha casa, tudo que eu vou ver o dia todo são os móveis aqui na frente do meu computador, porque eu só vou sair daqui quando eu entregar o que eu tenho que fazer, sabe? Que aí vai ser o momento de esquentar um miojo e descansar um pouco. Também causa tristeza porque gera um sentimento de "e se eu fosse pra aquele lugar" (ao se referir a mudar de estágio). Uma angústia misturada com arrependimento (Otelo).

Eu estava no estágio e tive uma reação alérgica tardia, eu sentia que minha garganta estava fechando, pois no dia anterior eu havia comido frutos do mar, então, a reação foi tardia... eu pedi para ir ao médico, eles me deram uma exceção para ir no médico da empresa, pois só funcionários eram permitidos utilizar isso. Dai me receitou um corticóide e eu voltei a trabalhar normalmente. E teve uma outra vez que eu tive problema de infecção urinária, e fui pro estágio sentindo dores. Chegando lá minhas dores aumentaram e eu aguentei até o fim do expediente, depois que eu saí fui ao hospital e de infecção urinária havia avançado para infecção nos rins. Daí eu tive que ficar sem estagiar por 7 dias, e eles foram super tranquilos com isso. No segundo estágio, se eu tivesse sentindo alguma coisa ruim, eu tomava o remédio e continuava trabalhando. Até porque minha chefe era meio "caxias" com isso, então, ela costumava trabalhar passando mal, e ela esperava que a gente fizesse o mesmo. Era cultura da empresa (Maria Firmino).

Com isso, pode-se pensar a partir de Figueiredo et al (2022), Moronte e Albuquerque (2021), Schlindwein (2013), Alves (2011), Druck (2013) e Krein (2013) em que a precarização do trabalho concomitante a intensificação de atividades pode culminar em sentimentos adoeceadores para o corpo e mente do trabalhador. Esses estudos podem estar alinhados também com a realidade de estagiários brasileiros, ao menos os que foram ouvidos neste estudo, em sua maioria já trabalharam enquanto estavam doentes e sentiram necessidade de o fazer.

Todavia, o estágio pedagógico é desenvolvido no ambiente de trabalho, e visa a preparação para o trabalho produtivo de discentes que estejam frequentando o ensino regular de educação superior, e nesse sentido o estágio pedagógico tem seu propósito e seu fim no aprendizado do estudante, em que ele possa entender e se preparar para o mercado de trabalho ao aplicar os conhecimentos estudados em sala de aula. Quando o propósito do estágio se torna disfuncional e possivelmente

adoecedor para os estudantes, é necessário se pensar como se fazer estágio para nossos estudantes, a fim de não usá-los como mão-de-obra barata e deslocada de seu fim, mas de lhe agregar virtudes em sua trajetória, a começar pelo seu início.

5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa visou acessar a percepção dos estagiários sobre a precarização em seu contexto laboral. O referencial teórico da presente pesquisa disserta sobre a fundamentação do estágio pedagógico e seu propósito, sobre a precarização do trabalho e a partir disso os sintomas presente no corpo e mente do trabalhador; e por fim a precarização enquanto nomeado estágio supervisionado

Para alcançar tal objetivo foram entrevistados 6 estudantes do curso de administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro, e suas respostas analisadas sob três óticas: Propósito do estágio supervisionado elencando a realidade dos entrevistados; Estágio pedagógico como uma face da precarização trabalhista brasileira; e a Precarização a flor da pele.

Com base nos depoimentos no que tange o propósito do estágio supervisionado, através de suas vivências podemos concluir que o propósito do estágio não está se concretizando, pois de acordo com as falas dos entrevistados o conhecimento adquirido em sala de aula não foi aplicável ao estágio, dessa forma há um descompasso entre o aprendizado acadêmico e a aplicabilidade nos ambientes corporativos, Ainda sob esta ótica concluímos que a maioria dos entrevistados buscou o estágio para sua subsistência, o que denota uma mudança no perfil dos ingressantes na universidade pública. Por fim quando observamos a fala dos entrevistados em relação a supervisão – que é prevista em Lei- notamos uma relação distante, inacessível em que há inexistência de prática ensino-aprendizagem.

No que tange a ótica do estágio supervisionado como uma face da precarização, concluímos que o estágio vem se afastando de seu objetivo e se aproximando a um trabalho formal precarizado. Nesse sentido os entrevistados relataram, através de seu depoimento, uma não-identificação do estágio como uma etapa de aprendizado, eles já identificam o estágio como um “trabalho”. Ainda sob esta ótica destacamos que as atividades desempenhadas por esses estagiários não refletiam o nível esperado de cobrança. Eles, pelo nível de entrega e responsabilidades atreladas, eram os substitutos dos seus chefes, tendo suas funções equiparadas a colegas contratados apontando uma divergência n=entre as atividades dos estagiários e a finalidade da sua contratação conforme apontado por Fensterseifer (2019). Deste modo os estagiários se percebem em uma relação

precarizada, onde há desvio de função, acúmulo de atividades, responsabilidades acima do nível em que estão, e ausência de direitos trabalhistas, evidenciando que o estágio está se tornando um trabalho precarizado e se distanciando de seu propósito pedagógico proposto pela Lei de estágio (BRASIL, 2008).

Sob a ótica da precarização a flor da pele constatou-se que apesar do caráter pedagógico e de aprendizado, é possível verificar nos depoimentos dos entrevistados, que o estágio pode culminar em diversas situações precarizadas que correlacionadas a pressão do trabalho laboral geram sentimentos psicossomáticos à saúde do trabalhador. Nesse sentido todos os entrevistados relatam alto nível de pressão e extensão de trabalho com sentimento de estresse ocupacional. Sentimentos esses que aflorados fizeram esses estagiários adoecerem e continuarem no estágio entregando suas demandas.

Como sugestão para maiores aprofundamentos no tema, com base nessa pesquisa e estudo, indicamos que seja realizado um recorte de classe e gênero, visto que boa parte dos entrevistados desta pesquisa procuraram um estágio pela subsistência, e apesar das disfunções existentes apontadas pelos autores aqui supracitados eles não teriam a escolha de sair.

REFERÊNCIAS

- ADERALDO, Carlos Victor Leal *et al.* **Indignação e Resignação: o cotidiano do estagiário do curso de psicologia da universidade de fortaleza.** In: Encontro De Gestão De Pessoas E Relação De Trabalho, 3., 2011, João Pessoa. ENGPR. João Pessoa: *, 2011. p. 1-16.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho flexível, vida reduzida e precarização do homem-que-trabalha: perspectivas do capitalismo global no século xxi.** In: VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana; ALVES, Giovanni (org.). *Trabalho E Saúde: A Precarização Do Trabalho E A Saúde Do Trabalhador No Século XXI.* São Paulo: Editora Ltr, 2011. Cap. 1. p. 40-233.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** 70. ed. São Paulo: Edições 70, 2016. 275 p. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro.
- BRASIL. Constituição (2008). **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Da Definição, Classificação e Relações de Estágio. Brasília, DF, 25 set. 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 30 abr. 2022
- BRASIL. Ministério da Educação. **Diretrizes Curriculares - Cursos de Graduação. Resoluções e Pareceres dos anos de 2005 a 2021 dos cursos de Administração e Administração Hoteleira.** Brasília, 2022. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/escola-de-gestores-da-educacao-basica/323-secretarias-112877938/orgaos-vinculados-82187207/12991-diretrizes-curriculares-cursos-de-graduacao> Acesso: 15/09/22.
- BECKHAUSER, Sheila Patrícia Ramos et al. **Orientação de estágio em administração:: aproximando teoria e prática?.** Revista Brasileira de Ensino Superior, Passo Fundo, v. 3, n. 1, p. 56-77, mar. 2017. Trimestral.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- CAMARA, Rosana Hoffman. **Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações.** Gerais, Rev. Interinst. Psicol., Belo Horizonte , v. 6, n. 2, p. 179-191, jul. 2013 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202013000200003&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 28 jul. 2022.
- CASSUNDÉ, F. R. de S. A., Oliveira, M. V. S., Alencar, M. T. C., Rodrigues, N. F. M., & Rodrigues, E. E. D. (2017). **[Re]pensando o estágio na formação profissional dos estudantes de Administração: um estudo sobre a produção científica brasileira na área.** *Administração: Ensino E Pesquisa*, 18(3), 594-623. <https://doi.org/10.13058/raep.2017.v18n3.703>

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves *et al.* **Sentido e significado Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?** Cadernos Ebape.Br, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p. 162-180, mar. 2012.

COLOMBO, Irineu Mario; BALLAO, Carmen Mazepa. **Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil.** Educ. rev., Curitiba, n. 53, p. 171-186, Sept. 2014. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602014000300011&lng=en&nrm=iso>. access on 17 May 2021. <https://doi.org/10.1590/0104-4060.36902>.

DRUCK, Graça. Precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II.** São Paulo: Boitempo, 2013.

_____, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** Caderno Crh, [S.L.], v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792011000400004>.

EVES, Diana Rebello *et al.* **Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library.** Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, jun. 2018. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000200318&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 13 out. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395159388>

FENSTERSEIFER, Carolina Rivaldo. **Pertencimento dos estudantes de administração nos estágios.** 2019. 47 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/215120/001119066.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 27 jul. 2022.

FIGUEIREDO, Letycya; GALIZA, Wellington; CAMPOS, Maria Carla Cristina; NASCIMENTO, Danielle. **Adoecimento psíquico no trabalho. Estudos e Negócios Acadêmicos**, São Paulo, v. 2, n. 4, p. 94-100, ago. 2022. Disponível em: <https://portalderevistas.esags.edu.br/index.php/revista/article/view/101/106>. Acesso em: 15 nov. 2022.

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa Qualitativa.** Porto Alegre: Bookman, 2004. 312 p. Tradução: Sandra Netz.

_____, Uwe (org.). **Qualidade na pesquisa qualitativa: coleção pesquisa qualitativa.** Porto Alegre: Artmed Editora S.A., 2009. 194 p. Tradução: Roberto Cataldo Costa.

FUZYAMA, Christian Kazuo. **A escola da precarização: a produção do consentimento ao trabalho precário nas experiências de estágio em administração.** 2020. 108 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração,

Departamento de Administração da Puc-Rio, Pontificada Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/50883/50883.PDF>. Acesso em: 13 ago. 2022.

GONZAGA, Jaqueline Cristina Romero; OLIVEIRA, Josiane Silva de; CHAGAS, Priscilla Borgonhoni. **Representações sociais dos estudantes de administração sobre os estágios não-obrigatórios: um estudo na universidade estadual de maringá**. Administração: Ensino e Pesquisa, [S.L.], v. 16, n. 3, p. 477, 30 nov. 2015. ANGRAD. <http://dx.doi.org/10.13058/raep.2015.v16n3.281>.

GREGÓRIO, José Renato Bez de. Alterações no mundo do trabalho: intensificação e aspectos psicodinâmicos. In: ARRUDA, Roberto (org.). **Trabalho, subjetividade e formação humana em tempos de reestruturação do capitalismo**: coleção trabalho, subjetividade e políticas públicas. Rio de Janeiro: Laboratório de Políticas Públicas (Lpp/Uerj), 2018. p. 39-58.

HILLESHEIM, Jaime. **Estágio profissional e precarização do trabalho**. Temporalis, Brasília, v. 16, n. 32, p. 159-181, dez. 2016. Semestral.
MORIN, Estelle M. OS SENTIDOS DO TRABALHO. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, dez. 2001. Trimestral.

KREIN, José Dari. **Debates Contemporâneos Economia Social e do Trabalho 8: As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. Campinas: Ltr, 2013. 320 p.

LINHART, Daniele. **Modernização e precarização da vida no trabalho: O surgimento de uma precariedade subjetiva**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III**. São Paulo: Boitempo, 2014.

LOURENÇO, Mariane Lemos; LEMOS, Iomara Scandelari; PÉCORA JUNIOR, José Eduardo. **Desafios e possibilidades no estágio supervisionado obrigatório: a visão dos estudantes do curso de administração**. Administração: Ensino e Pesquisa, [S.L.], v. 13, n. 3, p. 559, 30 set. 2012. ANGRAD. <http://dx.doi.org/10.13058/raep.2012.v13n3.89>.

MARCELINO, Paula. **As palavras e as coisas: uma nota sobre a terminologia dos estudos de trabalho**. Mediações - Revista de Ciências Sociais, [S.L.], v. 16, n. 1, p. 55, 13 mar. 2011. Universidade Estadual de Londrina. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5433/2176-6665.2011v16n1p55>. Acesso em: 21 jul. 22.

MARX, K. **A miséria da filosofia** 2. ed. São Paulo: Global, 1989

MORONTE, Elver Andrade; ALBUQUERQUE, Guilherme Souza Cavalcanti de. **Organização do trabalho e adoecimento dos bancários: uma revisão de literatura**. Saúde em Debate, [S.L.], v. 45, n. 128, p. 216-233, mar. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0103-1104202112817>.

OLIVEIRA, Rogério Teixeira de. **A pandemia da Covid-19 e o aumento de vulnerabilidades**. Research, Society And Development, [S.L.], v. 10, n. 9, p. 1-6, 22

jul. 2021. Research, Society and Development. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i9.18033>.

PIALARISSI, Renata. **Precarização do trabalho**. Revista de Administração em Saúde, São Paulo, v. 17, n. 66, p. 1-12, 1 mar. 2017. Associação Brasileira de Medicina Preventiva e Administração em Saúde - ABRAMPAS. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.23973/ras.66.11> Acesso em: 21, jul. 22.

REIS JUNIOR, Antonio Pedro dos. **O estágio supervisionado na percepção dos alunos do curso de Administração da UFJF**. 2016. 45 f. Monografia (Especialização) - Curso de Administração, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2016. Disponível em: <http://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/9539/1/antoniopedro dosreisjunior.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2022.

RIZZOTTI, Maria Luiza Amaral e Nalesso, Ana Patrícia Pires. **Tecnologia, trabalho e informação sob a ótica da desigualdade social: implicações na política social**. Serviço Social & Sociedade [online]. 2022, n. 144 [Acessado 9 Julho 2022], pp. 91-109. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.282>>. Epub 06 Maio 2022. ISSN 2317-6318. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.282>.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. **Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil**. Ram. Revista de Administração Mackenzie, [S.L.], v. 13, n. 2, p. 44-75, abr. 2012. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1678-69712012000200003>.

SANTOS, Nathália Ramos Alves dos. **Percepções dos estagiários do curso de Administração da UFRJ sobre exploração nas relações de estágio**. 2020. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020

SCHLINDWEIN, Vanderléia de Lurdes dal Castel. **Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho**. Psicologia & Sociedade, Porto Velho, v. 25, n. 2, p. 430-439, jul. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/T8P65R3y679gXhDbYhKxjds/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 nov. 2022.

SILVA, Cláudia Sampaio Corrêa da; COELHO, Paola Braga Meyer; TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. **Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários**. Rev. bras. orientac. prof, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 35-46, jun. 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100005&lng=pt&nrm=iso> acessos em 17 maio 2022.

SILVA, Cristiane Rocha; GOBBI, Beatriz; SIMÃO, Ana. **O uso da análise de conteúdo como uma ferramenta para a pesquisa qualitativa: descrição e aplicação do método**. Organizações rurais e agroindustriais, Lavras, v. 7, n. 1, p. 70-81, 2005

SOUZA, Vera Lúcia Pereira de; AMORIM, Tânia Nobre Gonçalves Ferreira; SILVA, Ladjane de Barros. **O estágio: ferramenta fundamental para a inserção no mercado de trabalho?** Race: Revista de Administração, Contabilidade e Economia, Pernambuco, v. 2, n. 10, p. 269-294, dez. 2011. Semestral.

STAKE, Robert E.. **Pesquisa Qualitativa: estudando como as coisas funcionam.** Porto Alegre: Penso, 2011. 263 p. Tradução: Karla Reis, revisão técnica: Nilda Jacks.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento.** PMKT Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing Opinião e Mídia, n. 3, set. 2009.

TREVISAN, Marcelo; WITTMANN, Milton Luiz. **Estágios Extracurriculares e a Formação de Administradores.** In: ENANPAD, 26., 2002, Salvador. Estágios Extracurriculares e a Formação de Administradores. Salvador-Bh: Anpad, 2002. p. 1-14.

UFRJ, UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Currículo do Curso de Administração**, Portaria 211 de 25/06/2020 publicado no Diário Oficial da União em 07/07/2020. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://siga.ufrj.br/sira/repositorio-curriculo/distribuicoes/FD804294-92A4-F799-634F-A707C86F4A33.html> Acesso em: 15/09/2022.

VERGARA, Sylvia. Métodos de Pesquisa em Administração. Ed. Atlas, 2005.

VINUTO, Juliana. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto.** Temáticas, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. Acesso em: 28/07/2022

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de Pesquisa.** 2. ed. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2011. 134 p.

APÊNDICE 1

Roteiro para entrevista

1. Nome, idade, com quem mora;
2. Empresa de atuação no estágio
3. Permanência nesse estágio
4. Por que você procurou um estágio
5. Como era seu dia a dia? Como era sua relação com sua chefe? E com as pessoas que trabalhavam ao seu redor?
6. Sobre a Gerência, e relação com a supervisora
7. Sobre as atividades desempenhadas
8. Você não fazia hora-extra?
9. Qual era seu sentimento quando você tinha que fazer alguma atividade sabendo que não era bem uma atividade que te agradava?
10. Você acha que era cobrada a um nível de estagiária ou era algo de um nível acima?
11. Você mencionou que os dirigentes reclamavam por serem contadas por estagiários, na sua opinião, você acredita que aquele trabalho que você desempenhava, era um trabalho para estagiário?
12. Você percebeu dentro do seu estágio que em algum momento você teve que intensificar seu nível de entrega?
13. Pensando o estágio em sua forma pedagógica, de ensino, o que você aprendeu em sala de aula, você replicou no estágio?
14. Tem mais algum comentário que você queria fazer sobre seu estágio? Você trouxe alguma coisa do seu estágio quando você o terminou?
15. Vocês acham que eles (empresa do estagiário) usam o estágio como mão-de-obra barata?