

GABRIEL PLAZA TEIXEIRA DA SILVA

**CONTEXTO DE TRABALHO NO ESTÁGIO EM ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO
COM ALUNOS DA FACC/UFRJ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro como requisito para a obtenção do título de bacharel em administração pela Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ.

Orientador: Prof. Antônio Eugenio V. M. Passos

RIO DE JANEIRO

2018

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	4
1.1 OBJETIVO.....	5
1.2 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	5
1.3 RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	6
2.1 ESTÁGIO NA LEI BRASILEIRA.....	6
2.2 ESTÁGIO NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UFRJ.....	7
2.3 EMPRESAS E O ESTÁGIO.....	7
2.4 EXPERIÊNCIA COM O ESTÁGIO.....	8
2.5 O CONTEXTO DE TRABALHO.....	10
2.6 APLICAÇÕES.....	12
3 METODOLOGIA.....	14
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	14
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA.....	14
3.3 INSTRUMENTO.....	15
3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	15
4 RESULTADOS.....	16
5 DISCUSSÃO.....	20
6 CONCLUSÃO.....	23
7 REFERÊNCIAS.....	24
ANEXO A – ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO.....	27
ANEXO B – [SIGA-UFRJ] MENSAGEM AOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO QUE FAZEM ESTÁGIO.....	32
APÊNDICE A – RESULTADOS.....	33

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – DIMENSÕES, DEFINIÇÃO E COMPONENTES DO CONTEXTO DE PRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS.....	11
FIGURA 2 – DADOS COMPLEMENTARES.....	14
FIGURA 3 – MÉDIA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	16
FIGURA 4 – MÉDIA CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	17
FIGURA 5 – MÉDIA RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS.....	18

1 INTRODUÇÃO

Segundo Sobrinho (2008), o estágio deve servir um fim educativo, em condições adequadas e mediante avaliação. Estes princípios devem reger a prática do estágio sob a Lei 11.788 (BRASIL, 2008), que define estágio como:

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

(BRASIL, 2008)

Entretanto, o estágio é uma relação tripartite delicada entre empresa, discente e universidade (SOBRINHO, 2008). Das dificuldades que surgem desta relação cabe mencionar as decorrentes do anseio do estudante pela inserção profissional. Segundo Mello e Castro et al (2007), os estudantes estagiários são movidos não apenas pelo desejo de obter uma experiência profissional condizente com sua formação, mas pela possibilidade de efetivação e conquista de independência financeira. Tal anseio pode estar relacionado às relatadas dificuldades em conciliar o estágio com os estudos (LOURENÇO, LEMOS e PÉCORA JUNIOR, 2012). Caso a empresa venha a fazer exigências ou oferecer oportunidades que conflitem com o itinerário do curso, é comum este último tenha que ceder.

No mais, as divergências entre a academia e o mundo empresarial, frequentemente expressas em termos de Teoria X Prática podem vir a ser um obstáculo na consolidação de uma relação funcional entre Instituição de Ensino e empresa concedente. Além disso, o discente muitas vezes encontra dificuldades com a orientação e com a burocracia da própria instituição (op cit).

Por fim, há de se considerar a relação do estagiário e o local em que estagia. Conforme demonstrado, não é simples dar conta de todos os aspectos que afetam o cumprimento do papel do estágio supervisionado. Quanto a este último o presente estudo propõe dar sua contribuição ao abarcar o Contexto de Trabalho (FERREIRA e MENDES, 2006) do estágio de estudantes de administração, a fim de investigar sua visão dos aspectos mais favoráveis e desfavoráveis de sua experiência, entendendo que um Contexto de Trabalho bem avaliado é mais propício ao aprendizado do estagiário.

1.1 Objetivo

Descobrir como os alunos estagiários do curso de administração da FACC/UFRJ avaliam seu contexto de trabalho.

1.2 Delimitação do estudo

O presente trabalho terá o corpo discente do curso de administração da FACC/UFRJ como objeto de estudo. Ficam de fora ex-alunos, estudantes de outros cursos da FACC e de outras faculdades. Não foram discriminados os alunos que estagiam em empresa júnior ou em qualquer campo dentro da Universidade.

1.3 Relevância do Estudo

O presente trabalho pode vir a informar a abordagem dos supervisores ao salientar os aspectos mais desafiadores do estágio remunerado vividos pelos alunos. Para as empresas concedentes, pode subsidiar políticas que visem melhorar aspectos do Contexto de Trabalho de seus estagiários.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Aqui será tratada a Lei 11.788 (BRASIL, 2008), que rege o estágio no Brasil, seus princípios e sua regulamentação na UFRJ, em particular no curso de administração. As implicações do estágio para a empresa e para o aluno serão abordadas em seguida, tocando na relação entre empresa e Universidade através do estágio, motivação dos estagiários, suas expectativas e necessidades.

Por fim, a teoria que fundamentará a subsequente análise será tratada, trazendo maior rigor ao uso de termos como “contexto” e “condições” no que se refere ao local de estágio. Às aplicações desta teoria também será feita menção a fim de localizar a linha de pesquisa em que está inscrito o presente trabalho.

2.1 Estágio na Lei Brasileira

Segundo Sobrinho (2008), o contrato de estágio, propriamente caracterizado, surge no Brasil com a Portaria 1.002/1967, que já garante alguns direitos básicos ao estagiário. Nas décadas seguintes, o estágio passa ser regulamentado pela Lei 6.494/1977, que formalizou pela primeira vez a relação entre empresa concedente e instituição de ensino. Com algumas alterações, esta lei regeu a prática do estágio no país até a aprovação da Lei 11.788 (BRASIL, 2008). Sobrinho (2008) delinea três princípios que regem a relação de estágio sob a lei, ainda em vigor em 2017:

- Princípio da vinculação pedagógica – o estágio deve servir um fim educativo, não econômico
- Princípio da adequação – o estágio deve ser realizado em condições adequadas ao cumprimento de seu fim educativo
- Princípio do rendimento – o estágio deve atender as necessidades de formação do educando, mediante avaliação.

Quanto ao princípio da adequação, a lei exige da instituição de ensino que avalie as instalações da parte concedente de forma que estas possam promover atividades de aprendizagem (Art. 7º, II e Art. 9º, II). Isto já revela as Condições de Trabalho (FERREIRA E MENDES, 2006) como fator a ser considerado para o cumprimento da lei.

2.2 Estágio no Curso de Administração da UFRJ

Na UFRJ, o estágio supervisionado é normatizado pela resolução CEG nº 12/2008 e, no curso de administração, pela Regulamentação do Estágio para o Curso de Administração – FACC/UFRJ. Esta última apresenta algumas especificidades. Da concedente, ela exige (FACC, 2016):

- Existência de infraestrutura de recursos humanos e materiais;
- Possibilidade de supervisão e avaliação pela UFRJ;
- Apresentação de documento que contenha a descrição pormenorizada das atividades a serem desenvolvidas pelo estagiário;
- Assinatura de instrumento legal (convênio) que defina a relação entre a UFRJ e o campo de estágio.

É evidente a exigência que o primeiro ponto faz sobre o local de estágio. Entretanto, como veremos mais adiante, o terceiro ponto também está relacionado ao Contexto de Trabalho do estagiário. Ocorre que o desenho das atividades e a forma como estas são planejadas e controladas impacta a avaliação do Contexto de Trabalho

Além disso, também é exigido do aluno que este tenha cursado ao menos 24 créditos e que não seja reprovado por falta não justificada, sob pena de não-renovação do estágio. A regra parece estar ligada a uma preocupação com possível prejuízo no desempenho acadêmico relacionado ao empenho excessivo no estágio.

2.3 Empresas e o Estágio

Ainda que esteja vedada a exploração do estágio para atender exclusivamente os fins econômicos da empresa concedente, existem ganhos legítimos que esta pode obter com a relação de estágio. O estudante de graduação pode trazer uma nova perspectiva ao ambiente de trabalho, e com ela, sugestões de melhorias. Sob esta perspectiva, é interessante para a empresa, cultivar um ambiente de troca de conhecimento no trabalho, ultimamente favorável ao aprendizado do estagiário.

Além disto, os trabalhos acadêmicos produzidos a partir do estágio supervisionado podem vir a ser fonte de aprendizagem para a empresa (CERVI E SEIDE FROEMMING, 2013). Cabe observar, contudo, que ainda que tenham acesso, a produção acadêmica dos estudantes muitas vezes não é acessada pelas empresas (op cit).

Cervi e Seide Froemming (2013) trabalham o conceito do estágio como marketing de relacionamentos. Nele, o estágio supervisionado figura como um representante da Instituição de Ensino dentro da empresa.

Isto se dá em um contexto em que ganha força a proposta da integração Universidade-Empresa, que Etzkowitz, Jnr e Gulbrandsen (2000) situam como parte de uma Segunda Revolução Acadêmica em curso: se a transição de uma Universidade que contempla apenas a transmissão de conhecimento para uma Universidade que também inclui a pesquisa como parte de sua missão define a Primeira Revolução Acadêmica, a incorporação da transferência de tecnologia caracteriza esta nova revolução, em que a busca por conhecimento já não se justificaria por si só dentro de uma economia de mercado.

Portanto, o estágio supervisionado pode ser considerado uma das múltiplas formas da integração Universidade-Empresa. As Universidades têm sua produção tecnológica a oferecer às empresas. Um programa de estágios de alto nível, com boas condições de trabalho e muitas oportunidades de aprendizado aos graduandos é uma boa oferta por parte das empresas nesta parceria.

2.4 Experiência com o Estágio

Antes de buscar entender a visão dos estudantes de administração acerca de seu Contexto de Trabalho, é necessário revisar os aspectos que informam diretamente a experiência do estagiário.

O estágio é encarado pelos estudantes como uma forma de pôr em prática o que foi aprendido em sala de aula, estando, em alguns casos, diretamente vinculado ao Trabalho de Conclusão de Curso (REGO E SILVA, 2013). Nestes casos, ocorre uma tendência à realização da pesquisa se sobrepor à aprendizagem no ambiente de trabalho.

Porém, a preocupação de alguns membros do corpo docente do curso de administração da UFRJ, com base no que foi ouvido ao longo da graduação do autor, aparenta ser outra: o estágio é comum entre os alunos deste curso, em sua maioria com bolsa e de 6 horas. Acrescente a este quadro os muitos casos em que a remuneração do estágio serve como complemento de renda e a permanência no estágio por mais de 6 horas, recorrente. Em tal contexto, é legítimo preocupar-se que o estágio, em vez de complementar a formação, concorra com as horas de estudo e de aula, podendo sobrecarregar os estudantes e prejudicar o desempenho acadêmico.

Outra função do estágio, de grande importância para os estudantes, é a de meio de inserção profissional. Ainda que um crescente número de estudantes não tenham o estágio como primeira experiência de trabalho, este ainda cumpre papel importante na construção da carreira. Não obstante, a grande empresa figura fortemente no imaginário do estudante de administração como o modelo de carreira a ser seguido (ROCHA DE OLIVEIRA E PICCINI, 2012). Um estágio passa a ser uma porta de entrada para a efetivação em uma multinacional. Entretanto, o estágio pode vir a ser o momento em que o estagiário percebe que não deseja este tipo de carreira. Nestes casos, pode servir como acúmulo de experiências para uma futura iniciativa empreendedora ou mesmo como salvaguarda financeira para preparo para concursos públicos ou pós-graduações (op cit).

Os estudantes estagiários não são movidos apenas pelo desejo de obter uma experiência profissional condizente com sua formação. A concepção de estágio como forma de ingresso no mercado de trabalho figura nas expectativas do estudante que estagia, além da remuneração nos casos aplicáveis. Portanto, a possibilidade de efetivação e conquista de independência financeira também é motivação importante destes estudantes (MELLO E CASTRO et al, 2007). Também figura a expectativa de um estágio intelectualmente estimulante, que ofereça uma visão abrangente da empresa, em oposição ao estágio dito reprodutivo: monótono, limitado e que pouco acrescenta à formação.

Na pesquisa de Mello e Castro et al (2007), o estágio se mostra um ambiente satisfatório às necessidades do estudante. Ainda, estes enxergam nele um instrumento de autorrealização, mas esta é buscada no futuro, passando pela efetivação.

É importante observar que os autores se baseiam na hierarquia de necessidades de Maslow e no entanto, tiram esta conclusão presumindo a satisfação das necessidades fisiológicas e de segurança. Como veremos adiante, um estudo que investigue o Contexto de Trabalho (FERREIRA e MENDES, 2006) dos estagiários, como o presentemente proposto, pode informar a respeito destes aspectos que não foram abordados pela pesquisa de Mello e Castro et al (2007). Neste sentido, as Condições de Trabalho compõem uma analogia à satisfação das necessidades fisiológicas e de segurança do estagiário.

2.5 O Contexto de Trabalho

Ferreira e Mendes (2006) definem o Contexto de Produção de Bens e Serviços como constituído de três dimensões interdependentes: Organização do Trabalho, Condições do Trabalho e Relações Socioprofissionais, conforme a Figura 1. Faz-se necessário resumir estas dimensões que estruturarão a subsequente avaliação do Contexto de Trabalho dos estagiários do curso de administração da UFRJ:

Figura 1 – Dimensões, definição e componentes do Contexto de Produção de Bens e Serviços

Dimensões Analíticas	Definição	Componentes
Organização do Trabalho (OT)	É constituída pelos elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes no <i>lócus</i> de produção e que balizam o seu funcionamento	<ul style="list-style-type: none"> • Divisão do trabalho: hierárquica, técnica, social • Produtividade esperada: metas, qualidade, quantidade • Regras formais: missão, normas, dispositivos jurídicos, procedimentos • Tempo: duração da jornada, pausas e turnos • Ritmos: prazos e tipos de pressão • Controles: supervisão, fiscalização e disciplina • Características das tarefas: natureza e conteúdo
Condições de Trabalho (CT)	É constituída pelos elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presentes no <i>lócus</i> de produção e caracterizam sua infraestrutura e apoio institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente físico: sinalização, espaço, ar, luz, temperatura, som • Instrumentos: ferramentas, máquinas, documentação • Equipamentos: materiais arquitetônicos, aparelhagem, mobiliário • Matéria prima: objetos materiais/simbólicos, informacionais • Suporte organizacional: informações, suprimentos, tecnologias.
Relações Socioprofissionais (RS)	É constituída pelos elementos interacionais que expressam as relações socioprofissionais de trabalho, presentes no <i>lócus</i> de produção e caracterizam sua dimensão social	<ul style="list-style-type: none"> • Interações hierárquicas: chefias imediatas, chefias superiores • Interações coletivas intra e intergrupos: membros da equipe de trabalho, membros de outros grupos de trabalho • Interações externas: usuários, consumidores, representantes institucionais (fiscais, fornecedores)

Fonte: MENDES e FERREIRA, 2006, p. 115

A Organização do Trabalho abarca os elementos prescritos do Contexto de trabalho, ligados a própria concepção de gestão de uma organização. Aí se enquadram regras, cargos, protocolos, especificação, controles, etc.

As Condições de Trabalho dizem respeito à infraestrutura da organização, sendo possivelmente a dimensão mais física do Contexto de Trabalho (mobiliário, equipamentos...) mas também abrangendo aspectos menos tangíveis (canais de informação, iluminação...).

Já as Relações Socioprofissionais abarcam as interações pessoais na organização, desde as relações de chefia e subordinação, às relações entre membros de equipes, com clientes, etc.

2.6 Aplicações

Este conceito encontra aplicação em pesquisas em Saúde do Trabalho, particularmente sob a abordagem da Ergonomia da Atividade e da Psicodinâmica do Trabalho ao buscar elucidar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Quanto a estas, entende-se que o prazer esteja associado ao reconhecimento pelos pares, ao orgulho pelo trabalho desempenhado e à expressão da criatividade. O sofrimento, por sua vez, está associado ao não-reconhecimento, à excessiva burocracia, à não-participação nas decisões e à repetição e padronização das tarefas (MENDES E FERREIRA, 2001).

Conforme afirmam os próprios autores (MENDES E FERREIRA, 2006), o contexto de trabalho não é capaz de identificar por si só a causa concreta de uma vivência de prazer ou sofrimento. Entretanto, pode ajudar a identificar tais vivências onde sequer são percebidas. Não é improvável que tais vivências passem ao largo de gestores e supervisores. Conforme constata Ferreira (2004), muitas vezes há um abismo entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Enquanto o primeiro se volta exclusivamente para a Tarefa (com condições determinadas e resultados antecipados), o segundo se concretiza na Atividade (em condições reais e com resultados efetivos).

Aqui é possível observar que, ainda que Universidade e a Empresa sejam frequentemente opostas em uma dualidade Teoria X Prática (LOURENÇO, LEMOS e PÉCORA JUNIOR, 2012), mesmo no interior de uma empresa este tipo de oposição se manifesta opondo o planejamento da gerência e a vivência do trabalhador.

Portanto, fica demonstrada a importância de uma ferramenta capaz de observar aquilo que pode passar despercebido mesmo sob o olhar atencioso de supervisores e orientadores. A pesquisa apresentada na sequência propõe a EACT como esta ferramenta. Para isto encontra justificativa na premissa de que a avaliação positiva do Contexto de Trabalho, indutora de prazer no trabalho, é determinante para o engajamento do estagiário com seu desenvolvimento intelectual e profissional.

3 METODOLOGIA

Aqui será caracterizada a presente pesquisa e apresentada a metodologia utilizada em seu desenvolvimento.

3.1 Tipo de pesquisa

De acordo com a classificação exposta por Vergara (2014), a pesquisa se classifica quanto aos fins como descritiva, pois visa descobrir como é avaliado o contexto de trabalho sem, contudo, explorar os fatores que explicariam tal avaliação. Quanto aos meios, se classifica como *ex post facto*, visto que não haverá manipulação de variáveis.

3.2 Universo e amostra

O universo da pesquisa são os alunos de graduação da FACC/UFRJ em estágio remunerado. Já a amostragem foi por disponibilidade, tendo sido obtida uma amostra de 68 respondentes. Destes, 39 eram de gênero feminino e 29, masculino. A média de idade dos respondentes foi de 23 anos, em quase sua totalidade solteiros.

Houve grande variação no tempo de estágio relatado, com uma média de 7 meses. Quanto a esta média é necessário levar em conta que a Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008) permite estágio mais longo que dois anos apenas para pessoas com deficiência (PCD). Contudo, como é permitido ao aluno de graduação em administração da FACC cursar a disciplina de Estágio Supervisionado com base em sua atividade profissional, optou-se por calcular a média excluindo as respostas maiores que 24 meses, visto que não foi verificado se o respondente é PCD.

Figura 2 – Dados Complementares

Média de Idade	23
Tempo Médio de Estágio (meses)	07
Gênero	Masculino: 29 Feminino: 39
Estado Civil	Solteiro: 67 Outro: 01

3.3 Instrumento

A coleta de dados se deu através de formulário de perguntas fechadas, utilizando o instrumento validado por Mendes e Ferreira (2006) em apêndice ao final do presente trabalho. O formulário, salvo os dados complementares, totaliza 30 perguntas. Estas estão divididas de acordo com os fatores da EACT, sendo as 9 primeiras perguntas correspondentes à Organização do Trabalho (OT), as 10 subsequentes às Condições de Trabalho (CT) e as 11 últimas às Relações Socioprofissionais.

Cada item do formulário contém uma afirmação. As respostas são dadas escolhendo valores de uma escala Likert, com valor 1 significando “Nunca” e 5, “Sempre”, de acordo com a correspondência entre a afirmação e o Contexto de Trabalho do respondente.

3.4 Procedimentos de coleta e análise de dados

As respostas foram coletadas digitalmente, através do programa Formulários Google. O link para o formulário foi distribuído à população estudada por e-mail. A mensagem foi enviada através da Secretaria Acadêmica do curso para todos os alunos de graduação em administração da FACC/UFRJ, descrevendo o tema e propósito da pesquisa.

Em seguida, a média das respostas a cada item da escala foi calculada com o auxílio do programa LibreOffice Calc. Também foram tomadas, a partir destes resultados, as médias das respostas aos itens de cada fator. Estas duas informações vieram a guiar a subseqüente discussão.

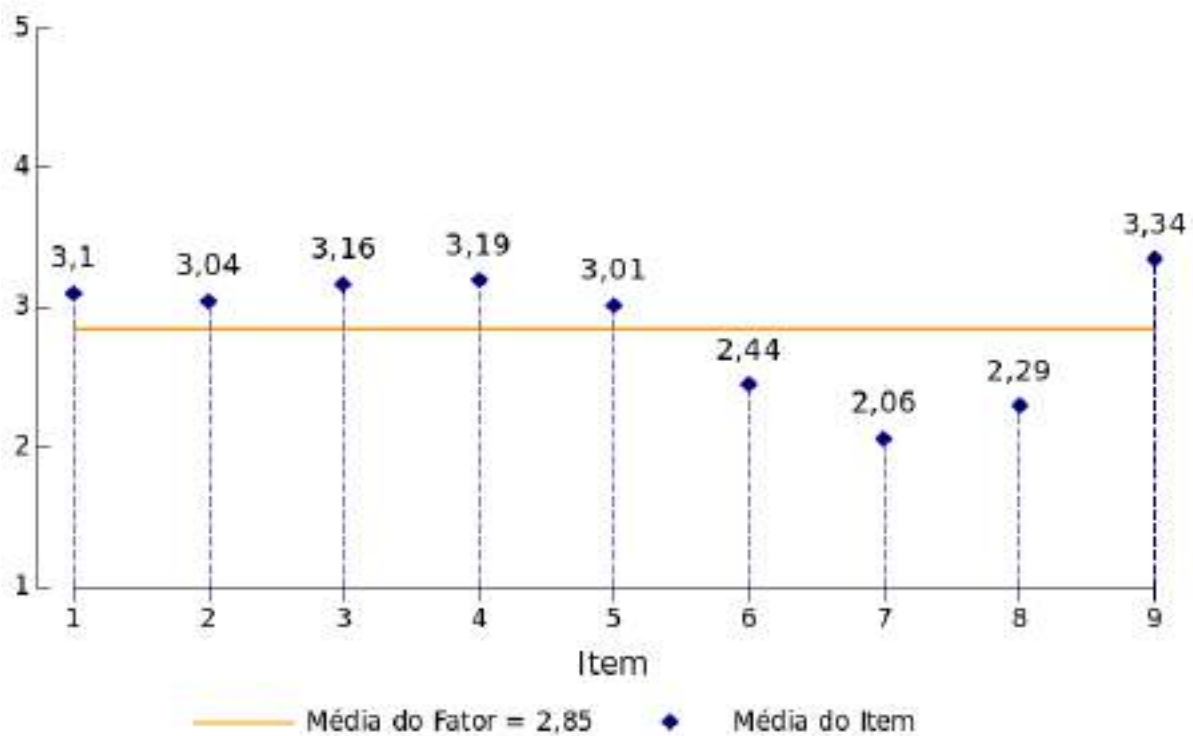
4 RESULTADOS

Aqui serão descritos sucintamente os resultados de pesquisa obtidos.

Observando as médias totais, verifica-se que tanto o fator Organização do Trabalho quanto as Relações Socioprofissionais tiveram média considerada crítica (2,85 e 2,41, respectivamente) e apenas as Condições de Trabalho tiveram média satisfatória (1,54). Entretanto, vale ressaltar que nenhum dos itens teve média abaixo de 3,7 (considerado grave).

Tendo isto em conta, cabe olhar com mais detalhe aos diversos itens da escala:

Figura 3 – Média Organização do Trabalho



As médias dos cinco primeiros itens do fator Organização do Trabalho foram todas acima da média total do fator. São estas:

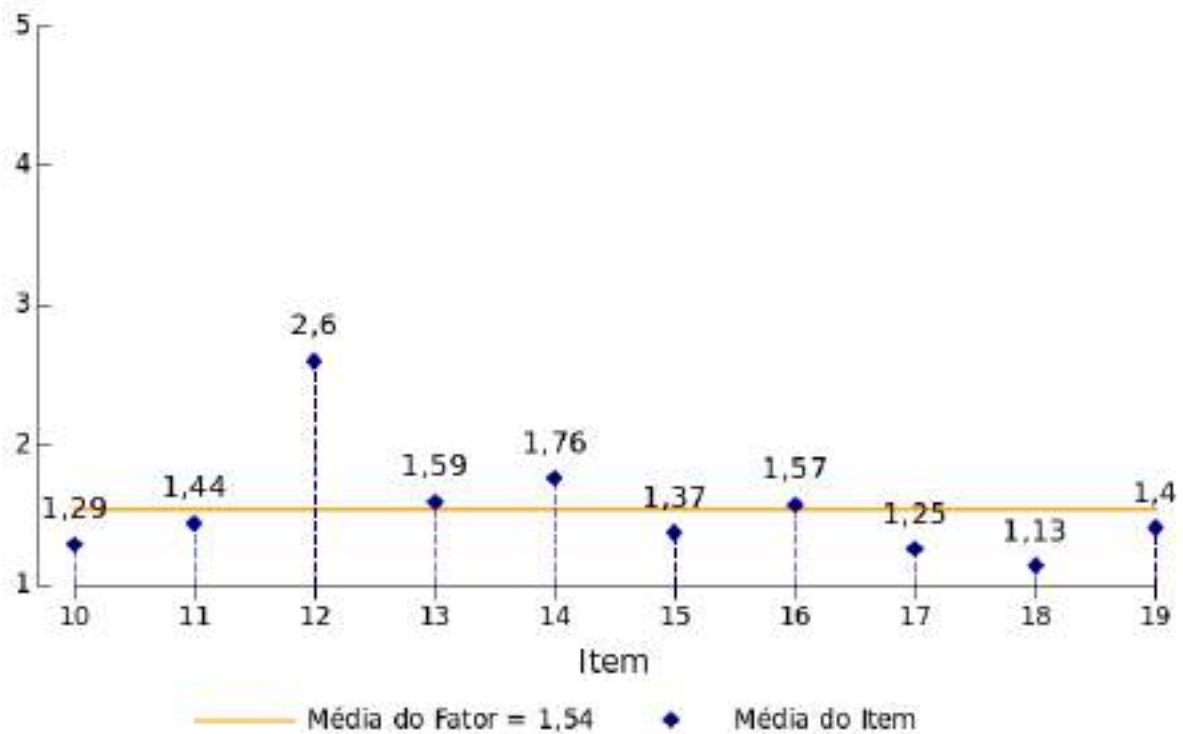
- “1. O ritmo de trabalho é acelerado” (3,10)
- “2. As tarefas são cumpridas com pressão temporal” (3,04)
- “3. A cobrança por resultados é presente” (3,16)
- “4. As normas para execução das tarefas são rígidas” (3,19)
- “5. Existe fiscalização do desempenho” (3,01)

Estes resultados indicam um grau elevado de controle sobre o trabalho dos estagiários.

O item “6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas”, com média 2,44, também apresentou resultado crítico, ainda que abaixo da média do fator. Já os itens “7. Os resultados esperados estão fora da realidade” e “8. Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho” apresentaram as únicas médias satisfatórias dentre os itens do fator Organização do Trabalho (2,06 e 2,29, respectivamente).

Por fim, o item “9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa” teve a pior avaliação dentre todos os itens da escala, com média 3,34. Como veremos, a hierarquia é marcante no Contexto de Trabalho dos estagiários.

Figura 4 – Média Condições de Trabalho

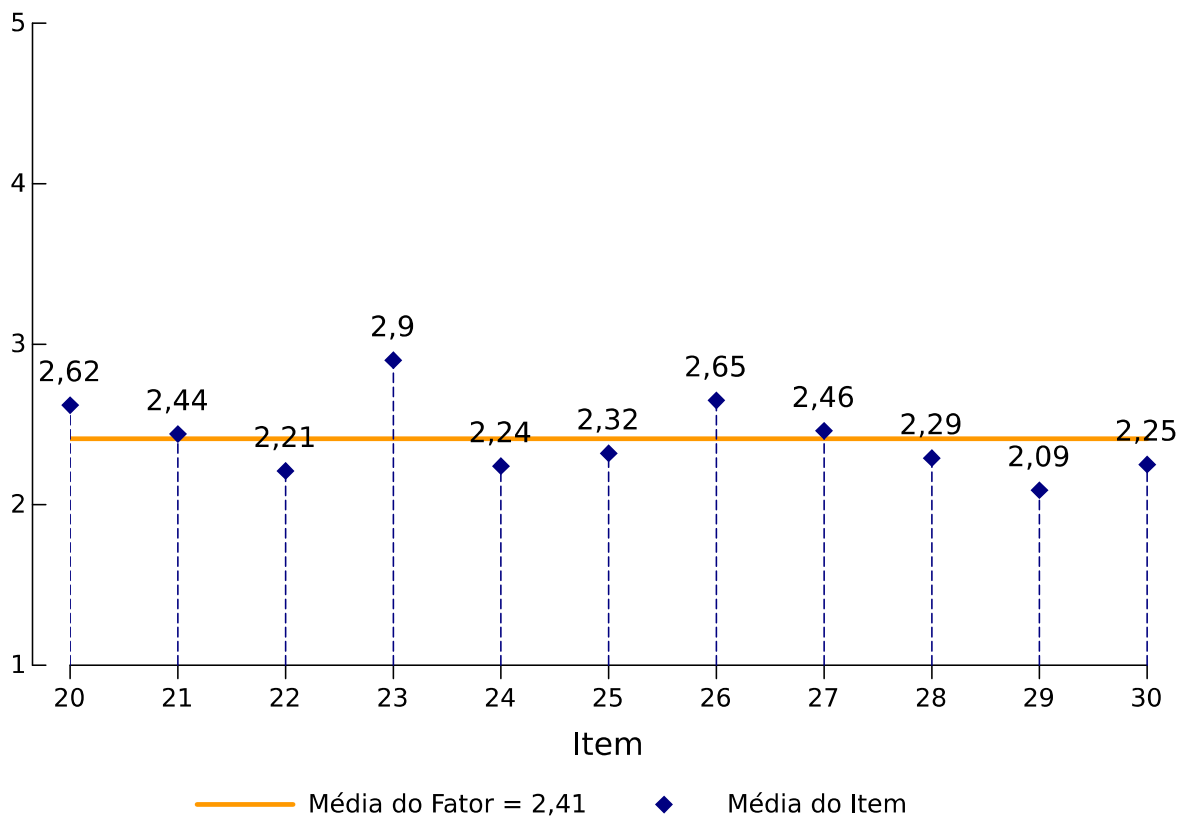


Dentre o fator Condições de Trabalho, os itens “10. As condições de trabalho são precárias” e “11. O ambiente físico é desconfortável” apresentaram 1,29 e 1,44, respectivamente, mostrando adequação das instalações das empresas ao estágio.

O item “12. Existe Barulho” foi único item com avaliação média crítica (2,6), destoando sensivelmente da média satisfatória do fator. As médias dos demais itens não divergem da avaliação satisfatória dos estudantes de seu local de estágio. São estas:

- “13. O mobiliário existente é inadequado” (1,59)
- “14. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas” (1,76)
- “15. O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas” (1,37)
- “16. Os equipamentos necessários à realização das tarefas são precários” (1,57)
- “17. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado” (1,25)
- “18. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas” (1,13)
- “19. O material de consumo é insuficiente” (1,40)

Figura 5 – Média Relações Socioprofissionais



Os itens “20. As tarefas não estão claramente definidas” e “21. A autonomia é inexistente” do fator Relações Socioprofissionais obtiveram médias 2,62 e 2,44, respectivamente, ambas críticas.

O item “22. A distribuição de tarefas é injusta” apresentou média satisfatória (2,21). Já o item “23. Os funcionários são excluídos das decisões” apresentou a pior média do fator (2,90). Ainda que isto componha a caracterização de hierarquia sentido pelos estagiários, a média satisfatória do item “24. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado” (2,24) atenua este quadro de rigidez hierárquica.

As médias críticas dos itens “25. Existem disputas profissionais no local de trabalho”, “26. Existe individualismo no ambiente de trabalho” e “27. Existem conflitos no ambiente de trabalho” (2,32, 2,65 e 2,46, respectivamente) apontam para a existência de relações conflituosas com colaboradores no estágio, podendo ficarem prejudicadas as oportunidades de aprendizado com estes.

Quanto aos itens “28. A comunicação entre funcionários é insatisfatória”, “29. As informações que preciso são de difícil acesso” e “30. Falta apoio das chefias para meu desenvolvimento profissional”, estes obtiveram avaliação satisfatória, com médias 2,29, 2,09 e 2,25.

5 DISCUSSÃO

Dentre os itens individuais, cabe chamar a atenção para as médias dos itens “9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa” e “23. Os funcionários são excluídos das decisões”, ambos os mais críticos de seus respectivos fatores. Este resultado se choca com a tese articulada anteriormente de que o estagiário pode trazer uma contribuição externa à organização (CERVI E SEIDE FROEMMING, 2013). Levando ainda em conta que o item “21. A autonomia é inexistente” teve média crítica, fica nítido que os estudantes em questão têm sua voz pouco ouvida dentro de suas respectivas organizações. É possível que estes ainda consigam extrair conhecimento de forma mais unilateral, mas é certo que a situação atual não estimula o mesmo prazer no estágio que uma troca mais igual proporcionaria (MENDES E FERREIRA, 2001).

Quanto à avaliação satisfatória das Condições de Trabalho, esta corrobora a premissa de Mello e Castro et al (2007), de que o estágio em administração acomoda as necessidades fisiológicas e de segurança dos estudantes. De fato, a área de atuação do grupo estudado oferece poucos riscos, demanda pouco esforço físico e não utiliza ferramentas de trabalho perigosas. Não obstante, o único item avaliado criticamente foi o “12. Existe barulho no ambiente de trabalho”, o que pode ser sintomático de espaços de trabalho pouco isolados. Também contribui para o bom resultado a preponderância de empresas reconhecidas dos setores público e privado.

Aos outros fatores, entretanto, cabe uma atenção especial das partes envolvidas. Ainda que as médias não apontem risco imediato a saúde dos estagiários respondentes, em uma situação de estágio tal qual os resultados descrevem, caberiam ações por parte dos supervisores e das empresas concedentes. Além dos itens já mencionados, Organização do Trabalho conta com médias críticas em diversos itens (1 a 5) que apontam uma forte cobrança sobre o estagiário.

Aqui cabe uma reflexão sobre a produtividade esperada de um profissional em formação, já submetido à significativas demandas em seu curso. A dependência financeira da bolsa de estágio e a expectativa de efetivação (MELLO E CASTRO et al, 2007) podem levar o estudante e a empresa a tratarem o estágio supervisionado como um processo seletivo extenso em que os estagiários competem pela vaga de efetivo. O estágio, em particular o não-obrigatório, cumpre uma função de inserção profissional para o estudante e mesmo os programas de estágio de grandes empresas são concorridos, sendo vistos como potenciais alavancadores de carreiras (ROCHA DE OLIVEIRA E PICCINI, 2012).

Não obstante, os itens “25. Existem disputas profissionais no local de trabalho”, “26. Existe individualismo no ambiente de trabalho” e “27. Existem conflitos no ambiente de trabalho” das Relações Socioprofissionais apontar no sentido de uma exacerbada competição interna no ambiente de estágio. Uma investigação mais detalhada é necessária para determinar em que grau os estudantes tomam parte nela. É certo que na medida em que o estagiário deixa de contar com o apoio de seus colegas, diminuem suas oportunidades de aprendizado.

Por outro lado, as médias satisfatórias dos itens “24. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado”, “28. A comunicação entre funcionários é insatisfatória”, “29. As informações que preciso são de difícil acesso”, mostram que a comunicação não se mostra comprometida para os estagiários do curso. Os canais para a transmissão de conhecimento, portanto, não estão obstruídos. O item “30. Falta apoio das chefias para meu desenvolvimento profissional”, caso tivesse qualquer média que não uma satisfatória, seria motivo de alarme, visto que o desenvolvimento profissional é o real propósito do estágio; mas teve, felizmente, média satisfatória.

Por fim, no fator Relações Socioprofissionais, também deve ser observada a média crítica do item “20. As tarefas não estão claramente definidas”, particularmente notável no contexto desta pesquisa. Vale ter em vista que a adição de um plano de atividades ao termo de compromisso é prevista no Parágrafo Único do Art. 7º da Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008).

A exigência de que o plano de atividades seja modificado mediante avaliação do estagiário (op cit), em conformidade com o princípio do rendimento apresentado por Sobrinho (2008), sublinha a divergência fundamental entre Tarefa e Atividade (FERREIRA, 2004). No pior dos casos, a incerteza quanto às atribuições pode dificultar a orientação do estagiário e, por conseguinte, seu aprendizado. Entretanto, o estágio é uma primeira oportunidade de vivenciar as dimensões do trabalho irreduzíveis, nem sempre possíveis de serem expressas no relatório de atividades que tanto a empresa concedente quanto o estagiário têm a obrigação de apresentar (BRASIL, 2008).

6 CONCLUSÃO

Na presente pesquisa, foi possível constatar algumas dificuldades que os estudantes do curso de administração da FACC/UFRJ percebem no estágio. Ainda que os resultados não tenham sido do grau mais alarmante (que apontaria risco à saúde física e mental destes), não foi esta a suposição que motivou a pesquisa. O estágio, ainda que similar ao trabalho assalariado em vários aspectos, é uma relação social particularmente complexa. Mais do que a produção, o estágio supervisionado existe em função do aprendizado. Para que haja qualificação e aprimoramento de competências, este deve se desenvolver em um contexto estimulante. Isto justifica um nível maior de exigência sobre o Contexto de Trabalho de estagiários.

Portanto, os aspectos mais críticos apontados merecem atenção. O estagiário, pouco experiente, pode não estar preparado para lidar com as disputas e conflitos no ambiente de estágio, mas pode ser orientado e aprender a contornar tais situações desafiadoras. A cobrança excessiva deve ser regulada pela Universidade. As empresas concedentes devem saber ouvir as demandas e sugestões dos participantes, para que seus programas de estágio sejam proveitosos a todas as partes.

Entretanto, é necessário notar que os resultados não dão a palavra final sobre a experiência do estagiário em administração. Este estudo se propõe a servir de base para novas investigações, levantando hipóteses a partir dos aspectos críticos do Contexto de trabalho dos respondentes. Um estudo com uma amostra mais ampla, abarcando um mesmo curso porém com estudantes de diversas instituições pode obter resultados mais fortes.

O estudo apresenta limitações. Os resultados desta pesquisa não devem informar uma investigação com estudantes de outra disciplina, visto que mesmo em uma única instituição, como no caso da UFRJ, o estágio é regulamentado de forma particular a cada curso. Além disto, as vivências distintas de cada ocupação certamente implicam Contextos de Trabalho diversos.

7 REFERÊNCIAS

ANTLOGA, C. S. et al. Contexto de trabalho e custo humano no trabalho em um órgão do poder judiciário brasileiro. *Ciência e Saúde Coletiva*, v. 19, n. 12, p. 4787-4796, 2014

BRASIL, Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008 – Dispõe sobre o estágio de estudantes. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm.> Acesso em: 18 jan. 2018

CAMPOS, J.F.; DAVID, H. S. L. Avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Revista da Escola de Enfermagem da USP, São Paulo*, v. 45, n. 2, p. 363-8, 2011

CERVI, C.; SEIDE FROEMMING, L. M. Relação Universidade-Empresa: estágio supervisionado como canal de marketing de relacionamento. *Revista Gestão Universitária na América Latina, Santa Catarina*, v. 6, n. 3, p. 210-231, set. 2013

ETZKOWITZ, H.; JNR, E. S.; GULBRANDSEN, M. The evolution of the entrepreneurial university, In: JACOB, M.; HELLSTRÖM, T. (ed.). *Future Knowledge Production in the Academy*. Buckingham: Society for Research in Higher Education & Open University Press, 2000, p. 40-60

FERREIRA, M. C. Bem-estar: equilíbrio entre a cultura do trabalho prescrito e a cultura do trabalho real. In TAMAIO, A. (org.) *Cultura Organizacional e Saúde*. Ed. Artmed, 2004. São Paulo.

GOMES, C. C.; OLIVEIRA R. S. Agentes de Limpeza Pública: um Estudo Sobre a Relação Prazer Sofrimento no Ambiente Laboral. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 33 (núm. esp.), p. 138-153, 2013

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

Administração: ensino e pesquisa, Rio de Janeiro, v. 13, n. 3, p. 559–596 jul./ set. 2012

MELLO E CASTRO, L. A. M. H. et al. Expectativas e satisfação dos alunos de graduação em administração da FEA-USP/SP em relação aos estágios. Revista de Gestão USP, São Paulo, v. 14, n. especial, p. 61-76, 2007

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. Estudos de Psicologia, Brasília, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Capítulo 6: Contexto de Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 113

REGO, S. M. O.; SILVA A. B. Reflexões sobre a prática do estágio supervisionado no curso de administração: limites e possibilidades para o processo de aprendizagem. In: Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade, 4, 2013, Brasília **Anais...** Brasília: ANPAD 2013

ROCHA DE OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 44-75, mar./abr. 2012

SHIMIZU, H. E.; ALVÃO, D. C. Jr. O processo de trabalho na Estratégia Saúde da Família e suas repercussões no processo saúde-doença. Ciência e Saúde Coletiva, v. 17, n. 9, p. 2405-2414, 2012

SOBRINHO, Z. P. O contrato de estágio e as inovações da lei 11.788/2008. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 10, p. 1173-1188, 2008.

UFRJ. Resolução CEG nº 12/2008. Disponível em: <https://graduação.ufrj.br/images/stories/pr1/pdf/estagio/resolceg12-2008%20corrigida_normasestagio.pdf> Acesso em: 18 jan. 2017

UFRJ. Regulamentação do Estágio para o Curso de Administração – FACC/UFRJ. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0B0wzJZmWI9fNb1o0Sk5ILV16ckk/view>> Acesso em: 18 jan. 2017

VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 15ª Ed., Rio de Janeiro, ed. Atlas, 2014

ANEXO A – ESCALA DE AVALIAÇÃO DO CONTEXTO DE TRABALHO

O objetivo da escala é coletar informações sobre como você percebe o seu trabalho atual.

Importante:

- As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por outras pessoas.
- Fique tranquilo(a), ao respondê-las.

Não é necessário se identificar. Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

1. O ritmo de trabalho é acelerado

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

2. As tarefas são cumpridas com pressão temporal

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

3. A cobrança por resultados é presente

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

4. As normas para execução das tarefas são rígidas

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

5. Existe fiscalização do desempenho

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

7. Os resultados esperados estão fora da realidade

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

8. Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

10. As condições de trabalho são precárias

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

11. O ambiente físico é desconfortável

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

12. Existe barulho no ambiente de trabalho

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

13. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

14. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

15. O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

16. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

17. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

18. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

19. O material de consumo é insuficiente

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

20. As tarefas não estão claramente definidas

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

21. A autonomia é inexistente

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

22. A distribuição de tarefas é injusta

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

23. Os funcionários são excluídos das decisões

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

24. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

25. Existem disputas profissionais no local de trabalho

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

26. Existe individualismo no ambiente de trabalho

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

27. Existem conflitos no ambiente de trabalho

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

28. A comunicação entre funcionários é insatisfatória

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

29. As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

30. Falta apoio das chefias para meu desenvolvimento profissional

- 1. Nunca
- 2. Raramente
- 3. Às Vezes
- 4. Frequentemente
- 5. Sempre

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares

Idade

Gênero

Estado civil

Empresa

Tempo de estágio

ANEXO B – [SIGA-UFRJ] MENSAGEM AOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO QUE FAZEM ESTÁGIO

Caro(a) ALUNO,

Segue mensagem do Prof. Antônio Eugênio Valverde Mariani Passos:

"Prezados alunos, Gabriel Plaza Teixeira da Silva, colega de vocês no curso de Administração está realizando uma pesquisa sobre satisfação no trabalho entre estagiários do curso de Administração.

Para participar da pesquisa, basta acessar o link <https://goo.gl/forms/9N8GhNMSIwq0F9Tt1>
Se você está estagiando, por favor, responda o questionário. Sua participação é essencial para que o Gabriel consiga finalizar sua monografia.

Atenciosamente,

Prof. Antônio Eugênio Valverde Mariani Passos"

Atenciosamente,

LUIZ FERNANDO AXELBAND FERRAZ DA LUZ

Assistente em Administração

Secretaria Acadêmica Facc/CCJE

APÊNDICE A – RESULTADOS

		Média	σ
OT	1. O ritmo de trabalho é acelerado	3,10	0,90
	2. As tarefas são cumpridas com pressão temporal	3,04	0,98
	3. A cobrança por resultados é presente	3,16	1,14
	4. As normas para execução das tarefas são rígidas	3,19	1,00
	5. Existe fiscalização do desempenho	3,01	1,25
	6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	2,44	1,26
	7. Os resultados esperados estão fora da realidade	2,06	1,05
	8. Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho	2,29	1,16
	9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa	3,34	1,13
	Média	2,85	0,67
CT	10. As condições de trabalho são precárias	1,29	0,57
	11. O ambiente físico é desconfortável	1,44	0,98
	12. Existe barulho no ambiente de trabalho	2,60	1,19
	13. O mobiliário existente é inadequado	1,59	1,08
	14. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	1,76	1,13
	15. O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas	1,37	0,84
	16. Os equipamentos necessários à realização das tarefas são precários	1,57	0,90
	17. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	1,25	0,50
	18. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas	1,13	0,49
	19. O material de consumo é insuficiente	1,40	0,81
	Média	1,54	0,58
RS	20. As tarefas não estão claramente definidas	2,62	1,12
	21. A autonomia é inexistente	2,44	0,95
	22. A distribuição de tarefas é injusta	2,21	1,11
	23. Os funcionários são excluídos das decisões	2,90	1,05
	24. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado	2,24	1,11
	25. Existem disputas profissionais no local de trabalho	2,32	1,18
	26. Existe individualismo no ambiente de trabalho	2,65	1,14
	27. Existem conflitos no ambiente de trabalho	2,46	0,98
	28. A comunicação entre funcionários é insatisfatória	2,29	1,09
	29. As informações que preciso são de difícil acesso	2,09	0,84
	30. Falta apoio das chefias para meu desenvolvimento profissional	2,25	1,19
	Média	2,41	0,73

