



Revista Pensamento Contemporâneo em
Administração

E-ISSN: 1982-2596

jmoraes@id.uff.br

Universidade Federal Fluminense
Brasil

Rocha-de-Oliveira, Sidinei; Piccinini, Valmiria
A CONSTRUÇÃO DO MERCADO DE ESTÁGIOS EM ADMINISTRAÇÃO NA CIDADE
DE PORTO ALEGRE

Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, vol. 6, núm. 4, outubro-
diciembre, 2012, pp. 29-48

Universidade Federal Fluminense
Rio de Janeiro, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441742847003>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto



A CONSTRUÇÃO DO MERCADO DE ESTÁGIOS EM ADMINISTRAÇÃO NA CIDADE DE PORTO ALEGRE

THE BUILDING OF THE MANAGEMENT INTERNSHIP MARKET IN THE TOWN OF PORTO ALEGRE

Sidinei Rocha-de-Oliveira

sidroliveira@hotmail.com

Escola de Administração - Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) - Porto Alegre - RS, Brasil

Valmiria Piccinini

vpiccinini@ea.ufrgs.br

Escola de Administração - Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) - Porto Alegre - RS, Brasil

Resumo

Os estágios permitem ao estudante desenvolver experiências de trabalho no seu ramo de formação, tornando-se importantes na inserção profissional desses jovens. Porém, com as mudanças no mercado de trabalho, essa modalidade tem sofrido desvios de seu projeto pedagógico original, assumindo por vezes a forma de um contrato de trabalho precário. Para aprofundar a compreensão sobre tal temática, este trabalho tem por objetivo analisar como se organiza o mercado de estágios em Administração na cidade de Porto Alegre. Optou-se por focar na área de Administração por estar entre as mais representativas no número de ofertas de estágio. Para realização da pesquisa, foram analisados: artigos e dados de órgãos de pesquisa evidenciando as transformações nas estruturas ocupacional e educacional no país; os aspectos legais (leis 9.474 de 1977 e 11.788 de 2008); entrevistas com centros de integração (duas); representantes de instituições de ensino superior (quatro) e estudantes dos cursos de Administração de uma instituição pública (21) e uma privada (11). Verificou-se que o crescimento dos cursos superiores de administração, a heterogeneidade dos novos contratos de trabalho e a atuação de intermediários contribuem para o crescimento de um modelo de estágios distante do objetivo de formação e com a aproximação de um emprego formal. Neste cenário abre-se espaço para o surgimento de distorções, em que os estágios assumem características de contratos temporários e nem sempre há o cumprimento da legislação.

Palavras-chave: Estágio. Mercado de trabalho. Inserção profissional.

Abstract

The internships are important to these youngsters' beginning in the market for they permit the students to develop working experiences within their formation area. However, with the changes in the work market, this modality has been twisted from its original pedagogical project, taking therefore the shape of underemployment. In order to deepen the comprehension over this theme, this work's goal is to analyse how to organize the internship market in the Management area within the town of Porto Alegre. It has been chosen to focus in the area of Management because it is one of the most significant regarding the number of offers for internships. To the fulfillment of the research articles and data from research institutions, which have evidenced the transformations within the occupational and educational structures in the country, the legal aspects (laws 9.474 from 1977 and 11.788 from 2008); interviews with centers of integration (two); representatives from university institutions (four) and students of Management courses from a public institution (21) and one private (11) have been analyzed. It has been realized that the growing of the university management courses, the heterogeneity of new work contracts and the acting of intermediates contribute to increasing the models of internships which are distant from the goal of formation and with the similarities of a regular job. This scenario provides some space to the appearance of distortions, in which internships receive the characteristics of temporary jobs where the legislation is not always fulfilled.

Keywords: Internships. Job market. Professional insertion.

Introdução

As escolas e universidades, que ao longo do século XX assumiram a responsabilidade pela preparação dos jovens para o ingresso no mundo do trabalho (ARIËS, 1983), buscam desenvolver atividades nas quais seja possível iniciar o processo de sua inserção profissional e ampliar as possibilidades de encontrar um emprego após a conclusão do curso. Entre estas atividades, destacam-se os estágios profissionalizantes, criados em meados do século XX como meio de por em prática os conhecimentos adquiridos no curso.

Por estarem vinculados diretamente à grade curricular dos cursos, estes estágios ficam sob a tutela das instituições de ensino que preparam um plano de execução/aprendizado para o estudante e, posteriormente, o acompanham no período de desenvolvimento destas atividades. Em um primeiro momento, os estágios asseguravam, além da complementação dos conhecimentos, maiores facilidades de inserção profissional. No entanto, as alterações na esfera produtiva e nas formas de organização do trabalho trazem significativas reduções para os quadros efetivos e acabam também por interferir no processo de ingresso dos jovens estudantes no mercado de trabalho, refletindo diretamente sobre o desenvolvimento dos estágios.

Para aprofundar a compreensão sobre a temática dos estágios, este trabalho tem por objetivo analisar como se organiza o mercado de estágios em Administração na cidade de Porto Alegre. Para esta discussão, adota-se uma postura construtivista, analisando como se dá a construção dos mercados de trabalho a partir dos diversos atores que dele participam e de suas relações sociais. Segundo tal postura, o pesquisador procura entender o ambiente histórico e cultural em que vivem os participantes e como constroem os significados do tema em estudo.

O mercado de trabalho serve como um dos conceitos de base para compreensão do espaço em que se formam os estágios. Considera-se que os estágios se desenvolvem em parte na esfera do trabalho, onde diferentes atores (estudantes, instituições de ensino superior, agentes de intermediação, organizações e Estado) se relacionam no estabelecimento de normas e regras que os orientam e que a partir de suas experiências estes constroem crenças e representações sobre este período. Por isso, pode-se considerar também este arranjo como um mercado. Optou-se por focar nos cursos de administração visto que estes estão entre os mais representativos no número de ofertas de estágio.

Os Estágios: aspectos gerais

Apesar da grande diversidade de trabalhos¹ (AMORIN *et alii*, 1994; AMORIN, 1995; TREVISAN e WITTMANN, 2002; VILLELA; NASCIMENTO, 2003; LAURIS; SILVA, 2005; NASCIMENTO; TEODÓSIO, 2005; FESTINALI; CANOPF; BERTUOL, 2007; CAMPÊLO; ALMEIDA, 2007; BIANCHI; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011, ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2011; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012) a discussão sobre estágio no Brasil pouco explora sua relação com o mercado de trabalho. Ainda hoje não há registro oficial do número de estágios do Brasil, a Associação Brasileira de Estágios (ABRES)² estima que seja em torno de um milhão, mas nenhum órgão é responsável pelo registro formal. Além disso, por não ser considerada atividade produtiva, não é integrado nas pesquisas de institutos responsáveis pelas pesquisas de emprego como o Instituto Brasileiro de Economia e Estatística (IBGE), Instituto de

¹ Aqui são citados apenas trabalhos na área de Administração

² <http://www.abres.org.br/v01>

Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA) e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Entre uma das primeiras discussões sobre estágios no Brasil se destaca o trabalho de Rocha (1986) que faz uma breve análise sobre a legislação da época e a atuação dos órgãos governamentais. O autor sublinha que apesar do estágio configurar uma forma concreta de desenvolvimento de pessoas e de formação dos jovens para futuros postos na empresa, estes não recebem a atenção devida por parte das áreas de gestão de pessoas. Nessa época o autor defende a importância de incentivos fiscais por parte do governo para que as empresas desenvolvessem programas de estágios qualificados que permitissem melhor aprendizado para o jovem.

Na década de 1990, Amorin *et alii* (1994) e Amorin (1995) destacam a diversidade de formas de estágio dentro e fora dos cursos universitários salientando que todas devem ter uma relação direta com o curso e os conteúdos trabalhados pelo estudante. Nesse sentido, o termo estágio extracurricular, ainda frequentemente utilizado, não tem sentido ou representa uma antítese, na medida em que todo estágio, ao estar relacionado com o curso, deve ser curricular.

Tal diversidade decorre originalmente pela falta de uma definição legal da diferença entre os estágios obrigatórios e não-obrigatórios que começam a ganhar destaque numérico. Roesch (1995), um dos principais manuais de estágio supervisionado da época, busca apresentar esta diferença. Para a autora os estágios obrigatórios ou curriculares supervisionados são vinculados à(s) disciplina(s) do currículo pleno e estão previstos como atividade integrante do curso. Esta modalidade tem sido o meio mais utilizado para fornecer aos estudantes dos cursos de graduação seu primeiro contato com o ambiente profissional. Praticamente todos os cursos de graduação mais voltados para a esfera profissional, incluem em seu currículo alguma espécie de atividade profissional paralelamente às atividades acadêmicas. Os estágios não-obrigatórios, por sua vez, são atividades que podem ocorrer paralelamente àquelas previstas na matriz curricular, no entanto não são dispostos como elemento de integralização de créditos dentro do curso desenvolvido. Estes também mantêm o caráter formativo e constituem parte do processo de aprendizagem teórico-prática integrante dos projetos pedagógicos dos cursos de educação superior como atividade complementar à formação, além de propiciarem a participação da Universidade em outros segmentos sociais.

Tanto os estágios obrigatórios quanto os não-obrigatórios são uma forma de ensino aprendizagem voltado para o desenvolvimento profissional no âmbito da prática. Assim, eles têm por finalidade preparar o aluno para ingresso no mercado de trabalho revisando conceitos e conhecimentos trabalhados ao longo do curso, desenvolvendo assuntos específicos de conteúdo e metodologia, criando situações de estudos reais aplicáveis, promovendo o exercício das atribuições da própria profissão, capacitando o estudante a atuar em sua área e atender ao mercado de imediato. Além disso, propiciam o relacionamento com profissionais da respectiva área, a fim de adquirir e assimilar experiências e desenvolvendo o conhecimento e a criatividade com vistas ao crescimento profissional.

Além da discussão referente a vinculação com o curso, estudos mostram que os estágios começam a ficar cada vez mais semelhantes a uma relação formal de trabalho. Nota-se:

- a) grande incidência de estágios com carga horária semanal igual ou superior a 40 horas e a bolsa auxílio ganha a importância de remuneração (CERETTA, TREVISAN e

MELO, 1996).

b) falta de orientação por parte das escolas/universidades durante a realização do estágio. Em alguns casos os estudantes sequer recebem um plano com uma proposta de trabalho, objetivos a serem atingidos e atividades a serem desenvolvidas durante o estágio (TREVISAN; WITTMANN, 2002; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; RETOUR, 2010).

c) Os processos seletivos para vagas de estágio apresentam nível de exigência semelhante aquele das contratações de cargos efetivos (VILLELA e NASCIMENTO, 2003; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; RETOUR, 2010). Segundo estes autores, organizações têm requerido que os candidatos às vagas demonstrem tanto conhecimentos (informática e idiomas) quanto habilidades pessoais como criatividade, relacionamento interpessoal, comunicação, pró-atividade, auto-desenvolvimento entre outros.

d) Os estágios podem ser compreendidos como uma forma de flexibilização semelhante ao contrato de trabalho com duração determinada (PICCININI, ROCHA-DE-OLIVEIRA, RUBENICH, 2006)

Por outro lado, Lauris e Silva (2005) destacam que o período de estágio é um verdadeiro teste de longa duração, colocando à prova a motivação e competências do estudante, bem como suas qualidades de integração ao corpo de trabalhadores da empresa. Este permite ao empregador avaliar as características produtivas do iniciante e seu potencial de crescimento na empresa. O estágio como período de experimentação e de seleção de mão de obra jovem é a aposta de certas empresas como forma de uma melhor aproximação entre oferta e demanda de trabalho. Assim, para os jovens trabalhadores esta experiência é de fundamental importância para sua vida profissional, preparando-os para sua carreira, para suas escolhas futuras no mercado de trabalho.

De maneira geral, embora o estágio possa ser vantajoso para os estudantes como forma de aprendizado, na prática converte-se numa forma de inserção precária, visto que as exigências antes requeridas de funcionários são agora demandadas para um contrato que não assegura os benefícios legais. Na próxima sessão discute-se como os estágios podem ser compreendidos como um mercado organizado na articulação do sistema de ensino e o mercado de trabalho.

Do mercado de trabalho³ ao mercado de estágios

A relação entre ensino e formação e o reconhecimento destas situações não é uma propriedade conferida pelo sistema educativo aos indivíduos, mas uma relação social que combina vários parâmetros e que é influenciada pelo mercado de trabalho (TANGUY, 1997). Isto significa que uma qualificação apenas se concretiza quando é reconhecida socialmente, ou seja, quando se realiza na esfera laboral. A formação só é reconhecida quando construída individualmente dentro do percurso familiar, escolar e ocupacional, ligando-se a um eixo relacionado à trajetória vivida pelo sujeito e à interpretação subjetiva de uma biografia socialmente construída (DUBAR, 2005).

³ Aqui o mercado de trabalho é compreendido dentro do enfoque sociológico. Os autores de referência seguem a vertente francesa que defende o mercado como um espaço socialmente construído pela ação dos atores que dele participam.

Na organização do mercado de trabalho, cada profissão configura-se como um grupo social baseado em conjuntos específicos de atividades, competências e orientações ocupacionais que estão certificadas socialmente, cujo acesso é regulado por instituições corporativas (conselhos, associações, sindicatos, etc.) que constituem uma rede de relações sociais da vida cotidiana baseada em nexos e compromissos de lealdade e cuidado mútuos a médio e longo prazo (PRIES, 2000). Estas normas de ação estão baseadas na ética profissional desenvolvida durante os anos de formação (no caso de profissões de curso superior) ou na continuidade do convívio diário e vínculos a organizações de classe.

Segundo Lallemand (2007), as regras que organizam as relações de trabalho são a moldura que orienta as estratégias dos atores no mercado de trabalho ao mesmo tempo em que são modificadas por estes. Assim, todos os atores envolvidos agem segundo as normas do mercado, mas também as transformam historicamente. As regras que organizam a ação dos atores se agregam e se escalonam, contribuindo diretamente para o (dis)funcionamento do mercado de trabalho.

De modo semelhante, Paradeise (1984; 1988) entende que os mercados de trabalho são construídos pela ação e interação de atores, que se alteram ao longo do tempo. Os trabalhadores se empenham em estabelecer normas de recrutamento e de promoção próprias de categoria, buscando interferir no funcionamento das organizações. Como nem todas as carreiras têm o mesmo reconhecimento em cada setor, se estabelece uma situação de tratamento diferenciado entre trabalhadores pela importância deste na organização, na divisão interna no trabalho. O Estado, por sua vez, busca o interesse geral da sociedade, controlando a relação entre trabalhadores e empresas, evitando uma relação salarial desfavorável. Instituições profissionais também atuam no controle da relação de trabalho, normatizando sobre salários, organização do trabalho e, por vezes, sobre os modos de recrutamento e seleção. Esta construção aponta para a existência de um contrato entre as diversas partes interessadas na relação de trabalho, traduzindo-se em convenções que definem os termos da relação salarial e mercantil e as normas de formação, de recrutamento e de promoção.

Assim, o mercado de trabalho é entendido como um espaço onde crenças, valores, regras e normas orientam a ação dos atores que dele participam. E são estes mesmos atores (indivíduos, organizações, Estado, etc.) que constroem e alteram os mecanismos de organização do mercado por meio das relações sociais que estabelecem ao longo dos anos, dando o caráter dinâmico ao mercado de trabalho (PARADEISE, 1988). Nesse sentido, não há um único mercado do qual todos os trabalhadores participam, mas múltiplos mercados dinâmicos, que se formam e se alteram de acordo com particularidades de segmentos de produção, profissões, regiões, etc. Para compreender como se organizam estes mercados é necessário maior conhecimento e envolvimento do pesquisador com os atores que dele participam, desvendando as crenças e regras que o estruturam e quais elementos estão em jogo na sua contínua transformação.

Tendo por pressuposto a existência de múltiplos mercados e de que estes apresentam normas particulares que indicam os rumos das ações de seus atores, ao mesmo tempo em que estes transformam estas regras ao longo do tempo, pode-se compreender o espaço dos estágios como um submercado – ou múltiplos submercados, uma vez que cada área em que se desenvolve é influenciada por uma profissão ou setor específico – que assume as regras e regulamentações características do mercado de trabalho que organiza determinada profissão ou setor. O estágio constitui um momento de aprendizagem das regras e normas do espaço de

trabalho, como articulação do indivíduo com sua área profissional, com os pares e com as organizações das quais participam.

No entanto, apesar de estar sob a influência do mercado de trabalho, o estágio também está ligado ao sistema de formação, sendo organizado segundo as regras que o estruturam em cada instituição, bem como leis, decretos e normas (formais e informais) que regulamentam o sistema de formação. Na figura 1 busca-se apresentar uma síntese da organização do espaço no qual os estágios estão inseridos, destacando como atores principais as instituições de ensino, as organizações (públicas ou privadas), os estudantes e o estado.

As escolas e universidades (públicas e privadas) podem organizar seu sistema de estágio de acordo com as especificidades de cada instituição, diferindo entre elas nos modos de inserção dos estudantes e no estabelecimento de suas relações com o mercado de trabalho. Também devem seguir as normas gerais de organização do período de estágio que normalmente se relaciona com a carga horária dentro da estrutura curricular e com o currículo do curso. Tais normas podem variar segundo o nível de ensino (médio, técnico ou superior), diversificando os modos de formação do mercado de estágio. Sendo considerado como integrante da formação do estudante, o estágio fica sob a tutela das instituições de ensino que devem organizar o processo de encaminhamento dos estudantes para as vagas, seu desenvolvimento e avaliação do período de estágio.

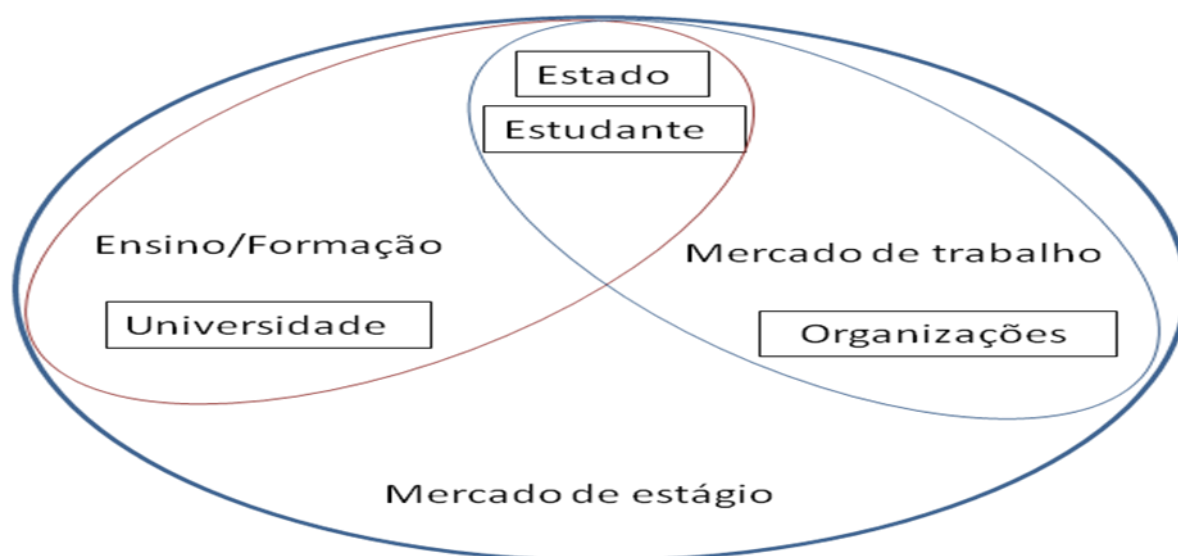


Figura1: Organização do mercado de estágios

Além disso, a relação das instituições de ensino com as organizações (públicas e privadas) nas quais os estudantes realizam seus estágios também pode interferir na forma como estes se desenvolvem.

No caso das organizações, o estágio constitui um meio de retorno para a sociedade, contribuindo para a formação de jovens profissionais, mas também é uma via de preparação para o ingresso em determinado mercado de trabalho. Do ponto de vista dos mercados fechados, pode ser o momento de início da formação da mão-de-obra que, no futuro, vai fazer parte do efetivo da organização. Sob a ótica dos mercados profissionais, é o momento de confirmação e reforço das regras da profissão por meio da socialização prática. Para as organizações, os estágios representam a ligação com o sistema de ensino, onde além da

contribuição social para a formação do estudante ocorre a renovação e a adaptação dos conteúdos desenvolvidos teoricamente nas instituições de ensino e a prática desenvolvida dentro das organizações.

A partir de uma visão geral do mercado, os estágios representam a ligação da empresa com o sistema de ensino, e consequentemente, com a atualização de técnicas e práticas avançadas desenvolvidas no interior das universidades. Assim, a incorporação de estudantes nas empresas também pode levar a mudanças na própria organização do mercado, seja nos modos de realização das atividades, seja nas competências que podem passar a ser demandadas aos estagiários.

Ao considerarmos o estágio como um espaço que se desenvolve na relação entre o mercado de trabalho e o sistema de ensino, inclui-se na análise um dinamismo histórico, tanto do ponto de vista do indivíduo, quanto do mercado como um todo. Da parte do sujeito tem-se que a experiência é um fator importante para conseguir oportunidades e ascensão dentro de determinado mercado. Dentro de uma mesma formação, indivíduos com semelhantes níveis de conhecimento técnico se distinguem pelo tempo de experiência, que além da competência teórica, representa o conhecimento das regras e práticas de determinado posto.

Deve ser ressaltado, que este mercado de estágios é construído de modo distinto para cada profissão e Estado, pois incorpora as normas das instituições de ensino e da regulamentação do trabalho e, da mesma forma, sofre com as transformações que afetam o mercado de trabalho.

Na próxima sessão são descritos os procedimentos metodológicos da pesquisa para descrição da atual organização dos estágios em Administração.

Procedimentos Metodológicos

Na posição construtivista, não existem mais fronteiras entre sujeito e objeto; aceita-se e considera-se fundamental a intervenção do pesquisador no fenômeno analisado (LE MOIGNE, 2007). O conhecimento não é visto como algo pronto para ser descoberto na realidade, mas algo construído pelo pesquisador na medida em que seu caminho é trilhado.. Contudo, esta forma de pensamento não consiste em simples relativismo de ideias, mas no reconhecimento do potencial de geração de conhecimento sob um enfoque construtivista.

Ao seguir esta orientação para a compreensão da realidade da organização dos estágios, buscou-se ouvir cuidadosamente os estudantes acerca dos processos de interação entre os diferentes atores que formam este contexto a fim de entender o ambiente histórico e cultural em que vivem, com a finalidade de interpretar os significados que atribuem a este mundo. Os pesquisadores tinham contato direto e/ou indireto com os estágios por meio de conversas com alunos e de sua própria experiência, evidenciando uma vinculação com o tema.

Para realização da pesquisa, foram analisados: 1) artigos e dados de órgãos de pesquisa evidenciando as transformações nas estruturas ocupacional e educacional; 2) leis 9.474 de 1977 e 11.788 de 2008 e as atas de discussão do projeto de lei 993/2007, ocorridas na assembleia legislativa de Porto Alegre com representantes de organizações, de instituições de ensino superior, dos estudantes, dos agentes de integração e dos governos estadual e federal; 3) entrevistas com centros de integração (duas); representantes de instituições de ensino superior (quatro) e estudantes dos cursos de Administração de uma instituição pública (21) e uma privada (11) de Porto Alegre.

A tabela abaixo apresenta a síntese do perfil dos especialistas entrevistados, as quais ocorreram no final de 2007.

Tabela 1: Perfil dos entrevistados

	Instituição	Função	Tempo de atuação
Informante 1	Ag. Integração	Diretor de Rel. Institucionais	17 anos
Informante 2	Ag. Integração	Coordenadora de seleção	8 anos
Informante 3	Universidade Pública	Técnica – Estágios	18 anos
Informante 4	Universidade Privada	Coordenadora – Estágios	8 anos
Informante 5	Universidade Privada	Coordenadora de Curso e representante CRA	4 anos
Informante 6	Universidade Privada	Coord. Programa de Estágios/ Professora	4 anos/20 anos

Nas entrevistas com os estudantes verificou-se que parte dos entrevistados da universidade pública havia iniciado sua formação numa particular, o que levou à redução dos entrevistados da instituição privada devido à repetição das informações. Não houve preocupação em focar um momento particular do curso, sendo requisito apenas que tivessem realizado pelo menos um estágio. Assim, alguns entrevistados estavam entre o sexto e o décimo semestre e outros eram recém formados.

Os jovens entrevistados foram localizados por meio das instituições de ensino. Apesar da crítica ao efeito institucional que tal abordagem possa causar sobre os resultados, é importante considerar que o modo como cada universidade trata o estágio também pode interferir na forma de vivência do mesmo. A separação entre o público e o privado surgiu como uma preocupação de contemplar critérios de diferenciação no ensino superior presentes no Brasil. A escolha de instituições de Porto Alegre levou em conta que a aspectos regionais também contribuem para a formação dos mercados de trabalho. Os estudantes tinham entre 21 e 28 anos. A tabela 2 apresenta a divisão por gênero.

Tabela 2: Distribuição dos Entrevistados por gênero

	Homens	Mulheres	Total
Universidade Pública	15	07	22
Universidade Privada	06	04	10

As entrevistas seguiram o roteiro, mas não de forma rígida e estruturada; o desenrolar das questões dependia da interação com cada jovem, de sua disposição de falar e de como os temas abordados surgiam na conversa. Foram adotadas atitudes diretivas e não-diretivas, de

questionamentos e escuta ativa e sistemática, buscando o afastamento da simples não-intervenção da entrevista e do caráter estrito e direto do questionário (BOURDIEU, 1999). O contato não se limitou ao momento da entrevista, posteriormente, quando novas questões foram incorporadas e durante o processo de interpretação dos dados estes foram consultados acerca das análises.

A aceitação mútua e a interação não permitem pensar que pesquisador e pesquisado sejam iguais, mas sim que a diferença gerada pela relação é importante para a formação do diálogo. Apesar de seu comprometimento ético e político, é ele que conduz e direciona a entrevista, caso contrário, permaneceria preso no discurso do entrevistado (QUEIROZ, 1988).

A maior parte dos jovens entrevistados morava com os pais ou recebia ajuda para manter-se, embora alguns relatassem urgência em conseguir um trabalho remunerado para alcançar independência. Dezenove haviam estudado em escola particular durante o ensino médio e cinco cursaram parte em escola pública e parte em particulares, confirmando a tendência à inversão salientada por Hasenbalg (2003), ou seja, o estudante que cursa ensino médio em instituição particular migra para a pública no superior, e vice-versa. Salienta-se que não se pode generalizar, visto que encontramos casos em que não se verifica relação direta.

Na análise de entrevistas e documentos levantados buscou-se compreendê-los como a materialização do social em palavras, e não limitar sua compreensão à enumeração e descrição de categorias predeterminadas, por meio da citação literal do que foi dito pelo entrevistado, reduzindo-a a simples informação comprobatória das hipóteses levantadas. Os depoimentos contêm informações, evocações e reflexões que precisam ser articuladas, e como as transcrições não são autoevidentes, cabe ao pesquisador papel central. A análise é o recorte de uma totalidade nas partes que a formam, que são então apreendidas na sequência que apresentam em sua naturalidade para, num segundo momento, serem restabelecidas em uma nova coordenação – forma esta que foi validada pelos participantes.

De modo geral, busca-se compreender como os agentes incorporam e expõem as estruturas do campo e como reproduzem o discurso predominante neste campo. O resultado da articulação entre os aspectos objetivos e subjetivos da realidade possibilita ao pesquisador condições de avaliar, também, aspectos simbólicos do discurso baseado no modo como ele se reproduz no espaço social e, assim, compreender a sua dinâmica a partir das estruturas objetivas e subjetivas do contexto em que indivíduos e organizações estão inseridos.

O Mercado de Estágios em Administração

Após o levantamento dos documentos e das entrevistas verificou-se que o desenvolvimento dos estágios nos últimos anos é emoldurado por dois fenômenos que marcam o contexto socioeconômico brasileiro nas últimas décadas: a redução do emprego em razão da reestruturação produtiva e a ampliação das vagas no ensino superior. Por estarem no limite entre a formação e o mercado de trabalho, os estágios são diretamente atingidos, por um lado, pelo aumento da demanda por estágios em função do crescente número de estudantes nos cursos de administração, por outro, pelo aumento do período de “inserção”, antes da conquista de um posto formal.

A construção do mercado de estágios: aspectos históricos e sociais

Na década de 1990, a abertura econômica acelerada e a valorização cambial estimulam as importações, implicando em maior exposição das empresas brasileiras à concorrência internacional. A introdução de novas tecnologias e formas de organização do trabalho, de

desverticalização das grandes empresas e de subcontratação de atividades secundárias trazem fortes impactos no funcionamento do mercado de trabalho e no acesso ao emprego e à renda.

Embora com motivos diferentes, a abertura econômica e a reestruturação produtiva, nos anos 1990, dão continuidade à tendência desfavorável na evolução do emprego e dos rendimentos. Porém, os indicadores não monetários relacionados ao bem estar e condições de vida permanecem crescendo. O desenvolvimento educacional na década de 1990 foi mais significativo e rápido que nas décadas anteriores. A taxa de escolaridade das crianças entre 7 e 14 anos de idade sobe de 84,5% para 93% entre 1990 e 1997 e o percentual de pessoas com 9 ou mais anos de estudo cresce de 16,1 para 22,2% (IPEA/PNUD/FJP/IBGE, 1998).

Este incremento da escolaridade, porém, não produz uma alteração do padrão de articulação entre estudo e trabalho, poucos se beneficiam de uma permanência prolongada na escola e de um ingresso tardio no mercado de trabalho. Além disso, a estrutura de emprego não tem o mesmo crescimento na qualidade, nem na quantidade dos postos de trabalho. Nota-se uma possível desvinculação entre estrutura ocupacional e educacional com a população melhor formada, principalmente os jovens que precisam enfrentar oportunidades de emprego inferiores à sua qualificação no mercado (HASENGALG, 2003; SPOSITO, 2005).

As transformações na esfera do trabalho impulsionam o conhecimento, que passa a ser o principal ativo das organizações e a chave da vantagem competitiva sustentável no novo paradigma técnico-produtivo que sustenta mudanças estruturais no mercado de trabalho, com ênfase nas ocupações profissionais executivas (POCHMANN, 2001). A entrada na universidade para o jovem brasileiro adquire um caráter de tarefa evolutiva em si mesma, como se o ingresso na educação superior fosse uma continuidade natural do ensino médio e a única alternativa de inserção no mundo do trabalho (SPARTA, 1993).

Paralelamente, nota-se o fenômeno de mudança no ensino superior, que, por muito tempo foi espaço exclusivo das instituições públicas, o que começa a alterar-se no final do século XX. Até o início dos anos 1960, o ensino superior brasileiro contava com cerca de uma centena de instituições, a maioria delas de pequeno porte, voltadas basicamente para atividades de transmissão do conhecimento. Esses estabelecimentos, voltados para a reprodução de quadros da elite nacional, abrigavam menos de 100 mil estudantes, com predominância quase absoluta do sexo masculino. Tal quadro contrasta fortemente com a complexa rede de estabelecimentos constituída ao longo dos anos 2000, portadora de formatos organizacionais e tamanhos variados (MARTINS, 2000).

Durante o governo Fernando Henrique Cardoso (FHC) o número de instituições privadas, em especial as universidades e centros universitários, aumenta consideravelmente, resultando na ampliação do alunado no ensino superior. Tal crescimento faz-se com a complacência governamental diante da qualidade insuficiente do ensino ministrado nas instituições privadas. Interessante marcar, que, ao mesmo tempo em que as universidades federais têm recursos reduzidos para continuarem a operar, as IES privadas recebem benefícios, como o financiamento das mensalidades cobradas aos estudantes e linha de crédito exclusiva para investimento a juros subsidiados. Em 2007, o país chega ao número de 2.281 IES, das quais 89,1%, ou seja, 2.032 são privadas.

Por demandarem pouco investimento inicial e despertar o interesse pela abrangência de carreiras, os cursos de administração estão entre aqueles que encabeçam este crescimento. Durante as décadas de 1980 e 1990, a evolução das matrículas no ensino superior público não

acompanha o crescimento populacional. Como consequência, crescem de forma exponencial as matrículas nas instituições privadas de ensino superior como forma de atender à demanda reprimida. Esta tendência se mantém na década seguinte (BERTERO, 2007). A atratividade da profissão para muitos jovens, de todos os níveis sociais, assegura por muito tempo uma demanda crescente. Na maior parte das instituições de ensino superior privadas com objetivos empresariais, os serviços educacionais são tratados como negócio.

Em decorrência desta ampliação, crescem o número de estágios, ainda que não exista uma estrutura de ocupação que garanta emprego para todos os estudantes que ingressam nos cursos de administração.

A construção do mercado de estágios: aspectos legais

Os estágios não obrigatórios foram instituídos pela Lei n.º 6.494 de 1977 e regulamentados pelo decreto Federal n.º 87.497 de 18/08/1982. Sua criação tem como principal proposta regular a prática de estágio de estudantes de ensino profissionalizante, supletivo e superior que cresce naquele período. Essa lei determina que a experiência só possa ocorrer em locais que tenham condições de assegurar a realização de atividades práticas na linha de formação do estagiário, devendo o estudante estar regularmente matriculado e haver conexão entre o que é estudado e o trabalho desenvolvido na empresa.

Esta lei atendeu às necessidades de regulamentação das atividades naquele período, no entanto com o crescimento dos estágios nos últimos anos, o assunto voltou a ser amplamente debatido, evidenciando a necessidade de rever e atualizar a legislação. Assim, em setembro de 2008 foi promulgada a Lei nº 11.788, a qual enfatiza que o estágio é uma via de preparação para o mercado de trabalho, ou seja, incorpora a função de responsável pela inserção profissional que era ausente na versão anterior da lei. Outro ponto importante é a definição integrada de estágios obrigatórios e não-obrigatórios, os quais são organizados de maneira bastante distinta, uma vez que os primeiros dizem respeito à relação entre aluno, empresa e universidade, enquanto o segundo é marcado pela presença do agente integrador – organizações de intermediação entre estudantes e empresas na alocação de estágios. São colocados em igualdade de condições estudantes de nível médio, especial e superior, que na prática seguem tendo um tratamento bastante diferenciado durante o estágio.

Na relação aluno-empresa é reforçado que o estágio não cria vínculo empregatício. É destacada como responsabilidades da organização a oferta de vagas de acordo com o curso, e a jornada de atividade no estágio estabelecida em acordo com a instituição de ensino, a parte concedente e o estagiário, devendo ser compatível com os horários de estudo. Além disso, a duração do estágio não pode exceder dois anos, nem ultrapassar 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

No papel dos agentes integradores, é apontado que estes têm por função: cadastrar os estudantes, identificar oportunidades de estágio, ajustar suas condições de realização, fazer o acompanhamento administrativo e encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais (sendo vedada a cobrança deste serviço aos estudantes). Às instituições de ensino cabe, principalmente, o acompanhamento e fiscalização dos estágios.

Estes itens vêm regularizar os excessos cometidos por algumas empresas em termos de duração do estágio, jornada de trabalho e tarefas não relacionadas com o curso de formação. Estes excessos, em grande parte, eram justificados por não serem proibidos pela lei de 1977.

Também é uma forma de assegurar que o estágio não venha a concorrer com o curso de formação, o que ocorria em algumas áreas. Na modalidade anterior, tão logo o estudante inicia o estágio, a tendência é deixar o curso em segundo plano, pois acredita que o estágio representa mais conhecimento por permitir a vivência prática, além de ser o provedor dos ganhos que permitem a sua manutenção e ajudam a pagar a mensalidade do curso.

Além do regulamento de como deve ser a prática do estágio na empresa, a nova Lei incorpora vários benefícios ao estudante, os quais não eram previstos na lei anterior, conforme pode ser verificado no quadro 1. No quadro comparam-se as leis do estágio com a consolidação das leis trabalhistas para evidenciar as mudanças que ocorreram na nova lei.

Quadro 1: Comparativo das leis nº 6.494 e nº 11.788 e CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas)

	Lei nº 6.494 de 1977	Lei nº 11.788 de 2008	CLT de 1943
Duração	2 anos (sugerido)	2 anos	Depende do contrato
Remuneração	Bolsa facultativa	Bolsa compulsória	Obrigatório
Auxílio Transporte	Não refere	Obrigatorio	Percentual
Férias	Não refere	30 dias após um ano, remunerado igual a bolsa	30 dias após um ano
Saúde e Segurança no trabalho	Não refere	Igual à CLT	CLT
Contribuição INSS	Não refere	Facultativo	Obrigatório

No Quadro 1 se observa que os benefícios oferecidos aos estudantes pela nova lei aproximam o estágio da relação de trabalho formal, mesmo que esta mudança se reflita em opiniões contraditórias para os envolvidos nos estágios. Para os estudantes, estes benefícios representam o reconhecimento do trabalho e a importância do estagiário nas empresas. Já para os representantes dos centros de integração eles são responsáveis pela redução da oferta de vagas e dificultariam o ingresso dos estudantes no mercado de trabalho.

A construção do mercado de estágios: as relações na empresa

A organização dos estágios dentro das empresas tem adquirido uma diversidade de formas e modelos (DOMINGO, 2002). Enquanto as pequenas e médias têm processos seletivos menos estruturados, menores requisitos para contratação e atividades mais simples, as grandes empresas têm apresentado uma seleção cada vez mais complexa, tornando-se uma referência para os estudantes. Embora não seja o objetivo de todos os estudantes e não represente a maioria dos estágios disponíveis, a grande empresa multinacional tem um papel importante na construção do mercado de estágios. De acordo com os estudantes, estas são as empresas que oferecem melhores oportunidades e apresentam um processo de seleção mais organizado

e meritocrático, mesmo que a quantidade de etapas e de testes aos quais submetem os candidatos possa ser considerada exagerada.

Nestas empresas, os programas de estágios são, normalmente, anunciados nos jornais de grande circulação e são realizadas palestras em universidades com o objetivo de atrair um maior número de candidatos. A partir da inscrição de alguns milhares de estudantes, o processo seletivo abrange múltiplas fases classificatórias e eliminatórias: começando pela análise de currículos, testes de conhecimentos gerais, raciocínio lógico e idiomas (principalmente inglês) para uma triagem maior (e melhor, segundo os estudantes). A seguir são desenvolvidas dinâmicas de grupo para avaliar aspectos comportamentais esperados do futuro integrante da empresa. Para finalizar, uma ou mais entrevistas com gestores das áreas nas quais o estudante vai atuar. Tais processos se desenvolvem ao longo de meses e os que são aprovados são reconhecidos como vencedores e sujeitos diferenciados dos demais.

As políticas de recursos humanos fazem com que as organizações reforcem seu papel como atores centrais na estruturação e estabelecimento de regras que organizam um determinado mercado (PARADEISE, 1988). A adoção de técnicas de recrutamento e seleção mais elaboradas indicam que o mercado de estágios para os estudantes de Administração têm assumido um contorno no qual se intensifica a concorrência entre estudantes e, que no caso das grandes empresas, poucos conseguem ingressar.

Em nenhum dos 32 relatos é referido o histórico escolar como item analisado para a seleção dos candidatos ao estágio, fato que se confirma também com os representantes dos centros de integração que indicam que as habilidades comportamentais têm sido mais valorizadas. A formação recebida na universidade é pouco considerada, embora o vínculo a um curso superior seja fundamental para entrar no mercado de estágios tornando-se apenas uma credencial necessária para se candidatar às vagas oferecidas. No entanto, ao longo do processo seletivo, não se considera o que representa estar naquele nível de formação e como as atividades da vaga se relacionam com o momento do curso; o diferencial, na maior parte dos casos, é a experiência de trabalho do estudante. Desta forma, ele deve encontrar outros caminhos para desenvolver as características demandadas pelas organizações, incorporando os custos (financeiros ou não) para ingressar no mercado de trabalho, situação característica de um mercado com oferta abundante de mão-de-obra (VERNIERES, 1997).

As atividades desenvolvidas, bem como as responsabilidades assumidas pelos estagiários, são as mais diversas, confirmando os resultados encontrados por Trevisan e Wittmann (2002). Tal diversidade pode ser explicada pela abrangência da área de administração que envolve uma diversidade de subáreas (finanças, compras, vendas, recursos humanos, produção, entre outras), bem como pela variedade de tarefas que pode ser executada dentro de cada uma destas. Nota-se que as atividades aumentam em complexidade e as responsabilidades se reforçam na medida em que o estudante adquire experiência. O reconhecimento dos resultados “positivos” de um estágio, com responsabilidades elevadas e atividades complexas legitima tais práticas, faz com que, apesar do reconhecido desgaste, sejam bem aceitas pelos estudantes, uma vez que há possibilidade de um desenvolvimento e ingresso no mercado acelerados.

Para os representantes dos centros de integração, a falta de conhecimentos dos estudantes revela a desvinculação entre os cursos universitários e as necessidades do mercado. Exemplos comuns são os idiomas e a operação de sistemas específicos, requisitos que os alunos têm que preencher fora dos cursos universitários, visto que na sua formação predomina o enfoque teórico e abrangente, com pouca ênfase em aspectos técnicos, como sistemas de trabalho. No

caso dos idiomas, estes não fazem parte da maioria dos currículos de Administração, ficando sob responsabilidade do estudante.

Quanto ao acompanhamento, pode-se afirmar que não é uma preocupação por parte das empresas, haja vista a quase inexistência de um programa estruturado com pessoas preparadas e designadas para tal na maior parte dos relatos. Não se desenvolvem políticas de gestão voltadas para a preparação de tutores responsáveis pelo acompanhamento do estágio. Cada funcionário que tem um estagiário sob sua tutela desenvolve um método próprio de trabalho, a partir do que considera ser as adequadas a um estagiário. Assim, alguns designam tarefas e cobram resultados tal como fazem com seus demais subordinados, enquanto outros podem oferecer atividades aquém das capacidades dos estudantes.

A construção do mercado de estágios: a ação dos diferentes atores

Assim como as organizações, os centros de integração têm colaborado para formar o perfil do estagiário demandado pelo “mercado”. Os critérios de seleção tornam-se mais rígidos de acordo com o porte da empresa, que demanda conhecimentos técnicos, comportamentais (autonomia, trabalho em equipe, boa comunicação) e experiência dos candidatos. Desta forma, os estudantes acabam construindo um percurso de estágios onde num primeiro momento candidatam-se para vagas em pequenas empresas para adquirirem conhecimento e experiência do mundo organizacional, para posteriormente postularem vagas em grandes empresas.

No que se refere ao acompanhamento da instituição de ensino, parte dos entrevistados não apenas tem a ideia de que as instituições não dão suporte, como apresentam uma visão negativa, considerando-as como entraves para o processo de entrada e manutenção no mercado de trabalho. Para os entrevistados, as universidades não acompanham ou avaliam os estágios de modo que possam contribuir para um aprendizado efetivo, já que estabelecem uma série de procedimentos para assinatura de contratos e recebimento de relatórios, e não dão retorno aos estudantes sobre os mesmos. Fica a imagem de procedimentos sem sentido, apenas para cumprir obrigações de simples registro burocrático do estágio.

No Brasil, o crescimento dos centros de integração faz com que a distância no acompanhamento do estudante seja ainda maior. Os agentes integradores assumem o papel de ligação dos estudantes com as organizações, que os contata para verificação de vagas, recebendo um percentual do valor da bolsa auxílio durante o período de estágio do estudante como pagamento pelos seus serviços. O processo de acompanhamento e de verificação da prática de estágio também é deslocado para o agente integrador, que organiza a forma de dar satisfação do desempenho do estudante para a instituição de ensino. Em alguns casos, quando a empresa solicita que não tenha o envolvimento do agente integrador, o processo se torna ainda mais demorado, visto que as universidades não estão preparadas para desempenhar tal função.

Outro aspecto que justifica a importância dos agentes integradores é a ampliação da atuação de intermediários no mercado de trabalho brasileiro, uma tendência que surge em razão da diversificação de contratos trabalhistas, que buscam trabalhadores temporários, tempo parcial, etc.. A existência dos intermediários da força de trabalho, institucionalizado e operando em larga escala, é bastante recente na organização dos mercados de trabalho. O aumento no número de agentes na transação da mão-de-obra pode facilitar sua circulação, reduzindo custos para empresas e trabalhadores. No Brasil, em termos do mercado geral de trabalho, já está formada uma rede significativa de agentes, sobretudo nos grandes centros

urbanos, constituindo um mercado de intermediação de oportunidades (GUIMARAES, 2008).

Embora auxiliem para o encaminhamento dos estudantes e na operação de pagamento das bolsas, os agentes integradores têm desenvolvido sua função como empresas cujo negócio é a alocação do estudante a uma vaga. Neste caso, sua preocupação está em encontrar estudantes para o preenchimento das vagas e a manutenção destes no estágio, visto que é nesta relação que asseguram seus ganhos e mantém o negócio. Evidência disto é o acompanhamento que, independente do agente integrador, tem recebido pouca importância e o tratamento dado ao estudante, que passa a ser visto como cliente, como se observa nesse comentário de um representante de agente integrador: *“cada um tem uma demanda diferente e a gente tem de fazer um casamento assim, entre o que é a necessidade do cliente aluno, e a necessidade do cliente empresa”* (Informante 2)

O agente integrador institucionalizou-se como um dos atores que fazem parte do mercado de estágios, tal é a sua importância construída ao longo dos últimos 30 anos. Para a maior parte dos estudantes é praticamente impossível imaginar a organização dos estágios sem esta figura, que desenvolveu o *know-how* para facilitar e agilizar o processo de busca e alocação nas vagas de estágio disponíveis. No entanto, outros estudantes destacam que este *know-how* acabou por se tornar o negócio em si destas instituições. O acompanhamento e a avaliação do estágio têm sido realizados por parte dos centros de integração de modo burocrático, apenas para cumprir requisitos legais, tendo pouca efetividade na prática. Embora faça parte de seu compromisso, o acompanhamento nem sempre é verificado e realmente cobrado dos estudantes. Nos casos em que os estudantes não entregam seus relatórios, não há maior cobrança. A interferência direta dos agentes integradores é apenas mencionada em casos críticos: conflito entre estudantes e organização e reprovação ou abandono de curso por parte do estudante. Mesmo nestes casos, os centros buscam apenas regularizar a situação, sem avaliar as razões do problema.

O estágio, em alguns casos, assume a importância de emprego, em detrimento do estudo. O aprendizado prático tem maior reconhecimento e, a cobrança do estudante normalmente é a mesma de um trabalhador. As cobranças de horário⁴ e disponibilidade, bem como as suas responsabilidades podem assumir uma dimensão em que esta prática se torna mais importante do que o curso universitário, deixado em segundo plano.

Nós temos que pagar a nossa faculdade privada de alguma maneira, e, se não for pelo estágio, a gente não consegue, porque as empresas veem no estágio uma maneira de colocar no mercado de trabalho o estudante sem experiência
(Representante dos estudantes durante assembleia realizada em Porto Alegre)

Esta valorização do saber técnico e da prática sobre os estudos pode estar relacionada com o modo pelo qual o ensino foi organizado desde o recente período da ditadura militar, onde a aprendizagem é focada no conhecimento prático em detrimento de conteúdos voltados para o estímulo à reflexão e ao livre pensamento. Os cursos de Administração ganham destaque neste período e valorizam o conhecimento construído pela experiência, voltando-se principalmente para as ferramentas e os métodos de trabalho. Até os dias atuais, a reflexão e a crítica são vistas como tendo uma menor contribuição para a preparação ao mercado de trabalho, enquanto o foco de interesse recai sobre o aprendizado de diferentes ferramentas gerenciais.

⁴ Com a redução da jornada de trabalho de 8h para 6 h diárias, talvez haja uma redução da cobrança que tem recaído sobre o estagiário.

A competição com os colegas e a necessidade de um diferencial é apontada como desafios para alguns jovens, que desde cedo já se colocam na concorrência direta pelas vagas. Outros, após entrarem nas empresas almeçadas debatem com seus colegas sobre o valor da bolsa, nível de responsabilidades assumidas e as grandes empresas nas quais estagiaram. Nota-se que este é um comportamento mais comum entre os estudantes do sexo masculino da instituição privada, embora também seja citado pelas mulheres desta instituição. Além das diferenças de gênero, o nível de competição é influenciado pelo tempo de curso: nos primeiros semestres, como as atividades são mais simples e/ou as empresas menores, a concorrência é menos acirrada. Quando os estudantes chegam aos semestres mais avançados e passam a disputar vagas nos processos seletivos de grandes corporações, em que há muitos inscritos para poucas oportunidades, as disputas se tornam mais visíveis e aqueles que são aprovados evocam a dificuldade do processo como mais um elemento de *status*.

Para outros estudantes, no entanto, a disputa de vagas não é travada com colegas de uma mesma turma ou faculdade e prevalece o clima de cooperação, por meio do aviso aos colegas e da indicação daqueles que estão em busca de oportunidades. Nota-se a importância da formação das redes sociais, responsáveis pela colocação da maior parte dos empregados no mercado de trabalho. Entretanto, esta colocação via indicação é vista de maneira negativa e aqueles que se beneficiam destas redes marcam que não é uma forma meritocrática e dão um menor reconhecimento para as oportunidades alcançadas desta forma. A meritocracia é destacada na impessoalidade do recrutamento via agentes de integração ou nos grandes processos seletivos divulgados na imprensa ou em sites de grandes empresas que, “asseguram” que a forma para ser escolhido tem por base conhecimentos e atitudes apresentadas durante a seleção, e não à pessoalidade que divide a importância do mérito no caso das vagas conquistadas por indicação.

A concorrência pode ser vista como mais um elemento do mercado de trabalho durante o período de estágio dos estudantes. Alguns citaram o ingresso em uma grande empresa ou a aprovação em um processo concorrido como um marco do processo de inserção profissional, por acreditarem que são estes processos mais rígidos e complexos que lhes garante acesso às melhores vagas.

Considerações Finais

A complexidade do tema e a carência de estudos de referência tornam necessário analisar o fenômeno em questão – os estágios – sob diferentes enfoques. Estudos anteriores (DOMINGO, 2002; TREVISAN; WITTMANN, 2002; VILELLA; NASCIMENTO, 2003; LAURIS; SILVA, 2005) haviam analisando casos isolados em organizações, sem considerar a construção do espaço em que ocorrem os estágios. O crescimento dos diferentes contratos de trabalho, as transformações ocorridas no ciclo da vida e a relação entre juventude e trabalho são o contexto amplo em que se construiu a pesquisa, evidenciando a importância do contexto socio-histórico para compreensão do tema. Elementos das transformações na estrutura ocupacional e no sistema de ensino superior se refletem sobre a prática dos estágios, bem como o seu suporte legal. No caso dos estágios no Brasil, o crescimento dos cursos superiores de administração, a heterogeneidade dos novos contratos de trabalho e a atuação de intermediários contribuem para o crescimento de um modelo de estágios distante dos cursos de formação, cada vez mais próximo do emprego formal.

Ao considerarmos os estágios como um mercado construído por relações sociais é possível compreender como se formam as representações, bem como aprofundar aspectos da relação do estudante com a empresa, instituições de ensino e centros de integração. Ao analisarmos

processos seletivos, requisitos solicitados pelas empresas e atividades desempenhadas pelos estudantes, verifica-se como os estágios ocorrem no interior das empresas e como elas se vinculam às políticas de recursos humanos das organizações. Assim, é possível identificar se as organizações esperam um resultado produtivo destes ou também contribuir para a formação do estudante (quicá, futuro empregado).

A forma pela qual se organizam os estágios no Brasil mostra que as empresas têm elevado os requisitos demandados e tornado o processo de seleção cada vez mais rígido, similar aos praticados para os empregos efetivos. As atividades variam, mas na medida em que os estudantes avançam no curso e adquirem experiência – que é indicada no seu currículo – tendem a enfrentar tarefas mais complexas, com maiores responsabilidades e sendo cobrados por resultados. Pelas manifestações dos estudantes, evidencia-se a importância do envolvimento do tutor responsável na empresa nesse processo, que se torna fundamental para o desenvolvimento do estudante e para que alcance seus objetivos durante o estágio. No entanto, a tutoria interna não parece ser uma preocupação das empresas e, normalmente, ocorre de acordo com a disposição do funcionário encarregado ou algum colega disponível para orientar o estagiário.

A diversidade de atividades não vinculadas ao curso de formação, o baixo valor agregado ao estudante, as responsabilidades semelhantes às de um funcionário, juntamente com a ausência de uma organização formal dos processos de estágio no interior de muitas empresas, demonstram que estes não integram as políticas de recursos humanos das organizações ou ocorrem separadamente de seu projeto de desenvolvimento de pessoas ou de carreiras.

Na ação dos atores externos, nota-se que as universidades passaram para os centros de integração o papel de acompanhamento e avaliação dos estágios, e, no entanto, tratam os estudantes como se fossem parte de um negócio, dando maior enfoque para a sua correta alocação e permanência no mercado do que a efetivação de um acompanhamento rigoroso orientado para seu aprendizado. Neste cenário surgem distorções em que os estágios assumem características de contratos temporários, os estudantes são explorados e não há cumprimento da legislação. A falta de controle permite que estudantes realizem mais de um estágio ao mesmo tempo e que permaneçam além do limite possível (dois anos) na mesma organização. De modo geral, nestas situações, os estágios se assemelham ainda mais ao emprego formal, porém, sem o mesmo amparo legal.

A carência de acompanhamento e de uma instituição responsável pela fiscalização efetiva cria espaço para disfunções da proposta original, fazendo surgir formas precárias de estágio, em que o estudante assume as mesmas funções de um funcionário e desenvolve atividades sem relação com o curso, ou assina dois contratos de estágio, duplicando sua carga horária. Essa constatação confirma que o crescimento dos estágios, paralelamente ao aumento dos contratos flexíveis de trabalho, aumenta a ambiguidade sobre os objetivos desta prática, fazendo com que muitas empresas vejam essa modalidade como uma oportunidade de redução de custos com pessoal.

Os centros de integração contribuem para a institucionalização da prática do estágio, confirmando a importância de agentes intermediários na ligação entre oferta e demanda no atual mercado de trabalho (GUIMARAES, 2005). Estes agentes agilizam as contratações na medida em que contribuem para a redução dos custos com recrutamento ao se tornarem a via de intermediação de vagas entre organizações e estudantes. Ao serem remunerados pela prestação do serviço e recebendo um percentual da bolsa auxílio paga aos estudantes, estas

organizações firmam um contrato mercantil com as empresas que atendem, reforçando as características esperadas nas vagas oferecidas. Além disso, em alguns casos, como forma de ampliar seus rendimentos, incorporam partes dos processos seletivos, tornando-se um prestador de serviço ainda mais ligado às demandas dos contratantes.

As empresas buscam recrutar estudantes já como possíveis trabalhadores. Os estudantes necessitam deste vínculo em razão do retorno financeiro ou para a aquisição das credenciais necessárias para postularem um emprego formal posteriormente. Quando ingressam em um estágio que os interessa, o tempo de trabalho pode passar a concorrer com o tempo de estudos. Como as organizações não tratam os estagiários como estudantes, estes são levados a executarem jornadas de trabalho semelhantes às de funcionários, o que acaba comprometendo seu desempenho escolar. Estando num mercado em que os resultados escolares não são considerados primordiais como base para seleção, mas sim as experiências de outros estágios no currículo torna-se mais importante buscar o reconhecimento durante o período de estágio do que o próprio curso universitário.

A grande empresa multinacional, conforme afirma Santos (1987) assume papel importante não apenas no desenvolvimento tecnológico e na reconfiguração da divisão internacional do trabalho, mas também influenciando as expectativas profissionais individuais. Cria-se a imagem de um mundo de *status* e poder relacionada com a carreira na grande empresa, e ser um grande gestor torna-se a perspectiva de grande parte dos jovens que ingressam no mercado de trabalho.

Reconhecer os estágios como um mercado possibilitou analisar o tema de modo mais amplo, abordando sua estruturação numa região específica, no caso, Porto Alegre. Assim, acredita-se que este estudo tenha contribuído para ampliar a discussão sobre os estágios no contexto nacional, explorando sua relação com os diferentes atores que formam este espaço. No futuro, pretende-se estender esta análise para outras áreas de conhecimento, que tem características de estágio distintas. Também se sugere a ampliação do estudo para outras regiões. Deste modo será possível traçar um panorama geral dos estágios, compreendendo como está se estabelecendo o ingresso no mundo do trabalho para estudantes de nível superior.

Referências

ABRES. Associação Brasileira de Estágios. Disponível em: www.abres.org.br. Acesso em maio de 2010.

ABREU, Y. I. F. de; *et alii*. Se você é motivado, pró-ativo e tem paixão por resultados. Análise de conteúdo de anúncios de estágio e trainee. In: **Anais do 28º ENANPAD**, 2004.

AMORIM, Tânia Nobre Gonçalves Ferreira Ter estagiários de administração: bom só para as empresas? VI ENANGRAD__Encontro Nacional dos Estudantes de Graduação. **Anais...ENANGRAD**: Natal, 1995.

AMORIM, Tânia Nobre Gonçalves Ferreira; FREITAS, Tiziana J. Severi; WANDERLEY Lúcia de Fátima Vieira da Cunha. Estágio universitário: problema ou solução? V ENANGRAD – Encontro Nacional dos Estudantes de Graduação. **Anais...** Piracicaba, 1994.

ARIÈS, P.. **História social da criança e da família**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

BERTERO, C. O. **Ensino e pesquisa em administração**. São Paulo: Thompson, 2007.

BIANCHI, Gabriela ; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. As representações sociais dos universitários de Administração sobre a experiência de estágio. In: **XXXV EnANPAD**, 2011, Rio de Janeiro.

BOURDIEU, P.. **Escritos de educação**. Petrópolis: Vozes, 1999.

BRASIL. Lei Federal nº 6.494 de 07 de dezembro de 1977. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília – DF, 9 de dezembro de 1977.

CAMPÊLO, A.; ALMEIDA, A. É possível desenvolver habilidades de intraempreendedorismo em estágios supervisionados? Analisando uma proposta de aproximação teórico-empírica. In: EnEPQ, 2007, Recife. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

CERETTA, Paulo Sergio, TREVISAN, Marcelo e MELO Glenara Charão de. Estágio extra-curricular e seus reflexos na formação do administrador. VI ENANGRAD – Encontro Nacional dos Estudantes de Graduação. **Anais...**ENANGRAD: Florianópolis, 1996

CHEVALIER, J.-M.. Preface. GENERATION PRECAIRE. **Sois stage et tais toi**. Paris: la Découverte. 2005.

DOMINGO, P. Logiques d'usages des stages sous statut scolaire. **Formation Emploi**, nº. 79, juillet-septembre, 2002.

DUBAR, C. La construction sociale de l'insertion professionnelle. **Education et Sociétés**, 7, 1, pp. 23-36. 2001.

DUBAR, Claude. **La socialisation**. Construction des identités sociales et professionnelles. Paris: Armand Colin. 2005.

FESTINALLI, R.; CANOPF, L.; BERTUOL, O. Inquietações sobre o estágio supervisionado e a formação do administrador. In: XXXI Encontro da ANPAD, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

GALLAND, Olivier. **Sociologie de la jeunesse**. Paris: A. Colin, 2007.

GUIMARAES, N. A.. Empresariando o trabalho: os agentes econômicos da intermediação de empregos, esses ilustres desconhecidos. **Dados**. 2008, vol.51, n.2, pp. 275-311.

HASENBALG, C. "A Transição da Escola para o Trabalho". In HASENBALG, C.; SILVA, N. V. **Origens e Destinos**. Desigualdades Sociais ao Longo da Vida. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003. pp. 147-172.

LALLEMENT, M. **Le travail**: une sociologie contemporaine. Paris: Gallimard, 2007.

LAURIS, R. P.; SILVA, T. N. Percepção dos ex-estagiários a respeito do programa Copesul de desenvolvimento de talentos. In: **XXIX Encontro da ANPAD**, Brasília, 2005.

LE MOIGNE, J.-L. **Les épistémologies constructivistes**. Paris: Puf. 2007.

MARTINS, CARLOS BENEDITO. O ensino superior brasileiro nos anos 90. **São Paulo Perspectiva**, jan./mar. 2000, vol.14, nº.1, p.41-60.

NASCIMENTO, L. do; TEODÓSIO, A. O estágio diante dos desafios do ensino em administração: um estudo de caso sobre as percepções de alunos e supervisores. In: XXIX Encontro da

ANPAD, 2005, Brasília. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005.

PARADEISE, C. 'Les professions comme marchés de travail fermés', **Sociologie et sociétés**, vol. XX, n.º 2, Outubro. 1988.

PARADEISE, C. 'La marine marchande française : un marché de travail fermé?', **Revue française de sociologie**, vol. XXV. 1984.

PRIES, L. Teoria Sociológica Del Mercado de Trabalho. In: TOLEDO, E. De La Garza. **Tratado Latinoamericano de Sociologia del Trabajo**, Mexico 2000.

ROCHA, J. da. O estagiário – esse marginalizado. **Revista de Administração de Empresas**, v.26, n.2, p.71-72, 1986.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei . Representações do Estágio no Brasil e na França: a Perspectiva dos Estudantes de Administração. In: 3º EnGPR, 2011, João Pessoa. **Anais do 3º EnGPR**. 2011.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei ; PICCININI, Valmiria Carolina . Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie** (Online), v. 13, p. 44-75, 2012

SANTOS, T. **Revolução científico-técnica e acumulação do capital**. Petrópolis: Vozes, 1987.

SPARTA, M. e GOMES, W. B. Importância atribuída ao ingresso na educação superior por alunos do ensino médio. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, dez. 2005, v.6, n.2, p.45-53.

SPINK, M. J. P.; FREZZA, R. M. Práticas discursivas e produção de sentidos: a perspectiva da Psicologia Social. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. São Paulo: Cortez. 2004.

SPOSITO, M. P. Algumas reflexões e muitas indagações sobre as relações entre juventude e escola no Brasil. In: Abramo, H.; Branco, P. P. (Org.). **Retratos da juventude brasileira**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo e Instituto da Cidadania, 2005, v. 1, p. 87-128.

TANGUY, L. **L'introuvable relation formation/emploi – Un état des recherches en France**, La Documentation française, Paris. 1986.

TREVISAN, M. ; WITTMANN, M. L. Estágios extracurriculares e a formação de administradores. In: 27º **ENANPAD**, Salvador, 2002.

VILLELA, L. E.; NASCIMENTO, L. M. F. Competências pós-industriais exigidas pelas empresas a estagiários e recém-formados. In: **XXVII EnANPAD**, Atibaia/SP, 2003.

VERNIERES, M., **L'insertion professionnelle**, analyses et débats. 1997.