



Universidade Federal do Pampa

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA
CAMPUS SANT'ANA DO LIVRAMENTO
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

THAIS ALESSANDRA DOS SANTOS MACHADO

**LEGISLAÇÃO E REALIDADE
Os desafios enfrentados pelos estagiários de Sant'Ana do Livramento (RS)**

TRABALHO DE CURSO

**Sant'Ana do Livramento
2025**

THAIS ALESSANDRA DOS SANTOS MACHADO

LEGISLAÇÃO E REALIDADE
Os desafios enfrentados pelos estagiários de Sant'Ana do Livramento (RS)

Trabalho de curso apresentado ao Curso de Administração, da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA, RS) como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em 09 de julho de 2025:

Dr. Joao Becon de Almeida Neto
(Presidente/Orientador)

Dr. Igor Baptista de Oliveira Medeiros
(Membro da banca)

Dr. Sebastião Ailton da Rosa Cerqueira Adão
(Membro da banca)

Sant'Ana do Livramento
2025

Com todo o meu carinho dedico este trabalho aos meus avós, especialmente ao meu vô Antônio Vieira dos Santos (in memoriam), cujo amor, força e exemplo continuam vivos em mim. Aqui deixo o meu amor em forma de gratidão.

RESUMO

Este estudo buscou analisar como se caracterizam as condições e as relações de trabalho vivenciadas por estudantes estagiários em Sant’Ana do Livramento/RS. Para isso, foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa e caráter descritivo. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com agentes de integração e estudantes da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), além da aplicação de questionários com perguntas abertas. Realizou-se uma análise de conteúdo, na qual foi possível identificar a existência de práticas que comprometem o caráter formativo do estágio, como sobrecarga de tarefas, desvio de função, ausência de supervisão e situações de assédio. Apesar disso, também foram observadas experiências positivas, especialmente quando houve acompanhamento institucional efetivo. Conclui-se que o estágio possui potencial formativo, mas sua efetividade depende do comprometimento das universidades, dos agentes de integração e das empresas concedentes, bem como do rigor na fiscalização e do respeito à legislação vigente.

Palavras-chave: Estágio; Estudantes; Supervisão; Legislação.

Legislation and Reality: The Challenges Faced by Interns in Sant’Ana do Livramento (RS)

ABSTRACT

This study aimed to analyze how the working conditions and relationships experienced by intern students in Sant’Ana do Livramento/RS are characterized. To this end, a qualitative, descriptive research approach was conducted. Data were collected through semi-structured interviews with integration agents and students from the Federal University of Pampa (UNIPAMPA), as well as through open-ended questionnaires. A content analysis was carried out, which made it possible to identify practices that compromise the educational nature of the internship, such as task overload, job misassignment, lack of supervision, and harassment situations. Despite these challenges, positive experiences were also observed, especially when there was effective institutional support. It is concluded that the internship holds educational potential, but its effectiveness depends on the commitment of universities, integration agents, and host companies, as well as strict oversight and compliance with current legislation.

Keywords: Internship; Students; Supervisio.

Legislación y Realidad: Los Desafíos que Enfrentan los Pasantes en Sant’Ana do Livramento (RS)

RESUMEN

Este estudio buscó analizar cómo se caracterizan las condiciones y relaciones de trabajo vivenciadas por estudiantes en prácticas en Sant’Ana do Livramento/RS. Para tal fin se realizó una investigación cualitativa y descriptiva. Los datos fueron recolectados mediante entrevistas semiestruturadas con agentes de integración y estudiantes de la Universidad Federal de Pampa (UNIPAMPA), además de la aplicación de cuestionarios con preguntas abiertas. Se realizó un análisis de contenido, en el cual fue posible identificar la existencia de prácticas que comprometen el carácter formativo de la pasantía, tales como sobrecarga de tareas, desviación de la función, falta de supervisión y situaciones de acoso. A pesar de ello, también se observaron experiencias positivas, especialmente cuando hubo un acompañamiento institucional efectivo. Se concluye que la práctica tiene potencial formativo, pero su eficacia depende del compromiso de las universidades, agentes de integración y las empresas concedentes, así como de una estricta supervisión y respeto a la legislación vigente.

Palabras-clave: Pasante; Estudiantes; Supervisión; Legislación.

1 INTRODUÇÃO

O estágio proporciona ao estudante o desenvolvimento de experiências de trabalho e a prática dos conhecimentos adquiridos na graduação, tornando-se um meio de inserção dos estudantes no mercado de trabalho (Silva 2018). Devido à falta de experiência no mercado de trabalho, a escolha do futuro acadêmico e profissional é um processo cheio de incerteza para muitos alunos.

Segundo Mariz e Almeida (2015), o estágio surge como uma oportunidade para explorar e consolidar essa decisão, permitindo que o jovem enfrente o dinamismo e a competitividade do mercado. Souza (2020) complementa essa visão ao afirmar que o estágio representa o primeiro contato de muitos estudantes com o mundo do trabalho, permitindo-lhes aplicar a teoria sob a orientação de um supervisor, figura essencial para seu desenvolvimento profissional.

A legislação brasileira estabelece o estágio como um ato educativo supervisionado, com o objetivo de promover o aprendizado prático e não a exploração laboral. O art. 3º, III da Lei do estágio (Brasil, 2008) exige que as atividades realizadas estejam alinhadas com o termo de compromisso assinado, uma forma de garantir a natureza formativa do estágio. Ribeiro (2018) também ressalta que o estágio deve funcionar como uma extensão do ambiente acadêmico, permitindo aos estudantes desenvolverem competências profissionais e confirmarem sua escolha profissional em situações reais de trabalho.

Os agentes de integração têm por função cadastrar estudantes, identificar oportunidades, ajustar as condições de realização e acompanhar administrativamente o estágio às instituições de ensino cabe principalmente o acompanhamento e fiscalização (Rocha-de-Oliveira e Piccinini, 2012).

Rocha-de-Oliveira (2009) observa que as universidades exercem papel central na estruturação dos estágios, desde o planejamento até a avaliação, assegurando coerência entre teoria e prática. Campos e Lima (2019) reforçam a importância da supervisão adequada para que o estágio cumpra sua função educativa e não seja apenas uma mão de obra de baixo custo. Quando essa supervisão é inexistente, o estágio frequentemente se desvirtua, prejudicando o estudante.

Bernardim (2010) alerta que muitas empresas enxergam o estágio exclusivamente como uma forma de reduzir custos, devido à isenção de encargos trabalhistas. Essa prática limita e distorce o propósito formativo, convertendo o estágio em uma modalidade precarizada de trabalho, com poucas contribuições à formação do estudante.

Segundo Silva (2018), o desvio de função no estágio ocorre quando o estudante é solicitado a desempenhar tarefas que não estão de acordo com seu contrato, fato que pode comprometer sua formação e configurar um vínculo empregatício. Essa prática não apenas compromete o desenvolvimento profissional dos estudantes, como também cria um ambiente de exploração em que os estagiários assumem responsabilidades que deveriam ser atribuídas a trabalhadores com vínculo empregatício formal.

Embora alguns estudos abordem aspectos da realidade do estágio, o mais próximo foi o de Lima (2023) que realizou uma pesquisa focada em empresas de Sant'Ana do Livramento. Seu estudo evidencia como o discurso em torno da prática de estágio se constrói a partir de enunciados como o comodismo, a imposição, a desqualificação e o silêncio, revelando relações marcadas por assimetrias de poder e pelo descumprimento da legislação vigente.

A escolha do tema justifica-se pela necessidade de compreender como as empresas têm se posicionado diante das legislações vigentes para estágio, visando garantir que as condições oferecidas estejam em conformidade com as normas, assegurando a integridade e os direitos dos estagiários. Ademais, analisar o comportamento das empresas e conscientizá-las sobre o cumprimento das leis de estágio é relevante para promover um ambiente de trabalho ético e justo, favorecendo o desenvolvimento profissional dos estagiários.

Além disso, esta pesquisadora atuou como estagiária durante três anos, período em que vivenciou diversas situações incompatíveis com a Lei nº 11.788, que regulamenta o estágio de estudantes. Entre essas experiências, destacam-se o desvio de função, a sobrecarga de tarefas, o descumprimento da carga horária estabelecida, bem como episódios de assédio moral e sexual. Essas vivências despertaram um forte comprometimento pessoal com a compreensão mais aprofundada sobre as condições de trabalho dos estagiários, motivando a realização deste estudo e impulsionando a busca por maior conhecimento acerca da legislação vigente que rege os estágios.

Mesmo quando regulamentado, o estágio frequentemente foge de seu propósito educativo, impondo exigências que se assemelham à relação de emprego convencionais. Oliveira e Bianchi (2011) alertam para o desvio de função e a sobrecarga de tarefas, o que prejudica não apenas a formação acadêmica, mas também a saúde mental do estudante.

A partir desse contexto pretende-se responder a seguinte questão: Como se caracterizam as condições e as re/lações de trabalho vivenciadas por estudantes estagiários em Sant'Ana do Livramento/RS?

Diante do contexto exposto, delimita-se como objetivo geral analisar como se caracterizam as condições e as relações de trabalho vivenciadas por estudantes estagiários em Sant'Ana do Livramento/RS. Com base nesse objetivo, definiram-se os seguintes objetivos específicos:

- Identificar o perfil dos estudantes estagiários;
- Analisar as práticas dos agentes integradores em relação aos estágios;
- Identificar quais os principais desafios e dificuldades vivenciadas pelos estudantes durante o estágio.
- Analisar como o conhecimento (ou desconhecimento) das empresas sobre a Lei do Estágio impacta o cotidiano de trabalho dos estagiários.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O artigo está estruturado em cinco seções. Na primeira, de natureza introdutória, foram encontrados a problemática, o objetivo geral e os objetivos específicos, bem como a justificativa desta investigação. Na segunda seção, encontra-se uma revisão teórica apresentando o processo de estágio, a legislação no Brasil e os desafios enfrentados por estagiários: Uma análise crítica. Na terceira seção, são apresentados os procedimentos metodológicos empregados na pesquisa. Na quarta seção, são analisados e discutidos os resultados, e por fim, na quinta seção, são apresentadas as considerações finais.

2.1 Processo de estágio

O estágio é visto como uma oportunidade para os estudantes iniciarem suas atuações profissionais e adquirirem experiências práticas. A inclusão no âmbito profissional auxilia não só na formação técnica, mas também na formação pessoal, já que amplia a responsabilidade do

estudante. Durante esse período o jovem é estimulado a deixar sua “zona de conforto” para se deparar com o competitivo mercado de trabalho (Polzin, 2019).

Além disso, é uma fase fundamental para a formação acadêmica, pois permite que os estudantes apliquem e aprofundem os conhecimentos teóricos desenvolvidos durante o curso, ele tem o objetivo de capacitar os estudantes e promover sua inserção no mercado de trabalho. Assim, ao disponibilizarem recursos e oportunidades de estágio supervisionado, as universidades possibilitam o desenvolvimento pessoal e profissional dos discentes, promovendo um processo formativo que integra a teoria com a prática (Gomes; Teixeira, 2016).

Historicamente, o estágio formal surgiu no Brasil em 1977 como uma resposta às dificuldades das empresas em encontrar pessoas qualificadas para ocupar posições variadas. Antes desse período, atividades práticas eram realizadas por estudantes de maneira informal, muitas vezes fruto de acordos entre empresários e familiares, visando facilitar a inserção de jovens no mercado. Com a regulamentação por meio da Lei nº 6.494/77, o estágio foi definido como um complemento ao processo de aprendizagem, permitindo que os estudantes vivenciassem a prática profissional em ambientes reais (Faria et al., 2012; Vieira et al., 2021a; Festinalli, Canopf & Bertuol, 2007).

A legislação atual, estabelecida pela Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, reforça essa concepção, especificando que o estágio deve integrar o projeto pedagógico do curso e estar voltado ao desenvolvimento de competências profissionais que preparem o estudante para o mercado de trabalho. A lei também distingue entre estágios obrigatórios e não obrigatórios, alinhando as diretrizes curriculares e os objetivos pedagógicos de cada curso com a experiência prática proporcionada aos discentes (Brasil, 2008).

Ainda assim, o estágio é amplamente reconhecido como um dos principais instrumentos para que os estudantes desenvolvam as habilidades e conhecimentos adquiridos nas IES, promovendo também seu amadurecimento pessoal e profissional. Nathanael (2006) argumenta que essa prática proporciona ao estudante uma compreensão mais ampla e racional da realidade.

Dessa forma, o estágio não apenas fortalece a aprendizagem acadêmica, mas também prepara o estudante para enfrentar os desafios de um mercado de trabalho cada vez mais complexo e dinâmico.

No próximo tópico, aborda-se a legislação no estágio do Brasil e seus conceitos para adentrar no próximo tópico sobre os desafios enfrentados por estagiários: Uma análise crítica.

2.2 A legislação no estágio do Brasil

A Lei do Estágio, nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, foi criada para proteger tanto os estagiários quanto as organizações ao regular as relações entre elas e as instituições de ensino. Com essa regulamentação, busca-se assegurar que ambas as partes cumpram com as responsabilidades estabelecidas, promovendo uma experiência de estágio que beneficie o aprendizado e o desenvolvimento profissional do estudante.

Capone (2010) observa que a relação de estágio não obrigatório se assemelha muito à de emprego comum, pois reúne elementos característicos dessa modalidade, embora o legislador tenha optado por não a considerar como vínculo empregatício. No entanto, quando há desvio de função ou fraude, a relação pode se transformar em vínculo empregatício (Capone, 2010, p. 11). Rocha-de-Oliveira (2012) destaca que a falta de estrutura das universidades e da presença de agentes integradores distanciam o estudante de sua instituição de ensino, prejudicando o monitoramento e a supervisão eficazes do estágio.

O estágio oferece benefícios não apenas ao estagiário, que tem a oportunidade de desenvolver habilidades práticas, mas também à organização, que ganha uma força de trabalho

com custos reduzidos, uma vez que o estagiário não gera encargos trabalhistas. Porém, segundo Capone (2010, p. 14), a contratação de estagiários como "mão de obra barata" configura uma fraude à lei, desvirtuando o objetivo educacional do estágio.

A Lei do Estágio de 2008 introduziu mudanças importantes, como a limitação de dois anos para estágios na mesma organização e a possibilidade de redução de carga horária durante períodos de avaliação acadêmica, conforme comunicado pela instituição de ensino (Lei nº 11.788, 2008). Além disso, a lei estabelece que o descumprimento das normas pode acarretar a conversão do estágio em vínculo empregatício, com sanções para as organizações que violarem os requisitos, como a proibição de receber estagiários por dois anos (Lei nº 11.788, 2008, Art. 15).

A carga horária dos estagiários também é claramente regulamentada, mas algumas empresas ainda ignoram essas normas. A lei estabelece que, no caso de estudantes do ensino superior, a jornada deve ser de até seis horas diárias e trinta horas semanais (Lei nº 11.788, 2008, Art. 10). Contudo, como aponta Menti (2015, p. 7), muitos estagiários ainda enfrentam jornadas acima desse limite, falta de acompanhamento adequado e acabam realizando tarefas que pouco se relacionam com sua formação acadêmica.

Capone (2010, p. 11) critica o uso da legislação de forma flexibilizadora, afirmando que a contratação de estagiários sem o devido respeito às exigências legais desvirtua a função pedagógica do estágio. Essa prática, segundo o autor, ignora o verdadeiro propósito de preparar o estagiário para o mercado de trabalho e a cidadania, comprometendo o papel educacional do estágio.

Essas análises mostram que, apesar das proteções previstas na lei, ainda há desafios no cumprimento das normas, o que compromete o objetivo de proporcionar ao estagiário uma experiência de aprendizagem enriquecedora e alinhada com sua formação acadêmica. No próximo tópico, serão discutidos os desafios enfrentados pelos estagiários, por meio de uma análise crítica.

2.3 Os desafios enfrentados por estagiários: Uma análise crítica

O estágio é uma etapa importante na formação profissional dos estudantes, possibilitando sua inserção no mercado de trabalho e proporcionando experiências que podem contribuir para o desenvolvimento de habilidades e competências práticas.

Dados da Associação Brasileira de Estágios (ABRES, 2023) indicam que cerca de 47% dos universitários no Brasil têm entre 18 e 24 anos. Esse cenário revela uma realidade diversa em que o ingresso dos jovens no mercado de trabalho varia de acordo com fatores como classe social e gênero, influenciando diretamente a trajetória profissional, que pode ser mais ou menos favorecida. Nesse contexto, o estágio pode representar não só uma fonte de renda, mas também uma via de acesso ao mercado de consumo e de contribuição para o sustento familiar, embora o início dessa experiência laboral possa ocorrer em diferentes momentos para cada estudante (Souza, Helal e Paiva, 2019).

Adicionalmente, o crescimento no número de alunos no ensino superior nos últimos anos não foi acompanhado por um aumento proporcional na conclusão dos cursos, sendo que, de acordo com a ABRES (2023), apenas 33,96% dos matriculados chegam a obter o diploma. A falta de condições financeiras é um dos principais fatores que levam ao abandono dos estudos, fazendo do estágio uma alternativa para custear as despesas educacionais. Contudo, as dificuldades enfrentadas durante o estágio, como a falta de orientação e o desvio de função, podem comprometer o potencial formativo dessa experiência.

A falta de conhecimento das leis e clareza sobre o propósito do estágio pode levar a práticas que não favorecem o desenvolvimento profissional do estagiário. Algumas empresas utilizam o estágio como uma forma de preencher temporariamente vagas, enquanto outras enxergam essa modalidade como uma oportunidade de adquirir mão de obra qualificada a custos reduzidos, comparado à contratação de profissionais formados (Oliveira; Piccinini, 2012). Essa visão prejudica o desenvolvimento do estagiário (Santana; Cardoso, 2018).

Essas declarações dialogam diretamente com o estudo de Lima (2023), que identificou enunciados como o comodismo, a imposição e a desqualificação como estruturantes do discurso que sustenta práticas irregulares e desvirtuadas no estágio. Fica evidente que a fragilidade na atuação dos agentes de integração, somada à negligência de muitas empresas e à omissão das instituições de ensino, contribui para a manutenção de uma lógica que favorece o uso do estágio como mão de obra barata, em detrimento de sua função formativa e legalmente protegida.

Entre os desafios enfrentados, Oliveira e Piccinini (2012) destacam a frequência de estágios com carga horária acima de 40 horas semanais, a falta de supervisão por parte das instituições de ensino e a execução de atividades que não estão relacionadas ao curso do estudante. Essa situação aproxima o estágio de um emprego formal, mas sem as mesmas proteções legais que esse último proporciona. Para Rocha e Piccinini (2012), a sobrecarga de tarefas atribuídas aos estagiários por empresas que os consideram como colaboradores plenos compromete a experiência acadêmica e a conciliação entre estudos e atividades laborais.

A este respeito:

As empresas buscam recrutar estudantes já como possíveis trabalhadores. Os estudantes necessitam deste vínculo em razão do retorno financeiro ou para a aquisição das credenciais necessárias para postularem um emprego formal posteriormente. Quando ingressam em um estágio que os interessa, o tempo de trabalho pode passar a concorrer com o tempo de estudos. Como as organizações não tratam os estagiários como estudantes, estes são levados a executarem jornadas de trabalho semelhantes às de funcionários, o que acaba comprometendo seu desempenho escolar (Rocha-de-Oliveira; Piccinini, 2012, p. 46).

Fuzyama (2020) observa em suas pesquisas que é comum encontrar situações de desvio de função, como estagiários assumindo responsabilidades de treinamento de novos estagiários, o que deveria ser uma função de supervisores experientes. Esse tipo de prática reflete a visão de algumas empresas de que o estágio representa uma fonte de mão de obra barata e temporária, com o objetivo de otimizar seus processos internos. Embora esse uso possa trazer benefícios imediatos para a empresa, ele impede o estagiário de se desenvolver em atividades diretamente ligadas a seus interesses e objetivos profissionais.

Para Lourenço, Lemos e Junior (2012), o estágio também é visto como uma oportunidade para moldar profissionais que se alinhem com os valores, interesses e a cultura organizacional. Contudo, essa visão pode levar à precarização do trabalho, caracterizada pela exigência de uma superqualificação para a vaga, excesso de carga horária e falta de supervisão. Essa prática desvia o estágio de sua finalidade educativa, transformando-o em uma experiência que muitas vezes limita o potencial de aprendizado e desenvolvimento do estudante (Fuzyama, 2020).

A supervisão adequada do estágio é um direito garantido por lei, estabelecendo que o estagiário deve ser acompanhado por um profissional com formação e experiência na mesma área (Brasil, 2008). Contudo, a falta de fiscalização eficaz contribui para a precarização dessa modalidade, pois diversos estagiários relatam ultrapassar a carga horária estipulada devido à alta demanda de atividades impostas pelas empresas (Fuzyama, 2020). Esses fatores destacam

a necessidade de assegurar o cumprimento das normas estabelecidas para que o estágio realmente contribua para a formação profissional dos estudantes, respeitando suas limitações e proporcionando experiências que promovam o desenvolvimento integral e alinhado aos objetivos acadêmicos e profissionais. Na próxima seção, são apresentados os procedimentos metodológicos empregados no decorrer da pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta investigação possui uma abordagem qualitativa, nas ciências sociais, busca compreender as condições e relações de trabalho vivenciadas por estudantes estagiários em Sant'Ana do Livramento/RS a partir de seus próprios relatos e experiências. Como destaca Neves (1996), esse tipo de abordagem valoriza o processo social mais do que a estrutura formal, priorizando a análise contextualizada dos fenômenos e a construção de uma compreensão empática com os sujeitos da pesquisa. Dessa forma, pretende-se captar as dinâmicas cotidianas do estágio a partir do ponto de vista dos próprios estudantes, considerando o contexto social em que estão inseridos.

A pesquisa possui caráter descritivo porque buscou caracterizar e analisar as condições e relações de trabalho dos estagiários sem manipular variáveis ou estabelecer relações de causa e efeito. O foco está na identificação de perfis, desafios e práticas, fornecendo um retrato detalhado da realidade dos estágios em Sant'Ana do Livramento, segundo Gil (1994), têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas é a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

O método de pesquisa escolhido para este estudo foi a pesquisa de campo, que permite a coleta de dados diretamente com os estagiários. Segundo Piana (2016), esse tipo de abordagem exige que o pesquisador se aproxime do local onde o fenômeno ocorre, promovendo uma interação direta com os sujeitos envolvidos. Esse método foi selecionado devido à necessidade de entender, a partir de experiências e percepções dos próprios estagiários em Sant'Ana do Livramento/RS, as condições e os desafios enfrentados em suas experiências de estágio.

Foram utilizadas duas fontes principais de coleta de dados: entrevistas semiestruturadas e questionário estruturado. Essas técnicas, quando combinadas, proporcionam uma compreensão abrangente. A entrevista é um processo de interação social, no qual o entrevistador tem a finalidade de obter informações do entrevistado, através de um roteiro contendo tópicos em torno de uma problemática central (Haguette, 1995).

Optou-se pela entrevista semiestruturada, na qual o informante tem a possibilidade de discorrer sobre suas experiências, a partir do foco principal proposto pelo pesquisador; ao mesmo tempo que permite respostas livres e espontâneas do informante, valoriza a atuação do entrevistador. As questões elaboradas para a entrevista levaram em conta o embasamento teórico da investigação e as informações que o pesquisador recolheu sobre o fenômeno social (Triviños, 1987). Consideramos também que essa técnica possibilita conhecer a perspectiva dos sujeitos entrevistados. A utilização das entrevistas é relevante por provocar ricas contribuições dos sujeitos, conforme afirma Pádua (1997, p 64-65).

A primeira etapa da pesquisa consistiu na realização de entrevistas presenciais com os agentes de integração. As entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas para fins de análise. Para essa etapa, foram elaborados dois roteiros de entrevista: um direcionado aos

agentes de integração (Apêndice A) e outro aos estagiários (Apêndice B). Ambos os roteiros foram desenvolvidos pela autora com base nos objetivos específicos da pesquisa.

Na sequência, foram realizadas entrevistas com os estudantes estagiários da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), com o objetivo de compreender suas vivências e percepções em relação ao estágio. As entrevistas também foram gravadas e transcritas para análise, tendo como foco os discentes que realizaram estágio entre os anos de 2022 e 2024 que passaram por alguma irregularidade durante o estágio. Além das entrevistas, também foram aplicados questionários estruturados com base no roteiro do Apêndice B, por meio do Google Forms, com o intuito de ampliar a coleta de dados e alcançar um maior número de participantes. A escolha desse instrumento metodológico permitiu criar um ambiente propício para que os estagiários compartilhassem livremente suas experiências, abordando tanto aspectos positivos quanto os desafios enfrentados durante o período de estágio.

A análise dos dados foi conduzida por meio da análise de conteúdo. Posteriormente, a análise de conteúdo passa a ser definida como um conjunto de técnicas para examinar comunicações, utilizando procedimentos sistemáticos e objetivos para descrever o conteúdo das mensagens (BARDIN, 2004, p. 41). A técnica de pesquisa Análise de Conteúdo defendida por Bardin (2011) se estrutura em três fases: 1) pré-análise; 2) exploração do material, categorização ou codificação; 3) tratamento dos resultados, inferências e interpretação.

Moraes (1999) descreve a Análise de Conteúdo como uma metodologia de pesquisa utilizada para descrever e interpretar o conteúdo de variados tipos de comunicação. Segundo o autor, "essa análise, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados em um nível que vai além de uma leitura comum". Enquanto técnica de pesquisa, a Análise de Conteúdo desempenha um papel importante em investigações nas áreas das ciências sociais, ao permitir uma análise profunda da subjetividade. Reconhece-se, assim, a inexistência de neutralidade absoluta entre o pesquisador, o objeto de estudo e o contexto em que este se insere.

Conforme Bardin (1977), a matéria-prima da Análise de Conteúdo pode ser composta por qualquer material originado de comunicação, seja ele verbal ou não verbal. Essa abordagem visa não apenas descrever, mas também interpretar o verdadeiro sentido das mensagens, buscando seu significado de maneira detalhada e aprofundada.

Na próxima seção são analisados os resultados obtidos durante a entrevista com os agentes de integração e os estagiários.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, serão apresentados os tópicos analíticos para a análise e discussão dos resultados, organizados em três subtítulos. O primeiro abordará uma breve descrição do perfil dos entrevistados. O segundo tratará de como os agentes de integração interpretam a legislação e conduzem o processo de estágio. Por fim, será realizada uma análise mais crítica sobre os desafios enfrentados pelos estudantes, com foco na percepção dos estagiários. Os entrevistados foram identificados com letra e números para preservar o anonimato.

4.1 Perfil dos respondentes

As entrevistas foram realizadas com dois representantes de organizações que atuam como agentes no processo de contratação de estagiários, totalizando dois participantes para fins de identificação, sendo nomeados pelos números 1 e 2.

A Empresa A, representada por uma agente de integração do sexo feminino, atua há 14 anos no mercado, exercendo papel central na intermediação entre empresas e estudantes. Sua função consiste em selecionar, encaminhar e acompanhar estagiários conforme os perfis e exigências das instituições contratantes. A experiência acumulada ao longo de uma década confere à empresa um posicionamento consolidado no setor.

Já a Empresa B, representada por seu proprietário do sexo masculino, está há apenas um ano no mercado de estágios. Com uma atuação mais recente, a empresa realiza diretamente o recrutamento e a gestão de estagiários sem a mediação de terceiros.

Além disso, a segunda etapa da pesquisa foi conduzida por meio de entrevista semiestruturada e questionário estruturado, aplicados a 12 estudantes de graduação da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) que já participaram de um ou mais estágios e que passaram por alguma divergência durante o estágio. O objetivo foi levantar aspectos pessoais e profissionais desses participantes, como idade, sexo, curso, quantidade de experiências como estagiário, condições de moradia e vivência profissional prévia. As respostas foram organizadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

Estagiário	Idade	Sexo	Curso	Número de estágio	Mora com quem?	Experiência anterior
A	22	F	Administração	2	Namorado	Não
B	22	F	Direito	4	Namorado	Sim
C	19	F	Administração	2	Marido	Não
D	23	F	Direito	4	Marido e filho	Sim
E	22	M	Direito	2	Pais e irmã	Sim
F	21	M	Administração	1	Colega	Não
G	23	M	Direito	1	Amigo/Colega	Não
H	24	F	Administração	1	Pais	Não
I	20	M	Administração	2	Pais	Sim
J	21	F	Administração	2	Primo	Não
K	22	F	Relações Int.	1	Amiga	Não
L	26	M	Administração	5	Sogros	Não

Fonte: Elaboração Própria (2025)

De acordo com o Quadro 1, a maioria dos estagiários entrevistados é do sexo feminino, com idades entre 19 e 26 anos. Quanto à formação, destaca-se a presença majoritária de estudantes do curso de Administração, seguida por Direito e Relações Internacionais.

No que se refere ao número de estágios realizados, observa-se que muitos dos estudantes já passaram por mais de uma empresa, revelando uma rotatividade comum nessa etapa da formação, o que indica uma busca contínua por inserção no mercado e construção de currículo o que reforça o papel do estágio como porta de entrada para o mundo do trabalho. Com relação à moradia, grande parte dos participantes reside com familiares ou companheiros, o que pode indicar algum nível de apoio econômico ou social. Os dados coletados mostram um perfil de estagiário jovem, e que vê no estágio uma oportunidade inicial de aprendizagem prática, embora muitas vezes em condições adversas, tema que será aprofundado nos tópicos seguintes.

A próxima seção trata do entendimento por parte dos entrevistados acerca das leis do estágio e como funciona o processo de estágio.

4.2 Leis do estágio e processo de estágio

De acordo com o art. 50 da Lei nº 11.788 (Brasil, 2008), os agentes de integração, como o CIEE, atuam como facilitadores do estágio, auxiliando na identificação de vagas, no processo de melhoramento do estágio, ajustando suas condições de realização e tendo acompanhamento administrativo, viabilizando o pagamento das bolsas. Eles também fazem o cadastro dos estudantes, selecionam os locais de estágio e organizam o cadastro das empresas concedentes.

Para entender a atuação dos agentes de integração e a percepção sobre o cumprimento da legislação de estágios, foram realizadas entrevistas com agentes de integração da empresa 1 e da empresa 2.

A primeira questão abordava o conhecimento sobre a Lei do Estágio (Lei nº 11.788/2008), e ambas as empresas demonstraram possuir um entendimento sólido da legislação, reconhecendo sua relevância para a regulamentação das atividades de estágio. O entrevistado 2 destacou que conhece bem a legislação, pois ela faz parte de sua rotina profissional. Segundo ele: *“faz parte do meu trabalho diário orientar empresas e estudantes sobre seus direitos e deveres”* (Entrevistado 2), o que evidencia o compromisso com a correta aplicação da lei no contexto das atividades desenvolvidas. A entrevistada complementou:

Sim, eu conheço bem a Lei do Estágio, estou familiarizado com as obrigações tanto das empresas quanto dos estagiários, atuando de maneira a garantir que os contratos estejam em conformidade legal e que o estágio seja bom para ambas as partes (Entrevistada 1).

Em relação à aderência das empresas à legislação do estágio, as respostas revelaram posicionamentos distintos. A entrevistada 1 destacou que a maioria das empresas assessoradas por sua equipe segue rigorosamente as normas: *“A maioria das empresas que assessoramos cumpre corretamente a legislação”* (Entrevistada 1). Já o entrevistado 2 apontou falhas na implementação: *“Algumas empresas seguem a lei, mas muitas ainda a descumprem. Há falta de conhecimento e, em alguns casos, descuido mesmo”* (Entrevistado 2), evidenciando desafios na fiscalização e na conscientização.

Essa diferença de percepção reforça as conclusões de Silva, Machado e Santos (2015), que a lei nº 11.788, que regulamenta os estágios no Brasil, estabelece diretrizes e responsabilidades claras para sua realização. No entanto, sua aplicação ainda apresenta variações entre as instituições, como demonstrado em um estudo com estudantes de Ciências Arquivísticas da UNIRIO, que identificou falhas no cumprimento da legislação.

Quanto aos aspectos da legislação mais negligenciados, as irregularidades mais citadas foram a falta de supervisão dos estagiários, descumprimento da carga horária e desvio de função. Tais observações estão de acordo com Ferreira, Neves e Cunha (2016), que alertam para a necessidade de supervisão, pois assegura uma formação profissional de qualidade, facilita o desenvolvimento de competências e promove uma relação harmoniosa entre o supervisor e o estagiário, potenciando, em última análise, a experiência de aprendizagem e preparando os alunos para o mercado de trabalho.

Quando questionados sobre as ferramentas de acompanhamento do cumprimento da legislação no ambiente de estágio, os entrevistados apontaram diferenças nas estratégias adotadas. A entrevistada 1 explicou que sua instituição prioriza mecanismos formais: *“Acompanhamos através de relatórios formais enviados pelos supervisores dos estagiários”* (Entrevistada 1). Em contraponto, o entrevistado 2 descreveu uma estratégia centrada nos estudantes: *“Utilizamos o feedback dos estagiários para identificar possíveis*

descumprimentos" (Entrevistado 2), demonstrando uma diferença na fonte de monitoramento entre as organizações.

Sobre as denúncias de irregularidades feitas pelos estagiários, como excesso de carga horária, desvios de função e falta de benefícios, ambos os entrevistados apontaram que ocorrem apenas ocasionalmente. O entrevistado 2 relatou: *"As denúncias acontecem de vez em quando, mas o medo ou a falta de conhecimento inibem a maioria"* (Entrevistado 2). Isso vem ao encontro de Simões e Rodrigues (2020) destaca que a criação de canais seguros para denúncias é fundamental, mas sua efetividade está diretamente relacionada ao compromisso das organizações em adotar uma postura proativa e contínua de conscientização e educação dos colaboradores, assegurando que as denúncias sejam tratadas com seriedade e sigilo.

Quando questionados sobre os desafios enfrentados na garantia do cumprimento da legislação de estágio, os entrevistados apontaram diferentes obstáculos. A entrevistada 1 destacou: *"A falta de fiscalização efetiva por parte dos órgãos competentes dificulta a garantia do cumprimento das normas"* (Entrevistada 1). Por outro lado, o entrevistado 2 enfatizou outro aspecto: *"O maior problema é a falta de engajamento dos estagiários em denunciar irregularidades"* (Entrevistado 2), revelando, assim, duas perspectivas complementares sobre as dificuldades existentes.

Quanto à valorização do papel do agente de integração, ambos os entrevistados relataram percepção positiva. As duas organizações reconheceram a sua relevância, destacando seu papel como mediadores entre estudantes, instituições de ensino e organizações concedentes. A entrevistada 1 afirmou: *"Sim, somos valorizados pelas empresas, pois colaboramos para a formalização correta dos estágios"* (Entrevistada 1). O entrevistado 2 complementou: *"Nossa atuação é vista como essencial para a boa condução dos programas de estágio"* (Entrevistado 2), reforçando o reconhecimento da importância desses agentes no processo.

Em seguida, questiona-se sobre como o agente de integração costuma intervir em casos de descumprimento da legislação por parte das empresas. A entrevistada 1 relatou uma postura mais seletiva: *"Intervimos em alguns casos, conforme a gravidade"* (Entrevistada 1). Já o entrevistado 2 respondeu: *"Sempre intervimos quando detectamos descumprimento"* (Entrevistado 2), evidenciando diferenças nas estratégias de atuação frente às irregularidades.

Ao serem questionados sobre as consequências do descumprimento da legislação, ambos os entrevistados relataram que, normalmente, as medidas adotadas se limitam a advertências formais e exigências de adequação, sem aplicação de sanções mais severas. A entrevistada 1 explicou: *"Geralmente orientamos o estagiário a buscar um acordo com a empresa, às vezes ocorre uma advertência formal e é exigida a adequação, mas raramente há punições mais severas"* (Entrevistada 1). De forma semelhante, o entrevistado 2 complementou: *"Advertimos e solicitamos ajustes, mas raramente a situação chega a uma multa"* (Entrevistado 2). Reforçando a tendência de resolução por meio de medidas menos punitivas.

Em relação à carga horária, os entrevistados apresentaram diferentes percepções. A entrevistada 1 afirmou: *"A maioria das empresas respeita o limite de 6 horas diárias e 30 horas semanais"* Já o entrevistado 2 adotou uma postura mais crítica: *"Apenas algumas empresas cumprem corretamente essa regra"* (Entrevistado 2). Essa divergência evidencia uma visão mais rigorosa por parte do entrevistado 2 quanto ao cumprimento dos aspectos formais da legislação.

Ao responderem sobre a importância da experiência anterior, as respostas dos dois entrevistados fogem do objetivo principal do estágio. Segundo sua definição legal, o estágio tem como finalidade preparar o estudante para o mercado de trabalho. A entrevistada 1 comentou: *"É importante, mas não deveria ser um requisito obrigatório"* (Entrevistada 1). Já o entrevistado 2 defendeu uma abordagem alternativa: *"Considero essencial, deveria haver"*

dentro das escolas uma formação específica para introduzir os jovens no mercado de trabalho" (Entrevistado 2), sugerindo que a preparação deveria ocorrer no ambiente educacional.

Apesar das diferenças observadas em outros aspectos, ambos os entrevistados consideraram as condições de estágio, em geral, satisfatórias e reconheceram que os programas buscam equilibrar a aprendizagem com a prática. O Entrevistado 2 ressaltou: *"Buscamos manter um equilíbrio entre teoria e prática, mas nem sempre é possível"* (Entrevistado 2), admitindo limitações eventuais.

Segundo as empresas entrevistadas, as melhorias para garantir que as condições de estágio fossem mais alinhadas com a formação do estagiário seriam investir em treinamento para os supervisores de estágio e ter um maior envolvimento das universidades.

Além disso, os entrevistados apontaram mudanças necessárias na legislação como forma de garantir melhores condições aos estagiários. A entrevistada 1 defendeu: *"Reajuste anual da bolsa-auxílio, garantindo que o valor não se tornasse defasado ao longo do tempo"*. Já o Entrevistado 2 sugeriu: *"Exigência de fixar um valor mínimo para as bolsas de estágio, assegurando uma compensação mais justa pelo trabalho desenvolvido"*. Essas falas evidenciam o consenso sobre a necessidade de atualização dos aspectos financeiros da legislação.

Ambas as perspectivas revelam um ponto comum: o reconhecimento de que a legislação atual ainda permite valores baixos e desatualizados, o que compromete a valorização do estagiário. Nesse contexto, é importante considerar que, conforme Silva Dias (2018), a baixa remuneração oferecida aos estagiários representa uma vantagem para as empresas, que reduzem seus custos operacionais ao contar com força de trabalho qualificada e economicamente explorada.

Na próxima seção, serão abordados os principais desafios enfrentados pelos estagiários em suas vivências profissionais, com ênfase nas condições de trabalho, acompanhamento institucional e impactos na formação acadêmica. A análise buscará compreender em que medida o estágio tem cumprido seu papel formativo ou se tem sido utilizado de forma desvirtuada pelas instituições concedentes.

4.3 Os desafios enfrentados por estagiários: uma análise crítica

Embora ocorra em ambiente profissional, o estágio é legalmente definido como um ato educativo escolar, não configurando vínculo empregatício. Trata-se de uma atividade de aprendizagem prática, relacionada ao conteúdo teórico do curso, podendo ser classificada como obrigatória ou não obrigatória (Pasqualetto e Fonseca, 2016).

Ao serem questionados sobre a utilização da bolsa-auxílio, as respostas evidenciam que o valor recebido durante o estágio tem, majoritariamente, a finalidade de suprir necessidades financeiras pessoais. Os estagiários relataram utilizar para cobrir despesas com alimentação, moradia, transporte, vestuário, lazer e outras demandas domésticas. Em muitos casos, a bolsa também funciona como complemento à renda familiar, contribuindo diretamente para o orçamento da casa. Assim, embora o estágio seja legalmente caracterizado como uma atividade de cunho educativo, observa-se que, na prática, ele representa uma importante fonte de sustento para grande parte dos estudantes.

Em relação à influência da experiência anterior na contratação de estagiários, todos os entrevistados afirmaram que este fator é determinante para as empresas. A entrevistada A destacou: *"Acredito que sim, a maioria faz perguntas sobre experiência"* (Entrevistada A), enquanto a entrevistada H complementou: *"Sim, as empresas costumam contratar boa parte dos estagiários que já possuem algum vínculo anterior"* (Entrevistada H). Segundo o relato da entrevistada J:

No meu ponto de vista ter experiência não significa tanta coisa porque pode ser que o trabalhador venha com vícios, então é positivo quando o empregador pode treinar o novo funcionário. Mas em relação a Livramento, ter experiência às vezes influencia na contratação, tem empresas que preferem quando tu já tens experiência porque assim "facilita" para eles não precisarem estar ensinando e treinando, o que no meu ponto de vista é errado, independentemente de ter experiência ou não, precisamos ser ensinados como o trabalho deve ser feito. (Entrevistada J).

As respostas obtidas são extremamente preocupantes, pois indicam um desvio do verdadeiro objetivo do estágio, que é preparar o estudante para o mercado de trabalho, proporcionando-lhe experiências e oportunizando seu crescimento pessoal e profissional. Considerando que os estudantes possuem mais chances de conseguir um estágio, ou de serem mais bem avaliados, quando já possuem outras experiências, o estágio acaba perdendo seu propósito principal.

Como destaca Silva (2018), essa cobrança por experiência anterior acaba funcionando como uma barreira, dificultando que muitos estudantes consigam ingressar no mercado de trabalho justamente através do estágio, que deveria ser a porta de entrada para sua primeira experiência profissional.

Com relação à finalidade do estágio, conforme relataram os entrevistados, é frequentemente utilizado pelas empresas como uma estratégia para a redução de custos. Esse aspecto foi evidenciado nas falas dos entrevistados I e E, que destacaram a visão do estágio como uma forma de substituição de trabalho formal por força de trabalho desvalorizada:

O estágio representa uma forma de hiperexploração do trabalho, pois permite ao empregador apropriar-se da força de trabalho qualificada pagando pouco ou nada, sem garantir direitos como férias, 13º ou estabilidade. Disfarçado de formação prática, o estágio insere o jovem em uma estrutura de precarização legitimada, onde se realiza trabalho produtivo sem o devido reconhecimento. Assim, a educação é instrumentalizada para servir ao mercado, e o estágio se torna um mecanismo funcional à extração de mais-valia sob formas ainda mais intensas e desprotegidas (Entrevistado I).

Sim, a super-contratação de estagiários é uma ferramenta utilizada para aumentar o lucro do empreendedor, visto que estagiários recebem menos e também é uma forma de evadir as leis trabalhistas, que não se aplicam ao vínculo de estágio (Entrevistado E).

Dessa forma, percebe-se, a partir das falas dos entrevistados, que muitas empresas contratam estagiários com o objetivo primordial de reduzir custos, substituindo trabalhadores formais por estagiários. Assim, o estágio, em diversas situações, perde seu caráter prioritário de formação profissional, corroborando com o entendimento de Trevisan e Wittmann (2002), ao apontarem que a utilização inadequada do estágio transforma essa atividade em um instrumento de exploração e precarização do trabalho jovem.

Sobre a transparência e efetividade nos processos de recrutamento realizados pelos agentes de integração, o entrevistado F relatou uma experiência que chama atenção. Segundo ele:

Fui em uma entrevista em uma empresa de rh, que disponibiliza vagas de estágio e realiza as entrevistas. Basicamente foi feita uma entrevista com uma psicóloga, sem a participação da empresa que disponibilizava a vaga e em nenhum momento me foi informado o nome da empresa e local, zero

transparência, ficando difícil para o candidato a vaga identificar as informações das vagas, já que a empresa de Rh não disponibiliza informação nenhuma sobre as empresas que cadastram vagas (Entrevistado F).

Quando questionados sobre as atividades diárias, nove dos doze estagiários relataram excesso de demandas, acúmulo de tarefas além do estipulado em contrato, e cobranças fora da jornada regular. Além disso, foram mencionados episódios de pressão psicológica, exigências desproporcionais e casos de assédio, incluindo reuniões em horários noturnos, atribuição de tarefas não condizem com a função e situações de humilhação pública. O entrevistado E descreveu consequências diretas em sua saúde: *"Estava com muitas demandas no estágio, diversas provas para corrigir e organizar um evento acadêmico. Sofri um pico de estresse, posteriormente classificado como princípio de Burnout"* (Entrevistado E). A entrevistada J relatou:

Fazia muito além do que me foi solicitado que era cuidar das redes sociais, entrava em contato com os clientes, ajudava a organizar as redes sociais, contato com empresas para contratação de serviços, elaboração de documentos, ajudava a organizar presencialmente os eventos que tinha, fazia slides para as apresentações, além do que foi combinado horários diários para trabalho e muitas vezes eu tinha que estar trabalhando a noite, fazer reunião no horário que elas chegavam em casa e paravam para me responder. Fora que muitas vezes eu fazia uma coisa e por falha na comunicação delas eu tinha que refazer ou uma me fala uma coisa e a outra não concordava tanto e eu tinha que ir ajustando as coisas (Entrevistada J).

Apesar das dificuldades relatadas, alguns estagiários afirmaram não ter enfrentado cobranças excessivas, descrevendo suas experiências como respeitadas e positivas. Essa diversidade de vivências indica que a qualidade do estágio depende diretamente do compromisso da empresa e do suporte recebido. O entrevistado F destacou: *"Nunca houve cobrança em si, apenas solicitações feitas com respeito, sem pressão sobre prazos."* (Entrevistado F). Essa dualidade de experiências sugere que, mais do que a legislação em si, fatores organizacionais como cultura organizacional, capacitação dos supervisores e canais de diálogo são determinantes na qualidade da vivência do estagiário.

A investigação sobre a compreensão do conceito de desvio de função revelou que a maioria dos estudantes reconhece o termo e sua frequente ocorrência no ambiente de trabalho. Aproximadamente metade dos entrevistados relatou ter vivenciado situações caracterizadas como desvio de função durante seus estágios. Conforme demonstrado no depoimento do Entrevistado I: *"Fui contratado para montar açai, mas já trabalhei na cozinha do restaurante ao lado e já tive que ajudar a montar uma festa infantil da filha dos donos"* (Entrevistado I). Segundo o entrevistado L:

Fui designado a outro setor a fazer as atividades que aquele setor fazia, pois acharam que o meu setor designado tinha comentários atacando as minorias, e o ambiente era muito misógino, e o setor que fui designado, eu tinha que carregar cargas de objetos (Entrevistado L).

Tais relatos corroboram a análise de Rocha-de-Oliveira (2009), ao apontar que o estágio, muitas vezes, assume características próprias do mercado de trabalho formal. Entre elas, destacam-se os processos seletivos, as exigências de perfil, as responsabilidades atribuídas e as tarefas desempenhadas, que nem sempre estão de acordo com o caráter formativo e educativo previsto para essa modalidade de experiência.

Ao serem questionados se as atividades realizadas estavam de acordo com o contrato de estágio, a maioria respondeu que sim, o que pode ser considerado um ponto positivo. No entanto, quando se analisam os relatos mais aprofundadamente, observa-se que o contrato nem sempre reflete a prática real.

Respondendo se o estágio impactou seus estudos de alguma forma, os entrevistados apresentaram percepções diversas, tanto positivas quanto negativas. A Entrevistada A, por exemplo, acredita que o estágio não compromete seus estudos: *"Não impacta, porque minha carga horária é de 4 horas diárias, o que considero uma carga horária curta, então consigo conciliar com os estudos"* (Entrevistada A). Essa fala demonstra que, quando bem equilibrada, a carga horária do estágio pode ser administrada de maneira a não interferir nas obrigações acadêmicas.

No entanto, essa realidade não é compartilhada por todos. A maioria dos entrevistados relatou impactos negativos. O Entrevistado D afirmou: *"Sim, negativamente, devido à carga de trabalho ser alta."* (Entrevistado D), posição reforçada pela Entrevistada H: *"Às vezes impacta negativamente devido à carga horária, pois se torna extremamente cansativo e pesado"* (Entrevistada H). Esses relatos evidenciam as dificuldades enfrentadas quando a carga horária excede a capacidade de conciliação.

Contudo, alguns participantes apresentaram visões ambivalentes, como o Entrevistado E: *"Impacta positivamente no sentido de agregar na minha experiência com o mercado de trabalho e impacta negativamente nos meus projetos acadêmicos"* (Entrevistado E), destacando a dualidade inerente à experiência de estágio. O entrevistado L reforçou o principal obstáculo: *"Sim, impacta pela questão do tempo que não existe para a realização das atividades, e fim de semana em que temos para descansar, temos que fazer as atividades das aulas "* (Entrevistado L), apontando a sobrecarga como fator crítico no desempenho acadêmico.

Os relatos confirmam que, embora o estágio possa ser uma importante ferramenta de inserção no mercado de trabalho e de aplicação prática do conhecimento teórico, ele também representa um desafio significativo para a organização da rotina e o desempenho acadêmico dos estudantes, especialmente quando não há equilíbrio entre as demandas de ambas as esferas. Esse cenário é corroborado no estudo de Lima (2023), que ao analisar os discursos de estagiários de Administração em Santana do Livramento, identificou que muitos deles vivenciam situações em que as práticas exigidas pelas empresas se distanciam dos objetivos formativos, contribuindo para a sobrecarga e o esgotamento emocional. Logo após, foi questionado aos participantes se acreditavam que a empresa onde estagiavam conhecia e seguia a Lei do Estágio. Quatro entrevistados afirmaram não saber, dois responderam que não, e seis disseram que sim.

Sobre a supervisão, a maioria afirmou ter tido contato com algum supervisor, embora nem sempre essa figura exercesse de fato o acompanhamento necessário. A presença de um supervisor qualificado é fundamental para garantir a aprendizagem no estágio, mas, conforme relataram os participantes, em muitos casos essa função é apenas formal.

Conforme apontam Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2010), muitas empresas não desenvolvem políticas de gestão voltadas para a preparação de supervisores. Na maioria das vezes, essa responsabilidade é repassada a outro funcionário disponível ou a um colega de setor, sendo comum que o tutor designado por contrato não seja, de fato, a pessoa responsável pelo desenvolvimento do estagiário, cumprindo apenas uma formalidade. Essa constatação corrobora os relatos dos entrevistados. Como comentou a Entrevistada A: *"Tive no meu primeiro estágio. Era um funcionário da empresa, efetivo, que trabalhava na área em que eu atuava. No entanto, no estágio atual, até tenho, mas ele não exerce essa função"* (Entrevistada

A). Já o Entrevistado G relatou sua situação: *"Eu tenho supervisor hoje. Ela é uma colega servidora do meu setor, na secretaria"* (Entrevistado G).

Ainda dentro da mesma questão, foi perguntado se a supervisão contribuiu para o crescimento e desenvolvimento profissional dos estagiários. As respostas foram diversas. Parte dos entrevistados avaliou a experiência de forma positiva. Como destacou a entrevistada K: *"Com certeza, foi o que mais me ajudou e me situou dentro da empresa"* (Entrevistada K). A Entrevistada A complementou: *"No caso do primeiro estágio, sim, aprendi diversas coisas na área"* (Entrevistada A), enquanto o Entrevistado E ressaltou: *"Sim, a supervisão é uma segurança para que o estagiário tenha espaço para errar sem prejudicar terceiros"* (Entrevistado E).

No entanto, houve também relatos negativos. As entrevistadas B, C e D afirmaram que a supervisão não contribuiu em nada, enquanto a entrevistada J relatou não ter tido nenhum tipo de acompanhamento. Já o entrevistado L apresentou uma experiência mista: *"Em 2 dos 3 estágios que eu fiz, tive uma boa supervisão, o primeiro não, a supervisão era péssima"* (Entrevistado L). Este depoimento ilustra a inconsistência na qualidade da supervisão entre diferentes organizações, sugerindo falta de padronização nos processos de acompanhamento.

As respostas apontam que a qualidade da supervisão varia entre os estágios e impacta diretamente na percepção dos estudantes sobre seu próprio desenvolvimento profissional.

Muitos entrevistados não souberam indicar a quem recorrer em caso de dificuldades no estágio, revelando uma fragilidade no suporte institucional. Parte mencionou a universidade ou a agência como referência, mas a falta de clareza sobre os canais de apoio pode inibir denúncias e dificultar a resolução de conflitos. Como mencionado pela Entrevistada A: *"Sim, acredito que à agência"* (Entrevistada A). Outros citaram a universidade como possível instância de suporte, como o Entrevistado I: *"Não exatamente, mas sei que a universidade garante minha integridade"* (Entrevistado I). Houve também respostas indicando desconhecimento, como a entrevistada J: "Não sei" e o entrevistado F: "Não". As respostas revelam que nem todos os estagiários têm clareza sobre a quem recorrer diante de situações adversas durante o estágio.

Logo após, questionou-se aos participantes se uma atuação mais próxima da universidade poderia contribuir para a melhoria da experiência de estágio. A maioria dos entrevistados demonstrou concordância com essa ideia, destacando que esse acompanhamento seria benéfico, sobretudo em situações de dificuldade, desvio de função ou ausência de orientação. Como destacou a entrevistada A: *"Acredito que sim, porque os estagiários iriam se sentir mais amparados"* (Entrevistada A).

Os entrevistados destacaram a importância de uma supervisão voltada às condições de trabalho e seus reflexos na vida acadêmica e apontaram a relevância do acompanhamento universitário como mecanismo de fiscalização, especialmente diante de práticas inadequadas. Segundo os relatos:

Sim, poderia melhorar porque teríamos um suporte para nossas dúvidas e, quando algo saísse fora do contrato, teríamos alguém para recorrer e saber o que fazer, principalmente em casos de desvio de função, como uma forma de manter as coisas na linha (Entrevistada J).

Sim, pois muitas vezes a gente não sabe como funciona e não tem uma orientação da universidade sobre, principalmente no início das aulas pela coordenação, acho que seria importante uma orientação da universidade e um acompanhamento. (Entrevistado L).

De modo geral, os relatos demonstram que um acompanhamento mais próximo por parte da universidade é visto como uma medida positiva, que pode oferecer apoio, orientação e

fiscalização, contribuindo para uma vivência de estágio mais segura, formativa e alinhada aos objetivos educacionais. Como já apontado por Silva Dias (2018), a falta de acompanhamento institucional pode comprometer a formação acadêmica dos estudantes.

Outra questão abordada com os entrevistados foi se, na opinião deles, o objetivo do estágio está sendo cumprido, a maior parte dos participantes afirmou que o estágio cumpre parcialmente seus objetivos. A entrevistada B respondeu: "*Sim, mas acredito que o estágio cumpra parcialmente seus objetivos*" (Entrevistada B).

Percebe-se na fala dos entrevistados, que a maioria dos entrevistados entende que o estágio atende apenas parcialmente aos objetivos propostos, revelando uma lacuna entre a expectativa formativa e a realidade prática enfrentada pelos estudantes.

Na sequência, foi questionado se os entrevistados tiveram a oportunidade de desenvolver habilidades e competências relevantes para sua formação, bem como de que forma isso ocorreu. A maioria respondeu de forma positiva, apontando ganhos tanto em aspectos técnicos quanto comportamentais. A entrevistada A afirmou: "*Sim, além de aprender mais da área que gosto do curso, eu desenvolvi muito a minha comunicação, sinto que melhorou muito*" (Entrevistada A). O Entrevistado I complementou: "*Sim, atenção e prática em operação de sistemas ERP*" (Entrevistado I). O entrevistado F respondeu:

Sim, eu posso dizer que desenvolvi algumas habilidades práticas de gestão, relacionamento com funcionários. Isso ocorre de acordo com as tarefas que realizo no estágio, sempre envolvendo aquilo que a faculdade ensina em aula na teoria (Entrevistado F).

Por outro lado, os entrevistados B e C responderam negativamente à questão, indicando que não perceberam desenvolvimento de competências relevantes durante o estágio. Os relatos evidenciam que, apesar das limitações em alguns contextos, o estágio tem potencial para se consolidar como uma importante ferramenta de crescimento e amadurecimento profissional.

Mesmo com os desafios identificados, como a falta de supervisão efetiva e a ocorrência de desvios de função, é possível perceber que algumas experiências de estágio têm proporcionado oportunidades significativas de aprendizado e crescimento profissional. Nota-se que, quando há um acompanhamento adequado e um ambiente propício, o estágio cumpre seu papel formativo com maior efetividade

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou analisar como se caracterizam as condições e relações de trabalho vivenciadas por estudantes estagiários em Sant'Ana do Livramento/RS. O estudo teve como base entrevistas com agentes de integração e estudantes da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), permitindo identificar percepções, dificuldades e contradições no cotidiano dos estágios.

De forma geral, observou-se que o estágio ainda é reconhecido como uma etapa importante na formação profissional, sendo valorizado por sua contribuição prática e pelo contato direto com o mercado de trabalho.

Embora parte dos estagiários tenha vivenciado experiências positivas, muitos enfrentaram cobranças excessivas, exigências desproporcionais e até situações de assédio. Esses relatos evidenciam a precarização do estágio, tais condições comprometem o caráter educativo do estágio, desvirtuando sua função formativa e prejudicando o bem-estar dos estudantes. Os principais problemas identificados foram: sobrecarga de trabalho, ausência de supervisão e desvio de função.

No que se refere à atuação das empresas e dos agentes de integração, verificou-se que existe um conhecimento geral da legislação do estágio, mas sua aplicação é muitas vezes parcial ou negligenciada. As denúncias de irregularidades ocorrem, porém, com baixa frequência, devido ao medo ou desconhecimento por parte dos estudantes. Segundo Pasqualetto e Fonseca (2016), a ausência de informações claras sobre os direitos dos estagiários, somada ao receio de denunciar irregularidades, faz com que muitos estudantes passem a enxergar o estágio como um vínculo empregatício comum. Essa percepção dificulta a identificação de práticas irregulares e compromete o caráter educativo da experiência, que deveria ser voltada prioritariamente à formação e ao aprendizado do estudante.

Em relação à universidade, a maioria dos estudantes acredita que um acompanhamento mais próximo, principalmente por parte da coordenação de estágio, poderia melhorar significativamente a experiência. A falta de fiscalização e de canais de apoio desvia o estágio de seu caráter formativo. Em diversos casos, ele se transforma em uma relação de trabalho informal e precarizada.

Este trabalho amplia a compreensão sobre a precarização do estágio. Propõe também caminhos concretos para seu enfrentamento. Como propostas, destacam-se a criação de canais de denúncia, a qualificação dos supervisores e a revisão da legislação, com foco na valorização do estágio como prática educativa.

Além disso, destaca-se a necessidade urgente de revisão da legislação vigente no que diz respeito à bolsa-auxílio, já que a Lei nº 11.788/2008 não estipula um valor mínimo obrigatório para esse pagamento, deixando essa definição a critério das empresas concedentes. Essa lacuna legal contribui para disparidades significativas na remuneração dos estagiários, muitas vezes incompatíveis com os custos de deslocamento e manutenção de suas atividades acadêmicas. Nesse sentido, torna-se essencial estabelecer um valor para a bolsa-auxílio, assegurando condições mínimas de permanência no estágio. Paralelamente, é fundamental a criação de mecanismos mais rigorosos de fiscalização e sanção às empresas que descumprem as normas legais. O fortalecimento do papel das instituições de ensino também se mostra imprescindível para garantir que os estágios sejam conduzidos com foco na formação dos estudantes, e não apenas como mão de obra de baixo custo.

Contudo, observou-se uma divergência significativa entre os discursos dos agentes de integração e a vivência real dos estagiários, enquanto os agentes descreveram processos organizados e acompanhamentos eficazes, os estudantes relataram falta de informação sobre as vagas, ausência de suporte e falhas nos processos seletivos, o que indica a necessidade de maior alinhamento entre universidades, empresas e agentes de integração.

A principal limitação desta pesquisa esteve relacionada à dificuldade de acesso a outra organização de agentes de integração, que optou por não participar da entrevista. Para pesquisas futuras, sugere-se direcionar a pesquisa para o impacto dos estágios na formação acadêmica e no bem-estar dos estudantes.

REFERÊNCIAS

ABRES. **Estatísticas**. Disponível em: Acesso em: 25 de out. de 2024.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2004.

BARBOSA, Eduardo F. **Instrumentos de coleta de dados em pesquisas educacionais**. Educativa, 1998.

BERNARDIM, Márcio Luiz. Estágio: da interface entre a escola e o mercado à configuração de uma relação de trabalho de novo tipo. **Emancipação**, v. 10, n. 2, p. 479-499, 2010

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 19 de out 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6494.htm. Acesso em 20 de outubro. 2024.

CAMPOS, M. F.; LIMA, R. S. Estágio supervisionado e o desenvolvimento de competências profissionais. **Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica**, v. 17, n. 5, p. 78-93, 2019.

CAPONE, L. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho. **Rer. Trib. Reg. Trab**, v. 51, n. 81, p. 47-70, jan./jun.2010.

FARIA, E.; BRASIL, J.; MELO, J.; CABRAL, M.; RAMOS, P.; LIMA, P. I. **A formação profissional de estudantes de Administração: a experiência do estágio supervisionado obrigatório**. **Revista Eletrônica de Educação da UniAraguaia**, v. 1, n. 1, p. 221-238, 2012.

FERREIRA, Márcia Neves; DA CUNHA REIS, Augusto. **Estágio curricular supervisionado: o papel do supervisor na formação profissional do discente de Engenharia de Produção**. **Scientia Plena**, v. 12, n. 2, 2016.

FESTINALLI, R. C.; CANOPF, L.; BERTUOL, O. **Estágio supervisionado em Administração: reflexões de sua contribuição para a formação profissional**. **Revista Faz Ciência**, v. 9, n. 9, p. 299 – 322, jan./jul., 2007. GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

Freitas, H. M. R.; Cunha, M. V. M., JR., Moscarola, J. **Aplicação de sistemas de software para auxílio na análise de conteúdo**. **Revista de Administração da USP**, 32(3), 97-109, 1997.

FUZYAMA, Christian Kazuo. A Produção do Consentimento ao Trabalho Precário nas Experiências de Estágio em Administração. ENCONTRO DA ANPAD-Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, v. 44, 2020. **Anais...**

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed São Paulo: Atlas, 1994

GOMES, A. F; TEIXEIRA, A. S. S. **Estágio Supervisionado e Aprendizagem**: contribuição do estágio do graduando de Administração para a formação profissional. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 6, n. 3, p. 318-330, 2016

HAGUETTE, T.M.F. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 4. ed. Petrópolis: Vozes 1995.

HILLESHEIM, Jaime. **Estágio profissional e precarização do trabalho**. **Temporalis**, v.16, n. 32, dez, 2016.

LAVILLE, Christian; Dionne, Jean. **A construção do saber**: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas. Porto Alegre : Artmed: Belo Horizonte: Editora UFMQ 1999. 339 p.

LIMA, Luiz Gustavo de Azevedo. **O discurso da prática de estágio em Administração**. 26p. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração). Santana do Livramento: Universidade Federal do Pampa, 2023.

LOURENÇO, Mariane Lemos; LEMOS, Iomara Scandelari; JUNIOR, José Eduardo Pécora. **Desafios e possibilidades no estágio supervisionado obrigatório**: A visão dos estudantes do curso de Administração. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 3, p. 559-596, 2012

MARIZ, Anna Carla Almeida; ALMEIDA, Regina Helena Sá. **Os estágios na educação superior e a lei n. 11.788**: um estudo de caso na área da arquivologia. **ÁGORA: Arquivologia em Debate**, v. 25, n. 50, p. 102-135, 2015.

MENTI, L. **Estágio de nível superior na iniciativa privada**: proposta de implementação de um programa de estágio com foco em desenvolvimento. 2015. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015.

MINAYO, M.C.de S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 3. Ed. São Paulo: Hucitec/Abrasco, 1994.

MORAES, R. **Análise de conteúdo**. Revista Educação, Porto Alegre, RS, v. 22, n. 37, p. 7- 32, 1999.

NATHANAEL, P.; NISKIER, A. **Educação, Estágio e Trabalho**. São Paulo: Integrare, 2006. PARASURAMAN, A. **Marketing research**. 2. ed. Addison Wesley Publishing Company, 1991.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo**, v. 1, n. 3, p. 1-5, 1996.

- PIANA, Maria Cristina. **A pesquisa de campo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.
- PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; FONSECA, Maria Hemília. **A percepção do aluno sobre o estágio: emprego ou qualificação profissional**. **Revista de Informação legislativa: RIL**, v. 53, n. 209, p. 195-217, jan./mar. 2016.
- ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. **Estágios para universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses**. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2009.
- ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; BIANCHI, Gabriela. As representações sociais dos universitários de Administração sobre a experiência de estágio. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 35, 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011.
- ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria. **A construção do mercado de estágios em administração na cidade de Porto Alegre**. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 6, n. 4, p. 29-48, 2012.
- ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guias para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de casos**. São Paulo: Atlas, 1999.
- SANTANA, Fernanda Silva; CARDOSO, André Luís Jankovski. **A contribuição do estágio supervisionado na formação de administradores**. **Revista Pretexto**, p. 90- 109, 2018.
- SILVA, Camila Podewils. **Plano de desenvolvimento individual e autogestão de carreira dos estagiários de uma instituição financeira**. 2018.
- SILVA, Fabiane Dias Maia. **Requisitos exigidos na seleção e o desvio de função de estagiários do curso de administração**. 2018.
- SOUZA, Marina Batista Chaves Azevedo de; HELAL, Diogo Henrique; PAIVA, Kely César Martins de. **Análise descritiva das dimensões do burnout: um estudo com jovens trabalhadores**. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 27, p. 817-827, 2019.
- SILVA, A. O.; MACHADO, M. F.; SANTOS, A. V. P. D. **Estágio curricular: um estudo no curso de graduação em administração em uma instituição de ensino superior no recôncavo da Bahia**. [s. l.], v. 13, n. 21, p. 62–73, 2019.
- SIMÕES, Raquel Costa Silva; RODRIGUES, Paula Corrêa. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. **Revista Jurídica Do Nordeste Mineiro**, v. 1, n. 1, 2020.
- TREVISAN, M.; WITTMANN, M. L. Estágios Extracurriculares e a Formação de Administradores. In: XXVI EnANPAD, 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: Associação Nacional de Programas de Pós-graduação em Administração, 2002.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM AGENTES DE INTEGRAÇÃO

1. Cargo/Função?
2. Tempo e atuação na área?
3. Você se considera bem entendido sobre a Lei do Estágio Lei 11.788/2008?
4. Você diria que as empresas que você assessora conhecem e seguem as leis?
5. Quais aspectos da Lei do Estágio são mais frequentemente negligenciados pelas empresas?
6. Como é realizado o acompanhamento do cumprimento das normas legais no ambiente de estágio?
7. Os estagiários costumam denunciar irregularidades no estágio excesso de carga horária, desvios de função, falta de benefícios etc.?
8. Caso as empresas descumpram a legislação, quais são as principais consequências observadas?
9. Você acredita que a maioria das empresas respeita a carga horária máxima de estágio 10. horas por dia e 30 horas semanais?
11. Você considera importante que o estudante tenha experiência prática antes de ingressar no mercado de trabalho?
12. Na sua experiência, as condições de estágio oferecidas pelas empresas são, em geral, satisfatórias para os estagiários?
13. Você considera que a maioria dos estágios oferecidos são?
14. Como você avalia o papel do agente de integração na melhoria das condições de estágio?
15. O agente de integração costuma intervir em caso de descumprimento da legislação por parte das empresas?
16. Na sua opinião, o que poderia ser feito para garantir que as condições de estágio fossem mais alinhadas com a formação dos estagiários?
17. Quais são as principais melhorias que poderiam ser feitas na legislação de estágio para assegurar melhores condições para os estudantes?
18. Gostaria de acrescentar algum comentário sobre as práticas de integração de estagiários e as condições oferecidas no mercado atualmente?
19. Qual o maior desafio que você enfrenta no acompanhamento dos estágios? 20. Você considera que as empresas valorizam o papel do agente de integração na mediação dos estágios?

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OS ESTAGIÁRIOS

Parte 1: Perfil do Estudante

1. Com qual gênero você se identifica?
2. Qual a sua idade?
3. Qual seu curso?
4. Sua bolsa-auxílio é usada para?
5. Com quem você mora?
6. Você já teve outro tipo de experiência profissional antes do estágio? (trabalho formal ou informal)

Parte 2: Processo Seletivo e Agentes Integradores

7. Em quantas empresas você já estagiou?
8. Os processos seletivos que você participou foram conduzidos por quem?
9. Você acredita que ter experiência anterior influencia na contratação de estagiários?
10. Você acredita que as empresas contratam estagiários como mão de obra barata?
11. Se você participou de seleções por agentes integradores, como avalia a transparência e efetividade desses processos?
 Muito transparente
 Parcialmente transparente
 Pouco transparente
 Nada transparente

Parte 3: Desafios e Dificuldades no Estágio

12. Durante sua experiência de estágio, a empresa era exigente em relação às atividades diárias?
13. Você já trabalhou mais horas do que o contrato estipulava ou em feriados?
14. Você já ouviu falar no termo "Desvio de função"?
15. Já sofreu desvio de função?
16. Você acredita que o desvio de função é comum nas empresas?
17. As atividades que você executava estavam de acordo com o contrato de estágio?
18. O estágio impactou seus estudos de alguma forma? Positivamente ou negativamente?

Parte 4: Conhecimento sobre a Lei do Estágio e Supervisão

19. Você acredita que a empresa onde você estagiou conhecia e seguia a Lei do Estágio?
20. Caso tenha enfrentado dificuldades no estágio, você sabia a quem recorrer para relatar?
21. Você teve um supervisor no estágio?
22. Caso você tenha tido, acredita que a supervisão contribuiu para seu crescimento e desenvolvimento profissional?
23. Você acredita que um acompanhamento mais próximo da universidade poderia melhorar a experiência do estágio? Por quê?

Parte 5: Experiência e Percepção Geral sobre o Estágio

24. Qual sua opinião sobre o objetivo do estágio? Ele foi cumprido?
25. Você já se sentiu sobrecarregado(a) no estágio devido a cobranças excessivas? O estágio lhe oportunizou desenvolver habilidades e competências? Por quê?

26. Você quer compartilhar alguma experiência vivenciada no(s) estágio(s)? Não se preocupe, sua identidade e a empresa permanecerão em sigilo.