

Estágio não obrigatório: um estudo com universitários do curso de administração

Fernanda Ribeiro Polzin¹

Marcio Luiz Bernardim²

Resumo: Este texto apresenta os resultados de um estudo teórico, de legislação e empírico sobre o estágio não obrigatório, que oportuniza aprendizagem e experiência profissional a estudantes universitários. O quadro teórico e os aspectos legais ajudaram a compreender o estágio e suas especificidades. A pesquisa de campo, realizada em maio de 2016, possibilitou a obtenção de dados primários junto a estudantes do Curso de Administração da Unicentro, universidade pública localizada no Estado do Paraná, mediante a utilização de questionário semiestruturado. Os achados apontam para a importância do estágio no processo formativo e na inserção laboral, embora também revelem a necessidade de aperfeiçoamento na sua utilização.

Palavras-chave: Estágio; Inserção Profissional; Mercado de Trabalho; Legislação do Estágio; Formação Profissional.

Academic traineeship: an investigation with Administration course students

Abstract: The following text presents the results of a theoretical, empirical and legislation study about paid academic traineeship, understood as a possibility of learning and acquisition of income by the students. The conceptual and normative rescue help to understand traineeship and its specificities. Field research, conducted in May 2016, enabled the obtained primary data from university students of the Administration Course at Unicentro, a public university located in the State of Paraná, using a semi-structured questionnaire. The results point to the importance of the internship in the formation and professional insertion, although they also reveal the need to improve its use.

Key words: Academic Traineeship; Professional Insertion; Labor Market, Traineeship Legislation; Professional Formation.

Introdução

Durante o desenvolvimento das relações de trabalho e das políticas públicas no campo da educação brasileira, o estágio surgiu como a possibilidade/necessidade de integrar a formação escolar à aquisição de experiência no próprio campo de formação do ambiente não escolar.

Nesse sentido, o estágio se caracteriza como um procedimento didático-metodológico que possibilita a aprendizagem social, profissional, cultural e a preparação para o trabalho, a estudantes matriculados em instituições de ensino superior, profissional, ensino médio ou educação especial. Em síntese, pode-se dizer que é “uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na em-

¹ Aluna do Mestrado profissional do Programa de Pós Graduação em Administração Pública – PROFIAP da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, UTFPR. E-mail: fer.polzin@gmail.com

² Doutor em Educação pela Universidade Federal do Paraná, UFPR (2013), docente da Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO, Guarapuava/PR. E-mail: marcio.bernardim@gmail.com

presa” (MARTINS, 2012, p. 15). Além disso, segundo Magano (1992), o estágio é um procedimento que contribui para a integração dos estudantes à comunidade a que pertencem.

No decorrer do avanço do processo de escolarização da população brasileira, surgiu a demanda e a regulamentação de duas possibilidades de estágio: o estágio supervisionado obrigatório, que compõe o currículo de determinados cursos e sem o qual o/a estudante não faz jus ao seu diploma; o estágio supervisionado não obrigatório, que não deixa de ser curricular, mas que não tem caráter de obrigatoriedade e que, portanto, pode ser realizado de acordo com o interesse do/a estudante e normalmente com o intuito de obter renda.

Dada a importância dessa forma de inserção profissional de boa parte dos jovens na realidade brasileira atual, este artigo relata o resultado de uma pesquisa a respeito do estágio não obrigatório remunerado, buscando detectar os fatores que motivam os jovens a procurarem a inserção profissional através dessa modalidade de estágio. Além disso, o texto mostra a grande ocorrência do estágio entre os universitários do curso de administração, bem como a percepção dos mesmos acerca deste tema. Logo, o estudo procura contribuir para a compreensão do papel do estágio na perspectiva dos estudantes pesquisados.

Diante da ampla utilização dessa modalidade que se incorpora aos processos de identificação, seleção e contratação dos profissionais por parte das empresas, e como forma de inserção profissional e obtenção de renda por parte dos estudantes, o estágio não obrigatório requer estudos que ajudem a compreender o seu papel no processo de transição do ambiente escolar para a prática social, além dos avanços e retrocessos nesse campo.

O estágio no Brasil – sua história e sua legislação

No Brasil o estágio foi instituído a partir das demandas surgidas com o processo de industrialização e no contexto da estruturação da legislação sobre o trabalho e sobre a educação, a partir da década de 1930. Os debates acerca da legislação de estágio, ocorrida no Congresso Brasileiro, naquela época, demonstrava um conflito de interesses sobre a pertinência do estágio, que para alguns devia ter como foco o desenvolvimento educacional, e para outros o desenvolvimento econômico mediante o atendimento das demandas das empresas (COLOMBO; BALLÃO, 2014)

A primeira menção ao estágio como uma possibilidade na legislação brasileira se deu com o Decreto Federal nº 20.294 (BRASIL, 1931), o qual permitia, de acordo com o contido no seu artigo 4º, que a Sociedade Nacional de Agricultura pudesse admitir estudantes como estagiários. A partir da década de 1940, diversas regulamentações foram sendo criadas em relação ao estágio. A Lei Orgânica do Ensino Industrial, promulgada pelo Decreto-Lei nº 4.073/42, estabelecia, no seu artigo 48, o estágio como “um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial”. Mesmo havendo previsão de acompanhamento do “trabalho/estágio” por parte de um docente, na prática o que se caracterizava mesmo era uma atividade laboral, muito mais do que educativa, tendo em vista não haver maiores formalidades entre a empresa e a escola.

Somente na década de 1960 é que houve maior preocupação com a regulamentação dos estágios, mas isso se deu inusitadamente mediante a Portaria nº 1.002/1967, do Ministério do Trabalho (MTE, 1967), e não através de lei, como era de se esperar. A preocupação estava no atendimento das demandas dos cursos técnicos e das faculdades, estabelecendo assim os direitos e deveres das empresas e dos estagiários, de toda sorte ainda focando mais na segurança jurídica das empresas do que propriamente na formação dos estudantes.

Coube ao Decreto Federal nº 66.546/1970 (BRASIL, 1970) a implantação de um programa de estágios, onde estudantes de áreas prioritárias, como administração, economia e algumas engenharias, poderiam realizar “estágios práticos” em entidades e órgãos públicos e privados, mediante o recebimento de bolsas de estudos, mas sem que essa relação gerasse vínculo empregatício. De acordo com Colombo e Balão (2014), essa priorização de algumas áreas em relação a outras reverberava a opção desenvolvimentista do estado brasileiro da década de 1970, que estava sob o regime militar e incentivava a preparação de mão de obra para fazer frente às grandes obras, em detrimento de áreas como a saúde e a educação.

Em 1975 normatiza-se a realização de estágios de estudantes de ensino superior e de cursos profissionalizantes do então chamado 2º grau nos órgãos da administração pública federal, o que se deu mediante o Decreto nº 75.778/75 (BRASIL, 1975). Depois de muitas décadas legislando mediante o uso de decretos e portarias, na segunda metade da década de 1970 o estágio é finalmente regularizado com a promulgação da Lei Federal nº 6.494/77 (BRASIL, 1977), que atualizava vários aspectos presentes na Portaria nº 1.002/67, do MTE. Apesar disso, algumas lacunas da lei permitiam que muitas contratações acontecessem de forma irregular ou fraudulenta, o que deu ensejo a uma tentativa de aperfeiçoamento com a edição da Lei Federal nº 8.859/94 (BRASIL, 1994), que incorporou alterações importantes, como a criação de estágios planejados, acompanhados e que tivessem avaliação curricular, além da possibilidade de ser realizado por alunos especiais.

Com o advento da Lei Federal nº 9.394/96 (BRASIL, 1996), que estabeleceu as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDBEN, as instituições de ensino passaram a ter certa autonomia no sentido de estabelecer critérios e normas para a execução do estágio, sempre em observância à legislação específica.

A grande mudança na regularização dos estágios se deu, todavia, com a Lei Federal nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008), que revogou as Leis Federais nº 6.494.77 e 8.859/94, bem como alguns artigos das Medidas Provisórias nº 2.164 e 1.952-24, de 2000, que haviam recebido uma série de críticas. Essa lei foi aprovada através do Projeto Substitutivo ao PL 473/2003, em 6 de novembro de 2007, de autoria do Senador Osmar Dias. Durante as discussões no Congresso Nacional, a Senadora Ideli Salvatti esclareceu que:

nem sempre os objetivos dos estágios como ato educativo estejam sendo [sic] alcançados e, muitas vezes os estudantes são submetidos a atividades repetitivas que caracterizariam um barateamento da força de trabalho, indesejável para a formação escolar e para a vida cidadã. (MARTINS, 2012, p. 8)

Na sua manifestação, a Senadora dirige uma séria crítica às empresas quando utilizam os estágios tão somente como mecanismo de substituição de mão de obra, esquivando-se do cumprimento das normas trabalhistas e previdenciárias que disciplinam os contratos de trabalho.

Assim, depois de acaloradas discussões, finalmente foi aprovado o Projeto que deu origem à Lei Federal nº 11.788/2008, decretada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente Luís Inácio Lula da Silva. No artigo 1º fica claro que estágio:

É ato educativo escolar supervisionado desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (BRASIL, 2008)

Compreende-se que o estágio é, portanto, na perspectiva legal, uma forma de integrar o que se aprende no ambiente escolar com a prática obtida fora desse ambiente, ou seja, nas instituições e empresas que abrem oportunidades para a aprendizagem prática dos estudantes.

Com esta rápida retrospectiva do marco regulatório pretendeu-se mostrar que o estágio, no Brasil, foi sendo configurado de acordo com o avanço e amadurecimento das instituições e dos atores sociais, nesse caso em especial dos entes políticos e das empresas privadas, ficando claro que qualquer oportunidade de aprendizagem fora do ambiente escolar é bem-vinda e deve ser incentivada, desde que sejam observadas as normas, se preserve as condições mínimas e sejam respeitadas as características do estudante que se transforma em “aprendiz de trabalhador” e não de estudante que se anula por conta de uma oportunidade precoce e trabalho.

Peculiaridades do estágio

De acordo com o que já foi sinalizado neste texto, o estágio visa à preparação dos estudantes dos diversos níveis de ensino e observadas as peculiaridades aplicadas em cada caso, para a inserção profissional que decorre da articulação entre o que se aprende na escola e o que se vivencia e se aplica na prática social, nos variados ambientes de trabalho. Nesse contexto, o estágio ganha importância no processo de formação e inserção profissional dos estudantes das mais diversas carreiras.

Para ser reconhecido como uma relação jurídica que cria direitos e obrigações, o estágio precisa ser celebrado através de um Termo de Compromisso que envolve três partes: o/a estagiário/a (estudante), a parte concedente (pessoa jurídica ou pessoa física que acolhe o estudante) e a instituição de ensino. O não cumprimento de quaisquer cláusulas deste termo descaracteriza o estágio e transforma o vínculo estabelecido automaticamente em relação de emprego.

A diferença entre contrato de trabalho e termo de compromisso de estágio é que, além da finalidade pedagógica característica do estágio, este tem algumas particularidades e se utiliza de uma terminologia específica. Um exemplo é a remuneração/salário, própria dos contratos de trabalho, e que não se aplica aos termos de estágio, os quais estabelecem uma recompensa monetária na forma de bolsa-auxílio; outro exemplo é que estagiário/a não tem direito a férias, aplicável aos empregados, e sim ao recesso “remunerado”, segundo os termos da lei do estágio.

De acordo com Dallegrave Neto (2002), estágio obrigatório são as atividades definidas nas diretrizes curriculares do curso e cujo cumprimento da carga horária é requisito indispensável para a aprovação do estudante. O estágio não obrigatório, por outro lado, de acordo com Martins (2012), é uma atividade opcional suplementar à carga horária definida para o estágio obrigatório. Em relação a sua finalidade, o estágio pode ser classificado como profissional, sociocultural ou de iniciação científica. Além disso, ainda segundo esse autor, mesmo quando não obrigatório, o estágio precisa ser realizado em conformidade com o campo de formação do/a estagiário/a, ou seja, estar de acordo com o itinerário formativo em que está matriculado e possibilitar a aplicação da teoria na prática.

Uma das principais vantagens do estágio não obrigatório, para o estudante, é que além de desenvolver habilidades e adquirir conhecimentos práticos no campo de sua formação, ele pode obter renda com essa atividade. Para a parte concedente, a vantagem está em incorporar à sua equipe um/a trabalhador/a-estudante que representa baixo custo, uma vez que sobre os termos de estágio e as bolsas a eles vinculadas não incidem encargos trabalhistas e previdenciários comuns aos contratos de trabalho regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, ou de estatutos próprios do serviço público.

Outro aspecto importante a ser observado na contratação de estagiários é a necessidade de providenciar seguro de vida para os estudantes. Não se trata de opção, mas de obrigação, conforme dispõe o inciso IV do art. 9º da Lei Federal nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008). Não se faz distinção, no dispositivo

legal, entre estágio obrigatório ou não obrigatório. Logo, para ambas as modalidades há necessidade de contratação de seguro, a ser custeado pela parte concedente. Como estágio não se confunde com emprego, nesse caso o seguro é contra acidentes pessoais, para diferenciá-lo do seguro contra acidentes de trabalho, expressão usada para os seguros vinculados aos contratos de trabalho. Nos casos em que o estágio não obrigatório for mediado por um agente de integração, este pode contratar o seguro, mas em todos os casos fica impedida a cobrança de qualquer tipo de taxa dos estagiários.

Também é necessário destacar o cuidado para que o estágio não venha a prejudicar os estudos, devendo-se assegurar a disponibilidade de tempo para que o aluno possa participar das atividades pedagógicas. Assim, segundo a Lei Federal nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008), a jornada máxima de estágio é de 30 horas semanais, no caso dos estudantes de nível universitário, sendo proibida a realização de horas que extrapolem esse limite. A realização de estágio por menores de 18 anos depende da aquiescência do responsável legal, que assinará junto com o/a estudante menor o Termo de Compromisso de Estágio.

Sempre de acordo com a Lei já referida, o estudante interessado em realizar estágio precisa estar regularmente matriculado e frequentando o ensino regular médio, profissional, especial, anos finais do ensino fundamental da modalidade educação de jovens e adultos ou ensino superior. O acompanhamento e monitoramento devem ser realizados pelas instituições de ensino, conforme prevê o artigo 7º, mediante a designação de um professor-orientador. Esse acompanhamento pedagógico deve ser feito através dos relatórios de estágio, quando será verificado se as atividades desenvolvidas no período são compatíveis com o plano de estágio e com a área de formação do estudante. Conforme já sinalizado, o não cumprimento dessas normas pode descaracterizar o estágio e configurar vínculo empregatício, submetendo a parte concedente às obrigações da legislação trabalhista.

Cabe à parte concedente de estágio fazer a adequação e a verificação do local de estágio, sendo proibida a sua realização em ambientes insalubres e perigosos, ainda que recebesse adicionais pecuniários por isso. Para o estágio, por analogia, devem ser observadas as mesmas regras e normas da medicina do trabalho aplicáveis aos contratos de trabalho, em especial as constantes dos artigos 154 a 201 da CLT e da Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho (BRASIL, 1978). Assim, também é vedado o/à estagiário/a menor de 18 anos exercer atividades noturnas e/ou em locais e horários que não permitam a frequência à escola, conforme estabelece o artigo 67 da Lei Federal nº 8.069/90 (BRASIL, 1990), que instituiu o Estatuto da Criança e do Adolescente, ECA.

Uma das inovações da Lei Federal nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008) foi a inclusão, entre as entidades aptas a receber estagiários, dos profissionais liberais de nível superior, desde que registrados no seu respectivo órgão de classe. Assim, o acolhimento de estagiários não está mais restrito às pessoas jurídicas de direito privado e aos órgãos da administração pública direta, fundacional ou autárquica de quaisquer dos poderes e níveis federados, ampliando-se para os estudantes as oportunidades de realização de estágio em outros espaços de atuação profissional, desde que sejam observados os limites e a compatibilidade entre área de formação e campo de estágio.

Independentemente de quem seja a parte concedente de estágio, Dallegrave Neto (2002) reforça a necessidade de que sejam propiciados os meios que contribuam para a aquisição de experiência, o relacionamento humano e, em suma, o desenvolvimento sociocultural do estudante/estagiária/o neste importante momento de formação extraclasse. Deve-se lembrar, todavia, que não é permitida a realização de estágio em período superior a dois anos para a mesma parte concedente.

As instituições de ensino e as partes concedentes podem, a seu critério, recorrer aos serviços de agentes de integração, que podem ser de finalidade pública ou privada, devendo ser observado sempre

o instrumento jurídico apropriado. A esses agentes compete auxiliar no processo de aperfeiçoamento do objeto do estágio, auxiliando na identificação de oportunidades, ajustando suas condições de realização, fazendo o acompanhamento administrativo, contratando seguro contra acidentes pessoais e cadastrando os estudantes. São muitos os agentes de integração atuando no território nacional. Mediante pesquisa *online* é possível identificar aqueles de maior atuação e, portanto, mais conhecidos no Brasil, como o Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE (2017), o Núcleo Brasileiro de Estágio – NUBE (2017), o Instituto Euvaldo Lodi – IEL (2017), vinculado à Confederação Nacional da Indústria, CNI, e o Centro de Integração de Estudantes – CIN (2017).

Apesar da contratação de estagiários ter se incorporado à prática de recrutamento das empresas, que têm liberdade para estabelecer os critérios de seleção, algumas organizações, principalmente as públicas, estão sendo cada vez mais seletivas, observando como prática bastante comum a realização de testes seletivos e outros procedimentos para a escolha dos estagiários. Exemplo são os editais da Prefeitura Municipal de Guarapuava, no estado do Paraná (GUARAPUAVA, 2016), da Companhia de Saneamento do Paraná – SANEPAR (PARANÁ, 2016), da Justiça Federal do Paraná – JFPR (JFPR, 2016) e do Governo do Estado do Ceará (2017). Há, todavia, uma preocupação por parte de uma corrente de estudiosos do tema, e muitas matérias e denúncias dão conta disso, tendo em vista o risco de se aumentar a exploração dos estudantes-estagiários, que podem ser submetidos a atividades diferentes daquelas originalmente planejadas e mediante a realização de carga-horária superior ao estabelecido em lei (CAPONE, 2010; ESTAGIÁRIO, 2016; MARTINS, 2012).

Um problema que subsiste, ainda hoje, está relacionado à não obrigatoriedade de pagamento de bolsa de estudos para os casos de estágios supervisionados obrigatórios. Para que essa modalidade deixe de ser utilizada como forma de explorar os estudantes, que precisam dessa oportunidade para concluir os seus cursos, um projeto de lei, de autoria do Senador Paulo Paim (PT-RS), foi apresentado e está em discussão no Senado Federal, propondo a obrigatoriedade de uma bolsa também nessas condições, visto que não deixa de ser um serviço prestado à unidade concedente (POZZEBOM, 2015). De acordo com o senador, esta prática de estágio não remunerado é discriminatória, pois incentiva a exploração do trabalho estudantil, devendo ao menos ser remunerada adequadamente. Apesar das discussões travadas, o projeto ainda não foi aprovado pelo Senado, onde se encontra desde sua proposição, em 2012.

Dentre tantos detalhes a respeito do estágio, deve-se destacar que, independentemente das condições em que é realizado, precisa ter sempre como escopo o complemento da formação do/a estudante. Nesse sentido, o estágio é sempre curricular, só podendo ser realizado se estiver previsto no projeto pedagógico do curso, ainda que não seja obrigatório para a obtenção do diploma.

Procedimentos metodológicos

Para entender melhor esta prática que acabou se constituindo em oportunidade de trabalho para os estudantes brasileiros, e um novo tipo de contratação de pessoal por parte das empresas, realizou-se um estudo que compreendeu duas frentes investigativas: uma pesquisa teórica e de dados secundários, conforme apresentados nos itens anteriores; uma pesquisa de campo, buscando dados primários diretamente com estudantes universitários.

Como o estágio não obrigatório é um tema pouco estudado no ambiente acadêmico brasileiro, o trabalho de pesquisa bibliográfica consistiu na prospecção de livros, teses, dissertações e artigos científicos que tomassem o estágio como objeto de estudo. Quanto à legislação, foram pesquisadas as normas que estabelecem obrigações e deveres para as partes que firmam os termos de estágio, sejam elas emanadas dos

podere executivo, legislativo ou judiciário.

A busca de informações e dados estatísticos sobre os estágios ficou prejudicada tendo em vista que não é possível encontrar, no Brasil, um banco de dados centralizado que disponibilize os indicadores relativos aos estágios, diferentemente do que ocorre com relação aos dados econômicos ou da população empregada, por exemplo. Como, do ponto de vista legal e pedagógico, os estágios não se confundem com emprego, os institutos de pesquisa não fazem levantamentos sobre essa situação e tampouco as escolas monitoram esse fenômeno, não estando disponíveis no Brasil, portanto, dados oficiais e/ou sistematizados a respeito dos estágios.

O objetivo da pesquisa de campo era obter dados primários a respeito dos estágios diretamente com os estudantes que haviam tido essa experiência durante seu trajeto formativo na universidade. Nesse sentido, a pesquisa de campo caracterizou-se como exploratória quantitativa, com aplicação de questionário semiestruturado diretamente em sala de aula. Este tipo de pesquisa foi escolhido por fornecer ao pesquisador uma maior compreensão a respeito das condições de realização do estágio por parte da amostra pesquisada. Segundo Mattar (2008), a pesquisa exploratória “visa prover o pesquisador de maior conhecimento sobre o tema ou problema de pesquisa em perspectiva”. De acordo com Gil (2002, p. 134):

Nas pesquisas quantitativas, as categorias são frequentemente estabelecidas a priori, o que simplifica sobremaneira o trabalho analítico. Já nas pesquisas qualitativas, o conjunto inicial de categorias em geral é reexaminado e modificado sucessivamente, com vista em obter ideais mais abrangentes e significativos. Por outro lado, nessas pesquisas os dados costumam ser organizados em tabelas, enquanto, nas pesquisas qualitativas, necessita-se valer de textos narrativos, matrizes, esquemas etc.

A amostra constituiu-se de estudantes do primeiro ao quarto ano dos turnos matutino e noturno do Curso de Administração de uma universidade pública estadual localizada no interior do Estado do Paraná, os quais estavam realizando ou que em algum momento de sua graduação se encontraram na condição de estágio não obrigatório. A amostra foi aleatória não probabilística por conveniência, ou seja, foram pesquisados todos os estudantes que estavam presentes nas suas respectivas salas de aula no momento da aplicação da pesquisa e que se enquadravam no critério estabelecido, o que totalizou setenta alunos pesquisados, de um total de duzentos e sessenta matriculados.

Aos pesquisados foi questionado quem se enquadrava no parâmetro da pesquisa: estar cursando Administração e ter realizado, em qualquer momento da graduação algum estágio não obrigatório (remunerado). Somente a quem livremente se declarava nessa situação é que foi entregue o questionário a ser preenchido. Os participantes participaram livremente da pesquisa, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e em média, os pesquisados demoraram entre 6 a 10 minutos para responder ao questionário.

A escolha dos universitários do Curso de Administração para a realização da pesquisa empírica se deveu ao fato de que tais estudantes são os que mais encontram oferta de vagas de estágio remunerado no Brasil, de acordo com uma pesquisa da Associação Brasileira de Estágios, ABRES (2017). Isso ocorre pela amplitude de atuação desse estudante/profissional e também pela determinação legal de que os estágios sejam realizados em atividades compatíveis com a área de formação. A Universidade Estadual do Centro-Oeste, Unicentro, foi escolhida por ofertar um número grande de egressos nessa área todos os anos, oriundos do município-sede e da microrregião, em função da facilidade de acesso aos estudantes e, ainda, tendo em vista o interesse de compreender melhor a questão da inserção dos seus estudantes no mercado de trabalho regional, proporcionando subsídios para outros estudos sobre o tema.

Quanto ao instrumento de pesquisa, optou-se pela utilização de um questionário semiestruturado,

que serviu para caracterizar os respondentes e descrever a percepção dos mesmos em relação ao estágio. Os resultados foram tabulados e organizados através de gráficos e tabelas, com o auxílio de planilhas eletrônicas do Microsoft Office Excel. Assim, com a aplicação do questionário foi possível conhecer as características gerais dos/as estudantes-estagiários/as, bem como a sua percepção a respeito dos estágios realizados. As visitas às salas de aula foram realizadas no dia 23 de maio de 2016, e os questionários foram preenchidos pelos próprios estudantes, mediante o suporte dos pesquisadores.

Análise e discussão dos dados

A aplicação do questionário junto aos estudantes de administração da universidade indicada, localizada em um município de médio porte da Região Centro Sul do Estado do Paraná, gerou um conjunto rico de dados que passam a ser apresentados, de acordo com a pertinência para a análise que ora se faz e os critérios utilizados na elaboração deste artigo.

O questionário aplicado gerou três blocos de informações, a saber: características gerais dos estudantes-estagiários, caracterização da situação de estágio e da sua percepção a respeito do estágio realizado. No primeiro bloco de questões foi identificado o perfil dos estudantes-estagiários pesquisados, cuja distribuição etária consta do quadro a seguir:

Quadro 1 - Distribuição etária dos estudantes do curso superior de administração que tiveram alguma experiência de estágio não obrigatório

Faixa etária	% do total
Até 20 anos	54
Entre 21 e 24 anos	34
Entre 25 e 29 anos	6
Trinta anos ou mais	6

Fonte: Pesquisa com estudantes universitários (2016).

Apesar da diversificação etária verificada nos cursos universitários nos últimos anos, os estudantes pesquisados constituem uma maioria jovem, de modo que 88% deles estão na faixa que vai até os 24 anos. Se for considerada a faixa etária ampliada (até os 29 anos), correspondente ao que o Estatuto da Juventude (BRASIL, 2012) considera jovem, essa parcela sobe para 94% do total.

Quanto ao gênero, há entre os estudantes 54% do sexo feminino e 46% do sexo masculino, o que se assemelha à média dos cursos superiores no Brasil, com uma maioria feminina, conforme dados do Censo da Educação Superior, que apresenta uma proporção de 55,6% x 44,4% (INEP, 2016).

Além de jovens, 90% dos estudantes pesquisados são solteiros e residem com pais ou familiares, dividindo o ambiente familiar com mais uma ou duas pessoas (46%), com três ou quatro pessoas (46%), com mais de quatro pessoas (4%) ou morando sozinhos (4%). De acordo com a pesquisa, a maioria dos contratos de estágios foram efetivados nos anos iniciais da graduação, o que reforça a característica jovem desta modalidade de trabalho.

Esse conjunto de dados permite inferir que os estudantes-estagiários são jovens, residem com outras pessoas e buscam o estágio como oportunidade de inserção no mercado de trabalho, característica da idade e perfil apresentado. Mas ainda que a maioria dos pesquisados seja constituída de jovens, também há

um grupo com idade superior a 30 anos que já fez ou está fazendo estágio não obrigatório. Esta constatação revela que, em muitos casos, os estudos respondem à aspiração de obter uma formação universitária, mas também de potencializar a realização de estágio e obtenção de renda, tendo em vista a prática adotada pelas empresas de contratar estudantes na condição de estagiários, reduzindo os seus custos com folha de pagamento e internalizando o processo de seleção.

O processo tradicional de contratação é precedido do recrutamento e da aplicação de técnicas de seleção que assegurem a escolha de bons profissionais entre os candidatos às vagas. Mais recentemente, com a proliferação dos contratos de estágio não obrigatório, as empresas descobriram que têm a possibilidade de reduzir seus investimentos no processo de recrutamento e seleção, atraindo os estudantes e selecionando, durante o período de estágio, aqueles que podem melhor atender às suas necessidades, incorporando-se finalmente ao seu quadro de trabalhadores.

Na segunda parte do questionário buscou-se identificar as características pertinentes à situação dos estágios realizados pelos estudantes. O quadro a seguir apresenta a segmentação dos estágios realizados por tipo/natureza da atividade:

Quadro 2- Setores de atividade das empresas que oportunizam estágio não obrigatório aos estudantes do curso superior de administração

Setores de atividade	% do total
Instituição pública	68
Comércio	6
Prestação de serviços	9
Indústria	7
Outros	10

Fonte: Pesquisa com estudantes universitários (2016).

A realização de estágio em instituições públicas sinaliza duas situações favoráveis aos estagiários: pela exigência de maior rigor na observância da legislação, em geral asseguram a realização de estágio em ambientes mais propícios à aprendizagem; como já ocorre em relação aos sistemas de remuneração, que tendem a ser mais consistentes do que os da iniciativa privada para os operacionais e administrativos, também nesse caso essas instituições tendem a oferecer melhores recompensas monetárias aos estudantes, como é o caso da bolsa-auxílio.

Complementa essa inferência a constatação de que 49% dos estagiários recebem ou receberam bolsa no valor que varia entre R\$ 600,00 e R\$ 900,00, o que não está muito distante, proporcionalmente ao número de horas dedicadas ao estágio, do valor do atual salário mínimo. Como o/a estagiário/a não pode ter carga-horária superior a 30 horas por semana, esta forma de obtenção de renda não deixa de ser vantajosa para os estudantes, uma vez que sobre elas não há incidência de encargos e descontos de quaisquer natureza.

Ainda nesse contexto, verificou-se que a maioria utiliza a bolsa-auxílio para o pagamento de outras despesas, e não como principal renda familiar, o que caracteriza o objetivo da prática de estágio como sendo a obtenção de renda para gastos pessoais e/ou complementar as despesas da casa, e não como fonte principal de manutenção, como costuma ser o salário obtido pelo trabalho.

Outro dado que enriquece a análise é a apuração de que 79% dos universitários pesquisados fizeram a última etapa da educação básica em estabelecimentos da rede pública. Assim, se não utilizam o estágio como fonte principal de renda, sem dúvida o ganho financeiro obtido complementa ou ajuda na composição da renda familiar ou para a sua manutenção na condição de estudante.

Perguntados sobre a realização de mais de um estágio, chegou-se à informação de que 43% tiveram mais de um termo de estágio firmado durante o seu percurso universitário, o que remete a duas constatações: que está havendo o cumprimento do artigo 19 da Lei Federal nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008), que limita a dois anos o prazo máximo de estágio em uma mesma unidade concedente; que há certa vulnerabilidade laboral de alguns estudantes, que não conseguem outra forma de inserção profissional e obtenção de renda, a não ser pela via do estágio. O estágio não obrigatório cumpre um papel importante no sentido de estreitar as relações e criar vínculo entre os estudantes e o mercado de trabalho, mas não pode ser utilizado para perpetuar os estudantes nessa condição, sem que migrem para um contrato mais duradouro, como é o de trabalho. Quando não conseguem transformar seu termo de compromisso de estágio em contrato de trabalho, passados dois anos os estudantes precisam se submeter novamente a um estágio em outra empresa, o que sinaliza uma vulnerabilidade que dá margem à exploração pelas partes concedentes.

Isso corrobora um dos achados da pesquisa de Oliveira et. al. (2009), realizada com estudantes de enfermagem de nível técnico que realizam estágio remunerado em hospitais de ensino de Natal, Rio Grande do Norte, que sugere a possibilidade de estar havendo, no contexto do mundo do trabalho atual, a utilização dos estágios como uma forma silenciada de precarização de trabalho.

Amplia essa análise a pergunta que foi feita aos estudantes sobre a possibilidade que tiveram de efetivação na empresa em que estagiaram ou estão estagiando: apenas 29% responderam ter recebido em algum momento proposta de transformar a experiência de estágio em contrato de emprego efetivo. Esse percentual, aparentemente baixo, também é coerente com os demais dados da pesquisa, pois a maioria dos pesquisados realizam ou realizaram seus estágios em instituições públicas que, por força de legislação, estão impedidas de oferecer oportunidade de efetivação, tendo em vista sua obrigatoriedade de compor seus quadros funcionais mediante a realização de concurso público. De toda sorte, este é um dado que merece um aprofundamento em outras possíveis investigações, tendo em vista que muitos estudantes fazem mais de um estágio durante o seu percurso formativo, o que permite lançar a hipótese de estar havendo pouco interesse das empresas privadas e profissionais liberais na sua contratação como empregados.

Em relação à carga-horária praticada, as informações inspiram alguma preocupação. De acordo com a legislação, nenhum/a estagiário/a deveria cumprir mais que trinta horas semanais, mas houve menção, por parte de 10% dos pesquisados, que esse limite foi extrapolado pelas partes concedentes. Logo, além do descumprimento da legislação, tais estudantes estão sendo submetidos a uma carga excessiva “de trabalho”, o que pode prejudicar os seus estudos. Se essa situação não for corrigida, pode caracterizar vínculo de emprego e ensejar autuação pelos órgãos de fiscalização.

Apesar disso, para 60% dos respondentes o estágio é ou foi o seu primeiro contato com o mercado de trabalho, o que reforça a função do estágio, que é fornecer oportunidade de colocar em prática o aprendizado adquirido na instituição escolar, complementando a formação e proporcionando inserção profissional.

Na terceira parte do questionário buscou-se analisar um conjunto de percepções dos estudantes frente ao estágio realizado, obtendo-se os resultados constantes do quadro a seguir:

Quadro 3 - Percepções dos estudantes do curso superior de administração em relação ao estágio não obrigatório realizado

Afirmativa	% dos que concordam
Conheço a lei de estágio e meus direitos e deveres.	40
Quando comecei o estágio, recebi orientações sobre a legislação do estágio.	23
Li todas as cláusulas do meu termo de estágio antes de assinar.	58
Meu supervisor de estágio na empresa acompanha/ou regularmente minhas atividades.	54
Minhas atividades estão de acordo com as estipuladas em meu contrato.	62
Considero-me preparado/a para desenvolver as atividades de estágio.	75
Durante o estágio me sinto/senti valorizado/a na empresa.	42
Sinto ou senti que as tarefas/responsabilidade que me foram atribuídas estão/ estiveram acima do adequado para um estágio.	41
Sofro ou sofri algum tipo de discriminação por ser estagiário/a.	25
A realização do estágio foi ou está sendo importante para minha carreira profissional.	77

Fonte: Pesquisa com estudantes universitários (2016).

As respostas demonstram certo desconhecimento dos estudantes em relação à legislação que ampara o estágio. Embora a maioria dos estagiários tenham declarado ler o termo de compromisso de estágio, nem sempre recebem as orientações quanto à legislação.

Nesse aspecto, também quanto aos trabalhadores contratados sob o regime da CLT caberia um estudo para aferir o grau de conhecimento de direitos e deveres, e em que momento essas informações lhes são repassadas. Comparando os dois regimes, sob o aspecto de conhecimento de direitos e deveres, os estagiários são mais prejudicados, uma vez que o trabalhador celetista pode contar, minimamente, com os sindicatos representantes de sua categoria profissional ou, na falta desses, com órgãos de fiscalização e autoridades que tratam do tema. No caso dos estudantes, não há um órgão que fiscalize os estágios realizados, o que os deixa fragilizados, tendo em vista o caráter híbrido do estágio, que é “aprendizagem” mas não ocorre na escola, que é “trabalho” mas não tem amparo como tal.

Os dados também mostram que a supervisão na empresa concedente está deixando a desejar. A legislação prevê o acompanhamento, na empresa, por parte de um empregado por ela designado e com formação condizente com a área em que ocorre o estágio, e na instituição de ensino, por parte de um professor designado para orientar o estudante nas suas necessidades decorrentes da realização do estágio.

Apesar dessa realidade, a maioria (75%) afirma se sentir preparada para desenvolver as atividades, ainda que exigidas em patamar superior ao que se imagina ser atribuição de um/a estagiário/a (41%). Essa maior exigência revela que muitas organizações veem os estudantes como força de trabalho alternativa aos empregados, de modo que os acolhe não necessariamente pela contribuição à sua aprendizagem, mas como uma possibilidade de realização de serviços que não caracterizam atribuições de um/a estagiário/a. Em pesquisa similar realizada com estudantes de administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, verificou-se que entre os aspectos negativos dos estágios realizados, destacaram-se: a falta de treinamento adequado para as atividades que precisavam realizar; o relacionamento dúbio com os gestores, que

muitas vezes impediam a aprendizagem por desconfiar da capacidade ou por se sentir ameaçados com a presença dos estagiários; as atividades empobrecidas destinadas aos/às estagiários/as, impedindo-os/as de assumir tarefas mais condizentes e à altura da sua formação (PEREIRA, 2013).

Por outro lado, deve-se considerar a possibilidade de que não esteja havendo complementaridade entre as atividades desenvolvidas no curso e as atividades demandadas no ambiente do estágio, de modo a gerar na/o estagiária/o uma sensação de incapacidade ou até de “exploração” por parte da organização/empresa. Em estudo objetivando conhecer as condições de atuação e de autonomia dos estagiários de enfermagem em ambiente de atendimento médico de urgência no Rio de Janeiro, Guilherme (2014) concluiu, entre outras coisas, que a falta de maior interação entre as instituições que recebem os estagiários e o estabelecimento escolar, na perspectiva das disciplinas teóricas e do projeto político-pedagógico, interferem no aproveitamento do estágio e influenciam na sua identidade e autonomia profissional. Dois outros aspectos revelados pela pesquisa ora relatada demonstram que o clima organizacional não é razoavelmente favorável à realização dos estagiários no ambiente organizacional: apenas 42% disseram ter se sentido valorizados na empresa e 25% alegaram ter sofrido algum tipo de discriminação na condição de estudante-estagiário/a. As formas de discriminação não foram objeto deste estudo, mas a simples menção, por um quarto dos pesquisados, já é um dado que merece mais atenção em futuras pesquisas.

Por fim, levando-se em conta o objetivo geral do estágio, que é estabelecer uma conexão entre formação teórica e formação prática, 77% dos pesquisados concordaram que o estágio é uma importante transição para a vida profissional, possibilitando o contato com o mercado de trabalho e com as condições reais em que se dão as relações de trabalho. Um dos estudantes assim se manifestou sobre o estágio: “o estágio é muito importante para começar a desenvolver a carreira profissional, além de ajudar financeiramente e ser menos cansativo durante o período acadêmico” (E5).

Assim, as principais vantagens do estágio não obrigatório para os estudantes de administração pesquisados são: a aquisição de experiência prática quanto aos conteúdos estudados na universidade; o fato de ser menos cansativo quando comparado a um expediente normal de trabalho, permitindo conciliar o estágio com as atividades escolares; a obtenção de renda para ajudar nas despesas, reduzindo os gastos da família com os estudantes enquanto estes estão cursando a faculdade.

Considerações finais

A partir dos objetivos estabelecidos, dos dados obtidos e das análises realizadas, fica claro que o estágio é um ato educativo que ocorre fora do ambiente escolar, mediante a elaboração de um contrato, nesse caso chamado de termo de compromisso de estágio, firmado por pelo menos três atores que têm papéis distintos e importantes no processo: o estudante, que busca oportunidade de exercitar na prática a teoria estudada no curso e que com isso também vislumbra uma oportunidade de renda; a empresa ou parte concedente, que abre oportunidade de aprendizagem e recebe uma pessoa interessada em colocar a seu serviço os conhecimentos que tem, recebendo em troca uma bolsa-auxílio de custo bastante inferior ao que seria ofertado a um empregado e, por fim, o estabelecimento de ensino, que articula externamente uma oportunidade de formação mais ampla aos seus alunos.

Na realidade do mercado de trabalho, o estágio não obrigatório remunerado oportuniza aos estudantes, em especial aos mais jovens, a inserção profissional mediante a obtenção de uma renda, e abre às empresas uma alternativa para suprir as suas necessidades, ao mesmo tempo que realiza uma ação de interesse social quando proporciona oportunidade de aprendizado para os estudantes. Também é necessário registrar a preocupação do governo federal, que institui pela política pública uma forma oficial de acolhi-

mento, de qualificação e de encaminhamento profissional das novas gerações, abrindo-lhes a possibilidade de obtenção de renda.

O estágio não obrigatório como alternativa aos empregos revela-se uma prática relativamente recente no Brasil. Devido a esse fato, nem sempre a sua importância é corretamente compreendida, observando-se algum desvirtuamento na sua concepção e impactos negativos da sua má utilização. Nesse sentido, o estágio se caracteriza por um movimento dinâmico, pois ao mesmo tempo em que está marcado por retrocessos, como a aceitação de sua utilização substitutiva aos empregos tradicionais e um certo afrouxamento da fiscalização, também há avanços a serem comemorados, como é o caso da maior adesão, com o passar do tempo, tendo em vista os inúmeros benefícios que pode proporcionar a todos os envolvidos e a criação de novos direitos aos estagiários.

Como foi possível perceber ao longo da pesquisa, há poucos estudos na área, sugerindo a necessidade de novos olhares sobre outros aspectos do estágio, como por exemplo a discriminação que os/as estagiários/as sofrem no ambiente empresarial ou a crescente substituição das vagas de emprego pelas vagas de estágio.

Os apontamentos aqui apresentados representam uma pequena contribuição acerca da temática do estágio não obrigatório. A relevância deste trabalho, contudo, está na realização de um estudo que tomou como fonte da pesquisa de campo os próprios estudantes e cujos resultados podem promover o debate e o aprofundamento acerca do tema. A realização de estudos similares em com estudantes de outros cursos ou de outras instituições de ensino, como as particulares, por exemplo, seria interessante para analisar e discutir possíveis diferenças de percepção dos estudantes em relação ao estágio não obrigatório.

REFERÊNCIAS

- ABRES – Associação Brasileira de Estágios. Pesquisa. Disponível em: <http://www.abres.org.br/v01/pesquisaabres/>. Acesso em: 19 set. 2017.
- BRASIL. Decreto-lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Lei orgânica do ensino industrial. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 jan. 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De14073.htm. Acesso em: 18 mar. 2017.
- BRASIL. **Decreto Federal nº 20.294**, de 12 de agosto de 1931. Autoriza a Sociedade Nacional de Agricultura a alienar uma parte dos terrenos do Horto Frutícola da Penha e dá outras providências. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20294-12-agosto-1931-511551-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 08 ago. 2016.
- BRASIL. **Decreto Federal nº 66.546**, de 11 de maio de 1970. Institui a coordenação do projeto integração destinada à implementação dos estágios práticos... Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546.htm. Acesso em: 08 ago. 2016.
- BRASIL. **Decreto Federal nº 75.778**, de 26 de maio de 1975. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de 2º grau profissionalizante. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Decreto+75778%2F75>. Acesso em 18 mar. 2017.
- BRASIL. **Lei Federal nº 6.494**, de 7 de dezembro de 1977. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de curso profissionalizante de 2º grau e supletivo. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6494.htm. Acesso em: 08 ago. 2016.
- BRASIL. **Lei Federal nº 8.069**, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o estatuto da criança e do adolescente e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm. Acesso em: 09 ago. 2016
- BRASIL. **Lei Federal nº 8.859**, de 23 de março de 1994. Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8859.htm. Acesso em: 08 ago. 2016.

BRASIL. Lei Federal nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. **Diário Oficial da União**, 25 set. 2008, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11788. Acesso em: 10 jun. 2016.

BRASIL. **Lei Federal nº 12.852**, de 5 de agosto de 2012. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre o direito dos jovens. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm. Acesso em: 28 mar. 2017.

BRASIL. **Portaria nº 3.214**, de 8 de junho de 1978. Aprova as normas regulamentadoras – NRs. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR16.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2016.

CAPONE, Luigi. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.47-70, jan./jun.2010. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/luigi_capone.pdf. Acesso em: 30 mar. 2017.

CEARÁ. Governo do Estado. **Edital para contratação de estagiários para a Secretaria de Desenvolvimento Agrário**. Disponível em: <http://imagens.seplag.ce.gov.br/PDF/20170925/do20170925p01.pdf>. Acesso em 15 nov. 2017.

CIEE. **Unidades CIEE Brasil**. Disponível em: <http://www.ciee.org.br/portal/institucional/mapa.asp>. Acesso em: 30 mar. 2017.

CIN. **Centro de Integração de Estudantes**. Disponível em: <http://www.estagioscin.org.br/institucional.aspx>. Acesso em: 30 mar. 2017.

COLOMBO, I. M.; BALLÃO, C. M. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 53, p. 171-186, jul./set. 2014.

DALLEGRAVE NETO, J. A. **Inovações na legislação trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto**. São Paulo: LTr, 2002.

ESTAGIÁRIO leva R\$ 225 mil de indenização de antigo empregador. **Gazeta do Povo**, Curitiba, 17.07.2016. Disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-e-direito/estagiario-leva-r-225-mil-de-indenizacao-de-antigo-empregador-7z7i0y6x0h60jalfd54mupzzp>. Acesso em: 30 mar. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUARAPUAVA. Prefeitura Municipal. **Processo seletivo para contratação de estagiários**. Disponível em: <http://www.guarapuava.pr.gov.br/wp-content/uploads/Edital-n-003.2016-Processo-Seletivo-ESTAGIARIOS.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2016.

GUILHERME, Fabio Jose de Almeida. **O Estágio Extracurricular Remunerado em Enfermagem no Serviço de Atendimento Médico de Urgência do Campus da Universidade do Grande Rio – UNIGRANRIO**. 2014, 95 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal do Rio de Janeiro, UFRJ, Rio de Janeiro, 2014.

IEL. **O Programa de Estágio do IEL**. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/iel/canais/iel-estagio/o-programa/>. Acesso em: 30 mar. 2017.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior 2015**. Brasília: 06 out. 2016. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/LucianoSathler/censo-da-educacao-superior-2015>. Acesso em 31 mar. 2017.

JFPR. Justiça Federal do Paraná. **Requisitos para se fazer estágio na Justiça Federal**. Disponível em: <http://www.jfpr.jus.br/estagios/>. Acesso em: 09 ago. 2016.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho: direito tutelar do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Estágio e relação de emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de marketing**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n. 1.002, de 1967**. Disponível em: http://www.lex.com.br/doc/3416594/PORTARIA_N_1002_DE_29_DE_SETEMBRO_DE. Acesso em: 08 ago. 2016.

NUBE. Núcleo Brasileiro de Estágios. Disponível em: <https://www.nube.com.br/institucional#.WN0RrDvyvIU>. Acesso em: 30 mar. 2017.

OLIVEIRA, Jonas Sâmí Albuquerque de; ENDERS, Bertha Cruz; MENEZES, Rejane Maria Paiva de; MEDEIROS, Soraya Maria de. O estágio extracurricular remunerado no cuidar da enfermagem nos hospitais de ensino. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, Porto Alegre, v. 30. N. 2, p. 311-318, jun. 2009. Disponível em: <http://seer.ufrgs.br/index.php/RevistaGauchadeEnfermagem/article/view/5851/6690>. Acesso em: 15 nov. 2017.

PARANÁ. Companhia de Saneamento do Paraná – SANEPAR. **Trabalhe na Sanepar – Estágios**. Disponível em: <http://site.sanepar.com.br/trabalhe-na-sanepar/estagios>. Acesso em: 09 ago. 2016.

PEREIRA, Mariane C. **O papel do estágio na formação dos alunos do curso de administração da UFRGS**. 2013, 69 f. Trabalhos de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, Porto Alegre, 2013. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/87864/000910853.pdf?sequence=1>. Acesso em: 31 mar. 2017.

POZZEBOM, Elina Rodrigues. Aprovada proposta que proíbe estágio não remunerado. **Senado Notícias**, Brasília, DF, 20/05/2015, Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/05/20/aprovada-proposta-que-proibe-estagio-nao-remunerado>. Acesso em: 10 jul. 2016.

Recebido em 01/09/2017

Aprovado em 04/12/2017