



ESTUDO SOBRE A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE ESTÁGIO PROFISSIONAL NA PERCEPÇÃO DE ESTAGIÁRIOS ANGOLANOS E BRASILEIROS

STUDY ON THE IMPORTANCE OF THE PROFESSIONAL INTERNSHIP PROCESS IN THE PERCEPTION OF ANGOLAN AND BRAZILIAN INTERNS

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

João Pinheiro de Barros Neto, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC SP, Brasil,
professorbarros@hotmail.com

Imaculada da Conceição, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC SP, Angola,
imaculadascayla@gmail.com

Resumo

A gestão de pessoas, devido à busca, desenvolvimento e manutenção de talentos, vem tendo cada vez mais destaque nas organizações, sendo considerada atualmente estratégica nas empresas de forma geral. Nesse contexto, este estudo visou realizar um survey para verificar a importância do processo de estágio, porta de entrada para o mercado de trabalho, na percepção dos próprios estagiários. A amostra abrangeu estagiários brasileiros e angolanos, sem a pretensão de segmentá-los ou compará-los, pois o foco foi o processo e as condições de estágio em ambos os países. São contextualizadas as situações relativas aos estagiários em Angola e no Brasil. O estudo mostra que há vários fatores a serem melhorados e lacunas a serem preenchidas tanto pelas instituições de ensino quanto pelas organizações concedentes, para tornar esse processo mais eficiente e eficaz para a formação de novos talentos com ganhos para todas as partes interessadas. Como limitação do estudo reconhece-se pequena amostragem que não permite generalizar os resultados, motivo pelo qual sugere-se a realização de novos estudos que possam ser generalizados, em ambos os países.

Palavras-chave: Angola; Brasil; Desenvolvimento de talentos; Estágio; Gestão de pessoas.

Abstract

People management, due to the search, development, and maintenance of talent, has been increasingly highlighted in organizations, and is currently considered strategic in companies in general. In this context, this study aimed to conduct a survey to verify the importance of the internship process, a gateway to the job market, in the perception of the interns themselves. The sample included Brazilian and Angolan interns, without the intention of segmenting or comparing them, as the focus was on the process and internship conditions in both countries. They are contextualized to situations related to interns in Angola and Brazil. The study shows that there are several factors to be improved and gaps to be filled by both educational institutions and grantor organizations, to make this process more efficient and effective for training new talent with gains for all stakeholders. As a limitation of the study, a small sample is recognized, which does not allow generalization of the results, which is why it is suggested to conduct new studies that can be generalized in both countries.

Keywords: Angola; Brazil; Talent development; Internship; People management.

1. INTRODUÇÃO

Este estudo foi motivado pela experiência de viver e estudar em Angola e no Brasil, dois países que têm muitos pontos em comum, uma vez que ambos tiveram o mesmo colonizador português, conseqüentemente falam o mesmo idioma, tiveram forte influência religiosa na educação e sofreram com a escravidão por longo período. Angola é um país que está em fase de desenvolvimento, e muitas coisas ainda merecem mais atenção e, mesmo sendo a educação uma prioridade do governo local, ainda tem muita coisa para ser melhorada e a realidade do estágio supervisionado é um desses temas. Ainda são pouquíssimas empresas em Angola que permitem a contratação de estagiários, pois nem todas elas têm uma estrutura para capacitar estudantes universitários, sendo a saúde e a escola de formação de professores os segmentos que mais recebem estagiários para que os alunos possam aplicar na prática aquilo que aprendem em teoria.

Antigamente, ser estagiário era sinônimo de servir café, fazer impressão de documentos etc. e o estagiário fazia de tudo, menos colocar em prática o que aprendia em sala de aula. Hoje em dia a função do estagiário não se resume em apenas ser um cumpridor de ordens, suas funções vão muito além disso. As empresas montam um plano de atividades para o estagiário, baseando-se sua área de interesse e o estudante já entra na empresa sabendo das suas funções dentro da organização.

É possível considerar o estágio, por parte dos estudantes, como um fator indispensável à formação discente, sendo de fundamental importância na formação profissional, calcado no processo de ensino-aprendizagem. Pelo lado das organizações concedentes, os estágios constituem-se em inestimáveis oportunidades de identificar, desenvolver e manter talentos ao término do período do estágio. De fato, no estágio é possível ter experiências e adquirir maturidade, além de enriquecer o conhecimento prático e desenvolver competências profissionais e interpessoais, as chamadas *hard skills* e *soft skills*, respectivamente. A desvantagem de um estudante não fazer estágio enquanto faz a faculdade é que não estará equipado o suficiente para ingressar no em empresas, onde dificilmente são admitidas as margens de erro.

Levando em conta as considerações acima, o objetivo deste trabalho foi levantar as semelhanças e diferenças das empresas angolanas e brasileiras em relação à condução de estágios supervisionados em situação normal e de pandemia, bem como identificar a percepção dos estagiários quanto ao processo de estágio e os benefícios de realizar um estágio ainda durante os estudos.

A pesquisa permitiu compreender como as empresas implementam e conduzem os processos de estágio, bem como levantar várias oportunidades de melhoria, na visão dos estagiários, para tornar o processo mais eficiente e eficaz. Tais oportunidades cabem tanto às organizações concedentes como às instituições de ensino.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Todas as organizações são feitas de pessoas para pessoas, as quais constituem o que chamamos de capital humano, que se constitui na maior riqueza da empresa e sua principal ferramenta rumo ao sucesso. Mas não são todas as pessoas que geram essa riqueza, são apenas aquelas pessoas boas, isto é, capacitadas, engajadas e produtivas. Assim, as empresas, independentemente de seu segmento, precisam de um bom grupo de colaboradores para que consigam funcionar e se adaptar continuamente ao seu mercado (Chiavenato, 2002).

A gestão de pessoas abrange um conjunto de práticas, com o objetivo de atrair, reter e desenvolver os talentos nas empresas, por isso busca aplicar as melhores técnicas de motivação, comunicação, retenção e capacitação dos colaboradores para que eles consigam melhorar seu desempenho. Contratar e capacitar a equipe pode ser o porto de partida para administrar pessoas

e, apesar de parecer simples a área de gestão de pessoas tem um grande desafio ao trabalhar para agregar e reter talentos (Chiavenato, 2014).

Assim, encontrar as pessoas certas e administrá-las tem se mostrado um desafio dentro das organizações brasileiras e angolanas, uma vez que o acirramento da concorrência globalizada leva as empresas a estarem em constante disputa pelos melhores profissionais no mercado de trabalho. Geralmente a entrada no mercado de trabalho no Brasil ocorre de três maneiras bem características, como mostra o Quadro 1.

Modalidade	Forma de Contratação	Fundamento Legal Específico	Idade	Requisitos	Objetivos
Estágio	Contrato de até 2 anos.	Lei nº 11.788/2018. (Brasil, 2018)	Sem restrições	Estar estudando no ensino médio, técnico ou superior.	Oportunizar a colocação em prática do aprendizado no curso.
Jovem Aprendiz	Contratação pela CLT por tempo determinado	Lei nº 10.097/2000. (Brasil, 2000)	Entre 14 e 24 anos	Trata-se de um programa social para jovens dentro da faixa etária, em especial para os que estão em situação de vulnerabilidade social.	Fomentar vagas de emprego para os jovens entrarem no mercado de trabalho.
Trainee	Contratação pela CLT.	Não há	Depende da empresa.	Conforme regras estabelecidas pela empresa no processo seletivo.	Formar profissionais para cargos de gestão, liderança e estratégicos para o negócio da organização.

Quadro 1 – Formas de Entrada de Jovens no Mercado de Trabalho no Brasil

De fato, a atração, aquisição, desenvolvimento e retenção de talentos qualificados, criativos e comprometidos com a organização, desde o estágio, constituem-se na maior contribuição da área de gestão de pessoas para as organizações, uma vez que mesmo a tecnologia ou estratégia não se realizam sós, sem a presença de equipes capacitadas e dispostas a desenvolvê-las.

Pode-se afirmar que o subsistema de provisão de talentos é a cabeça dos subsistemas de recursos humanos, pois ele é responsável pelo importante processo de recrutamento, seleção e contratação dos profissionais sejam eles internos ou externos. É no subsistema de provisão que inclui também as pesquisas de mercado e a definição de quem irá trabalhar na empresa (Camilo, Fortim e Cruz, 2018).

Segundo Lacombe e Heilborn (2011, p. 243), "o êxito de uma empresa depende da competência e da motivação dos seus empregados, de quem é admitido e de quem é demitido; em suma: de manter na empresa a equipe adequada para produzir com eficiência e eficácia". A área de recursos humanos precisa estar preparada para suprir a organização de colaboradores devidamente qualificados ao desempenho das funções para as quais são contratados e para o desenvolvimento das tarefas descritas no manual de funções que são parte integrante do subsistema de remuneração.

Talvez não haja um tópico mais importante em Gestão de RH que a seleção de funcionários. Se é verdade que as organizações têm sucesso ou falham com base nos talentos de seus funcionários, então os gerentes influenciam diretamente este sucesso pelas pessoas que contratam. Independentemente de a empresa ser grande ou pequena, a contratação dos melhores e mais brilhantes funcionários constitui a base sólida para a excelência. Por outro lado, é comum ouvir gerentes que não reconhecem isso, lamentarem que gastam tempo demais tentando corrigir decisões inadequadas de seleção. O resultado é que as boas decisões de seleção fazem a diferença. E as más também (Bohlander, Nell e Sherman, 2005, p. 102).

Candidatos recrutados por meio das mídias adequadas ao público que se pretende atrair, selecionados de acordo com o perfil estabelecido, com valores e comportamentos que permitam uma adaptação mais rápida e segura à cultura da organização, se constituem em verdadeiros tesouros a serem estimulados e desenvolvidos, para que possam desempenhar bem seus papéis na empresa. “Costumamos encarar as carreiras como uma coisa individual, mas elas também são vitais para as organizações e frequentemente são uma atividade essencial dos administradores de recursos humanos” (Milkovich e Boudreau, 2000, p.163).

Até o século passado, as pessoas eram contratadas predominantemente apenas com base em critérios objetivos como: a experiência anterior, no caso de a demanda ser por um profissional experiente, ou no desempenho acadêmico se a procura era por um estagiário ou trainee (Camilo, Fortim e Cruz, 2018).

Em Angola por exemplo, há empresas que ainda adotam esses critérios para seleção de candidatos. Em tempos ainda mais remotos, os critérios de seleção estavam vinculados às características físicas dos candidatos. Estes processos também eram quantitativos, mensuráveis através de resultados de provas objetivas e testes práticos. Hoje, esse cenário mudou um pouco, pois a busca atual das empresas já é, por pessoas com competências e potenciais analisados através de instrumentos específicos e em análises de perfis comportamentais.

Segundo Walhers, Muondo e Oliveira (2020, p.2), no sentido de qualificar a formação profissional, o estágio supervisionado configura-se como um dos elementos fundamentais do processo de indissociabilidade entre teoria e realidade social. Esta compreensão atribuída ao estágio supervisionado se deve aos acúmulos e avanços sociais no mercado de trabalho.

Na verdade, as próprias organizações cada vez cada vez mais entendem a importância de contratarem estudantes, pois para além de estarem numa fase de capacitação, eles aprendem muito rápido e tornam-se, muitas vezes, colaboradores-chave para o desenvolvimento das empresas onde fazem carreira. As empresas treinam e capacitam os estagiários para terem uma carreira profissional excepcional, há empresas que até acabam efetivando os estagiários para serem um quadro para organização.

2.1 Estágio Supervisionado no Brasil

Existem alguns benefícios para empresas que contratam estudantes para o período de estágio, e uma delas é a questão das empresas treinam esses estagiários para alavancar suas carreiras e se for do interesse as empresas, ela pode efetivar o mesmo para não ter que devolver para concorrência, fazendo com que ambos tenham um ganho, a empresa ganha retendo um talento dentro da empresa e o estagiário ganha adquirindo experiência profissional. Seguindo a linhagem de raciocínio de Pontes (2016, p. 81), o estágio deve ser o espaço de “mediação entre o singular e o universal, através das particularidades sociais, procurando apreender a realidade social em seu movimento, na busca da totalidade social através das múltiplas determinações que compõe a lógica da sociedade capitalista e que constituem os processos sociais”.

Conforme Marran e Lima (2011, p. 4) em 25 de setembro de 2005, foi aprovada uma nova lei do estágio nº11.788 (BRASIL, 2018) que alterou a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. O objetivo da lei brasileira do estágio curricular supervisionado é a preparação para o trabalho produtivo acadêmico, visando o aprendizado de competências próprias de atividades profissionais e a conexão curricular. A sua previsão deve constar nos projetos pedagógicos dos cursos de graduação e integrar o itinerário formativo do educando, portanto, numa provocação ou busca da instrumentalização do estudante em quaisquer modalidades, etapas ou níveis. Segundo os autores, a perspectiva do trabalho produtivo “trazida pela referida legislação fornece pistas para o questionamento de, pelo menos, dois eixos presentes nas principais demandas dos organismos multilaterais, a saber: que tipo de homem se pretende formar? e encadeada a esta: Para que sociedade? Estas questões são intrínsecas quando

da discussão do estágio curricular supervisionado no Brasil, principalmente na Educação Superior, quanto tendência para o ensino e o distanciamento da pesquisa e extensão (Marran e Lima, 2011, p. 4).

Freire (2001, p. 6) enfatiza que a experiência do estágio é “fundamental para a formação de um profissional coerente com a totalidade da práxis vivenciada de seu campo de conhecimento”, configurando-se, portanto, como um processo de desenvolvimento pessoal e cognitivo das pessoas envolvidas na relação de ensino-aprendizagem. Por conseguinte, estagiar emancipa o estudante ao colocá-lo como protagonista de suas escolhas relativas à sua inserção no mundo do trabalho e de eventuais possibilidades de sua reconstrução profissional.

Werneck, Senna, Drumond e Lucas (2007) afirmam que o principal objetivo do estágio profissional é construir a capacidade de autonomia profissional e política dos alunos, porque ele favorece a atuação ética e o desenvolvimento de competências adquiridas pela experiência na resolução de problemas reais e específicos do trabalho, não pode ser uma experiência intramuros. Conforme os autores, o “estágio intramuros não contempla o contato do aluno com a realidade social” e continua dizendo que muito ao contrário, “essa realidade é mascarada pelo peso da estrutura institucional que limita e transforma a capacidade de expressão dos indivíduos, pela impossibilidade de se ver, perceber e sentir o ambiente, o meio físico de origem das pessoas que atende” (Werneck et al., 2007, p. 223).

A articulação entre ensino teórico em sala de aula e aprendizado prático no campo de trabalho mediante a realização de estágio supervisionado é prevista nas Diretrizes Curriculares Nacionais – DCN, de acordo com o curso de graduação, destacando-se a relevante participação das organizações concedentes (onde se desenvolve o estágio), juntamente com as Instituições de Ensino, na elaboração da programação e supervisão do processo de estágio.

Cabe destacar que a Lei 11.788/2018 (BRASIL, 2018), denominada lei dos estágios no Brasil faz referência à importância do termo de compromisso entre a instituição de formação profissional e a instituição concedente do estágio, em seu artigo terceiro, sétimo, nono, dez e dezesseis. Este documento deve garantir o objetivo do estágio curricular supervisionado, pois é a partir dele que são estabelecidas as atividades que o aluno irá desenvolver no campo de estágio.

O curso de Administração, por exemplo, em suas DCN (Conselho Federal de Administração, 2022, p. 52) recomenda a realização de “estágios assistidos” como metodologia ativa com a finalidade de promover o desenvolvimento das competências que requerem a “prática em ambientes similares ao da futura realidade de atuação e recebam feedback construtivo em relação ao seu desempenho”. As mesmas DCN prescrevem a realização obrigatória de estágios supervisionados (ou atividade similar) nos projetos pedagógicos – PPC dos cursos, dentre as quais as “atividades de extensão” (idem, ibidem, p. 55).

Destarte, como relata Oliveira (2004, p. 67), nesta perspectiva, o estágio supervisionado adquire um peso privilegiado no processo de formação profissional dos estudantes, podendo oportunizar não somente aproximações no processo de capacitação teórico-metodológica para o exercício profissional.

Assim, o estágio é o início de uma carreira profissional e porta de entrada primeira para o mundo corporativo, por isso, é muito importante que as instituições de ensino e as organizações concedentes incentivem, facilitem e acompanhem a realização de estágio pelos estudantes para complementarem suas formações e posteriormente se integrem ao mercado de trabalho.

2.2 Estágio Profissional em Angola

Há carência de informações e pesquisas sobre o estágio supervisionado em Angola, fato confirmado pelo tempo vivido em Angola e por pesquisa em sites de buscas, por isso, destaca-

se um estudo sobre a importância do estágio profissional para os Assistentes Sociais angolanos que utilizamos neste tópico.

Segundo Walhers, Muondo e Oliveira (2020, p. 9), o Instituto Superior de Serviço Social de Luanda, por exemplo, desde a sua entrada em funcionamento no ano de 2010, é gerido em nível da direção, por dirigentes sem formação em Serviço Social, destacando-se as áreas como a Psicologia, Filosofia e Ciências de Educação, situação que não privilegia os estágios como elemento fundamental no exercício da prática profissional dos Assistentes Sociais. Diante desta situação, relatam os autores, os docentes enfrentam grandes dificuldades, ao tentar impor-se junto à direção, justificando a necessidade e a grande importância da realização de estágios, enquanto componente formativa obrigatória, indispensável, integrada no currículo do curso de Serviço Social.

Os estágios em Serviço Social obedecem a um período de realização que varia de acordo com o ano de frequência e realizam-se no segundo semestre de cada ano académico, reservando-se, ao primeiro, a preparação de todo o processo administrativo.

Desse modo, para os estudantes do 1º ano de formação, o estágio chamado de Observatório Social decorre, sem qualquer interrupção, ao longo do 2º Semestre, realizado uma vez por semana, com 4 (Quatro) horas diárias, percorrendo várias instituições ou comunidades, sob olhar atento, crítico e construtivo de um único orientador, que no final do processo solicita um Relato aos estagiários, contento as informações relacionadas com cada campo observado.

O estágio do 2º ano chama-se de Estudo dos Recursos Sociais ou Permanência, e realiza-se durante ao longo do II Semestre, duas vezes por semana, com duração de 6 (Seis) horas diárias, numa única instituição ou comunidade, na qual se observa e compreende o respectivo funcionamento, verificando-se os aspectos a ela inerentes, apresentando-se um Relatório mensal e um final após o término.

No 3º ano de formação, o estágio é chamado de Comunidade ou de Instituição e realiza-se com a duração de um semestre formativo, com periodicidade semanal de 3 (Três) dias e uma carga horária de 6 (Seis) horas por dia. Nesse período o estagiário habilita-se a elaborar e apresentar um Projeto de Estágio, anexando-se o respectivo Plano de Ação, resultante da escolha de uma temática, num determinado espaço de intervenção, apresentando-se, no final de cada mês um relatório, conforme a estrutura aprovada pela instituição de ensino e, um após o término dos estágios.

O estágio do 4º e último ano de formação, denominado Estágio de Comunidade, realiza-se também, com a duração de um semestre formativo, com periodicidade de 4 (Quatro) dias semanais e uma carga horária de 6 (Seis) por dia. Trata-se do momento final da prática profissional do futuro Assistente Social, que se materializa a partir do Projeto de Estágio. Aos estudantes do 4º ano, na condição de finalistas é exigida, dentro das normas da instituição, a apresentação de um Projeto de Pesquisa que, elaborada com base numa temática relacionada com o campo de estágio, define a elaboração do Trabalho de Conclusão do Curso, sob orientação do mesmo supervisor.

Para a orientação dos estagiários do 3º e 4º anos da formação, a preferência é dada aos especialistas da categoria profissional de Assistente Social, situação que muitas vezes não acontece, reduzindo a qualidade formativa do futuro candidato ao exercício da profissão, gerando algumas incertezas e algum desespero no seu desempenho (Walhers, Muondo e Oliveira, 2020, p. 10).

Ainda conforme Walhers, Muondo e Oliveira (2020), o supervisor institucional atua em coordenação com o supervisor de campo que, regra geral, deve tratar-se, também, de um profissional com experiência na área de formação do estagiário, enquanto Assistente Social,

que atua em coordenação com o supervisor de campo. De um modo geral, a carência de Assistentes Sociais na supervisão de estágios dos estudantes, tanto ao nível académico, quanto ao campo de estágios resulta no fracasso da formação, na pouca qualidade e, no reconhecimento da profissão nas diferentes áreas ou setores da vida social o que de certo modo acaba deixando o estudante despreparado para o mercado de trabalho e como consequência disso, muitos deles acabam sendo rejeitados pelas empresas por não possuírem experiência suficiente para determinado cargo pois as empresas angolanas dão mais oportunidades a profissionais que já tem um número significativo de anos de experiência.

Por outro lado, pode-se afirmar, por experiência vivida em Angola, que não é incomum empresas não terem paciência de acompanhar um estudante que busca por um estágio, fazendo com que exista uma perda de ambas as partes pois o estudante fica sem a oportunidade de fazer um estágio enquanto estuda e as empresas perdem a oportunidade de treinar um futuro profissional que poderia agregar valor à organização.

2.3 Paralelo Entre Brasil e Angola e Impactos da Pandemia de Coronavírus nos Estágios

A pandemia trouxe muitos impactos nas mais diversas áreas de trabalho para o mundo todo e para a contratação de estagiários a situação não foi diferente. No princípio da pandemia, muitas empresas ficaram assustadas com o cenário que se apresentava, o que levou muitas delas a reduzir o número de profissionais que trabalhavam nas empresas, ou seja, muitos estagiários viram suas experiências serem interrompidas por causa da pandemia, principalmente empresas que não apostavam na tecnologia.

Os programas de estágio e trainee foram cancelados por conta da pandemia e aos poucos as empresas começam a retomar a contratação de jovens talentos essenciais para oxigenar a operação e trazer inovação. Ademais, enquanto os estagiários não estavam indo presencialmente às empresas, a maioria das empresas se não todas, cortaram temporariamente o benefício do vale transporte, sendo que outras cortaram também o benefício do vale refeição com sérios impactos aos estagiários de baixa renda.

Em Angola, apesar de os números de casos serem inferiores ao número de casos no Brasil, ainda assim muitas empresas foram paralisadas com a pandemia, pois muitas organizações angolanas ainda não possuem toda uma estrutura para o trabalho home office, consequência disso, muitos foram desligados das organizações na qual trabalhavam.

Os estagiários são os que mais ficam prejudicados com essa situação, pois ficou ainda mais difícil a contratação deles nas empresas e quanto a possibilidade de se estagiar home office foi quase nula, por conta mesmo da falta de estrutura tecnológica das empresas.

Como se verifica, no Brasil o caso foi bem diferente, pois como visto mais acima, no que diz respeito ao estágio supervisionado, o sistema brasileiro já é bem constituído e organizado, ou seja, as empresas já têm toda uma estrutura para recrutar e manter estagiários, mesmo durante uma pandemia. Constata-se, portanto, que Angola ainda tem um caminho largo pela frente para chegar a ser como Brasil na questão de contratação de estudantes na modalidade de estagiários.

3. METODOLOGIA

Para obtenção de dados primários, o instrumento de coleta foi um survey, aplicado a estagiários angolanos e brasileiros por meio de um formulário eletrônico elaborado no Google Forms®, que ficou disponível por um período de 37 dias.

Os links para responder o questionário foram encaminhados para pessoas do relacionamento dos pesquisadores que reconhecidamente estavam estagiando ou foram estagiários, com a orientação de que respondessem e encaminhassem para outras pessoas com os mesmos requisitos, conforme uma técnica denominada bola de neve (Costa, 2018).

Os links foram enviados para estudantes das mais variadas universidades em Angola e no Brasil e a maior dificuldade no decorrer da pesquisa foi com os respondentes em Angola, uma vez que muitos deles deixaram de responder, conforme apurado, por falta de internet porque a internet no país é muito cara e nem todos conseguem ter internet em suas casas.

Trata-se de uma pesquisa descritiva, conforme Gil (2022), que visou fazer um estudo sobre a percepção de estagiários brasileiros e angolanos quanto aos seus respectivos processos de estágio, a fim de se captar a importância que as empresas em ambos os países dedicam a essa modalidade de relação de trabalho e de crescimento profissional para estudantes.

Ainda recorrendo a Gil (2022), esta pesquisa fez uso de dois procedimentos técnicos, sendo o primeiro deles a pesquisa bibliográfica que foi desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos e o levantamento para interrogar diretamente estagiários angolanos e brasileiros, para em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as avaliações correspondentes aos dados coletados realizadas com ajuda do software Excel[®] que permite a elaboração de tabelas e extração de gráficos. O questionário foi estruturado com 40 perguntas fechadas, abordando os assuntos mais relevantes ao tema que permitissem alcançar os objetivos da pesquisa.

Registra-se que, por se tratar de um *survey*, tipo de pesquisa, em que “o respondente não é identificável portanto, o sigilo é garantido” (Gerhardt e Silveira, 2009, p. 39), não foi necessário obter registro nem avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa, conforme preconiza o inciso I do Parágrafo único da Resolução nº 510 do Conselho Nacional de Saúde (2016) que trata das diretrizes éticas específicas para as ciências humanas e sociais, o qual explicita que não serão registradas nem avaliadas pelo sistema CEP/CONEP (Comitê de Ética em Pesquisa/ Comissão Nacional de Ética em Pesquisa) pesquisa de opinião pública com participantes não identificados. Destarte, não se apresenta o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética. Não obstante, tanto as entrevistas quanto o questionário foram respondidos após ciência no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) nos moldes do prescrito pelo Conselho Nacional de Saúde.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na pesquisa realizada com estudantes de diversas faculdades em Angola e no Brasil, foi possível obter um número total de 75 respondentes e dentre eles, 43 destes são estudantes brasileiros o que equivale a 57,3% e 32 dos respondentes são estudantes angolanos o que equivale a 42,7% dos respondentes. A pesquisa foi respondida por estudantes de 17 anos até 27 anos de idade, sendo que 45,3% estão na faixa etária dos 20 a 24 anos, 28% acima de 27 anos, 25,3% entre a faixa etária de 24 a 27 anos e 1, 3% estão entre 17 e 20 anos.

No que diz respeito ao sexo dos respondentes, foi possível observar que na sua maioria são do sexo masculino totalizando uma porcentagem de 50,7% enquanto 49,3% são do sexo feminino. Dentro do que foi considerado como informações bases para esta pesquisa, procurou-se saber dos respondentes qual a ocupação deles e obteve-se que 52% trabalham e estudam, 20% são estudantes e fazem estágio, 14,7% são estudantes em busca de uma oportunidade de estágio e 13,3% destes apenas são estudantes.

Quanto ao nível de formação dos estudantes, 85, 2% estão a fazer a graduação, 10,7% estão a fazer graduação tecnológica e 2, 7% deste são estudantes de pós-graduação. Com relação aos cursos, os participantes da pesquisa estão em diversas áreas: Administração, Arquitetura, Ciência da computação, Ciências da natureza, Ciências Humanas, Contabilidade, Direito, Economia, Edificação Civil, Enfermagem, Engenharias, Formação de Professores, Gestão de Marketing, Gestão de recursos humanos, Gestão em Tecnologia de Sistemas para Internet, Informática e Comunicações, Matemática, Medicina, Produção Editorial e Escrita Criativa, Psicologia, Sistemas de Informação, Tecnologia em Gestão de Turismo. Deve-se apontar que

houve prevalência dos estudantes de Engenharias com 32% dos respondentes e de Administração com 24%, totalizando 56% da amostra, sendo que os demais 44% de alunos distribuem-se pelos outros 20 vinte cursos relacionados.

Quando foi perguntado se o curso dos estudantes era integral ou não, para entender a disponibilidade para dedicação ao estágio, o resultado para esta questão mostrou que 46,7% dos estudantes fazem curso integral e 53,3% não estudam integralmente, dando assim, para estes últimos tempo para estagiar e aprimorar o aprendizado teórico na prática, além de poderem abrir caminho para a construção de uma carreira profissional ainda durante os estudos.

No tocando à remuneração com o estágio, 20% dos estudantes responderam que sua renda do estágio é mais de dois salários-mínimos, 20% responderam que recebem mais de um salário-mínimo, 14,7% responderam que sua renda com o estágio equivale a um salário-mínimo, 13,3% ganham menos de um salário-mínimo, 5,3% responderam que recebem mais de dois salários-mínimos e 4% recebem até um salário-mínimo. Em Angola o salário “mínimo nacional garantido único está oficialmente fixado em 32.181,15 kwanzas” (Angola, 2022) que equivalem a US\$ 74,9 na cotação de 24/06/2022 (<https://wise.com/br/currency-converter>).

Tanto em algumas universidades angolanas como em algumas universidades brasileiras, o estágio não é obrigatório. Em Angola por exemplo, alguns cursos como medicina, enfermagem e formação de professores e algumas engenharias o estágio é o obrigatório. No Brasil na sua grande maioria as universidades têm como obrigatório o estágio principalmente nos cursos como Administração, Economia, Contabilidade entre outros. Nesta senda, 74,4% dos respondentes afirmam que sim, quando lhes é questionado sobre a obrigatoriedade do estágio e 25,3% respondem que não é obrigatória a realização do estágio.

Normalmente, as faculdades aconselham os estudantes a buscar por estágio a partir do segundo ano de faculdade, pois é no segundo ano que o estudante já está mais familiarizado com a escolha do curso e é uma boa época para ir buscar conhecimento além do que é ensinado em sala de aula. Nem sempre a procura por estágio é uma tarefa fácil para os estudantes, alguns encontram em menos tempo e outros demoram mais para encontrar. Questionados sobre quanto tempo levaram para conseguir o último estágio, obtiveram-se as respostas demonstradas no Gráfico 1 abaixo.

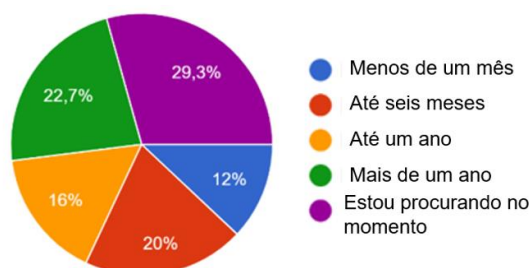


Gráfico 1 – Tempo Procurando Estágio

Perguntados se consideram o estágio uma importante ferramenta para o aprendizado obteve-se o percentual de 78,7% que concordam totalmente com esta afirmação, 20% apenas concordam e 1,3% discordam desta afirmação. Ainda quando questionada se o estudante considera o estágio uma ponte de ligação entre a teoria aprendida na faculdade e a prática, 62,7% dos respondentes afirmaram que concordam totalmente com a afirmação, 29,3% apenas concordam, 6,7% são indiferentes, ou seja, não concorram nem discordam e 1,3% destes discordam. A contribuição do estágio na formação profissional, não se reduz ao conhecimento de técnicas e metodologias, mas numa aprendizagem significativa por conta do aprimoramento e desenvolvimento de habilidades e competências. A corroborar essa percepção, o resultado da pergunta se o estágio foi uma opção para obter mais experiência, a maioria absoluta, ou seja, 98,7% responderam que sim, que o estágio é fundamental para se obter mais experiência, adquirir habilidades e competências.

Ao mesmo tempo, há estudantes que procuram estágio não só para adquirir novos aprendizados ou ganhar mais experiências, mas que procuram estágio por uma questão de renda, para poder ajudar nas despesas de casa ou mesmo no caso daqueles que aproveitam esta renda para pagar a faculdade, ou mesmo para sustentar alguns caprichos. A pesquisa mostra que apesar de 58,7% dos respondentes dizerem que não procuram estágio por uma questão de renda, 41,3% que é uma percentagem bastante considerável, afirmam que sim, que procuram estágio por uma questão de renda.

O estágio por sua vez, enquanto desdobramento de autossuficiência profissional, favorece a compreensão sobre a indissociabilidade entre a formação teórica e a prática, por isso a importância de um estudante poder relacionar o aprendizado nas duas vertentes para alavancar o desenvolvimento profissional no ambiente de trabalho. Fomentando este ponto, foi questionado aos respondentes se em seus estágios as tarefas ou atividades desenvolvidas no estágio eram ou são relacionadas com a área de formação, obtendo-se um resultado em que 36% dos respondentes concordam totalmente com esta afirmação, 25,3% apenas concordam, 17,3% não concordam nem discordam, 14,7% discordam com esta afirmação e ainda 1,3% responderam a esta afirmação dizendo que nem tudo, visto que o saber é pluridisciplinar.

Quando questionados se houve supervisão de estágio na empresa, o cenário para esta pergunta foi o seguinte: tirando os 7,9% dos respondentes que responderam a esta pergunta que não estão a realizar estágio, 48% dizem que teve ou tem supervisão, 34,7% têm ou tiveram supervisão quando possível e 9,3% afirmam que não teve nenhuma supervisão no período de estágio. Essa questão leva a refletir até que ponto as empresas estão comprometidas de fato em transferir o conhecimento prático que os estudantes procuram quando se submetem a fazer estágio.

É chegado a um momento em que entramos num ponto fundamental até mesmo para uma autoavaliação do próprio estagiário que é o feedback no decorrer do estágio. Gestores mais comprometidos estão sempre preocupados em passar uma visão de como seu estagiário está se saindo num determinado intervalo de tempo. O Feedback para um estagiário pode ser feito semanal, quinzenal mais tardar mensal para ele já ir sabendo de antemão os pontos em se se desenvolveu bem e os pontos a melhorar. Desta feita, 36% de nossos respondentes apontaram que recebem feedback semanalmente, 24% que recebem feedback mensal, 22,7% que não recebem feedback, 2,7% que recebem a cada três meses e 1,3% que recebem feedback quinzenalmente.

Faculdades em que o estágio é obrigatório, têm uma maior tendência em supervisionar o estágio de seus alunos, no entanto, com a pesquisa foi possível perceber mais a fundo sobre este assunto e contactou-se que 38,7% dos estudantes tiveram o acompanhamento da faculdade no período de estágio, 30,7% foram supervisionados pela faculdade quando possível e 20% não tiveram nenhum tipo de supervisão por parte da faculdade.

No Brasil, a atual Lei do Estágio (BRASIL, 2008) que está em vigor desde 25/09/2008, define os parâmetros que regulamentam as contratações de estagiários, limitando a carga horária máxima a seis horas/dia (trinta horas semanais) e essa jornada pode ser cumprida em mais de uma organização concedente, desde que não exceda, no total, o limite legal permitido.

Em Angola, apesar de não se ter uma lei específica para o estagiário, as horas de estágio são determinadas pelas próprias empresas, mas as horas variam entre 4, 6 e 8 horas diárias de estágio. Disto isto, pudemos levantar que diariamente, 42,7% dos respondentes realizam seus estágios por até seis horas diárias, 22,7% fazem o estágio em quatro horas, 21,3% fazem seus estágios em oito horas e 5,3% fazem estágio por mais de oito horas.

Quando falamos de estágio, não nos referimos apenas à busca de conhecimento prático ou de aprendizado, pois as pessoas trabalham para alcançar expectativas, esse é um dos fatores que também influenciam os estagiários a se motivar para trabalhar melhor no dia a dia dentro da empresa. Nesta senda, foi questionado se os benefícios corporativos oferecidos foram aos

estagiários são importantes na escolha de onde estagiar, obtendo-se as seguintes respostas: 36% responderam que concordam totalmente, 33,3% responderam que apenas concordam, 22,7% não concordam nem discordam, 4% discordam e 4% discordam totalmente. O que leva a concluir que benefícios que uma empresa oferece também são levados em consideração na hora de o estudante escolher onde estagiar, na percepção dos respondentes.

O estagiário tem muitos benefícios e eles não se resumem apenas em benefícios tangíveis, eles podem ser também intangíveis como eventos específicos que só sendo estagiário o estudante consegue participar por exemplo, algumas empresas oferecem aos seus estagiários oportunidades muito boas. Procurou-se saber também se os estagiários tiveram ou têm oportunidade de participar de eventos por conta do estágio, 52% responderam que não e 48% responderam que sim.

As empresas precisam se preparar internamente para receber seus estagiários, os planos de atividades para que os estagiários já entrem na empresa sabendo quais funções irá desempenhar dentro da empresa. Infelizmente ainda temos empresas poucas, mas que não elaboram um plano de atividade para de antemão.

Nesta visão, foi questionado se ao entrar na empresa foi elaborado plano de atividades para o seu estágio, 68% responderam que sim, 26,7% responderam que não, e o resto são estudantes que ainda estão nesta luta da procura de estágio.

Existem empresas que oferecem oportunidade de Job Rotation aos estagiários isso permite que o estagiário se descubra uma vez que ele está iniciando sua carreira na melhor que ter uma oportunidade de conhecer outras áreas além daquela que ele se candidatou. Quando questionado se a empresa em que o estudante fez/faz estágio dá oportunidade de fazer Job Rotation, 40% responderam que nunca, 36% responderam que nem sempre e 16% responderam que sempre.

O estágio está contribuindo ou contribuiu muito para meu aprendizado. Para esta pergunta 56% responderam que concordam totalmente, 30,7% responderam que concordam, 6,7% não concordam nem discordam. Esta afirmação comprova o poder e a importância que um estágio tem na vida de um estagiário.

No decorrer da carreira estudantil é uma época em que os estudantes se esforçam para conseguir estágio logo de início, quanto mais cedo começar a fazer estágio mais chances têm de fazer mais de um estágio. Assim, quando é perguntado sobre o número de estágio que os respondentes já realizaram, 48% realizaram apenas 1 estágio até agora, 29,3% já realizaram 2 estágios, 9,3% realizaram 3 estágios até aqui, 9,3% até aqui não realizaram nenhum estágio e 4% realizaram mais de 3 estágios.

Fazendo uma ligação com a questão anterior foi importante entender quanto tempo durou o último estágio, levando em conta que o estágio no Brasil o tempo máximo de estágio na mesma Empresa é de dois anos, exceto quando se tratar de Estagiário portador de deficiência ou se existe um interesse de ambas as partes de efetivação. Desta forma, 33,3% responderam que menos de seis meses, 18,7% responderam que menos de um ano, 10,7% responderam que dois anos, 10,7% ainda não estão a fazer estágio e 9,3% responderam que menos de um mês. Isto aplica-se tanto para estuantes angolanos como para estudantes brasileiros.

Muitos podem ser os motivos que levam a rescisão de um contrato de estágio, desde a incompatibilidade com o gestor, falência da empresa, promoção para um novo cargo, a efetivação ou simplesmente porque o tempo de estágio terminou. Nessa senda, como pudemos verificar que os três motivos mais apontados foram término do contrato (38,7%), desligou-se porque encontrou uma oportunidade melhor (28%) e descumprimento dos termos acordados no contrato (5,3%) respondem por 72% dos motivos.

Os benefícios oferecidos pelas empresas concedentes do estágio e aqueles inerentes à própria realização do estágio fazem parte dos fatores de atração que os candidatos observam ao analisar

determinada vaga. Considerando esse fato, a Tabela 1 a seguir mostra o percentual de estagiários promotores (graus 9 e 10 dos benefícios que obtiveram durante o período de estágio).

BENEFÍCIO PERCEBIDO/RECEBIDO COM O ESTÁGIO	PERCENTUAL NOTAS 9 e 10
Houve experiência profissional antes da formação acadêmica.	57,3%
Confirmou minha escolha pelo curso certo.	33,3%
Houve aprendizado com profissionais na área.	56,0%
Networking (Ampliação da rede de contatos).	41,4%
Colocar em prática o aprendizado da faculdade.	29,3%
Inserir-se no mercado de trabalho.	53,3%
Importante para carreira profissional.	66,7%
Propiciou também crescimento pessoal	69,4%
Recebi feedbacks contínuos do supervisor da empresa durante o estágio.	34,7%

Tabela 1 – Benefícios Percebidos e Percentual de Promotores (Notas 9 e 10).

Quando um estudante está em busca de um estágio, ele não só vai atrás de benefícios monetários ou para cumprir uma determinada exigência da faculdade para terminar o curso, ele vai a buscar das mais variadas experiências que pode obter sendo estagiário. E as próprias empresas também se preparam para proporcionar aprendizado e experiências incríveis, ou pelo menos deveriam se preparar para tal. Nesta linha de pensamento, procurou-se entender até que ponto esta teoria se fundamenta no dia a dia de um estagiário. Como podemos na Tabela 1 acima, observa-se que 57,3% dos estudantes conseguiram ter tal experiência antes mesmo de terminarem a faculdade.

Normalmente, os estudantes quando entram na faculdade, estão cheios de dúvidas e sem muita certeza do curso que escolheram para fazer e, de certa forma, o estágio é um meio que ajuda a confirmar se eles estão no curso certo, pois muitos deles só tendo a prática é que acabam se certificando ou tendo uma noção mais clara do que realmente querem. Na Tabela 1 podemos observar que esta é uma realidade para 33,3% dos alunos.

Os gestores imediatos são aqueles a quem os estagiários respondem e eles acompanham a evolução do aluno durante o período de estágio e, de certa forma, estes profissionais são como pilares nesta fase de aprendizado. Como se pode ver na Tabela, temos em torno de 44% de respondentes que não aprenderam com os profissionais no período de estágio, embora 56% tenham aprendido muito com os profissionais nas empresas. Realmente tem que ser assim, porque o período de estágio é um momento em que o estudante está a se descobrir como profissional e se não tem uma boa experiência pode quebrar toda uma expectativa com relação ao mercado de trabalho e até mesmo criar um bloqueio para futuras oportunidades que possam vir a existir.

O networking ou rede de contato, como o próprio nome diz é uma rede que permite que conheçamos pessoas de diferentes tipos de cargo, status social, pessoas influentes que de um modo nos ajudam a conhecer pessoas ou lugares que muitas vezes por si só não conseguiríamos conhecer ou alcançar. No estágio é um lugar próprio para podermos expandir nossa rede de contato, nos relacionando bem com as pessoas, a forma como tratamos nossos colegas de trabalho conta muito e mostrar interesse e força de vontade de fazer muito bem-feito seu trabalho por si só o estagiário acaba ganhando um lugar de destaque entre as pessoas com quem trabalha e isso pode até gerar indicações para um futuro trabalho ou mudança de cargo dentro da mesma empresa, ou até mesmo uma possível efetivação. Na Tabela 1 podemos comprovar que boa parte dos estagiários (41,4%) consegue ampliar sua rede de contatos no período de estágio e a isto eu chamo de visão para o futuro.

O estágio é um complemento de tudo que se aprende na faculdade, e para dar sentido aos ensinamentos teóricos aprendidos em sala de aula existe esta necessidade por parte do estudante de buscar um estágio para conectar a teoria com a prática. Como se pode ver na Tabela 1, apenas 29,3% confirmam fortemente este vínculo entre estas duas fontes de aprendizado, conseguindo colocar em prática tudo que é aprendido na faculdade em seus estágios. Isto é sinal de que estes

estudantes estão a ser bem instruídos e que as faculdades estão a fazer seu papel em formar ótimos quadros para o mercado de trabalho, porém, ainda há muito a se melhorar nesse quesito.

Muitos estagiários quando terminam seu contrato de estágio são contratados pela própria empresa, outros nem precisam que termine o tempo de estágio para receberem tal proposta. Tanto em Angola como no Brasil, para ingressar no mercado de trabalho, muitos precisaram passar pela condição de estagiários. Tanto em Angola quanto no Brasil, isso é uma realidade e temos exemplos de grandes executivos e diretores de grandes empresas que contam que sua carreira na empresa começou como estagiários. E isto é confirmado por 53,3% dos respondentes.

Continuando na mesma linha de raciocínio, maior parte dos estagiários (66,7%) têm forte noção da importância do estágio em suas vidas profissionais. O estágio é fundamental, a porta de entrada para o mundo profissional e o mercado em si valoriza muito profissionais que iniciaram suas carreiras como estagiários, pois sabemos que o estagiário nesta fase de descoberta dificilmente fica numa só empresa buscando conhecimentos diversos até se encontrar com sua vocação. Neste ponto, pode-se afirmar que o estudante filtra para si muito conhecimento e isso, muitas vezes, é um diferencial competitivo que as próprias organizações buscam quando contratam um profissional. Nesta pesquisa podemos ver que cada vez mais os estagiários têm esta realidade em mente e procuram aprimorar seus conhecimentos para estarem prontos para suas carreiras profissionais.

A realização de estágio traz para o estudante não só comprometimento com suas obrigações durante o período em que estagia, mas traz também responsabilidade e compromisso para honrar o voto de confiança que é dado para o próprio estagiário, e conseqüentemente gera mais responsabilidade e crescimento profissional e pessoal para o estudante. Tanto é assim que 69,4% dos respondentes consideram fortemente (9 e 10 em uma escala de 0 a 10) que a realização do estágio lhes trouxe crescimento pessoal.

O feedback é uma forma de comunicação entre o gestor imediato e seu estagiário, que propicia ao estudante ter uma visão de como está se saindo na empresa. É neste momento em que o gestor pode destacar os pontos positivos ou pontos de melhoria. Conseguimos ver pela Tabela 1 que esta não é uma realidade para muitos estagiários, ou seja, muito deles não têm esse acompanhamento de seus supervisores, pois apenas 34,7% afirmaram fortemente receber feedbacks deles. Nesta questão destaca-se que 12% assinalaram grau 0, indicando não receber um único feedback durante o período de estágio.

E por fim, procurou-se verificar, qual a carga horária mínima de horas de estágio são exigidas pela Faculdade: 38,7% dos respondentes afirmaram que em suas faculdades são exigidas 380 horas; 16% responderam que são exigidas mais de 380 horas; 25,3% afirmaram que não havia tal exigência; 2,7% têm como exigência 180 horas outros 2,7% têm como exigência 200 horas ou menos.

Os resultados apontam para uma grande importância do estágio profissional na percepção dos estudantes, porém também mostra lacunas importantes que requerem maior atenção das instituições de ensino e das organizações concedentes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa atingiu seu objetivo específico de mostrar como realmente funciona o processo de estágio no Brasil e em Angola na percepção dos próprios estagiários e, como resultado conclui-se que o processo de estágio é pilar fundamental para que um estudante comece sua jornada no mercado de trabalho. Viu-se também que não basta só estar nas empresas fazendo estágio, é necessário que o estagiário seja acompanhado pela instituição de ensino e por um supervisor na empresa, que deve realizar treinamentos para se capacitar a orientar e dar feedback a seus estagiários. Foi possível ainda, compreender que os benefícios dos estágios de uma forma

geral são muito importantes na escolha do estudante de onde estagiará e que esses benefícios podem ser monetários ou não.

Demonstrou-se que dois países com mesmo idioma e fortes laços ancestrais são muito diferentes no que tange ao processo de estágio. No Brasil, por exemplo, as empresas sejam elas de pequeno, médio ou grande porte, oferecem aos estudantes a oportunidade de colocar em prática tudo o que aprendem no curso na faculdade, já em Angola poucas são as empresas que oferecem estágios e isso de alguma forma dificulta a inserção do estudante no mercado de trabalho, porque na sua grande maioria as organizações exigem dos profissionais que tenham experiência de trabalho. Isso gera uma contradição, uma vez que as empresas querem experiência dos profissionais novatos, mas fecham as portas para os estudantes no período em que estão a fazer a faculdade. A continuar tal situação em Angola haverá cada vez mais estudantes formados com um grande déficit de aprendizado prático.

Espera-se que este estudo contribua para abrir os olhos de empresas brasileiras e principalmente angolanas para o quanto é importante a realização de estágio enquanto se faz a faculdade e como esta prática beneficia não só as organizações, como também os estagiários. Talvez até quem sabe, estimule o Ministério da Educação em Angola a pensar em uma Lei de estágio.

Nosso desejo como pesquisadores, angolana e brasileiro, é que as empresas de ambos os países consigam enxergar o ganho que têm em adotar a contratação de estagiários, têm a oportunidade de preparar talentos para ocuparem lugares de destaques nas próprias empresas. Mas não é só isso, para que todas as partes se beneficiem, inclusive a sociedade como um todo, é preciso preencher as lacunas e melhorias que foram apontadas neste estudo, especialmente as destacadas na Tabela 1.

Por fim, reconhecemos as limitações do estudo, representadas pela pequena amostra de estagiários brasileiros e angolanos, mas entendemos que essa é a oportunidade de mais pesquisas e estudos que visem a aprimorar o processo de estágio, importante prática de desenvolvimento de talentos pela área de gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

- Angola (2022, 17 de fevereiro). *Diário da República: Órgão Oficial da República de Angola*. I Série, número 32. Luanda: Angola. <https://governo.gov.ao/ao/noticias/decreto-presidencial-publicado>
- Bohlander, G. M., Nell, S. & Sherman, A. (2009). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Editora Pioneira Thomson Learning.
- Brasil. (2000, 19 de dezembro). *Lei Nº 10.097: Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília: Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm
- Brasil. (2018, 25 de setembro). *Lei Nº 11.788: Dispõe sobre o estágio de estudantes*. Brasília: Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm.
- Camilo, J., Fortim, E., Cruz, M. T. de S. (2018). *Gestão de pessoas: práticas de recrutamento e seleção por competências*. São Paulo: SENAC.
- Chiavenato, I. (2002). *Recursos humanos*: São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. São Paulo: Manole.
- Conselho Federal de Administração. (2022). *Diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Administração: comentada*. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2022.
- Conselho Nacional de Saúde. (7 abr. 2016). *Resolução nº 510*. Brasília: Ministério da Saúde.

- Costa, B. R. L. (2018). Bola de neve virtual: o uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social - RIGS*. v. 7 n. 1. Centro Interdisciplinar de Desenvolvimento e Gestão Social - CIAGS. Salvador: Escola de Administração; Universidade Federal da Bahia. <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/24649>
- Freire A. M. (2001). Concepções orientadoras do processo de aprendizagem do ensino nos estágios pedagógicos. *Colóquio: Modelos e práticas de formação inicial de professores*, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Lisboa: Universidade de Lisboa. <http://www.educ.fc.ul.pt/recentes/mpfip/pdfs/afreire.pdf>.
- Gerhardt, T. E. & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Gil, A. C. (2022). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Lacombe, F. J. M. & Heilborn, G. L. (2008). *Administração: princípios e tendências*. São Paulo: Saraiva.
- Marran, A. L. & Lima, P. G. (2011, agosto). Estágio curricular supervisionado no ensino superior brasileiro: algumas reflexões. *Revista e-curriculum*, v7 n.2. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo Programa de Pós-graduação em Educação e Currículo. <https://revistas.pucsp.br/index.php/curriculum/article/view/6785>; <http://revistas.pucsp.br/index.php/curriculum>
- Milkovich, G. T. & Boudreau, J. W. (2000). *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas.
- Oliveira, D. A. H. S. (2004). Formação profissional em serviço social: "velhos" e novos tempos, constantes desafios. *Serviço Social e Realidade*. v. 13, n. 2. Franca: UNESP.
- Pontes, R. N. (2016). *Mediação e serviço social*. 2. ed. São Paulo: Cortez.
- Walhers, M. L. S., Muondo, D. L. & Oliveira, C. A. H. da S. (2020, novembro). Reflexões sobre o estágio em Serviço Social: Brasil e Angola. *Anais: 8º Encontro Internacional de Política Social e 15º Encontro Nacional de Política Social*. <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/33359/22064>
- Werneck, M. A. F., Senna, M. I. B., Drumond, M. M. & Lucas, S. D. (2007). Nem tudo é estágio: contribuições para o debate. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(1), 221-231. <http://www.scielo.br/pdf/csc/v15n1/a27v15n1.pdf>. Acesso em: 21/06/2022.