

SINERGIA

REVISTA DO INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS (ICEAC)

“ESTÁGIO REMOTO”: AS VIVÊNCIAS DE ESTAGIÁRIOS DURANTE A PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

BENY GORIN VAISMAN^{*}
CHRISTIAN KAZUO FUZYAMA^{**}
ALANE DE OLIVEIRA BARBOSA^{***}

RESUMO

A pandemia da COVID-19 produziu consequências significativas no mundo do trabalho, onde o teletrabalho é um de seus principais desdobramentos. Diversos estagiários, iniciantes no mercado e buscando sua inserção profissional, tiveram de se adequar ao formato remoto e a lidar à distância com o ambiente corporativo, o isolamento e distanciamento dos gestores, a dificuldade de aprendizado e os ruídos de comunicação. O presente estudo teve como objetivo compreender as experiências de estágio, iniciadas durante a pandemia, no modelo de teletrabalho vividas por estudantes dos cursos de Administração, Economia e Comunicação. Para isso, realizou-se uma pesquisa de abordagem qualitativa, a partir de entrevistas em profundidade com nove estagiários, cujas diferentes experiências foram submetidas a uma Análise Temática. Os resultados sugerem que a experiência remota tem como benefícios a ausência de deslocamento e maior capacidade de conciliar a vida pessoal e profissional. Por outro lado, como aspectos críticos, observaram-se a falta de proximidade de gestores e colegas e a falta do “sentir” empresarial, com base no ambiente físico. O estudo contribui para a literatura de estágio e de teletrabalho, bem como subsídio para gestores e empresas na condução e orientação de seus estagiários que venham a atuar na modalidade de teletrabalho.

Palavras-chaves: Estágio. Teletrabalho. Home-office. Distanciamento social. Covid-19.

ABSTRACT

The pandemic of COVID-19 produced significant consequences in the world of work, where teleworking is one of its main unfoldings. Several interns, beginners in the market and seeking their professional insertion, had to adapt to the remote format and deal with the distance of the corporate environment, the isolation from managers, the difficulty of learning and the communication problems. The present study aimed to understand the internship experiences, started during the pandemic, in the telecommuting model experienced by students of Administration, Economics and Communication courses. To this end, a qualitative approach research was conducted, from in-depth interviews with nine interns, whose different experiences were subjected to Thematic Analysis. The results suggest that the benefits of the remote experience are the absence of displacement and a greater ability to reconcile personal and professional life. On the other hand, as critical aspects, it was observed the lack of proximity of managers and colleagues and the lack of the corporate "feel", based on the physical environment. The study contributes to the internship and telecommuting literature, as well as a subsidy for managers and companies in the conduction and guidance of their interns who come to work in the modality of telecommuting.

Keywords: Internship. Telework. Home-office. Social distancing. Covid-19.

Recebido em: 06-04-2023 Aceito em: 23-07-2023

1. INTRODUÇÃO

A pandemia de covid-19 instaurou um período de mudanças significativas no mundo do trabalho, estabelecendo o imperativo de uma nova forma de organização do trabalho, reestruturando práticas laborais, ampliando o uso de recursos tecnológicos e alterando relações com os funcionários (MESTRE *et al.*, 2021). Assim, a modalidade de trabalho que se destacou como resposta à ameaça pandêmica foi o teletrabalho, onde trabalhadores tiveram que se adaptar a uma nova dinâmica de trabalho que trouxe consigo redução de tempo de deslocamento, aumento da produtividade e da qualidade de vida. Contudo, apesar das vantagens, diversas barreiras começaram a ser enfrentadas pelos trabalhadores no regime de trabalho pandêmico como isolamento social, intensificação do trabalho, conflito trabalho-família e menor visibilidade profissional

^{*} Graduado em Administração de Empresas pela PUC-Rio.

^{**} Doutorando e Mestre em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). E-mail: christiankazuo@gmail.com

^{***} Doutoranda em Administração pela PUC Rio. Mestra em Administração de Empresas pela PUC Rio.

(OLIVEIRA; PANTOJA, 2020; LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020). Posteriormente, a promulgação da Lei Nº 14.442, de 02 de setembro de 2022 (BRASIL, 2022) consolidou o teletrabalho e formatos híbridos como possibilidades duradouras, inclusive estendendo a possibilidade para a modalidade de estágio.

Por sua vez, estudantes universitários inseridos no contexto de trabalho de diversas organizações tiveram que dar início às suas primeiras experiências profissionais por meio do estágio em meio à pandemia, de forma totalmente remota (DELOITTE, 2020; FOLHA DIRIGIDA, 2021). Em 2020, 54% dos estagiários brasileiros continuaram a exercer suas atividades presencialmente mesmo durante a pandemia enquanto 46% executaram suas funções de forma remota (ALBUQUERQUE, 2021). Uma pesquisa realizada pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), entre dezembro de 2020 e abril de 2021, afirma que 93% dos estudantes acreditam que o estágio é fundamental para o desenvolvimento profissional e 63% demonstraram alto nível de satisfação com relação ao programa de estágio de que participam (CIEE, 2021). Tendo em vista que o estágio curricular obrigatório é uma oportunidade de exercício da atividade profissional para jovens estudantes, visando vivenciar práticas que complementam a formação teórica (ANDRADE; RESENDE, 2015), bem como o entendimento da realidade de mercado (BECKHAUSER, 2017), problematizam-se as condições para o desenvolvimento do aprendizado por meio da vivência prática e da socialização, considerando o caráter do trabalho remoto.

Dada a importância do estágio para o desenvolvimento de competências profissionais de estudantes ancorado na vivência profissional nas organizações, o caráter educacional dessa experiência, bem como a variedade de programas de estágio existente e de estudantes nessa atividade (ROCHA DE OLIVEIRA; PICCININI, 2012; ANDRADE; RESENDE, 2015; BECKHAUSER, 2017), torna-se imperativo discutir as possibilidades e limitações do formato remoto do estágio e seus desdobramentos na socialização e aprendizagem dos estudantes ingressantes no mercado de trabalho, na medida em que as empresas seguem implementando esse formato como prática comum de contratação (CIEE, 2021; MOUTA, 2022; PEREIRA, 2023) amparadas a partir da possibilidade legal da condução remota dessa modalidade (BRASIL, 2022). Além disso, segue relevante o entendimento da modalidade de teletrabalho enquanto desdobramento do período pandêmico (GANGULY *et al.*, 2022). Nesse contexto, tomando como problematização a vivência do estágio no regime de teletrabalho, objetivou-se, nesta pesquisa, compreender como estudantes universitários de cursos como Administração, Economia e Comunicação de instituições de ensino privadas experienciaram o estágio em modalidade parcial ou totalmente remota.

A relevância deste estudo se ancora na atualidade e na urgência das discussões acerca do processo de trabalho afetado pelas mudanças acarretadas pela pandemia da Covid-19, ao explorar desdobramentos do período pandêmico nas práticas organizacionais, analisando, a partir de vivências de estagiários inseridos nesse contexto, as implicações presentes e futuras sobre o aprendizado e a inserção de jovens profissionais no mercado de trabalho. Esta pesquisa contribui para o debate acerca do estágio e de sua literatura, apontando as barreiras e dificuldades de aprendizado e socialização enfrentadas por estudantes no trabalho nas organizações, subsidiando possíveis *insights* para líderes e gestores na condução adequada de programas de estágio remoto, bem como na orientação de estagiários que atuem nessa modalidade. Por meio deste estudo, buscou-se, também, contribuir como uma referência acadêmica e prática para estudantes vivenciando o teletrabalho acerca dos desafios e possibilidades dessa modalidade.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Estágio

O estágio pode ser caracterizado como ato educacional e uma experiência complementar na formação do aluno, em que é priorizada a possibilidade de integração entre teoria e prática, gerando reflexões com respaldo dos referenciais teóricos proporcionados pelas instituições de ensino (ROCHA DE OLIVEIRA; PICCININI, 2012). É a articulação entre o saber, ensinado nas instituições, e o fazer, que se dá através da experiência prática do trabalho (ANDRADE; RESENDE, 2015). Dessa forma, a atividade do estágio busca consolidar o entendimento de conceitos a partir da vivência no dia a dia das organizações (BECKHAUSER *et al.*, 2017). A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, define a atividade do estágio como:

Art. 1º 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).

A mesma lei também prevê a execução do estágio nas modalidades obrigatória, vinculadas a projetos pedagógicos do curso, cuja obtenção faz parte do critério de aprovação, e não obrigatória, desenvolvida como

atividade opcional que pode ser reconhecida como atividade complementar a ser acrescida à carga horária obrigatória. Ambas as modalidades não constituem relação de emprego (BRASIL, 2008). Essa prática se desenvolve em parte na esfera do trabalho, com o relacionamento de diferentes atores (estudantes, instituições de ensino, agentes de intermediação, organizações e o Estado) que buscam estabelecer normas e regras de sua condução. A partir dessas experiências, os estagiários constroem suas crenças e percepções sobre esse período (OLIVEIRA; PICCININI, 2012).

Para Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012, p. 46), os estágios podem ser observados como uma forma de “inserção profissional organizada”, na integração entre os sistemas educativo e produtivo, de forma que a própria universidade já ensine aspectos mais práticos, preparando os jovens para o início de suas carreiras no mercado de trabalho. O ingresso no estágio é mediado entre agentes de integração, vinculadas ou não às IES e às empresas, geralmente ocorrendo por meio de processos seletivos que podem compor uma variedade de etapas como análise curricular, provas, entrevistas, bem como por indicações (SOUZA; AMORIM, 2011).

O estágio pode funcionar como forma de complementar a experiência acadêmica, desenvolvendo novas competências e trazendo uma vivência e uma interação com uma organização que possa ser construtiva. Além disso, gera motivação ao estudo, facilita a assimilação de conteúdo e estimula a criatividade e senso crítico do estudante (BIANCHI; ROCHA DE OLIVEIRA, 2011). Nesse sentido, entende-se o estágio como uma via de preparação para o mercado de trabalho, como responsável pela inserção profissional dos jovens (ROCHA DE OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Os autores também destacam a necessidade de supervisão para essa atividade, priorizando sempre o desenvolvimento do aluno. Como ato educativo, requer que escola e empresa trabalhem, de forma conjunta e didática, com os estagiários, com relação às suas tarefas, avaliações e resultados (ANDRADE; RESENDE, 2015).

Estudos mostraram, também, que, na visão dos estagiários, os fatores de maior importância da atividade são o processo de aprendizagem, a facilitação para inserção profissional e também um período de experimentação (BIANCHI; ROCHA DE OLIVEIRA, 2011). Rocha de Oliveira e Piccinini (2012) destacam a importância desse período para a vida profissional dos estudantes, que contribui para o início de suas carreiras e suas escolhas futuras no mercado de trabalho. De acordo com Beckhauser *et al.* (2017), o estágio tem como pontos positivos para o estudante, além dos já citados: direcionar o aluno a um aprofundamento na área de maior interesse; possibilitar a entrada no mercado de trabalho; aumentar o senso crítico. Além disso, uma das características centrais na prática do estágio é a inserção do estudante em um novo ambiente, e na socialização deste no mundo do trabalho, por meio de uma vivência prática do ambiente laboral (ROCHA DE OLIVEIRA; PICCININI, 2012).

Por outro lado, algumas pesquisas retratam que os estágios estão muito distantes do seu objetivo pedagógico original, servindo como fonte de renda alternativa para os estudantes e como mão de obra de baixo custo para as empresas, desempenhando atividades com baixo nível de exigência, pouco relacionadas com os aprendizados, além de fortalecer a concorrência entre estudantes (ROCHA DE OLIVEIRA ; PICCININI, 2012), além de produzir uma falsa percepção de autonomia que produz nos estudantes o consentimento de uma vivência de trabalho precarizada (FUZYAMA; LEMOS; SILVA, 2022). Valoria, Czarneski e Machado (2018) afirmam que, durante muito tempo, o estágio era visto como uma forma de contratação barata para as empresas, devido à baixa remuneração e à alta motivação dos jovens em aprenderem e crescerem.

Callefi e Mello Neto (2019), a partir de uma pesquisa acerca das expectativas dos estagiários sobre o trabalho e o sofrimento gerado por ele, observaram que alguns fatores são recorrentes, como insatisfação, percepção de inutilidade do trabalho, trabalho sem sentido e desmerecimento da função. Os autores afirmam que, se, em um primeiro momento, há euforia e animação com o trabalho, com o passar do tempo, torna-se monótono, sem objetivo de aprendizagem e desgastante.

2.2. Teletrabalho

O conceito de *Telework* (teletrabalho) foi derivado das discussões de Jack Niles, em 1973, no livro “The Telecommunications – Transportation Trade Off”, onde cunhou o termo “*telecommuting*” no contexto da crise do petróleo e das mudanças nas telecomunicações e nas tecnologias da informação da época. Fazia referência à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso da crescente influência e desenvolvimento das tecnologias de telecomunicações e computadores (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005). A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017) define teletrabalho como aquele exercido “distante dos escritórios ou da oficina central” no qual os trabalhadores “mantêm-se conectados por meio de novas tecnologias”.

O conceito de teletrabalho possui diferentes nomenclaturas, sendo chamado pela literatura no Brasil como trabalho remoto, virtual ou simplesmente *home-office*. Este termo “*home-office*” surgiu no contexto da crise do petróleo nos anos 70, visando amenizar os problemas de trânsito, facilitados pelo desenvolvimento de tecnologias na época. Trata-se da mudança na forma de execução do trabalho, no qual as pessoas exercem suas atividades em casa, mantendo o vínculo com a organização (HAUBRICH; FROEHLICH, 2020).

É considerada uma categoria específica dentro do contexto maior de teletrabalho pelo fato de ser exercido especificamente em casa. Dada a multiplicidade do termo, Rocha e Amador (2015) afirmam que sua compreensão em geral está relacionada à atual tendência de atividades laborais serem realizadas com o uso de meios “telemáticos” sem necessidade de deslocamento do trabalhador ao local onde os resultados devem ser apresentados. Para efeitos desta pesquisa, os termos a serem utilizados serão trabalho remoto ou teletrabalho por englobarem tanto o trabalho exercido dentro de casa como em qualquer lugar com conexão para o mesmo e que não seja o próprio ambiente físico de trabalho.

No Brasil, o trabalho remoto foi inserido na legislação trabalhista pela primeira vez em 2011, com a Lei nº 12.551/2011. Essa mudança se deu através da alteração da redação do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), estabelecendo, assim, a modalidade de teletrabalho de forma indistinta da modalidade presencial, desde que esteja caracterizada a relação de emprego (BRASIL, 2011). Posteriormente, como forma de enfrentamento emergencial da pandemia de COVID-19, alguns decretos e medidas provisórias flexibilizaram as exigências para a implementação do regime de trabalho remoto (BRASIL, 2020). Nesse sentido, entre março e julho de 2020, foi permitida a alteração do regime de trabalho presencial para o teletrabalho com a implementação da MP 927, independente de acordos individuais e coletivos, dispensando o registro prévio da alteração do contrato de trabalho, abrangendo, também, experiências como a do estágio (BRASIL; 2020, TST, 2020). Com o arrefecimento da pandemia, foi promulgada a Lei Nº 14.442, de 02 de setembro de 2022, que alterou algumas configurações do teletrabalho e possibilitou a criação de formatos híbridos (executado parte presencial e parte home office como possibilidades duradouras, inclusive estendendo a possibilidade para a modalidade de estágio (BRASIL, 2022).

No que se refere às experiências positivas do teletrabalho, a literatura tem destacado o aumento da produtividade e da motivação, economia de recursos financeiros e tempo de deslocamento, flexibilidade na jornada de trabalho, autonomia (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). Para Barros e Silva (2010), a menor exposição à violência e stress em deslocamento e redução de custos para empresa e para o empregado são fatores positivos dessa modalidade. Tremblay (2002) destaca a maior flexibilidade de horários para os trabalhadores e também a possibilidade de realizar tarefas pessoais em horário comercial. Outro benefício do trabalho remoto é a ausência de distrações como as do escritório e *coworkings*, ajudando na concentração em tarefas individuais (WAIZENEGGER *et al.*, 2020). Também aparece como opção aos desafios da jornada de trabalho e à flexibilização da gestão, podendo até ser utilizado como estratégia de retenção de jovens trabalhadores que buscam agilidade e desenvolvimento dentro das organizações (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017). Dessa forma, esse modelo promoveria maior autonomia de organização pessoal e também profissional aos trabalhadores, desde que garantido um suporte físico (ALVES, 2008).

Por outro lado, alguns autores defendem que se trata de uma nova configuração de precarização do trabalho e exploração do trabalhador, como uma forma de dominação deste (ROCHA; AMADOR, 2015; GANGULY *et al.*, 2022). Para Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017), o descontrolado da carga de trabalho é o principal fator associado a esse tipo de exploração. Tietze (2005) acredita que os efeitos negativos percebidos pelos indivíduos são o maior controle exercido pelas organizações, jornadas de trabalho mais longas e menor criatividade no trabalho. Barros e Silva (2010) afirmam que, apesar das economias, os gastos com equipamentos, energia e materiais diversos para seu mobiliário para garantir um espaço de trabalho adequado e ergonômico podem ser bastante altos. Além disso, essa modalidade exige da organização ferramentas e uma cultura que facilitem a autonomia dos trabalhadores, provendo capacitação e preparando as lideranças (GANGULY *et al.*, 2022). Conflitos familiares e no trabalho podem se tornar mais recorrentes com o convívio, impulsionados pelo isolamento e a cobrança (BARROS; SILVA, 2010). Esses fatores são também citados por Costa (2013), junto à dificuldade de desenvolvimento e à falta de supervisão.

Após a discussão dos dois eixos principais deste trabalho, estágio e teletrabalho, a relação entre ambos se tornou preponderante durante a pandemia do COVID-19 e segue como uma possibilidade de contratação em determinados contextos de trabalho e segmentos de mercado. Entre outras palavras, esse contexto possibilitou a permanência do formato remoto, o que aponta para o questionamento acerca das condições de aprendizado do período e, como formato remoto, pode se configurar como um desafio para os jovens no início de suas vivências profissionais.

3. METODOLOGIA

Tendo como objetivo entender como estudantes universitários perceberam e sentiram as suas experiências de estágios em modalidade parcial ou totalmente remota, a pesquisa teve, como formato, uma abordagem qualitativa, tendo em vista a orientação para o entendimento das percepções e vivências dos sujeitos em determinados contextos sociais (CRESWELL, 2010).

Para a pesquisa, foram selecionados estudantes devidamente matriculados no ensino superior, em graduações próximas da área de atuação dos pesquisadores como Administração, Economia e Comunicação

Social, apresentando como critério pelo menos uma experiência de estágio remoto de, no mínimo, cinco meses. Assim, foram entrevistados nove estudantes universitários (seis mulheres e três homens), com idades variando de 21 a 28 anos, cursando entre o 6º e o 8º período da graduação. No âmbito desta pesquisa, os sujeitos pertencem a Instituições de Ensino Privadas, tendo todos cumprido mais de seis meses de estágio.

Foram conduzidas entrevistas em profundidade, objetivando explorar em detalhes as percepções e experiências dos sujeitos (BAUER; GASKEL, 2002) realizadas de forma remota por meio do software Zoom durante final do ano de 2021, ocorrendo em um momento crítico da pandemia no Brasil. Antes da condução da entrevista, foi solicitada aos estudantes a possibilidade da sua gravação sob condição de anonimato, apontando que esta poderia ser interrompida a qualquer momento caso algum desconforto decorrente do relato se manifestasse. As entrevistas foram realizadas com base em um roteiro semiestruturado (Anexo 1), construído com perguntas abertas e tópicos-guia (BAUER; GASKEL, 2002) orientado para abordar diferentes momentos da experiência de estágio, tendo uma duração média de 45 minutos, contabilizando cerca de 420 minutos de gravação, que foram transcritos em sua totalidade para compor o *corpus* analítico da pesquisa. Os nomes dos entrevistados foram substituídos por fictícios para preservar suas identidades.

Para a análise de dados, realizou-se um processo de análise temática (BOEJE, 2010), que segue três momentos interdependentes: (i) leituras exploratórias do corpus, tendo em vista familiarizar-se com o texto e delinear as primeiras impressões; (ii) sessões seguidas de codificação do corpus, onde fragmentos dos relatos eram “rotulados” a partir dos conceitos que representavam, considerando as impressões dos pesquisadores das características específicas provenientes do campo e conceitos advindos da literatura de estágio e teletrabalho. E, finalmente, (iii) realização de uma nova fase de recomposição dos códigos utilizados no *corpus*, possibilitando o agrupamento e a síntese em categorias teóricas mais amplas, que conduzissem a uma narrativa analítica coesa e estruturada da análise (BOEJE, 2010). No âmbito da pesquisa, organizamos as falas codificadas em categorias que refletem momentos-chave da experiência/vivência do estágio, explorando as especificidades e idiossincrasias do formato remoto e implicações na aprendizagem. Cabe sinalizar que o processo de coleta de dados e sua análise ocorreram de forma concomitante, possibilitando uma relação mais dinâmica entre o campo e os objetivos da pesquisa, bem como o refinamento do roteiro de entrevistas (CRESWELL, 2010).

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, foram apresentados e analisados os resultados a partir da categorização das falas entrevistas dos estudantes. As seguintes categorias foram criadas para estruturar a análise dos relatos obtidos: (i) “Ingresso na empresa”, (ii) “vivência do trabalho” e (iii) “desenvolvimento profissional”. As categorias foram organizadas a partir de momentos característicos da experiência do estágio ajustados ao formato remoto, visando discutir seus desdobramentos no aprendizado e articular as experiências relatadas nas entrevistas em conjunto com as discussões teóricas suscitadas.

4.1. Ingresso na empresa

Conforme observam Souza e Amorim (2011), o processo de ingresso na empresa refere-se ao conjunto de etapas de recrutamento e seleção pelas quais os candidatos passaram para serem admitidos, que podem abranger análise curricular, entrevistas, testes, dinâmicas, bem como por indicações. Alguns entrevistados relataram grande dificuldade para encontrar vagas, sobretudo no período da pandemia, por consequência da queda de demanda do mercado de trabalho:

“Eu tive um pouco de dificuldade de achar algum lugar para trabalhar por conta da crise tinham poucas vagas. Consegui por indicação do meu pai.” (Andreia, Administração)

“Foi difícil achar estágio. Com a pandemia, o mercado desaqueceu muito e fiquei mais de um ano participando de processos sem ir para frente.” (Caio, Administração)

Todos os entrevistados fizeram processos seletivos totalmente online e as etapas foram compostas, em sua maioria, por testes de raciocínio lógico, português e inglês. Além disso, também participaram de entrevistas com gestores, responsáveis da área de recursos humanos e CEOs, por meio de softwares de vídeo chamada com compartilhamento de vídeo habilitado. Os relatos seguintes ilustram os principais aspectos dos processos vivenciados pelos entrevistados:

“Queriam saber as minhas habilidades, se sabia inglês, se sabia usar excel.” (Andreia, Administração)

“Foram duas entrevistas online: uma com o CEO, queria saber o que eu estudava, o que gostava de fazer, disciplinas que gostava. Depois foi com a futura gestora pra ver se estava

dentro dos requisitos. Com ela, foram perguntas mais voltadas para o financeiro, o que já havia feito, o que havia aprendido, se sabia de contabilidade, finanças” (Daniela, Economia)

Em sua maioria, os entrevistados apresentaram preferência pelo modelo remoto para os processos seletivos, destacando principalmente a otimização de tempo e a praticidade, em comparação com os contratemplos e desgastes ocasionados pelos deslocamentos na forma presencial. Aqueles que já haviam participado de processos presenciais registraram o aspecto positivo do online por conta da ausência de deslocamento.

“Senti que no online foi tudo muito mais rápido. É mais fácil marcar reuniões online por ‘n’ motivos: tempo, transporte etc” (Ilana, Administração)

“Foi prático, o home office diminuiu a distância para o recrutamento. Pelo meu lado, foi tranquilo porque eu estava mais confiante” (Flavio, Economia)

Há também, por parte de alguns entrevistados, uma percepção de conforto e segurança que a modalidade virtual ajuda a construir. Eles apontaram que se sentiram mais confiantes durante as entrevistas, o que contribuiu para suas contratações:

“Acho que como não teve dinâmica em grupo que geralmente tem, não teve aquela tensão com os outros candidatos assim. É melhor, você fica mais à vontade em casa” (Giovana, Administração)

“Foi bem rápido. As etapas foram todas online. Me senti mais confortável fazendo a entrevista em casa. No presencial, você fica mais nervoso” (Caio, Administração)

Outro aspecto positivo está relacionado ao menor nervosismo nas entrevistas. Alguns entrevistados se sentiram mais à vontade em casa, diminuindo ou atenuando um pouco da pressão que uma seleção presencial geralmente ocasiona:

“Se fosse presencial, acho que ficaria mais ansiosa, teria mais ‘brancos’. O presencial é uma experiência mais completa, mas foi possível fazer toda a troca online sem problemas. Para mim foi bom ter sido remoto porque a empresa não era do RJ, então caso fosse presencial não poderia ter participado e aprovada” (Daniela, Economia)

Por outro lado, alguns destacaram que o processo presencial é positivo por permitir o contato com o espaço físico da empresa e observar aspectos que não se consegue no remoto, como postura, gestos e leitura corporal:

“Quando você faz uma entrevista presencial tem uma leitura corporal sua e de quem está te entrevistando em relação a você, a maneira como a pessoa se veste e se porta. Fica mais limitado online” (Giovana, Administração)

“Fiz outro processo seletivo presencial. A diferença é que presencialmente você tem mais noção do espaço que você possivelmente vai trabalhar, contato direto com a pessoa. Consegue observar coisas que virtualmente você não vê. [...] Consegue ter uma noção melhor.” (Eduarda, Comunicação)

Ademais, alguns dos candidatos mencionaram uma dificuldades com recursos tecnológicos em etapas online:

“Como já estava no meio da pandemia, eu estava acostumada, mas é estranho ser avaliada por uma videoconferência, não sabe muito o que esperar. Você tem medo do link estar errado, se atrasar, ter algum problema. Tem uma tensão maior. No presencial, você sabe mais fácil que tá tudo certo” (Eduarda, Comunicação)

Rocha de Oliveira e Piccinini (2012) apontam, a partir de entrevistas com estagiários, que estes percebem o estágio como um meio de socialização inicial no mundo do trabalho, no qual os primeiros contatos com processos seletivos de diferentes níveis de complexidade são uma etapa dessa socialização. Nesse sentido, Bianchi e Rocha de Oliveira (2011) apontam, a partir das representações do estágio relatadas em sua pesquisa, que esse é um momento de descoberta dos significados sociais da organização na qual o jovem participa e sua interação com o mundo, o que, no contexto vivenciado, torna-se difícil na medida em que os estudantes se encontram distantes da dinâmica presencial. As vivências relatadas pelos estudantes

demonstram as mesmas impressões, contudo revestidas dos desafios de um processo virtual, distante em termos físicos e também das expectativas formadas previamente.

Dada a condição de uma primeira experiência de trabalho, os entrevistados relataram dificuldades no processo de adaptação à dinâmica da organização e socialização, reforçadas pelas características específicas desse período e do regime de trabalho remoto. A maioria esperava uma experiência totalmente diferente:

“Tem sido difícil. Muito difícil organizar o tempo. Dei sorte de começar em um lugar pequeno e conseguir ver tudo, mas queria muito ter a experiência presencial. Esperava ser mais fácil focar e organizar. [...]. É difícil engatar em casa” (Caio, Administração)

“O início remoto é ruim. Estamos inseguros quando a gente entra e é difícil perceber se você está fazendo um bom trabalho, se seu chefe está gostando, não está” (Helena, Comunicação)

De forma comparativa entre os processos presencial e online, em sua maioria, os entrevistados destacaram que o primeiro é mais rápido e confortável, não exigindo deslocamento. Por outro lado, a falta de contato físico e o distanciamento em entrevistas virtuais podem omitir e dificultar a observação de fatores relevantes. Ainda que as entrevistas fossem realizadas por câmeras, seu potencial de avaliação é bastante restrito na análise de fatores como postura, gestos e uma leitura corporal completa de ambos os lados. Além disso, o formato de recrutamento online também pode dificultar o processo de ajuste e desenvolvimento do estudante na lida com essas situações, o que faz parte do seu processo de amadurecimento (BECKHAUSER *et al.*, 2017). Dessa forma, os desafios inerentes ao estágio não se restringem somente ao período de seleção e contratação, estendendo-se para toda a experiência e vivência que os jovens têm dentro das organizações após suas respectivas admissões.

4.2. Vivência de trabalho

O estágio, segundo a Lei nº 11.788, é uma via de desenvolvimento para o mercado de trabalho, de forma que os jovens estejam preparados para iniciar sua vida profissional (BRASIL, 2008). Bianchi e Piccinini (2011) apontam que o estágio é um mecanismo responsável por aproximar a escola, o aluno, as empresas e a sociedade, dando a esse aluno uma experiência prática fundamental para complementar sua formação.

Segundo Barros e Silva (2010), o contexto do trabalho remoto tem como um dos maiores benefícios para os colaboradores a redução do tempo de deslocamento até os ambientes de trabalho. Além desse fator, outras duas grandes vantagens foram destacadas pelos autores: a autonomia de gestão do tempo e uma melhor conciliação de compromissos sociais, familiares e de trabalho. Esses benefícios apontados por Barros e Silva (2010) também foram relatados pela maioria dos entrevistados, sobretudo a ausência dos deslocamentos e ganho de tempo:

“Dá para fazer mais coisa em menos tempo porque não tem transporte, mas odeio que fico sentada na cadeira o dia todo [...] Mas acho que no remoto as coisas ficam mais organizadas, a pessoa tem que te mandar uma mensagem por escrito ou te explicar por zoom o que você tem que fazer. No presencial é meio “monta sei lá o que”, tenho a impressão que no remoto fica mais claro, organizado” (Giovana, Administração)

“Vejo no pessoal como tempo, conforto, ficar menos cansado [...] O remoto ajudou muito no equilíbrio. A pior coisa era ir pra faculdade depois do estágio. Hoje não entro cansado na sala. [...]. Era horrível, por mim eu nem volto no presencial. O home office e aula EAD ajudaram muito nesse sentido” (Ilana, Administração)

Por outro lado, alguns estudos mostram que os estágios podem estar distantes de seu objetivo inicial, servindo de fonte principal de renda para os estudantes e mão de obra de baixo custo para as empresas, já que, em sua maioria, os trabalhos desempenhados são de baixo nível e repetitivos (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Essa postura por parte da empresa impede que o estudante desenvolva seu potencial ou que adquira novos conhecimentos relevantes (BIANCHI; PICCININI, 2011). Em sua pesquisa de campo, Calfei e Mello (2019) observam que nem sempre os estagiários têm as suas expectativas contempladas, sendo confrontados pelas contradições e aspectos problemáticos da atividade como a falta de supervisão ou mesmo a permanência em atividades maçantes e repetitivas, experiência que também foi encontrada na fala dos estudantes entrevistados:

“Achei que ela poderia ter me dado atividades mais importantes. Tenho a impressão que ela não confiou em mim. Passava muito mais coisas básicas, planilhas, pesquisas. Não me senti muito responsável” (Andreia, Administração)

“Na minha visão, não batia muito com o que eu queria fazer da vida. Era chato, muito operacional. Isso talvez fosse para alguém de contabilidade. Não era puxado porque pessoas de outros cursos mesmo poderiam fazer. A palavra mesmo era chato. Fiquei com trauma do setor financeiro, até porque tinha medo de fazer besteira. Muito metódico. Você vira um robô” (Daniela, Economia)

Além disso, o isolamento social é frequentemente abordado pelos estudantes como um dos fatores mais críticos dentro do trabalho remoto. Esse distanciamento da dinâmica social pode gerar desmotivação nos trabalhadores e também reduzir as interações e vínculos criados no ambiente de trabalho como é discutido por Barros e Silva (2010) e encontra ressonância na vivência dos estudantes. Concomitantemente, Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) apontam, a partir do relato de estagiários, que o distanciamento também foi um fator que afeta a motivação, a produtividade e a qualidade de vida, gerando um deslocamento com a cultura e os valores da empresa. Similarmente nesta pesquisa, vivências semelhantes foram reportadas nos relatos dos estagiários:

“Não esperava passar por isso [trabalhar remoto]. Foi uma quebra de expectativa, porque senti que não vivenciei 100% a experiência do estágio que é estar lá com outros profissionais. Não tive interação em grupo, trabalhos em conjunto, o que fez falta. Não vivenciei o grupo e o ambiente empresarial, foi o principal que eu perdi por estar remoto. Apesar disso, foi uma experiência válida” (Daniela, Economia)

Nesse sentido, uma série de expectativas com a primeira vivência organizacional são quebradas, na medida em que os estudantes buscam uma vivência mais prática e dinâmica, fatores comprometidos pelo distanciamento. Assim, a falta do “contato físico” ou presencial relatado pelos estudantes é uma frustração recorrente, pois afetava o exercício de um conjunto de habilidades comportamentais, como trabalho em equipe, inteligência emocional e comunicação interpessoal:

“Às vezes me sentia acuado de perguntar coisas. Por vezes preferi pesquisar durante uma hora do que perguntar e ter a resposta em três minutos. [...] O contato foi o melhor na medida do possível, a distância. Equipe pequena, o que facilitou um pouco. Agora, no presencial, já é mais natural” (Flávio, Economia)

“Mas o que perde muito é o contato físico, coisas que eu poderia entender em uma troca de corredor ou indo almoçar junto. Se você tem uma dúvida, tem que fazer reunião. É muita reunião e isso desgasta muito. Não desenvolve muita relação pessoal [...]. A troca informal não ocorre. Sempre sinto estou perdendo alguma coisa por não estar presencial” (Eduarda, Comunicação)

Para uma das entrevistadas, a criatividade foi a habilidade mais afetada pela vivência no remoto, como consequência direta da pandemia que nos isolou não somente do trabalho, mas também da vida pessoal e lazer.

“No quesito criatividade me atrapalhou muito. Ela é alimentada no dia a dia. Eu acordar no meu quarto e ter que criar sem vivenciar nenhuma experiência foi muito difícil” (Helena, Comunicação)

Além disso, outro relato recorrente na fala dos entrevistados abordava o exagero de cobrança e o trabalho fora do horário combinado:

“Comecei trabalhando muito mais do que deveria, tive dificuldade de gerir meu tempo e uma estratégia que eu encontrei foi estar muito perto das pessoas. Eu como estagiária sempre trabalhei muito mais do que o cargo pedia. O remoto contribuiu pra isso. Não tinha um chefe mandando eu ir pra aula. Eu podia assistir à aula enquanto trabalhava, como fiz algumas vezes. O chefe não enxerga o próprio ato do estagiário de estagiar” (Helena, Comunicação)

“No início, achava que era tranquilo, não tinha muita coisa para fazer. Com o tempo, tinha muita coisa e chegou um ponto que eu achava que o trabalho que eu estava fazendo era igual ao de um efetivado muitas vezes. Mesmo trabalho, mas eu era estagiária” (Eduarda, Comunicação)

De forma semelhante aos relatos analisados por Fuzyama, Lemos e Silva (2022), alguns entrevistados sentiram que seus supervisores não estiveram muito próximos ou disponíveis para ajudar durante o estágio, o que é um pressuposto da atividade. O formato remoto intensificou esse problema, produzindo insegurança e receio nos estudantes, que reportaram falta de supervisão ou referência de suporte:

“Estão acostumados a colocar alguém para sentar do lado do estagiário e ensinar tudo. Em casa, é difícil ficar procurando a pessoa. O acompanhamento é bem complicado. Senti que algumas vezes fui deixado de lado.” (Bruno, Economia)

“É o que todo mundo sente de ter dúvidas pequenas, não conseguir tirar e ficar empacado. Esse é o maior problema” (Giovana, Administração)

Ainda assim, alguns entrevistados relataram a necessidade de mostrar a evolução de suas entregas, o que pode ser enxergado como uma cobrança e até como uma forma de controle por parte de seus gestores:

“Relatório semanal de trabalho. Reuniões diárias de trabalho e chefe que cobra bastante. Ela pergunta como é que está, pede para ver as coisas [...] Sinto que tem um pouco de controle de horário [...]. Não é um controle explícito, é um controle implícito.” (Helena, Comunicação)

“Quase todo dia temos uma daily para as pessoas se verem, trocarmos, estarem a par do que os outros estão fazendo. No início, sentia que tinha que falar tudo que fazíamos para mostrar que eu efetivamente trabalhei, depois estava mais tranquilo. É uma forma de cobrança indireta.” (Eduarda, Comunicação)

Essa observação vai ao encontro dos achados de Fuzyama, Lemos e Silva (2022), que postulam que a aparente autonomia possibilitada pela experiência ofuscaria uma adesão subjetiva a desvios do estágio e funcionaria como uma forma sutil de controle. De forma concomitante, Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017, pág. 524) afirmam que “a preocupação da visibilidade da empresa e comparação com pessoas do escritório são alguns dos principais fatores de apreensão dos teletrabalhadores”, experiência que foi relatada por uma das entrevistadas acerca da dificuldade de visibilidade do trabalho e reconhecimento no modelo remoto, algo essencial para estagiários que buscam a aprovação e o aprendizado:

“Se tivesse presencial, talvez ela me visse fazendo o trabalho, eu pudesse conversar, mostrar mais meu trabalho. Aqui não queria ficar chamando ela o tempo todo e ela não me via trabalhar o tempo todo.” (Andreia, Administração)

A necessidade por visibilidade e a falta de clareza das cobranças e das entregas promoveria uma experiência que dificultaria o aprendizado mediado e direcionado. Muitos entrevistados relataram a angústia de terem dúvidas acerca do trabalho que são encarregados e da dificuldade e insegurança de mitigá-las de forma direta e efetiva com seus superiores ou outros colaboradores.

Finalmente, os relatos apontam que, mesmo sem experienciar cobranças acirradas por suas entregas, sentiam que não tinham seus resultados efetivamente valorizados ou reconhecidos, experiências amplificadas pelo isolamento e pela distância do convívio social tão esperado. Assim, os relatos nos propõem uma reflexão sobre as limitações do formato remoto do estágio no alcance dos objetivos de aprendizagem, desenvolvimento e crescimento profissional vinculados à proposta do estágio.

4.3. Desenvolvimento profissional

O estágio pode ser considerado como um complemento ao ensino da universidade, de forma que os alunos tenham alguma vivência prática e aprendizagem dentro das organizações. Na literatura, destaca-se o entendimento do estágio como uma via de preparação para o mercado de trabalho e como responsável pela inserção profissional dos jovens (OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Conforme argumentaram Callefi e Mello (2019), os estagiários iniciam seu trabalho buscando aprender e ajudar a organização da forma que podem, visando a uma experiência que promova seu crescimento profissional.

A pandemia e a implementação do trabalho remoto em massa foram um grande desafio para os estagiários, uma vez que a experiência presencial era dominante e vista como algo essencial antes desse período. Apesar da aparente dificuldade, a maioria dos entrevistados relata que vêm aprendendo bastante em seu estágio, sobretudo nos eixos de relacionamento com as pessoas, como se portar em um ambiente de trabalho, organização e autonomia:

“Cresci demais. [...] Consegui compor algumas habilidades que eu não tinha, cordialidade, como se portar em ambiente profissional. Completou uma lacuna que faltava na minha experiência. No pessoal, acaba sendo uma pessoa mais responsável, organizada e passa a

olhar a vida com uma visão mais de trabalho. Eu hoje passo o dia com agendinha física, não é só trabalho, você ganha organização, sensatez. (Flavio, Economia)

Contudo, o aprendizado das relações interpessoais relatado está circunscrito nas limitações dos canais digitais de comunicação como e-mails, plataformas de trabalho e de conferências. Evidência disso é a constatação recorrente por parte dos estudantes, que seu potencial poderia ter sido alcançado de forma mais efetiva ou completa no modelo presencial, evidenciando as dificuldades inerentes ao próprio formato de teletrabalho. Na percepção dos entrevistados, existiria uma dificuldade no aprendizado de forma remota, oriunda sobretudo do distanciamento dos demais trabalhadores e de supervisão:

“Acho que aprenderia mais no presencial. O que faço é justamente o que eles fazem. Se eu estivesse ao lado deles, seria mais fácil. Ver o que fazem, como fazem, como falam com clientes, ia facilitar muito.” (Ilana, Administração)

“Aprendi muito. Poderia ter aprendido outras coisas presencialmente, seria uma troca mais próxima. Certos aprendizados não passam porque você está na tela, não tem um retorno das pessoas. (Eduarda, Comunicação)

Além disso, como também apontaram os relatos analisados por Fuzyama, Lemos e Silva (2022), o distanciamento de sua supervisão seria ressignificada como “autonomia”, reforçando a legitimação dos desvios de supervisão da atividade. No contexto remoto, essa situação demonstra sinais de agravamento.

Os principais problemas relatados foram a ausência de uma vivência “real” [presencial] do ambiente de trabalho, o relacionamento distante com outras pessoas e dificuldade no desenvolvimento de habilidades técnicas a partir do exemplo. A dimensão social foi bastante afetada segundo os entrevistados, conectando-se com uma das grandes desvantagens do trabalho remoto, o isolamento social.

“Sinto que estou crescendo, mas o desenvolvimento no presencial seria maior porque seria mais desconfortável. Por necessidade, você se desenvolve mais, sai da zona de conforto. É mais fácil se esconder no remoto.” (Bruno, Economia)

“Poderia ter me desenvolvido mais se fosse presencial e em outra área, mas me desenvolvi bastante.” (Daniela, Economia)

“Aprenderia muito mais no presencial, seria muito mais rico.” (Caio, Administração)

Em certa medida, os relatos apontam para uma limitação do formato remoto e um questionamento de sua capacidade de preencher, de forma aceitável, os objetivos e princípios do estágio em sua totalidade, como momento de aprendizagem, desenvolvimento profissional e inserção no mercado de trabalho. De forma semelhante, os achados de Aderaldo, Aderaldo e Lima (2017) apontam que umas das desvantagens do trabalho remoto são a dificuldade da integração e vínculo do funcionário com a empresa. No caso dos estudantes, essa dificuldade de integração se potencializa, na medida em que não são efetivamente funcionários. Isso tem consequências sobre o aprendizado dos estagiários, que se sentem distantes do gestor e empresa como um todo, e, portanto, distantes da dimensão social do processo de trabalho. Em contrapartida, um dos entrevistados apontou um efeito contrário à maioria dos relatos, ao reportar um melhor desempenho atrelado à dinâmica do modelo remoto:

“Pensando no meu desenvolvimento, se eu tivesse só no presencial, não teria me desenvolvido tanto. Teria focado em outras questões como passar uma boa imagem, falar bem, ser bem relacionada, que é importante. Mas as minhas *skills* de entrega, organização, trabalho em equipe me ajudou. Não precisei dedicar tempo e energia no relacional.” (Helena, Comunicação)

Dessa forma, observa-se que o aprendizado dos estagiários entrevistados durante o trabalho remoto foi muito desafiador, com dificuldades concentradas no relacionamento interpessoal, na ausência de uma socialização presencial nos ambientes das empresas e também nos aspectos mais técnicos. A maioria dos entrevistados relatou ter conquistado bastante aprendizado e crescimento no período, mas, em geral, também acreditam que a experiência presencial seria superior no que tange ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Assim, a pesquisa está alinhada à literatura que versa sobre a importância do estágio enquanto experiência prática orientada para o desenvolvimento de competências, socialização e inserção profissional de estudantes (OLIVEIRA; PICCININI, 2012; ANDRADE; RESENDE, 2015; BECKHAUSER, 2017). Contudo, a partir das vivências relatadas, torna-se necessário um olhar mais atento sobre as limitações da modalidade remota de estágio e seus desdobramentos no aprendizado de jovens profissionais na dinâmica de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta desta pesquisa foi compreender como estudantes universitários de cursos como Administração, Economia e Comunicação experienciaram seus estágios na modalidade remota, explorando suas vivências nesse contexto. A principal motivação para a elaboração desta pesquisa decorreu da problematização das condições para o desenvolvimento do aprendizado dos estudantes sob o regime de teletrabalho, bem como explorar os desafios de suas vivências nesse período e dinâmica de trabalho.

Observou-se que, na experiência de estágio remoto, os aspectos considerados positivos estão associados à ausência de deslocamento e uma maior possibilidade de conciliar a vida pessoal e profissional, decorrente da economia de tempo de deslocamento. No que se refere ao processo de ingresso nas empresas, um aspecto positivo específico dessa experiência foi relacionado a uma maior tranquilidade para a participação de processos seletivos, uma vez que os estudantes relataram maior conforto e segurança por estarem em suas residências, o que reduzia consideravelmente o nervosismo acarretado no processo, contudo também dificultaria o desenvolvimento de habilidades para lidar com essas situações. Foram recorrentes os relatos de sobrecarga e a realização de funções além do escopo do estágio, os desafios relacionados ao distanciamento como a sensação de isolamento social, distanciamento do supervisor e dos colegas e falta do “sentir” empresarial, baseado no ambiente. Tais barreiras são recorrentemente descritas na percepção do teletrabalho para os estudantes que vêm experienciando esse modelo.

Nesse sentido, foi observado que a maioria dos estudantes desejava uma experiência em escritório, influenciada pelo modelo tradicional de trabalho presencial e ansiava por ela, influenciada pelo modelo tradicional de trabalho presencial. Cabe destacar que, de forma geral, aqueles que tiveram uma vivência presencial anterior sentiram mais fortemente os benefícios do modelo remoto, justamente pela ausência de deslocamento e uma tranquilidade maior no dia a dia. Os que não tinham essa experiência não possuíam uma referência para comparação, mas argumentaram, de forma consensual, que a vivência presencial teria contribuído de forma mais substantiva ao seu desenvolvimento profissional.

Ressaltam-se, assim, as dificuldades encontradas no processo de aprendizagem, devido ao distanciamento característico da modalidade remota. Apesar dos depoimentos de aprendizado e crescimento dos entrevistados, estes ainda apontam que sentem a ausência de uma dimensão presencial prática do aprendizado, o que é agravado pela falta de socialização e por certo distanciamento dos supervisores durante os momentos iniciais na empresa. Ainda que esse modelo tenha sido implementado como medida sanitária para a contenção pandêmica, questiona-se a continuidade do formato remoto de estágio especialmente no que se refere ao cumprimento dos objetivos e princípios do estágio, como momento de aprendizagem, desenvolvimento profissional e inserção no mercado de trabalho. Esta pesquisa contribui para a manutenção do debate acerca da importância de práticas empresariais que, no contexto do trabalho remoto, busquem uma maior integração do estudante e a valorização da dimensão social do trabalho.

Este estudo contribui ao discutir e evidenciar os desdobramentos da pandemia do novo coronavírus sobre o mundo do trabalho, que possibilitou a manutenção e o fortalecimento do modelo do teletrabalho em diversas organizações em nível global. Essa nova forma de trabalhar tem consequências desafiadoras, sobretudo para aqueles que estão iniciando sua carreira profissional. Nesse sentido, o estudo pode auxiliar os próximos passos de líderes, de gestores e de empresas na condução e orientação de seus estagiários que venham a atuar na modalidade de teletrabalho e, também, para guiar esses estudantes para uma melhor experiência remota. As percepções aqui relatadas podem ajudar no acompanhamento dos estagiários por esse caminho desafiador do teletrabalho. Para as agências integradoras, coordenadores e supervisores institucionais, o artigo contribui para visibilizar as dificuldades de estudantes dos cursos elencados, apresentando os potenciais desdobramentos problemáticos da aplicação irrefletida da modalidade remota no aprendizado dos estudantes. Além disso, no âmbito das Instituições de Ensino Superior e seus cursos, o artigo visa contribuir para uma reflexão do papel institucional na contestação e problematização dessas práticas, na medida em que os efeitos sobre a aprendizagem dos estudantes e sua inserção profissional adequada reflete direta e indiretamente nos resultados e métricas da IES.

Postula-se, assim, que a limitação das dimensões tácita, social e presencial de aprendizagem, na modalidade remota de estágio, indicaria uma dificuldade do alcance bem sucedido de sua concepção enquanto prática educacional. Assim, o formato remoto do estágio deveria ser utilizado em situações muito específicas, em caráter contingencial ou de forma complementar à modalidade presencial. Não obstante, novas pesquisas de enfoques epistemológicos diversificados deveriam se debruçar sobre o tema para um entendimento ampliado sobre a prática. Finalmente, observa-se que esta pesquisa se limitou a vivências de estudantes da rede privada de ensino superior. Dessa forma, outros estudos poderiam abordar a experiência de home office de alunos de instituições públicas, bem como em estágios de outros níveis educacionais, dando continuidade ao acompanhamento desse regime de trabalho, especialmente com as recentes mudanças na CLT. O “estágio remoto” foi um grande desafio para os estudantes, bem como gestores e professores envolvidos neste processo, o que nos traz reflexões sobre seu papel nas organizações e a experiência de trabalho vivida por esses estudantes em um contexto de distância da realidade empresarial.

6. REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, F. Na pandemia, 54% dos estagiários exerceram atividades presenciais. **Agência Brasil**, São Paulo 17 de Junho de 2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2021-06/covid-19-54-dos-estagiarios-mantiveram-atividades-de-forma-presencial>>. Acesso em: 20 agosto de 2021.
- ALVES, D. A. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2008
- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE. BR**, 15 (SPE), 511-533. 2017.
- ANDRADE, R. C. R.; RESENDE, M. R. Aspectos legais do estágio na formação de professores: uma retrospectiva histórica. **Revista Multitexto**. 3(1). 2015.
- BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. D. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE. BR**, 8(1), 71-91. 2010
- BAUER, M. W.; GASKELL, G.; ALLUM, N. C. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som : um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002. ISBN: 85.326.2727-7.
- BECKHAUSER, S. P. R.; SOUZA, J.C.L.; PARISOTTO, I.R.S.; DOMINGUES, M.J.C. Orientação de estágio em Administração: aproximando teoria e prática? **Revista Brasileira de Ensino Superior**, 3(1), 56. Disponível em: 10.18256/2447-3944/rebes.v7n1p56-77. 2017
- BIANCHI, G.; ROCHA DE OLIVEIRA, S. R. As representações sociais dos universitários de Administração sobre a experiência de estágio. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 35., 2011. Rio de Janeiro. **Anais**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2011. 1 CD-ROM. 2011.
- BOEIJE, H. **Analysis in Qualitative Research** (1 Ed.). London: Sage Publications Ltd. 2010.
- BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, pág. nº 3, 26 de Setembro de 2008.
- _____. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, pág. nº 3, 16 de Dezembro de 2011.
- _____. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, pág. nº 1, 22 de Março de 2020.
- _____. (2021). Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, pág. nº 1, 14 de Julho de 2017.
- _____. (2022). Lei nº 14.442, DE 2 DE SETEMBRO DE 2022: Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei no 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, pág. nº 4, 05 de Setembro de 2022.
- CALLEFI, J. S.; MELLO NETO, G. A. R. Mão-de-Obra Barata: O Sofrimento no Trabalho de Estagiários. **Revista Pretexto**, v. 20, n. 3, p. 22-35, 2019.
- CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola) **Relatório de pesquisa - 12º Prêmio CIEE melhores programas de estágio**. Disponível em: <<https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2021/06/12-premio-ciee-sintese-de-resultados.pdf>> . Acesso em: 20 agosto de 2021.
- _____. Estágio remoto é opção para empresas. **Blog Institucional**. Disponível em: <<https://portal.ciee.org.br/institucional/estagio-remoto-e-opcao-para-empresas/>>. Acesso em 01 Julho de 2023.
- COSTA, I. S. A. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública**, 41 (1),105-124. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000100007>. 2007.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativos, Quantitativos e Misto** (3a Ed.). ARTMED. 2010.

- DELOITTE. Pandemia apresenta novos desafios para o trabalho remoto. **Valor Econômico**, 2020. Disponível em: <<https://valor.globo.com/patrocinado/deloitte/impacting-the-future/noticia/2020/05/28/pandemia-apresenta-novos-desafios-para-o-trabalho-remoto.ghtml>>. Acesso em: 09 de setembro de 2021.
- ESTÁGIO home office: modelo é desafiador, mas jovens veem benefícios. **Folha Dirigida**, 2021. Disponível em: <<https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/estagios/estagio-home-office>> Acesso em: 15 de outubro de 2021.
- FUZYAMA, C. K., LEMOS, A. H., ; SILVA, M. A. de C. “School of precariousness”: the production of consent to precarious work in administration internships. **Revista de Gestão**. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/REGE-07-2021-0141>. 2022.
- GANGULY, A., JOSEPH, J. M., DUTTA, S., & DEY, K. Exploring the Employer–Employee Relationship: A Management Versus Employee Perspective of the Vicissitudes in the Virtual Workplace. *Global Business Review*, 1–30. <https://doi.org/10.1177/09721509221086353>. 2022.
- HAUBRICH, D. B.; FROELICH, C. Benefícios e Desafios do 'Home Office' em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão; Conexões**, 9(1), 167-184. Disponível em: 10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184. 2021.
- MOUTA, L. R. “XP abre seleção para mais de 100 vagas de estágio remoto”. **Jornal Metrôpoles**. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/brasil/xp-abre-selecao-para-mais-de-100-vagas-de-estagio-remoto>>. Acesso em 01 de Julho de 2023.
- LEITE, A. L.; LEMOS, D. D. C.; SCHNEIDER, W. A. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. Contextus: **Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, 17 (3), 187-210. 2019.
- LEMOS, A.H.C; BARBOSA, A.O.; MONZATO, P.P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações da conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, 60(6), 388-399. 2020.
- MESTRE, P. A. M. B., JÚNIOR, O. de G. F., CARVALHO, V. D. H. de, BRAGA, M. de M., ; MEDEIROS, F. M. IMPACTO DA PANDEMIA DE COVID-19 PARA AS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS BRASILEIRAS. **Perspectivas Em Gestão & Conhecimento**, 11(3), 37–55. Disponível em: <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.22478/ufpb.2236-417X.2021v11n3.59356>. 2021.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf> Acesso em: 20 agosto de 2021.
- OLIVEIRA, M. A. M.; PANTOJA, M. J. Desafios e Perspectivas do Teletrabalho nas Organizações: Cenário da Produção Nacional e Agenda de Pesquisa. **Revista Ciências Administrativas**, 26(3), 1–12. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2020.26.3.9538>. 2021.
- PEREIRA, L. “Existem estágios home office? Em quais áreas?”. **Núcleo Brasileiro de Estágios (NUBE)**. Disponível em: <<https://www.nube.com.br/blog/2023/02/07/existem-estagios-home-office-em-quais-areas>>. Acesso em 01 de Julho de 2023.
- ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, 16 (1). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>. 2018.
- ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCINNI, V. A construção do mercado de estágios em administração na cidade de Porto Alegre. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, [s.l] 6(4), 29–48. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11108>. 2012a.
- _____. PICCINNI, V. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, 13(2), 6301–6301. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712012000200003>. 2012b.
- SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F.C. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, 12(33). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302005000200002>. 2005
- TIETZE, S. Discourse as strategic coping resource: managing the interface between “home” and “work”. **Journal of Organization change management**, 18(1), 48-62. 2005.
- TREMBLAY, D. Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. **Women in Management Review**, 17 (3-4). 2002.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) **Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Manual+Teletrabalho.pdf>>. Acesso em: 20 agosto de 2021.
- VALORIA, C. S., CZARNESKI, F. R. C., ; MACHADO, D. G. Atividade de estágio: um estudo acerca da

contribuição para a formação profissional, qualidade de vida e bem-estar dos estagiários. **Revista Do Instituto De Ciências Econômicas, Administrativas E Contábeis**, 22(1), 77–86. 2018.

WAIZENEGGER, L., MCKENNA, B., CAI, W.; BENDZ, T. An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during Covid19. **European Journal of Information Systems**, 29(4), 429-442. doi: 10.1080/0960085X.2020.1800417. 2020.

Anexo 1: Roteiro de Entrevista

Como foi buscar estágios durante a pandemia?

- Dificuldades e quais facilidades vividas durante essa busca;
- Processo de recrutamento (O processo foi virtual, presencial ou híbrido? Quais etapas tinham?)
- Você já tinha participado de processos/etapas presenciais? Como você sentiu a diferença para o virtual?

Como foi a experiência de estagiar remotamente?

- Como foi o começo do estágio na empresa?
 - Etapas presenciais;
 - Primeiras impressões.
- O que foi mais marcante nesta modalidade a distância (positiva ou negativamente)?
- Como é a relação com os seus colegas de equipe na forma remota? Quais os pontos positivos e negativos do formato remoto para as relações?
- Como você tem equilibrado os estudos e o trabalho? O fato de ser remoto ajudou ou piorou nesse aspecto? Por quê?
- Como é sua relação com o seu chefe?
- Como é feito o controle do horário e da produtividade no seu trabalho?
- Você acredita que se desenvolveu como esperava no trabalho?
- Como você avalia seu aprendizado e crescimento na empresa?
- Como os conceitos teóricos aprendidos no ensino superior foram utilizados dentro do seu trabalho? (Alguma dificuldade/facilidade dentro da modalidade virtual?)

