

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA CIVIL**

JÉSSICA DE JESUS DA SILVA

**ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM ENGENHARIA CIVIL COMO PRIMEIRA
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL: UM GUIA PRÁTICO PARA GRADUANDOS QUE
BUSCAM EXCELÊNCIA NA TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE-MERCADO**

SÃO CRISTÓVÃO/SE

2022

JÉSSICA DE JESUS DA SILVA

**ESTÁGIO SUPERVISIONADO EM ENGENHARIA CIVIL COMO PRIMEIRA
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:UM GUIA PRÁTICO PARA GRADUANDOS QUE
BUSCAM EXCELÊNCIA NA TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE-MERCADO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade Federal de
Sergipe – UFS, para encerramento do
componente curricular e conclusão da
graduação em Engenharia Civil.

Orientadora: Prof^a Dra. Débora de Gois Santos

SÃO CRISTÓVÃO/SE

2022

É concedida à Universidade Federal de Sergipe permissão para reproduzir cópias desta monografia e emprestar ou vender tais cópias somente para propósitos acadêmicos e científicos. O autor reserva outros direitos de publicação e nenhuma parte deste trabalho acadêmico pode ser reproduzida sem a autorização por escrito do autor.

Jéssica de Jesus da Silva

SILVA, Jéssica de Jesus da

Estágio Supervisionado em Engenharia Civil como Primeira Experiência Profissional: Um Guia Prático para Graduandos que buscam excelência na transição Universidade-Mercado.

São Cristóvão, 2022.

122 p.: il.

Trabalho de Conclusão de Curso. Centro de Ciências Exatas e Tecnologia.

Universidade Federal de Sergipe, Sergipe.

I. Universidade Federal de Sergipe. CCET

II. Título



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLOGIA
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA CIVIL



Ata de defesa

Jéssica de Jesus da Silva

Estágio supervisionado em engenharia civil como primeira experiência profissional: um guia prático para graduandos que buscam excelência na transição universidade-mercado

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Engenharia Civil da Universidade Federal de Sergipe como requisito para o título de Bacharel em Engenharia Civil.

Aprovado em: 02 de junho de 2022

Banca examinadora

Orientador(a): Profa. Dra. Débora de Gois Santos (UFS)
Examinador(a): Prof. Dr. Higor Sérgio Dantas de Argôlo (UFS)
Examinador(a): Prof. Me. Marcelo Augusto Costa Maciel (UFS)

Nota

10,0

10,0

10,0

Média Final: 10,0

Declaro que este Trabalho de Conclusão do Curso foi apresentado por videoconferência, com anuência dos membros da banca, seguindo a Portaria nº 001/2020/CCET, de 17 de março de 2020.

Profa. Dra. Débora de Gois Santos (UFS)
Orientador(a)

SILVA, Jéssica de Jesus da. **Estágio supervisionado em Engenharia Civil como primeira experiência profissional: um guia prático para graduandos que buscam excelência na transição Universidade-Mercado.** 2022. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal de Sergipe, Departamento de Engenharia Civil, São Cristóvão, 2022.

RESUMO

Enquanto ferramenta didático-pedagógica, o estágio curricular supervisionado auxilia a aproximação do estudante com o mercado de trabalho no qual pretende ser inserido ao promover a experimentação da vida profissional, colocando-o defronte dos contrastes entre a teoria e a prática e expondo-o a situações-problema que promoverão o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais. Embora tais benefícios para a profissionalização do jovem sejam indiscutíveis, para que o estágio cumpra seu papel formador, faz-se importante compreender o papel dos diferentes agentes envolvidos e das relações estabelecidas entre eles, além de conhecer a legislação vigente e as problemáticas decorrentes do não cumprimento da mesma. Este trabalho contribui para tal questão, ao provocar reflexão acerca das dinâmicas relacionais comumente estabelecidas entre empresas concedentes, instituições e educandos; bem como ao propor ferramenta - na forma de uma guia prático - para informação e orientação de estudantes que se encontram na iminência de iniciar atividade de estágio. Para tanto, o trabalho apresenta carácter documental e bibliográfico, constituído por revisão sistemática da literatura complementada por pesquisa de abordagem qualitativa endereçada a 14 discentes e egressos de graduação em Engenharia Civil da Universidade Federal de Sergipe, selecionados por conveniência, acerca de sua experiência de estágio mais relevante. O conteúdo foi ampliado com pesquisa análoga endereçada a 4 recém-formados de Engenharia já inseridos no mercado que outrora assumiram o papel de estudante-estagiário. Como resultado desse estudo, o guia prático é apresentado em seis grupos temáticos constituídos por conteúdo que aglomera desde conceitos básicos a respeito da legislação, passando por instruções para identificação e busca por oportunidade de estágio compatível, até discutir os possíveis caminhos posteriores ao período da atividade curricular. Ainda que dada a construção do guia, conclui-se que outras ações complementares são necessárias, como: atividades que estimulem discussões sobre planejamento e desenvolvimento de carreira promovidas pelo Centro Acadêmico, fóruns constituídos por orientadores pedagógicos para que compartilhem boas práticas acerca do processo de mentoria e rodas de conversa em sala de aula que promovam de maneira mais aprofundada o compartilhamento de experiências entre estudantes em suas distintas experiências extracurriculares.

Palavras-chave: estágio; guia; transição universidade-mercado; Engenharia Civil.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1 – O estágio como um encontro	38
Figura 2 – Correspondências entre características do estágio, adaptabilidade de carreira e transição de papéis	48
Figura 3 – Egressos com destino delimitado de acordo com número de estágios (à esquerda) e segundo duração do estágio (à direita)	53

GRÁFICOS

Gráfico 1 – Competências que os contratantes mais sentem falta na formação dos Engenheiros Civis.....	54
Gráfico 2 – Distribuição de priorização de habilidades ao contratar Engenheiros Civis em função do tipo de instituição.....	55
Gráfico 3 – Período do curso no qual o estudante iniciou sua experiência de estágio mais relevante.....	67
Gráfico 4 – Extensão do estágio em questão de meses	68
Gráfico 5 – Canal de divulgação usado para busca da vaga de estágio.....	68
Gráfico 6 – Percepção do respondente acerca da correlação entre a experiência de estágio e a inserção no mercado de trabalho	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Conjunto de termos utilizados para compor a <i>string</i> de pesquisa na base de dados <i>Scopus</i>	13
Quadro 2 – Conjunto de termos utilizados para compor a <i>string</i> de pesquisa na base de dados <i>Web of Science</i>	14
Quadro 3 – Conjunto de termos utilizados para compor a <i>string</i> de pesquisa no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES.....	14
Quadro 4 – Número de trabalhos obtidos para cada base de dados	15
Quadro 5 – Número de trabalhos obtidos para cada base de dados após análise de convergência com temática.....	16
Quadro 6 – Frentes temáticas comuns para estágio em Engenharia Civil adotadas para elaboração do guia prático.....	22
Quadro 7 – Composição do manual prático: distribuição de tópicos em grupos temáticos.....	63
Quadro 8 – Perguntas relacionadas a cada tópico do manual prático	65

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 Justificativa	9
1.2 Objetivos.....	12
1.2.1 Objetivo geral	12
1.2.2 Objetivos específicos.....	12
2 PESQUISA BIBLIOMÉTRICA.....	13
2.1 Método de trabalho da Pesquisa Bibliométrica	13
2.2 Resultados da Bibliometria.....	15
3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	17
3.1 Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Engenharia e Projeto Pedagógico da graduação em Engenharia Civil.....	17
3.1.1 A evolução das normativas de curso e o estágio como elemento.....	17
3.1.2 Estágio Curricular em Engenharia Civil.....	19
3.1.3 Atribuições de um Engenheiro Civil e as frentes de estágio na área.....	20
3.2 Legislação e Resolução Acadêmica voltadas para Estágios Curriculares.....	22
3.2.1 Breve retrospecto da evolução da legislação voltada para estágios	23
3.2.2 Destaques dentre as disposições da legislação	26
3.2.3 O papel da instituição de ensino e adicionais provenientes da Resolução Acadêmica da Universidade Federal de Sergipe	30
3.3 O papel do Estágio Curricular na formação profissional.....	33
3.3.1 Desafios atuais da inserção da juventude no mercado de trabalho.....	33
3.3.2 Papel do estágio na transição universidade-mercado	34
3.3.3 A correlação entre estágio e planejamento de carreira	40
3.3.4 A correlação entre estágio e empregabilidade	51
3.3.5 Percepção de formandos sobre planejamento de carreira e emprego	56
3.3.6 Aspectos depreciativos ainda associados à prática do estágio curricular	57
3.4 Manuais e Guias e exemplo de sua aplicação na Engenharia Civil	61
4 MÉTODO DE PESQUISA	63
4.1 Descrição do objeto de pesquisa	63
4.2 Protocolo de pesquisa	63
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	67

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
REFERÊNCIAS	73
APÊNDICE A – PERGUNTAS FEITAS AOS ESTUDANTES E EGRESSOS SOBRE SUAS EXPERIÊNCIAS DE ESTÁGIO	79
APÊNDICE B – PERGUNTAS FEITAS AOS RECÉM-FORMADOS SOBRE DESAFIOS E BOAS PRÁTICAS ENQUANTO ESTAGIÁRIO	80
APÊNDICE C – GUIA PRÁTICO PARA GRADUANDOS QUE BUSCAM EXCELÊNCIA NA TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE-MERCADO	81

1 INTRODUÇÃO

1.1 Justificativa

A formação e qualificação das pessoas de um país exercem forte influência em sua capacidade produtiva e conseqüentemente na capacidade de competir no mercado internacional. Segundo o *Global Innovation Index* (GII) (Confederação Nacional da Indústria) (CNI, 2021), divulgado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) e realizado anualmente pela Universidade de Cornell, Insead e Organização Mundial da Propriedade Intelectual (OMPI); o Brasil ocupava em 2020 o 57º lugar entre as 132 economias avaliadas. Já de acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em sua pesquisa *Education at a Glance* de 2016 (BRASIL, 2019a), o Brasil apresentou no ano de 2014 uma média de 4,8 engenheiros a cada 10 mil habitantes, enquanto Coreia, Rússia, Finlândia e Áustria contavam com mais de 20 engenheiros para cada 10 mil habitantes, bem como Portugal e Chile cerca de 16 engenheiros para cada 10 mil.

É sabido que o nível de dificuldade do setor produtivo em contratar profissionais satisfatoriamente qualificados a nível técnico e igualmente em termos de habilidades como trabalho em equipe, liderança, planejamento, gestão e outras frentes das chamadas *soft skills* interfere diretamente no desempenho econômico. Apesar da carência ainda alta no país, conforme citado anteriormente, estudo do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) (BRASIL, 2019a) apontou que o número de matriculados, entre universidades públicas e privadas, superou o patamar dos 100.000 em 2016 e desde então segue em crescente.

No que tange a absorção desses formandos pelo mercado, tomando como exemplo a Construção Civil, dados de desempenho do Produto Interno Bruto (PIB) para 2021 divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontaram crescimento da economia na ordem de 4,6% e salto ainda maior do setor com crescimento de 9,7%, representando a maior alta em 11 anos (CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO (CBIC, 2022). Dado o favorecimento da empregabilidade na área, o olhar se volta para a demanda por trabalhadores com instrução técnica sólida, aliada à formação humanística e postura empreendedora (BRASIL, 2019a). Indo além, para o Parecer CNE/CES nº 1.362/2001:

As tendências atuais vêm indicando na direção de cursos de graduação com estruturas flexíveis, permitindo que o futuro profissional a ser formado tenha opções de áreas de conhecimento e atuação, articulação permanente com o campo de atuação do

profissional, base filosófica com enfoque na competência, abordagem pedagógica centrada no aluno, ênfase na síntese e na transdisciplinaridade, preocupação com a valorização do ser humano e preservação do meio ambiente, integração social e política do profissional, possibilidade de articulação direta com a pós-graduação e forte vinculação entre teoria e prática (BRASIL, 2001).

Dada a relevância de formar profissionais mais aptos nos âmbitos técnico e comportamental, o estágio supervisionado, enquanto elemento curricular dos cursos de Engenharia, destaca-se com impacto crucial para a efetiva absorção do recém-formado pelo mercado. Segundo veiculação da Associação Brasileira de Estágios (Abres), que realiza anualmente levantamento quantitativo de estagiários no Brasil, existiam 8.450.755 alunos no ensino superior no país em 2018 (INEP, 2019) e 686 mil estagiários, com 5,1% do total das vagas oferecidas neste mesmo ano destinadas aos estudantes de Engenharias (ABRES, 2022).

Na Resolução nº 48 de 1976 (BRASIL, 1976), tem-se uma vaga definição sobre o papel do estágio na preparação global do engenheiro, uma vez que a resolução apenas versa sobre a carga horária mínima e tipos de atividades:

Art. 14– O tempo útil mínimo de 3.600 horas, exigido para o currículo pleno do curso de Engenharia, será integralizado pela soma das seguintes parcelas:

- a) cargas horárias estabelecidas para as matérias de formação básica, de formação geral, de formação profissional geral e de formação profissional específica;
- b) cargas horárias correspondentes a outras disciplinas exigidas por legislação específica, inclusive as ministradas no primeiro ciclo das universidades, não abrangidas no item “a” deste artigo;
- c) carga horária que permita à instituição complementar o currículo com disciplinas que representem extensão ou desdobramento das matérias mencionadas no item “a” deste artigo, ou com outras disciplinas de caráter profissional específico, não englobadas naquelas matérias (BRASIL, 1976).

Com o avanço no entendimento do papel dessa atividade curricular, nas Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia de 2019, tem-se uma elucidação da contribuição do estágio:

A formação do engenheiro inclui, como etapa integrante da graduação, as práticas reais profissionais, dentre as quais deve estar presente o estágio curricular obrigatório sob supervisão direta do curso, devendo ser realizado em organizações que desenvolvam ou apliquem atividades de Engenharia. No âmbito do estágio curricular obrigatório, a IES deve estabelecer parceria com as organizações que desenvolvam ou apliquem atividades de Engenharia, de modo que docentes e discentes do curso, bem como os profissionais dessas organizações, se envolvam efetivamente em situações reais que contemplem o universo da Engenharia, tanto no ambiente profissional quanto no ambiente do curso. A carga horária do estágio curricular deve estar prevista no Projeto Pedagógico do Curso, sendo a mínima de 160 (cento e sessenta) horas (BRASIL, 2019a).

Enquanto prática real da profissão, a experiência de estágio exerce forte influência na expectativa de entrada no mercado de trabalho. Essa última, faz-se mais predominante conforme se aproxima a conclusão de um curso superior. Esse período desperta tanto esperança de atuação na área de formação quanto insegurança sobre possíveis dificuldades para estabelecer os primeiros passos de carreira (MELO; BORGES, 2007; TEIXEIRA; GOMES, 2004). Enquanto alguns estudantes sentem-se pouco preparados para a transição do mundo universitário para o mercado (Bardagi et al., 2006), outros mostram-se otimistas sobre o futuro profissional ainda que não tenham estruturado um planejamento para os primeiros anos de carreira (TEIXEIRA; GOMES, 2004).

Aqueles que se tornam conscientes das escolhas que deverão fazer e a, partir disso, planejam e gerenciam suas trajetórias profissionais tendem a realizar uma transição universidade-mercado mais amena (KOEN; KHLEHE; VAN VIANEN, 2012 apud SILVA; COELHO; TEIXEIRA, 2013). A qualidade dessa introdução no mercado juntamente com as primeiras experiências profissionais é crucial para o desenvolvimento de carreira, para a adaptação psicossocial e interfere no nível de bem-estar do indivíduo (KOEN et al., 2012; MCKEE-RYAN, 2011; NG FELDMAN, 2007 apud SILVA; COELHO; TEIXEIRA, 2013).

Diferentes acadêmicos se envolvem em distintas atividades, escolhas essas pautadas em interesses pessoais, nível de maturidade, afinidade, motivação e outros fatores. Nesse aspecto, alguns apresentam postura mais passiva ao se deparar com barreiras de entrada no mercado, ao passo que outros veem nas experiências extracurriculares uma via de autoconhecimento e de descoberta da realidade ocupacional de sua futura profissão e assim desenvolvem habilidades e competências que facilitam a busca e conquista do primeiro emprego (BARDAGI et al., 2006; TEIXEIRA; GOMES, 2004).

Dito isso, dada a tendência de modificação dos pré-requisitos para contratação de profissionais e a complexidade intrínseca da transição entre universidade e mercado experienciada pelo estudante de graduação em Engenharia Civil, questiona-se: como otimizar a experiência de estágio supervisionado, tornando-a uma via mais completa de inserção na vida laboral?

A partir dessa indagação, tem-se o seguinte pressuposto: é possível construir um guia que atue como norteador de estudantes que se submeterão à experiência de estágio indo desde a seleção da oportunidade - compatível com as aptidões e áreas de interesse - até a reta final da atividade quando se dá a iminência da jornada enquanto Engenheiro Civil, tomando por base a

análise da realidade atual das oportunidades de estágio ofertadas, a observação de boas práticas e orientações sobre a cristalização da identidade profissional advindas da literatura.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Elaborar guia prático para graduandos que buscam excelência na transição universidade-mercado.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Listar as possíveis vias de estágio em Engenharia Civil e esclarecer as distinções entre elas.
2. Sugerir ferramentas que, tendo como entradas vocações e interesses profissionais, retornem orientação sobre áreas de atuação preferenciais.
3. Compor quadro de canais que comunicam vagas de estágio.
4. Sugerir métodos para definição de plano de carreira durante o estágio, estabelecimento de metas e indicadores de desempenho.
5. Sugerir ao estudante caminhos para esclarecimento de dúvidas técnicas e também sobre carreira.
6. Identificar os desafios comuns enfrentados por universitários em suas experiências de estágio e a partir disso propor sugestões de conduta.
7. Auxiliar na instrução do orientador acadêmico, com foco nas definições provenientes da legislação, para que atue de maneira mais plena como orientador do discente.

2 PESQUISA BIBLIOMÉTRICA

2.1 Método de trabalho da Pesquisa Bibliométrica

A estruturação teórica deste trabalho foi iniciada a partir de estudo bibliométrico com objetivo de compor o acervo de publicações relacionadas ao tema em questão. Para tanto, foram usados agrupamentos de palavras (*strings*) em bancos de dados específicos. Os termos agrupados foram concebidos a partir do uso de sinônimos das palavras-chaves para o trabalho. Os resultados obtidos passaram por análise e consequente seleção seguindo os critérios detalhados a seguir.

Inicialmente, procedeu-se com a busca nas bases de dados que retornaram resultados em língua estrangeira: Scopus e *Web of Science* (WOS). No Quadro 1 são apresentadas as expressões utilizadas na composição da *string*: em cada coluna são expostos os sinônimos do termo em questão.

Quadro 1 – Conjunto de termos utilizados para compor a *string* de pesquisa na base de dados *Scopus*.

TERMO 1 - Estágio	TERMO 2 - Graduação	TERMO 3 - Engenharia Civil	TERMO 4 - Empregabilidade de	TERMO 5 - Guia
<i>internship</i>	<i>undergraduate</i>	"Civil Engineering"	<i>employability</i>	<i>guidebook</i>
	<i>course</i>		<i>transition</i>	<i>manual</i>
	"Higher education"		<i>School-to-Work</i>	<i>playbook</i>
	<i>university</i>		<i>employ</i>	
	<i>college</i>			
	<i>bachelor</i>			

Fonte: Os autores.

Utilizando-se os termos expostos no Quadro 1 na busca executada na base de dados WOS, o número de trabalhos obtidos foi bastante expressivo (2.503 exemplares). De maneira a restringir melhor a busca e viabilizar análise mais aprofundada, os termos usados foram simplificados para os exibidos no Quadro 2 - para cada coluna, novamente, são exibidos os sinônimos utilizados para cada termo.

Quadro 2 – Conjunto de termos utilizados para compor a *string* de pesquisa na base de dados Web of Science.

TERMO 1 - Estágio	TERMO 2 - Graduação	TERMO 3 - Engenharia Civil	TERMO 4 - Empregabilidade	TERMO 5 - Guia
<i>internship</i>	<i>undergraduate</i>	<i>“Civil Engineering”</i>	<i>employability</i>	<i>guidebook</i>
	<i>course</i>		<i>School-to-Work</i>	

Fonte: Os autores.

Para ambas as buscas (Quadros 1 e 2), os três primeiros termos foram associados com o auxiliar de coesão “AND” e os dois últimos com “OR”. Isto foi feito para obter uma abrangência maior de resultados, uma vez que, com tentativas anteriores, ficou notório que não existe grande volume de trabalhos que abordem empregabilidade e guia/manual dentro da esfera estágio na graduação de Engenharia Civil.

Como critério de filtragem, foram selecionados apenas os trabalhos de acesso aberto e publicados a partir de 2017 (tomando o ano atual e os cinco anos anteriores). Acrescentou-se também filtragem por tipo de artigo, atendo-se então a artigos e artigos de conferências. No WOS, usou-se ainda o filtro por temática (“Engenharia Civil”).

Com o objetivo de subsidiar a presença de trabalhos em Língua Portuguesa no acervo, recorreu-se aos anais apresentados em eventos realizados pela ABENGE (em particular no Congresso Nacional de Educação em Engenharia - COBENGE) desde 2017, utilizando-se na consulta apenas o termo “Estágio”. Ao retorno dos trabalhos publicados no COBENGE, somou-se a busca no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES e na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. No Catálogo, foram usados os termos apresentados no Quadro 3.

Quadro 3 – Conjunto de termos utilizados para compor a *string* de pesquisa no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES

TERMO 1 - Estágio	TERMO 2 - Engenharia Civil	TERMO 3 - Empregabilidade	TERMO 4 - Guia
<i>“Estágio Supervisionado”</i>	<i>“Engenharia Civil”</i>	<i>empregabilidade</i>	<i>manual</i>
			<i>guia</i>

Fonte: Os autores.

Como o número de trabalhos obtidos foi bem inferior às buscas anteriores, não foi usada a restrição por ano de publicação. Para a pesquisa na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, foram usados apenas os termos “Engenharia Civil”, e “Estágio Supervisionado”, uma vez que o resultado já se apresentou bastante refinado e reduzido numericamente, também sem delimitação por ano de publicação.

Além destas buscas, foram incorporados, por fim, trabalhos vindos de amostragem *Bola de Neve*: por indicação de terceiros e citação em artigos anteriormente pesquisados. Com as informações resultantes dessa etapa, pode-se elaborar um portfólio, de modo a subsidiar o problema de pesquisa, com a identificação da lacuna de conhecimento a ser preenchida, entre outras partes desse trabalho de conclusão de curso.

2.2 Resultados da Bibliometria

Essa seleção levou ao número de trabalhos apresentado no Quadro 4. Verifica-se que as bases com destaque foram a Scopus seguida do catálogo de teses e dissertações da CAPES.

Quadro 4 – Número de trabalhos obtidos para cada base de dados

SCOPUS	WOS	ABENGE	Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações	Amostragem Bola de Neve
171	13	3	23	7	15

Fonte: Os autores.

Dos resultados do Quadro 4, foram finalmente analisados títulos, palavras-chave dos trabalhos e seus resumos com vistas a descartar as publicações que fugiam ao tema central. Foram eliminadas igualmente as duplicações de artigos que apareceram em mais de uma das fontes consultadas, dados esses resumidos no Quadro 5.

Quadro 5 – Número de trabalhos obtidos para cada base de dados após análise de convergência com temática.

SCOPUS	WOS	ABENGE	Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações	Amostragem Bola de Neve
<i>7</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>1</i>	<i>9</i>

Fonte: Os autores.

Esse levantamento resultou então em um total de 25 publicações para compor o portfólio que é apresentado no endereço eletrônico bit.ly/acervo_dejesusjessica. É importante destacar que nenhuma das publicações encontradas apresenta algum tipo de instrução ao estudante em formato direto de guia ou manual, sendo esta a grande lacuna de conhecimento observada. O acervo apresenta pesquisas majoritariamente voltadas ao estudo do impacto do estágio curricular como formador do perfil profissional e facilitador da inserção no mercado de trabalho. As informações das referências bibliográficas foram inseridas manualmente. O acervo pôde então ser usado no embasamento teórico, na definição do método e consequente na obtenção dos resultados deste estudo em questão.

3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

3.1 Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Engenharia e Projeto Pedagógico da graduação em Engenharia Civil

3.1.1 A evolução das normativas de curso e o estágio como elemento

A Resolução nº 48 de 1976, concebida pelo Conselho Federal de Educação (CFE), era o dispositivo utilizado para delimitação da formação em Engenharia no Brasil antes das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN's) entrarem em vigor. Na sua promulgação, a Resolução 48/76 objetivava regular o exercício das profissões de engenheiro, de arquiteto e de agrimensor e fixava os mínimos de conteúdo e de duração do curso de graduação em Engenharia e definia suas áreas de habilitações (BRASIL, 1976).

Campos de formação básica de cunho generalista eram comentados (Matemática, Física, Química, Mecânica, Processamento de dados, Desenho, Eletricidade, Resistência dos Materiais, Fenômenos de Transporte) e tal resolução não citava diretamente o estágio curricular como elemento de formação, distinguindo as atividades apenas entre: formação geral, formação profissional geral e formação profissional específica.

Com a evolução das discussões sobre composição do curso em termos de carga horária e tipos de atividades necessárias para atingir a completude da formação a nível de habilidades e competências, foram instauradas as DCN's e os Projetos Pedagógicos de Curso (PPC), com a Resolução nº 11 de 2002, enquanto reformulação das definições de 1976. As DCN's, em seu Artigo 2º: “definem os princípios, fundamentos, condições e procedimentos da formação de engenheiros, [...] para aplicação em âmbito nacional na organização, desenvolvimento e avaliação dos projetos pedagógicos dos Cursos de Graduação em Engenharia das Instituições do Sistema de Ensino Superior” (BRASIL, 2002). Três núcleos de formação foram delimitados:

1. Núcleo de conteúdos básicos: constitui 30% da carga horária mínima e abarca tópicos comuns a todas as Engenharias como Metodologia Científica e Tecnológica; Comunicação e Expressão; Informática;
2. Núcleo de conteúdos profissionalizantes: abrange 15% da carga horária mínima com 53 tópicos distintos (como Algoritmos e Estruturas de Dados; Bioquímica e Ciência dos Materiais) com abordagem a ser definida pela Instituição de Ensino;

3. Núcleo de conteúdos específicos: composto por “extensões e aprofundamentos dos conteúdos do núcleo de conteúdos profissionalizantes, bem como de outros conteúdos destinados a caracterizar modalidades” e “constituem-se em conhecimentos científicos, tecnológicos e instrumentais necessários para a definição das modalidades de Engenharia e devem garantir o desenvolvimento das competências e habilidades estabelecidas nestas diretrizes” (BRASIL, 2002).

Em seu Artigo 5º, as DCN's esclarecem o papel de personalização das atividades por parte dos Projetos Pedagógicos do Curso e destaca a necessidade de experiências fora do ambiente da sala de aula:

Art. 5º Cada curso de Engenharia deve possuir um projeto pedagógico que demonstre claramente como o conjunto das atividades previstas garantirá o perfil desejado de seu egresso e o desenvolvimento das competências e habilidades esperadas. Ênfase deve ser dada à necessidade de se reduzir o tempo em sala de aula, favorecendo o trabalho individual e em grupo dos estudantes.

Soto et al. (2019, p. 1) esclarecem que o PPC, dada a interpretação da resolução, pode ser resumido como:

O instrumento de concepção de ensino e aprendizagem de um curso e apresenta características de um projeto, no qual devem ser definidos: concepção do curso; estrutura do curso: currículo, corpo docente, corpo técnico-administrativo e infraestrutura; procedimentos de avaliação dos processos de ensino e aprendizagem do curso; instrumentos normativos de apoio (composição do colegiado, procedimentos de estágio, trabalho de conclusão de curso (TCC), etc.).

A importância atribuída ao contato com a realidade da profissão fora do ambiente acadêmico é ainda reforçada no Artigo 7º, com comentário claro e direto sobre o papel do estágio:

Art. 7º A formação do engenheiro incluirá, como etapa integrante da graduação, estágios curriculares obrigatórios sob supervisão direta da instituição de ensino, através de relatórios técnicos e acompanhamento individualizado durante o período de realização da atividade. A carga horária mínima do estágio curricular deverá atingir 160 (cento e sessenta) horas.

Em 2019, as DCN's ganharam nova versão com base em proposta da Associação Brasileira de Educação em Engenharia (ABENGE) elaborada em 2018. O grande avanço do advento das DCN's de 2019 é o foco no desenvolvimento de competências, dadas as proposições centradas no aluno e não mais no cumprimento de carga horária mínima observadas

em “devem ser implementadas as atividades acadêmicas de síntese dos conteúdos, de integração dos conhecimentos e de articulação de competências” e no trecho “deve ser estimulado o uso de metodologias para aprendizagem ativa, como forma de promover uma educação mais centrada no aluno” (BRASIL, 2019a). Esta Resolução reforça a carga horária mínima de estágio (160 horas) enquanto atividade de prática real da profissão, estabelecendo que:

A IES deve estabelecer parceria com organizações que desenvolvam ou apliquem atividades de Engenharia, de modo que docentes e discentes do curso, bem como os profissionais destas organizações, possam se envolver efetivamente em situações reais que contemplem o universo da Engenharia, tanto no ambiente profissional quanto no ambiente do curso (BRASIL, 2019a).

3.1.2 Estágio Curricular em Engenharia Civil

O Departamento de Engenharia Civil (DEC) da Universidade Federal de Sergipe, utilizado aqui como objeto de pesquisa, aponta o Estágio Curricular Supervisionado como “o período no qual o aluno desempenhará atividades em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação” e detalha sobre a modalidade obrigatória:

A duração do Estágio Supervisionado Obrigatório será de 165 horas no mínimo, correspondendo a 11 créditos, cumpridos em uma única etapa;
[...]
Todas as atividades de Estágio Supervisionado terão a supervisão pedagógica constituída pelo professor orientador (UFS) e pelo supervisor de estágio (Empresa);
A avaliação do aluno será feita através de relatórios técnicos de atividades, avaliação do supervisor de estágio e apresentação oral;
O relatório técnico de atividade deverá conter: título, introdução, atividades desenvolvidas, avaliação das atividades, conclusão e bibliografia;
A avaliação do Estágio Supervisionado será realizada por uma banca examinadora constituída pelo orientador, demais docentes da disciplina (Estágio Supervisionado em Engenharia Civil) e pelo coordenador do estágio (DEC - UFS, 2022).

É observado que a carga horária necessária para integralização do curso é de 165 horas de estágio, atendendo às Diretrizes Curriculares Nacionais, que preveem uma carga horária mínima de 160 horas, como detalhado anteriormente. Da Resolução nº 02/2007/CONEP, na qual é instituído o Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Engenharia Civil da UFS, tem-se a contemplação do estágio, dentro do núcleo de disciplinas específicas, como atividade fundamental para o projeto de formação, no caput do Artigo 8º:

Art. 8º O currículo pleno do Curso de Graduação em Engenharia Civil é formado por um Currículo Padrão, que inclui as disciplinas obrigatórias, trabalho de conclusão de curso e o estágio curricular supervisionado obrigatório, e por um Currículo

Complementar que inclui as disciplinas optativas, conforme definido nos Anexos II e III da presente Resolução (UFS, 2007).

E seu detalhamento no 9º:

Art. 9º O Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório, previsto na legislação vigente, será desenvolvido através do Estágio Curricular Supervisionado, correspondendo a um total de 11 (onze) créditos, e será regulado por normas específicas (UFS, 2007a).

A ementa da atividade prevê que o estágio se trata de “Acompanhamento Prático de uma Obra, Projeto ou Serviço de Engenharia sob orientação técnica e pedagógica” (UFS, 2007a). Tudo isso colocado em um contexto mais amplo de atribuições de um Engenheiro Civil.

3.1.3 Atribuições de um Engenheiro Civil e as frentes de estágio na área

Datada de 1933, a primeira ferramenta legal para regulamentação das atribuições de um Engenheiro Civil foi o Decreto nº 23.569. Dispositivo este que também constituiu os atuais Conselho Federal de Engenharia e Agronomia (CONFEA) e os Conselhos Regionais de Engenharia e Agronomia (CREA's): entidades responsáveis pela coordenação e fiscalização das atividades destes profissionais.

Segundo o Decreto 23.569 são competências do Engenheiro Civil (BRASIL, 1933):

- a) trabalhos topográficos e geodésicos;
- b) o estudo, projeto, direção, fiscalização e construção:
 - i) de edifícios, com tôdas as suas obras complementares;
 - ii) das estradas de rodagem e de ferro;
 - iii) das obras de captação e abastecimento de água;
 - iv) de obras de drenagem e irrigação;
 - v) das obras destinadas ao aproveitamento de energia e dos trabalhos relativos às máquinas e fábricas;
 - vi) das obras relativas a portos, rios e canais e dos concernentes aos aeroportos;
 - vii) das obras peculiares ao saneamento urbano e rural;
- c) projeto, direção e fiscalização dos serviços de urbanismo;
- d) a engenharia legal;
- e) perícias e arbitramentos referentes à matéria das alíneas anteriores.

Na mesma linha, em 2005, a resolução nº 1.010 do CONFEA estabelece as atribuições do profissional com vistas à fiscalização do exercício da função. Nesta resolução, atribuição profissional é listada como “ato específico de consignar direitos e responsabilidades para o exercício da profissão, em reconhecimento de competências e habilidades derivadas de formação profissional obtida em cursos regulares” (BRASIL, 2005). Dada a atualização dessa normativa em 2016, o conceito de atribuição foi reformulado para dar ênfase aos direitos e responsabilidades “na defesa da sociedade” (BRASIL, 2016). A resolução de 2016 designa “as seguintes atividades, que poderão ser atribuídas de forma integral ou parcial” ao Engenheiro Civil:

- Atividade 01 - Gestão, supervisão, coordenação, orientação técnica.
- Atividade 02 - Coleta de dados, estudo, planejamento, anteprojeto, projeto, detalhamento, dimensionamento e especificação.
- Atividade 03 - Estudo de viabilidade técnico-econômica e ambiental.
- Atividade 04 - Assistência, assessoria, consultoria.
- Atividade 05 - Direção de obra ou serviço técnico.
- Atividade 06 - Vistoria, perícia, inspeção, avaliação, monitoramento, laudo, parecer técnico, auditoria, arbitragem.
- Atividade 07 - Desempenho de cargo ou função técnica.
- Atividade 08 - Treinamento, ensino, pesquisa, desenvolvimento, análise, experimentação, ensaio, divulgação técnica, extensão.
- Atividade 09 - Elaboração de orçamento.
- Atividade 10 - Padronização, mensuração, controle de qualidade.
- Atividade 11 - Execução de obra ou serviço técnico.
- Atividade 12 - Fiscalização de obra ou serviço técnico.
- Atividade 13 - Produção técnica e especializada.
- Atividade 14 - Condução de serviço técnico.
- Atividade 15 - Condução de equipe de produção, fabricação, instalação, montagem, operação, reforma, restauração, reparo ou manutenção.
- Atividade 16 - Execução de produção, fabricação, instalação, montagem, operação, reforma, restauração, reparo ou manutenção.
- Atividade 17 - Operação, manutenção de equipamento ou instalação.
- Atividade 18 - Execução de desenho técnico.

Já a Resolução nº 04/2007/CONEP da Universidade Federal de Sergipe, institui a Departamentalização e o Ementário do Departamento de Engenharia Civil, sendo as doze macro-áreas de formação: Resistência dos Materiais; Análise Estrutural; Concreto; Aço e Madeira; Topografia e Transportes; Expressão Gráfica e Arquitetura; Hidráulica e Recursos Hídricos; Saneamento e Meio Ambiente; Materiais de Construção; Construção Civil; Geotecnia; Exercício Profissional (UFS, 2007b).

Como complemento, as DCN's (BRASIL, 2019a) elucidam as competências esperadas que o engenheiro desenvolva em sua formação:

- I. Formular e conceber soluções desejáveis de Engenharia, analisando e compreendendo a necessidade dos usuários e seu contexto;

- II. Analisar e compreender os fenômenos físicos e químicos por meio de modelos simbólicos, físicos e outros, uma vez verificados e validados por experimentação;
- III. Conceber, projetar e analisar sistemas, produtos (bens e serviços), componentes ou processos;
- IV. Implantar, supervisionar e controlar as soluções de Engenharia;
- V. Comunicar-se eficazmente nas formas escrita, oral e gráfica;
- VI. Trabalhar e liderar equipes multidisciplinares;
- VII. Conhecer e aplicar com ética a legislação e os atos normativos no âmbito do exercício da profissão;
- VIII. Aprender de forma autônoma e lidar com situações e contextos complexos, atualizando-se em relação aos avanços da ciência, da tecnologia, bem como em relação aos desafios da inovação.

Ao identificar as intersecções entre a listagem de atribuições do Decreto 23.569 de 1933, da Resolução nº 1.010 de 2005 e de sua atualização em 2016 do CONFEA, da Resolução nº 04/2007/CONEP da Universidade Federal de Sergipe (UFS, 2007b) e das competências esperadas segundo as DCN's de 2019 foi possível definir, para elaboração do guia prático, as frentes comuns para estágio na Engenharia Civil com exposição no Quadro 6.

Quadro 6 – Frentes temáticas comuns para estágio em Engenharia Civil adotadas para elaboração do guia prático

FRENTES TEMÁTICAS DE ESTÁGIO EM ENGENHARIA CIVIL COMUNS
Engenharia Estrutural
Hidráulica e Recursos Hídricos
Geotecnia e Fundações
Esgotamento Sanitário
Topografia e Engenharia de Transportes
Construção Civil

Fonte: Os autores.

3.2 Legislação e Resolução Acadêmica voltadas para Estágios Curriculares

Para a elaboração do guia de estágio, é preciso então entender o papel da legislação na formação do estudante, assim, observa-se que a concepção de estágio enquanto via de aprendizado para domínio de uma profissão é uma definição antiga:

Em 1630, o termo *stage* apareceu na literatura, em francês antigo, referindo-se ao período transitório de treinamento de um sacerdote para o exercício de seu mister. [...] Portanto, desde seu nascimento no latim, o termo “estágio” sempre esteve vinculado

à aprendizagem posta em prática num adequado local sob supervisão (COLOMBO; BALLÃO, 2014, p. 172).

No Brasil, Colombo e Ballão (2014) relembram que a ascensão da importância do estudo formal para a ocupação de um posto de trabalho data da chegada da Família Real em 1808. Para Machado (1997, p. 47), instalou-se a partir daí a percepção de que um bom emprego demandava estudo: “ir para a escola, onde se estuda disciplinas, matérias e há a aproximação com a vida prática, o estágio”.

Ainda que o conceito date do século XIX, foi só a partir da primeira década do XXI que suscitou a necessidade de atribuir caráter pedagógico à prática do estágio e debates a respeito ganharam força no Congresso Nacional, dando luz ao confronto entre aqueles que defendiam o estágio com foco no interesse da escola e os que priorizavam o interesse do âmbito empresarial (COLOMBO; BALLÃO, 2014). Dessa forma, é preciso fazer uma retrospectiva da evolução da legislação pertinente a estágios.

3.2.1 Breve retrospecto da evolução da legislação voltada para estágios

Segundo a Lei nº 11.788, sancionada em 25 de setembro de 2008:

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).

Ainda em seu primeiro artigo, a Lei aponta o estágio como parte do itinerário de formação do estudante e cita-o como parte do projeto pedagógico do curso. Porém, até que tal definição direta e clara passasse a vigorar, houve uma extensa jornada de evolução do conceito de estágio como atividade curricular.

Segundo Colombo e Ballão (2014, p. 184):

A legislação brasileira ao definir inicialmente o estágio, a partir do interesse das empresas, proporcionou o alargamento do seu conceito, possibilitando a precarização do trabalho. A atual Lei de Estágio (Lei 11.788/08) busca superar esta situação colocando em evidência a necessidade de focar-se no interesse pedagógico da escola, inserindo o estágio como componente curricular.

Colombo e Ballão (2014) destacam 6 marcos legislativos que precedem a lei atualmente em vigor, datadas a partir da década de 1940, como principais na busca pela regulamentação

do estágio: o Decreto-Lei nº 4.073/42 (BRASIL, 1942), a Portaria nº 1.002/67 do Ministério do Trabalho e Previdência Social (BRASIL, 1967), o Decreto nº 66.546/70 (BRASIL, 1970), o Decreto nº 75.778/75 (BRASIL, 1975), a Lei nº 6.494/77 (BRASIL, 1977) e o Decreto nº 87.497/82 (BRASIL, 1982):

- Decreto-Lei nº 4.073/42: nesta Lei, o estágio era tido como “um período de trabalho” a ser realizado em alguma indústria sob a superintendência de um docente. Não havia cumprimento do papel educativo, tratava-se de um mero trabalho, já que a atividade não previa formalização entre escola e empresa;
- Portaria nº 1.002/67: marco que instituiu o estágio nas faculdades e escolas técnicas e que definiu a importância do estágio para o aperfeiçoamento do ensino, favorecendo o entrosamento entre a escola e a empresa. A atividade previa contrato que firmasse duração, carga horária, valor da bolsa e seguro contra acidentes pessoais. Esclareceu a inexistência de vinculação empregatícia, a não incidência de encargos sociais e de pagamento de férias ou de 13º salário. Entretanto, mantinha-se o foco no âmbito empresarial e não acadêmico;
- Decreto nº 66.546/70: o contexto do estabelecimento desta normativa foi o impulso econômico experimentado no início da década de 1970. Instituiu-se o chamado “estágio prático” no nível da educação superior para as áreas, consideradas desenvolvimentistas e com deficiência de mão de obra especializada, de engenharia, tecnologia, economia e administração, dado o foco do período na administração de obras;
- Decreto nº 75.778/75: regulamentou o estágio de estudantes do ensino superior e profissionalizante de 2º Grau;
- Lei nº 6.494/77: primeira lei exclusivamente sobre estágio, foi de fato promulgada pelo Decreto nº 87.497/82 e vigorou por mais de uma década sem alterações, o que ocorreu pela primeira vez em 1994 com a Lei nº 8.859 que incluiu estudantes com deficiências nos estágios. Destaque também para a Medida Provisória nº 1.952-24 que concedeu acesso à atividade curricular para estudantes do Ensino Médio não profissionalizante.

Colombo e Ballão (2014, p. 175 e 176) arrematam a retrospectiva de seis décadas (1940 - 2000) com a inferência de que “publicações de instrumentos regulatórios sobre o estágio não foram suficientes para que este, na prática, fosse considerado um elemento de formação plena

do estudante”, isso pela falta de solidez no conceito de estágio como elemento presente nas políticas da educação. Os autores comentam que as leis anteriores perpetuavam inadequações ao permitir “sob o manto da palavra ‘estágio’, que as empresas driblassem a legislação trabalhista, desvinculassem a atividade dos interesses educacionais, e também que não fossem atribuídas à escola e nem ao setor econômico responsabilidades inerentes aos objetivos do estágio”.

Cinco pontos, presentes na legislação anterior aos anos 2000, com implicações trabalhistas e pedagógicas, são destacados por Colombo e Ballão (2014), como pejorativos:

1. Distanciamento dos fins educativos: fenômeno denominado por Colombo e Ballão (2014, p. 176) como “alargamento da abrangência laboral na forma de estágio”. Uma vez que as normas estabeleciam que o estágio poderia se tratar de atividade de extensão “em empreendimentos ou projetos de interesse social” e, no Decreto nº 87.497/82, “aprendizagem social, profissional e cultural”; geravam margem para que a atividade fosse interpretada “sob forma de ação comunitária” sem participação regulatória da escola, culminando em trabalho precário, dado que “não caberia ao órgão contratante (empresa) qualquer influência ou responsabilidade sobre a questão pedagógica”;
2. Ausência de mecanismo de articulação escola-estudante-empresa: a Lei 6.494/1977 previa que o “estágio dar-se-ia mediante termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente” com a instituição de ensino sendo mera mediadora, sem estabelecimento de qualquer obrigação entre escola-empresa. Outro ponto apresentado sobre a correlação entre os três atores é que costumeiramente empresas contratavam estudantes sem assiduidade no curso em que estavam matriculados;
3. Férias escolares estabelecidas sem compromisso com calendário acadêmico: segundo a Lei no 6.494/77, o estabelecimento das férias partia de comum acordo entre estudante e a parte concedente, tendendo a seguir os ditames da empresa;
4. Jornada estabelecida livremente: a única prerrogativa para estabelecimento do horário de estágio era de que não atrapalhasse a frequência escolar;
5. A instituição educacional como parte passiva: sem atribuição direta no Termo de Compromisso, era previsto que a escola regulasse o estágio como ente curricular, mas não lhe dava dispositivo jurídico para denunciar ou impor sanção caso qualquer irregularidade fosse observada.

Com a discussão das Diretrizes Curriculares Nacionais, no Conselho Nacional de Educação (CNE) no final da década de 1990, o conceito de estágio sofreu as primeiras intervenções expressivas, tomando forma com a promulgação da Lei nº 11.788 em 2008. Em dissertação que explora o impacto da promulgação dessa legislação cinco anos após sua entrada em vigor, Peres (2013, p. 109) destaca que a Lei:

Tornou-se um referencial de mudança de comportamento, tanto para as instituições de ensino quanto para as organizações concedentes. Foi possível perceber que as unidades pesquisadas iniciaram um processo de reflexão sobre a operacionalização dos estágios.

E acrescenta:

A lei nº 11.788/2008 buscou corrigir problemas pontuais que por décadas permearam as legislações anteriores e definiu novas formas de se ver essa prática supervisionada tão importante para a formação dos estudantes. Ela expôs tanto nas instituições de ensino quanto nas organizações concedentes, os problemas na gestão e operacionalização dos estágios (PERES, 2013, p. 110).

Para Colombo e Ballão (2014, p. 184), em comparação com normativas anteriores, a Lei “melhorou sensivelmente o conceito de estágio. Ela prevê duas grandes mudanças: o estagiário deve ter um tratamento diferenciado dentro da empresa, e a escola deve ser responsável por acompanhar e vincular o estágio ao processo didático-pedagógico de maneira formal”.

3.2.2 Destaques dentre as disposições da legislação

Colombo e Ballão (2014) sintetizam as principais mudanças apresentadas pela nova legislação:

- a) Esclareceu do que se trata estágio obrigatório e não obrigatório, mas sinaliza que os dois seguem os mesmos mecanismos de formalização e devem garantir adequação com o itinerário de formação do estudante e possibilitar a aplicação da teoria na prática;
 - i) O estágio obrigatório está definido assim no plano pedagógico de cada curso, profissionalizante ou não, sendo o cumprimento da carga horária estipulada pré-requisito para aprovação e obtenção

de diploma de maneira que a escola fica amparada em lei ao fazer tal definição;

- ii) O estágio não obrigatório “é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória” (Art. 2º, § 2º da Lei 11.788/08).
- b) Adicionou que extensão, monitoria e iniciação científica só podem ser consideradas estágio se for previsto no projeto pedagógico do curso, exclusivamente para o estudante de ensino superior;
- c) O Termo de Compromisso passou a ser firmado de maneira tripartite: estudante, escola e empresa. E deve conter: dados de identificação das partes, incluindo cargo e função do supervisor do estágio da parte concedente, do orientador da instituição de ensino e do estudante; as responsabilidades de cada uma das partes; objetivo do estágio; definição da área do estágio; plano de atividades, prevendo a avaliação dos progressos do estudante (podendo ser na forma de aditivo ao Termo); a jornada de atividades do estagiário; a definição do intervalo na jornada diária; vigência do Termo; motivos que poderão ensejar a rescisão do Termo; concessão do recesso dentro do período de vigência do Termo; valor da bolsa e eventuais outros benefícios; valor do auxílio-transporte; o número da apólice e a companhia de seguro;
- d) Previu recesso remunerado de trinta dias para estagiários que completam doze meses em uma mesma empresa; sendo inferior a essa duração, a remuneração deve ser proporcional e usufruída, preferencialmente, durante as férias escolares;
- e) Limitou-se o período máximo de estágio em uma mesma empresa concedente a dois anos, exceto para estudante portador de deficiência;
- f) Profissionais liberais de nível superior com registros nos seus respectivos órgãos de classe passaram a poder receber estagiários. Deixando de ser uma exclusividade para pessoas jurídicas de direito privado e para os órgãos da administração pública, o que ampliou as oportunidades para os educandos;

- g) Instituiu-se a obrigatoriedade de contratação de seguro contra acidentes pessoais por parte da escola ou concedente, para estágio obrigatório, ou por parte da concedente em caso de estágio não obrigatório;
- h) Sinalizou que a escola (orientador pedagógico) e a empresa (supervisor técnico) devem dispor de um responsável que acompanhe e oriente as atividades desenvolvidas pelo estudante seja na modalidade de estágio obrigatório ou não. Ambos devem estar designados no Termo de Compromisso;
- i) A carga horária passou a ser limitada a seis horas diárias, em casos especiais a oito horas, com máximo de trinta horas semanais, sendo reduzida a meia jornada no período das avaliações escolares;
- j) Firmou-se a obrigatoriedade de concessão de bolsa e de auxílio-transporte no caso de estágio não obrigatório. No caso de estágio obrigatório, a bolsa é opcional;

Para o estudante, uma das principais vantagens do estágio não obrigatório, além de desenvolver habilidades e conhecimentos práticos diretamente no campo de formação, é obter renda com essa atividade. Já para a parte concedente, a vantagem está em incorporar um trabalhador-estudante, sem incidência de encargos trabalhistas e previdenciários comuns aos contratos de trabalho regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou de estatutos próprios do serviço público (MARTINS, 2012 apud POLZIN, 2019).

- k) Ficou previsto legalmente que agentes de integração, com finalidade pública ou privada, possam se interpor entre as instituições de ensino e a parte concedente do estágio, dado que não representa nenhuma das três partes no Termo de Compromisso. O agente de integração pode ser licitado pela escola. A esses agentes cabe identificar oportunidades de estágio, ajustar suas condições de realização, fazer acompanhamento administrativo, encaminhar a negociação do seguro contra acidentes pessoais e cadastrar os estudantes;
- l) Foi consolidada a relação entre o número de funcionários e de estagiários: para empresas com mais de 25 empregados, até 20% o número de estagiários;
- m) Para os estudantes com deficiência ficou designado que: têm 10% das vagas de estágio, a jornada diária não pode ultrapassar 4 horas, podem renovar o estágio por mais de dois anos;

- n) Foi alterado o artigo 428 da CLT, de modo que a lei geral que regula o trabalho é harmonizada com o novo conceito de estágio, controlando a precarização e as variações entre os estados;
- o) Foi também alterado o artigo 82 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) - Lei nº 9.394, de 1996 (BRASIL, 1996), definindo que cada ente federado só pode legislar sobre estágio se observando esta lei, de caráter nacional; alterando a configuração anterior que permitia mais margem para que os estados estabelecessem diretivas particulares. Assim, o projeto torna mais rigoroso o controle dos estágios pelos estabelecimentos de ensino, e exige apresentação, pelos estagiários, de relatórios semestrais sobre suas atividades, bem como de relatório final para que seja feita avaliação de conformidade das tarefas executadas com as disposições firmadas no Termo de Compromisso;
- p) Passou a ser aplicada ao estagiário a legislação de Saúde e Segurança do Trabalho sendo papel da parte concedente garantir a implementação;
- q) Formalizou-se como um dos papéis da instituição garantir que as instalações da parte concedente são adequadas à formação cultural e profissional do educando;
- r) Estabeleceu que o vínculo empregatício é extinto se for observado cumulativamente: matrícula, frequência regular do estudante, Termo de Compromisso e atividades desenvolvidas conforme anunciadas no Termo. Caso haja desconformidade, o estágio é descaracterizado e a concedente é submetida a legislação trabalhista;
- s) Previu que o descumprimento das regras rende punições tanto às empresas quanto às escolas.

A legislação vigente se mantém em vigor há mais de 10 anos, sem alterações, se tornando base para normativas adicionais aplicadas a contextos específicos. Como:

- Instrução Normativa nº 213, de 17 de dezembro de 2019: que “estabelece orientações sobre a aceitação de estagiários no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional” (BRASIL, 2019b);

- Portaria nº 2.071, de 29 de julho de 2020: “dispõe sobre o Programa de Estágio no âmbito do Ministério do Desenvolvimento Regional” (BRASIL, 2020).

Polzin (2019, p. 24) alerta que, embora não tenham ocorrido alterações na Lei nº 11.788, “diante da constante transformação das relações de aprendizagem e prática, a pauta estágio deveria estar sempre nas discussões políticas, tanto para a manutenção e criação de novos avanços como o impedimento de retrocessos”.

3.2.3 O papel da instituição de ensino e adicionais provenientes da Resolução Acadêmica da Universidade Federal de Sergipe

Em termos do papel da instituição de ensino, a Lei nº 11.788 convoca duas instâncias das IES: a pedagógica - que abarca as atividades de orientação do estagiário e a administrativa - que abrange a formalização da atividade e relacionamento com a parte concedente. Às IES é dado aval para que complementem a legislação nacional de modo a detalhar aspectos particulares da comunidade acadêmica. A esse respeito, Peres (2013, p. 95) pontua:

A lei apresenta uma conceituação do que é estágio, as diretrizes curriculares institucionais são generalistas e cabe a cada unidade acadêmica definir a melhor concepção de estágio que atenda a sua área de atuação. Essa definição contextualizada é essencial para sucesso do estágio porque não existe uma fórmula ou uma receita pronta. A falta de concepção muitas vezes emperra a gestão colaborativa tão importante nesse processo.

Colombo e Ballão (2014, p. 182) acrescentam que:

Para ter oferta de estágio e assegurar que seja de fato um ato educativo complementar à formação do estudante conforme a legislação, a instituição educacional deve prever um processo simples, mas formal, para ascender a esta condição. Não é necessário se preocupar com regulações extensas e burocráticas, mas prever pelo menos formulários de simples preenchimento, contratar uma apólice de seguro e ter um bom modelo de Termo de Compromisso.

Na Resolução nº 10/2018/CONEPE, a Universidade Federal de Sergipe (UFS) adiciona ao conceito de estágio (UFS, 2018):

Art. 2º O estágio curricular tem caráter eminentemente didático-pedagógico e deve atender aos seguintes objetivos:

- I. oferecer ao aluno a oportunidade de desenvolver atividades típicas de sua futura profissão na realidade social do campo de trabalho;
- II. contribuir para a formação de uma consciência crítica no aluno em relação à sua aprendizagem nos aspectos profissional, social e cultural;

- III. representar a oportunidade de integração de conhecimentos, visando o desenvolvimento de competência técnico-científica comprometida com a realidade social;
- IV. permitir a adequação dos componentes curriculares e dos cursos ensejando as mudanças que se fizerem necessárias na formação dos profissionais, em consonância com a realidade encontrada nos campos de estágio, e,
- V. contribuir para o desenvolvimento da cidadania integrando a universidade com a comunidade.

Ao abordar especificamente o estágio obrigatório, a Universidade (UFS, 2018) pontua:

- Art. 4º O Estágio Curricular Obrigatório, previsto nos Projetos Pedagógicos dos Cursos terá como objetivos:
- I. facilitar a futura inserção do estudante no mundo do trabalho;
 - II. promover a articulação da UFS com o mundo do trabalho e/ou com a comunidade;
 - III. facilitar a adaptação social e psicológica do estudante à sua futura atividade profissional;
 - IV. complementar o desenvolvimento de competências e habilidades previstas no perfil do egresso, e,
 - V. atender ao disposto nas Diretrizes Curriculares Nacionais de cada curso.

Ambos os artigos anteriormente listados sinalizam o alinhamento com a Lei nº 11.788 e com as Diretrizes Curriculares Nacionais na aplicação em curso de graduação em Engenharia Civil e reforçam o compromisso da instituição com a utilização do estágio como mecanismo de preparação para o futuro exercício da profissão de modo a atender as demandas do ecossistema, o que corrobora com Peres (2013, p. 96), que diz “mais que o cumprimento de carga horária, a universidade deve buscar projetos que criem significação para a comunidade acadêmica e sociedade”.

Ademais, a Instituição delimita o estágio não obrigatório no Artigo 7º da Resolução (UFS, 2018):

O Projeto Pedagógico dos Cursos de bacharelado e licenciatura deverão considerar o estágio não obrigatório, para fins de integralização curricular, como componente optativo ou atividade complementar até o **limite máximo de cento e vinte horas-aula**, desde que aprovadas previamente pelo Colegiado do Curso (UFS, 2018, grifo dos autores).

No que diz respeito à formalização do estágio, a UFS instaura na mesma Resolução a Coordenação Geral de Estágios, braço da Pró-reitora de Extensão (PROEX). A síntese da atuação da Coordenação Geral é:

Orientar Departamentos, Núcleos, alunos e instituições sobre os procedimentos adequados nas diversas situações referentes ao estágio, promover a divulgação de vagas de estágio e emprego, fomentar novos campos de estágio, receber demandas para formalização de convênios e manter cadastro das instituições concedentes de estágio atualizado no SIGAA (PROEX - UFS, 2022).

Dados do Relatório Anual de Estágio Não Obrigatório da Coordenação Geral de Estágios da UFS assinalam que no ano de 2020 (PROEX - UFS, 2022b), entre 01/01 a 09/12, existiam 47 estudantes em atividade de estágio não-obrigatório em instituições privadas e 28 em instituições públicas matriculados no curso de Engenharia Civil, totalizando 75 estagiários. E um total de 1.460 em toda a universidade, entre modalidade presencial e à distância. Em 2021, o número de estagiários na modalidade não-obrigatória em Engenharia Civil subiu para 137.

Com tais números expressivos, a Coordenação Geral de Estágios da UFS disponibiliza em seu endereço eletrônico dois manuais voltados ao público de estagiários (PROEX - UFS, 2022). Porém, os manuais em questão focam em dispor orientações sobre as etapas burocráticas da formalização e manutenção da atividade junto à universidade, não existindo orientações sobre a prática em si.

Ao retomar a temática do papel da instituição de ensino, Colombo e Ballão (2014, p. 182) sintetizam com maestria a relevância em garantir contrapartidas para a comunidade e ganhos pedagógicos por meio do estágio:

Ter um portfólio de empresas bem relacionadas com o conjunto de estudantes, sendo a possibilidade de estágio uma porta de entrada para empreender, inovar, estender conhecimento, fazer pesquisa, e empregar é algo de se orgulhar para quem cuida de estágios e para quem é responsável pela extensão e pelo empreendedorismo inovador em uma instituição educacional. Ao se relacionar com o setor produtivo, o estágio funciona como cartão de visita da qualidade dos estudantes da escola e uma vitrine das potencialidades. A partir daí esta relação com as pessoas jurídicas e profissionais liberais irão fatalmente evoluir para outras parcerias de enriquecimento mútuo, tendo um ganho pedagógico, social e econômico desejado por todos.

Peres (2013, p. 98) acrescenta:

Importante ainda, que articulações políticas com as organizações concedentes propiciem a entrada dos estagiários também em locais modernos e de prestação de serviços de excelência e promovam a construção de pontes entre a formação teórica nos cursos e aplicação prática dos conhecimentos. Assim, a ampliação dos convênios deve considerar as possibilidades de estreitamento de relações e de formas de contrapartidas mútuas, com o fornecimento de equipamentos e capacitações.

Sobre o papel das normas, é importante, por fim, salientar que não há efetividade do estágio apenas com conformidade diante da legislação, se não houver oferta de atividades que de fato contribuam para o aprendizado profissional dos alunos (POLZIN, 2019). O que reforça a notoriedade da adequada instrução da tríade IES, estudante e empresa sobre suas responsabilidades. Os estudantes necessitam estar bem orientados em ambos os quesitos (pedagógico e burocrático) para não serem prejudicados e para poderem tirar maior proveito dessa prática prévia da profissão, assim como atenderem às exigências legais (PERES, 2013).

3.3 O papel do Estágio Curricular na formação profissional

3.3.1 Desafios atuais da inserção da juventude no mercado de trabalho

Em sua análise do jovem enquanto sujeito social, Dayrell (2003) escreve que uma das mais arraigadas imagens a respeito da juventude é a transitoriedade, o “vir a ser”, segundo a qual a passagem para a vida adulta, no futuro, gera sentido para as ações do presente. O autor concorda com o outro citado por ele (Salem, 1986), ao dizer que essa perspectiva gera uma tendência de encarar a juventude sob espectro negativo: aquilo que ainda não é, subjungando o presente vivido. Para Dayrell (2003, p. 41), “essa concepção está muito presente na escola: em nome do ‘vir a ser’ do aluno, traduzido no diploma e nos possíveis projetos de futuro, tende-se a negar o presente vivido do jovem como espaço válido de formação, assim como as questões existenciais que eles expõem, bem mais amplas do que apenas o futuro”.

De sua interpretação da obra *Juventudes e inserção profissional* de Natália Alves, Rodríguez (2012) alerta para outro aspecto delicado da introdução do jovem no mundo do trabalho: o aparente paradoxo entre o nível de escolaridade mais elevado e amplo leque de oportunidades sociais (ao estabelecer comparação com décadas anteriores) em contraponto à um processo de transição para a vida adulta mais complexo. Rodríguez (2012) relembra que a expressão “inserção profissional”, desde a consolidação de seu uso na literatura francesa por volta de 1980, já estava atrelada ao contexto de agudização das dificuldades enfrentadas pelos jovens quando concluem sua formação e procuram entrar no sistema de emprego.

Ademais, Natália Alves, citada por Rodríguez (2012), sugestionou que um efeito da massificação do ensino superior seria o crescimento sem precedentes do número de graduados, em consequência ao olhar otimista frente à educação, que outrora vigorou, como meio de acesso às posições sociais de maior prestígio e originárias de altos salários. Em tempos atuais, a autora projetou que tal olhar seria substituído pela simples expectativa de obtenção de emprego e redução dos riscos de estar desempregado. Nessa nova era, Rodríguez (2012, p. 109) é cirúrgica ao dizer que “a instabilidade parece a mais estável das relações sociais”. Sobre o mesmo ponto, Silva (2010, p. 9 e 16) traz que:

Existem expectativas de que com essa passagem [para vida adulta] o jovem se torne mais independente em relação à família de origem, construindo as bases emocionais, sociais e financeiras para sua autonomia. Entretanto, as dificuldades impostas pelo mercado de trabalho atual representam empecilhos para a inserção profissional de muitos egressos do ensino superior, adiando sua emancipação, ao menos a financeira, em relação aos pais.
[...]

As novas diretrizes da vida contemporânea não são claras, coerentes ou completas. As fronteiras entre as ocupações são menos definidas, os vínculos de trabalho têm se flexibilizado e a competitividade no mercado de trabalho é maior.

Especificamente ao comentar sobre a inserção profissional da juventude como uma problemática, Rodríguez (2012) defende que as medidas estatais focam no compromisso com a formação profissional, com a qualificação dos jovens para posteriormente melhorar suas possibilidades de emprego. Para a autora, trata-se de responder a um problema econômico (falta de emprego), com meios individuais (formação) e isso é inadequado, uma vez que deve-se procurar respostas nas estruturas de funcionamento dos mercados de trabalho, em suas dinâmicas e mecanismos de regulação particulares, nas políticas de gestão das empresas, nos setores de atividade, salários e, principalmente, nas condições macroeconômicas.

Evidencia-se que ambos os autores abordam a passagem para a vida adulta e inserção no mundo do trabalho para mais que questões relativas à formação acadêmica em si, com pertinência atribuída a forte influência das expectativas de futuro (Dayrell, 2003) e também aos fatores econômicos e de conjuntura da sociedade como um todo (RODRÍGUEZ, 2012).

3.3.2 Papel do estágio na transição universidade-mercado

Com a premissa de tomar a ascensão para a adultez como uma questão complexa (Dayrell, 2003; Rodríguez, 2012), é possível então aprofundar a temática da transição do jovem do contexto acadêmico para o mundo do trabalho. Da teoria de Colombo e Ballão (2014, p. 172), resgata-se que “o saber adquirido durante a trajetória escolar ou acadêmica pode ser medido por meio da execução prática de uma tarefa [...]. O saber e o fazer se complementam, embora sejam ações que possam ser antagônicas conceitualmente”. É justamente nesta raiz que a vivência enquanto estagiário se estabelece como primordial para carreira de qualquer profissional, haja vista que configura, em muitos casos, o primeiro contato com a futura profissão e subsequente momento de reflexão sobre a necessidade de articulação entre teoria e prática, de modo a promover um fazer eficiente e efetivo (REIS; SANTOS; OLIVEIRA, 2016).

Para Oliveira et al. (2016, p. 1), na experiência extraclasse, “o aluno é capaz de construir uma relação entre teoria e prática que são fundamentais para o desenvolvimento de habilidades necessárias a diversas situações do cotidiano, além disso, é o momento em que o conhecimento é consolidado”. O estágio proporciona ao estudante proximidade com a realidade profissional, favorecendo seu desenvolvimento e inserindo-o no mercado de trabalho, complementando sua formação profissional de acordo com a sua área de atuação (POLZIN, 2019). Em consulta a

estudantes realizada por Fior e Mercuri (2003) apud Silva (2010), as atividades de trabalho destacaram-se por promover amplas e expressivas mudanças, em áreas como: altruísmo, aplicação de conhecimentos, autonomia, competência prática, competência social, competência vocacional e noção de propósito.

Já em estudo de caso de ensino e aprendizagem de Engenharia em função da relação universidade e empresa, Júnior et al. (2019, p. 9), dentre as vantagens da prática de estágio, destacam:

[...] O desenvolvimento de novas habilidades e formação de competências em todos os níveis cognitivos ligadas a identificação e análise de problemas, discussão, criação, inovação, aplicação, gestão e geração de valor. Ressalta-se também [...] o crescimento pessoal, social e profissional do estudante, com foco na liderança, proatividade, modernidade, praticidade, mobilidade, acessibilidade e sustentabilidade. Perfis e competências almejados pelo mercado com vistas à globalização 4.0.

Na mesma linha da relevância dada a integração teoria-prática exposta anteriormente, o aprender mediante a resolução de problemas ou desenvolvimento de projetos, obtendo resultados que importem, é o cerne da metodologia *Problem Based Learning* (PBL) analisada por Bender (2014) apud Berardo Júnior et al. (2019). Tal metodologia é amplamente contemplada na prática do estágio curricular. Neste contexto, ocorre uma mudança de paradigma no processo de ensino e aprendizagem, uma vez que o aluno assume a posição de protagonista na resolução do problema/projeto e o seu orientador pedagógico e supervisor técnico atuam como tutores (BACICH; MORAN, 2018 apud BERARDO JÚNIOR et al., 2019).

Ao observar que “o estágio estimula o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e contextualização curricular, proporcionando a integração do educando para vida cidadã e para o trabalho”, Ramos (2016, p. 19) identifica o estágio como oportunidade de crescimento pessoal e profissional e integração entre universidade, empresa e contexto social em que estão inseridas. A esse respeito, Colombo e Ballão (2014, p. 173) somam que:

Portanto, a função do estágio é reforçar o aprendizado profissional do educando através da experiência prática. Esta se torna ainda mais proveitosa quando está ligada à realidade econômica em que a escola está inserida, pois, com a interação – entre o aluno, a empresa e a escola –, há um ganho pedagógico para todos, visto que grande parte da bagagem teórica da sala de aula vai de encontro à situação concreta e do cotidiano, no mundo econômico real. Dialeticamente, o confronto com esta prática fará repensar algumas teses ou teorias, a serem refutadas ou rearranjadas para a sala de aula; ou ainda, o aprendizado é reforçado pela adequação entre teoria e prática.

Como adição, Costa et al. (2019) refletem ainda sobre o aumento da responsabilidade das IES na gestão dos estágios curriculares ao lembrar a Agenda de Desenvolvimento

Sustentável 2030 (ODS) das Nações Unidas (ONU), enquanto agenda global de desenvolvimento, particularmente considerando o Objetivo 4 “Educação de Qualidade”, Objetivo 8 “Trabalho Decente e Crescimento Econômico” e Objetivo 16 “Paz, Justiça e Instituições Fortes”.

Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente [...] inclusive para os jovens [...] e remuneração igual para trabalho de igual valor. Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação (ONU, 2015).

De acordo com tal agenda, a sustentabilidade da gestão de estágios passa por três dimensões interrelacionadas: a social, a econômica e a institucional. Sob essa ótica, Costa et al. (2019) comentam os impactos gerados pela prática da atividade extraclasse:

- Aumento da compreensão das disciplinas: os estágios permitem que os alunos apliquem os conteúdos explorados durante as aulas em contextos reais de trabalho, promovendo assim a clarificação da sua compreensão e, portanto, potenciando o domínio da matéria do curso;
- Promoção de práticas hábeis, também designadas como conhecimento processual ou competência comportamental: os estágios permitem aos alunos desenvolver uma série de competências pessoais, performativas e organizacionais para além dos conhecimentos e competências académicos, teóricos tradicionalistas. Costa et al. (2019) citam que, sem experiência prévia, os graduados são ignorantes das regras, comportamentos, comunicação e relacionamentos, cultura e valores predominantes nos ambientes de trabalho, o que faz com que a formação para o trabalho contribua e seja imprescindível para tornar os egressos mais competentes e capazes de fazer seu trabalho após a graduação, sendo o desenvolvimento da autoconsciência crítico-reflexiva do que se sabe fazer, se pode fazer e de como pode crucial. Ribeiro (2010) adiciona que, ao estabelecer relação com a rotina empresarial, com o cotidiano de um ambiente de trabalho, com responsabilidades e compromissos maiores, fatores estes inéditos, os estudantes passam também a executar atividades que ajudam a contribuir com a construção de algo maior, o que leva os indivíduos geralmente a sentirem-se úteis e perceberem mais o seu valor na sociedade;

A inclusão do estudante no âmbito profissional por meio do trabalho, proporciona o crescimento profissional, aprendizado, auxilia na formação profissional e pessoal, aumentando assim a responsabilidade do aluno. Esse período de amadurecimento

desperta o jovem a deixar a sua área de conforto para defrontar-se com o competitivo mercado de trabalho (POLZIN, p. 11, 2019).

- Aprimoramento das crenças de eficácia: Costa et al. (2019) vocalizam que experiências de estágio podem reduzir o choque emocional relatado por muitos alunos ao enfrentar o mercado de trabalho pela primeira vez, dado que eles têm a oportunidade de estabelecer contato precoce com empregadores e colegas de trabalho. Os estágios representam, portanto, uma oportunidade para os estudantes terem o primeiro sentido de um trabalho sem perder o apoio institucional dos seus orientadores acadêmicos, contribuindo assim para maior autoestima dos graduandos e, em consequência, para uma maior vontade de adotar uma postura profissional ativa ao procurar um emprego. Wang e Lee (2019, p. 26) complementam tal ponto ao escrever que “No processo de vivência no local de trabalho, o acúmulo de experiência de aprendizagem pode promover a autoeficácia para encontrar a vantagem para oportunidades de emprego formal no futuro”. Para Canever et al. (2014), a repercussão da ausência de práticas profissionalizantes durante a graduação se manifesta na dificuldade que os formandos têm em ingressar no mercado de trabalho, bem como em frustrações tidas nos primeiros anos da carreira.

Faz-se necessário ressaltar também, tal qual descrito por Carneiro (2017), as contribuições que o estagiário apresenta à empresa, sendo a relação empresa-aluno um aprendizado bilateral: o aluno não somente aprende na empresa, mas também leva metodologias novas da universidade para a corporação. O estagiário é livre de vícios e paradigmas, de modo que possui “mente aberta” para a investigação e resolução de problemas, característica fundamental de um engenheiro (CARNEIRO, 2017).

Como síntese, Zabalza (2014), em sua obra *O estágio e as práticas em contextos profissionais na formação universitária*, apud Carneiro (2017) sintetiza o estágio como um encontro, conforme apresentado na Figura 1.

Figura 1 – O estágio como um encontro



Fonte: Zabalza (2014) apud Carneiro (2017)

Enquanto resultado dos encontros expostos na Figura 1, segundo Polzin (2019), é esperado de um estagiário com bom desempenho que:

- a) Cumpra as normas e regulamento interno da empresa;
- b) Estabeleça bom relacionamento com os demais colaboradores;
- c) Possua boa comunicação, saiba se expressar;
- d) Aceite a necessidade de mudar quando necessário;
- e) Assuma suas responsabilidades;
- f) Seja flexível e aceite críticas e sugestões de melhoria;
- g) Cumpra com seu trabalho em termos de tempo e qualidade;
- h) Trabalhe sem necessidade de ser supervisionado de perto;
- i) Dê resposta imediata a problemas operacionais;
- j) Busque conhecer a visão do todo na empresa;
- k) Tenha capacidade de trazer soluções para resolver conflitos;
- l) Seja crítico e inovador;
- m) Possua perfil de liderança.

Já Ribeiro (2010) destaca as dificuldades que podem ser costumeiramente encontradas por um estagiário:

- a) Entender os Processos;

- b) Falta de Conhecimento Teórico;
- c) Práticas do Dia-a-Dia;
- d) Compreensão de Normas Técnicas Específicas;
- e) Falta de Orientações;
- f) Ambiente de Trabalho;
- g) Falta de Direcionamento de Atividades;
- h) Insegurança.

Para ilustrar tais expectativas e desafios possivelmente encontrados, como exemplo do impacto causado pelo estágio na transição entre as esferas acadêmica e profissional, Xavier, Pereira e Anjos (2019) dissertam sobre a experiência de um estudante do curso de Engenharia de Produção Civil, da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), durante Programa de Estágio de Férias em uma Empresa de Construção Civil. O contexto da prática foi a duplicação de uma importante rodovia que interliga dois municípios paulistas onde, segundo o educando, foi possível encontrar diversos elementos que abarcam o dia a dia da Engenharia Civil, que foram observados e apreciados de maneira a aplicar os conhecimentos acadêmicos (XAVIER; PEREIRA; ANJOS, 2019, p. 6).

Esse estágio era visto como um dos principais momentos na sua carreira como discente. Um momento importante para vivenciar fora da universidade a teoria alinhada à prática e com isso formular novos conhecimentos, adquirir novos aprendizados para além da sala de aula e, principalmente, obter crescimento profissional (XAVIER; PEREIRA; ANJOS, 2019, p. 7).

Xavier, Pereira e Anjos (2019) parafraseiam o estudante ao categorizar o período do estágio de férias em questão como um desafio profissional, uma excelente oportunidade de experiência para agregar à formação acadêmica do discente, que permitiu-o evidenciar a função do engenheiro como extremamente estratégica e fundamental para a sociedade. Da vivência, valorizou-se também a troca de aprendizados entre os estudantes-estagiários de diferentes regiões do país e o papel das práticas em si para gerar confiança e segurança para os discentes se sentirem preparados para o mercado de trabalho com seriedade e comprometimento.

Tais fatos são arrematados por Martins (2012) apud Polzin (2019), como: o uso do estágio como forma inicial de contratação recebe, há algum tempo, certa aceitação por parte das empresas, demonstrando adesão ao modelo atual, mas perduram dúvidas como em que situações pode ser utilizado, no que de fato consiste e como as partes envolvidas podem tirar o

melhor proveito cumprindo a legislação, o que corrobora com a pertinência de mecanismos que gerem orientação e informação para as partes envolvidas.

3.3.3 A correlação entre estágio e planejamento de carreira

O termo “carreira” pode ser definido de inúmeras maneiras (SCHUSTER; DIAS, 2012). Ribeiro (2009) apud Barbosa e Pinheiro (2020) aponta que se trata da sequência de empregos desempenhados ao longo da trajetória profissional. Já o planejamento de carreira pode ser tido como o desenvolvimento profissional de um indivíduo que tem objetivos e busca alcançá-los por meio do seu aprimoramento profissional, o qual não cessará, dado que as mudanças pessoais e do mundo do trabalho exigem constante adaptação (OLIVEIRA, 2013 apud BARBOSA, PINHEIRO, 2020). “O plano de carreira pode apresentar ao colaborador um caminho para sua evolução dentro da organização e até mesmo dentro de sua vida profissional, uma vez que buscará o seu desenvolvimento para galgar novos cargos e estará trabalhando a empregabilidade” (SCHUSTER; DIAS, 2012, p. 2).

Dado o recorte sobre a definição de objetivos e os caminhos traçados para alcançá-los, é notório que estudantes em fase final do curso precisam fazer escolhas profissionais, optando por investir em um ou outro projeto específico de trabalho e/ou especialização. Nesta fase, dúvidas podem surgir em relação à carreira, como em que área atuar, se melhor trabalhar como autônomo ou empregado e em que tipo de especialização investir. A partir disso, devem comprometer-se com suas escolhas de maneira mais consistente e prepararem-se para a responsabilização inerente a sua prática profissional (SILVA, 2010).

Observa-se que, enquanto alguns alunos se preparam para a transição ao mundo do trabalho, lançando mão das vivências universitárias como ponte, outros não se planejam. Estes últimos, muitas vezes, são os que procuram serviços de aconselhamento de carreira nos primeiros anos de profissão, por não conseguirem se inserir ou por insatisfação com as atividades desempenhadas. Tais fenômenos podem ser acompanhados de intenso sofrimento psicológico, haja vista que as dificuldades no âmbito do trabalho geram efeitos em todos os demais âmbitos da vida do indivíduo, comprometendo sua inserção nas novas redes sociais a serem ocupadas (SILVA, 2010).

Uma vez que o exercício ocupacional pode ser entendido como importante fonte de identidade e realização pessoal, além de potencialmente ser parcela na atribuição de sentido à vida de um sujeito; a transição universidade-mercado abrange um período crítico de construção de sentidos sobre si mesmo enquanto profissional, tendo em vista que as experiências iniciais

de inserção no mundo do trabalho são capazes de influenciar padrões futuros de carreira (NG; FELDMAN, 2007 apud SILVA, 2010).

Deixar de ser estudante, papel ocupado durante todo o percurso educacional, e assumir uma identidade enquanto trabalhador, demanda do jovem adulto que se situe de uma forma muito diferenciada na rede social que ocupa. As expectativas sociais em relação aos estudantes envolvem certa passividade e a pertença a um ambiente protegido. Em relação ao trabalhador, espera-se atividade, responsabilidade, autonomia e atribui-se um papel vinculado ao mundo adulto (SILVA, 2010, p. 11).

Justamente neste período de transformação, em que é necessário se preparar para o abandono da rede relacional da universidade e para o ingresso nas novas redes relacionais do trabalho e da profissão, coexistem três principais papéis e identidades: de estudante, de trabalhador e de profissional (NG; FELDMAN, 2007 apud SILVA, 2010). Como se dá o nível de comprometimento, a saliência (importância relativa dada, pelo indivíduo, a um dos papéis) e a interação entre os papéis é um processo central para a compreensão da transição universidade-trabalho.

As expectativas sociais de que depois de formado o estudante trabalhe e mude seu status social, podem levá-lo a dar importância relativa ao papel de trabalhador excepcionalmente quando se aproxima da formatura e começa a procurar trabalho. Ao focar este ponto, Silva (2010) destaca dois grandes ciclos do planejamento de carreira nos quais o jovem transita na passagem da academia para o exercício da profissão:

- Exploração: trata-se da cristalização, especificação e implementação da escolha vocacional. Este ciclo demanda dos indivíduos a exploração das possibilidades ocupacionais, juntamente com a definição de prioridades quanto aos interesses e valores, de modo a guiar o engajamento no mundo do trabalho;
- Estabelecimento: abarca a estabilização, consolidação e avanço na posição ocupacional anteriormente escolhida. São as demandas de inserir-se, estabilizar-se em uma posição profissional e encontrar os meios para seguir progredindo na carreira.

Para enfrentar de modo positivista tal transição, estudos indicam que alunos que se engajam em atividades que vão além da presença em sala de aula - estágios, monitorias e pesquisas - sentem-se mais otimistas em relação ao futuro profissional e possuem planos de carreira melhor estruturados, mostrando-se mais confiantes em sua competência profissional (BARDAGI et al., 2006; TEIXEIRA; GOMES, 2004). Mas, ainda que com tais experiências, trata-se de uma jornada complexa (Silva, 2010, p. 16): “dada a ausência de um *script* de

segurança ou de um amparo institucional que provenham mais estrutura à transição, as tarefas de planejamento de carreira e de transição ao papel de trabalhador ficam predominantemente a cargo do indivíduo”, assim “tornar-se profissional demanda, portanto, um movimento de autodefinição através do papel ocupado no trabalho, colocando em cena a percepção que o indivíduo constrói sobre si mesmo, o seu autoconceito”.

Ao avaliar uma possibilidade de trabalho, o indivíduo busca traduzir o que pensa de si (o autoconceito) em termos ocupacionais. Tal definição de si mesmo enquanto trabalhador está sujeita a ser influenciada pelas experiências do indivíduo ao exercer este papel. É preciso considerar então as características dos ambientes de formação e as interações dos estudantes com aqueles que se colocam como modelos de profissionais, os quais possivelmente auxiliarão no processo de constituição da sua identidade profissional (SILVA, 2010).

Considera-se que para uma compreensão adequada do desenvolvimento vocacional é necessário analisar os aspectos contextuais nos quais o indivíduo se desenvolve, desde os elementos situados em macro-dimensões, como a economia, a política, a cultura, a educação, passando por um entendimento sobre a sua pertença na rede social mais próxima, como a comunidade local, a família, a universidade, o círculo de amigos, até os aspectos mais individuais, como sua história pessoal e significações singulares que estabelece para si mesmo e para o mundo (SILVA, 2010, p. 17).

Se faz importante também compreender a inviabilidade de uma correspondência perfeita entre a pessoa e a situação ocupacional, o que culmina em uma busca constante pela melhor forma de expressar a si mesmo através do trabalho. Então, evidencia-se o planejamento de carreira como uma construção pautada em adaptabilidade e não em previsibilidade oriunda da definição prévia de etapas a serem vividas. Destaca-se o desafio que é realizar esse processo de adaptação especialmente em um tempo de mudanças tecnológicas velozes, com capacidade para alterar significativamente as opções de trabalho cogitadas pelos profissionais em um curto espaço de tempo (SILVA, 2010).

Assumindo o papel de pesquisa que expõe as implicações da teoria anteriormente citada; ao investigar a correlação entre experiências de estágio e determinados indicadores de desenvolvimento de carreira, Silva, Coelho, Teixeira (2013) consultaram 131 universitários de Engenharia Civil na fase final do curso. Dentre as atividades extracurriculares, para os autores, o estágio possibilita contato mais direto com a realidade ocupacional, apresentando vantagens como:

- Aproximação com os desafios do mercado de trabalho;
- Compreensão sobre a realidade da futura profissão;

- Crescimento acadêmico, excepcionalmente por conta do maior número de conexões entre a teoria e a prática;
- Melhora da flexibilidade comportamental;
- Desenvolvimento das competências transversais de trabalho;
- Diminuição da dependência das trocas feitas apenas em sala de aula;
- Incremento das expectativas de exercer a profissão após a formatura;
- Definição e detalhamento de projeto profissional preferencial para os primeiros anos de carreira.

Em suma, uma vez que funciona como um laboratório da vida laboral, o estágio coloca o estudante em contato com um ambiente que simula o papel aproximado de um profissional, com suas múltiplas facetas, diferentes contextos de atuação, aproximações e divergências frente às expectativas criadas ao longo da jornada universitária. Experiências positivas de estágio, atreladas por vezes à oferta de *feedback*, tarefas variadas e exposição a colaborar com diferentes perfis de pessoas, auxiliam na solidificação do autoconceito - capacidade do indivíduo de delimitar seus interesses vocacionais - e a autoeficácia - crença na própria capacidade de executar adequadamente as atividades próprias da profissão (SILVA; COELHO; TEIXEIRA, 2013).

O estágio, além da bagagem técnica, acaba por se configurar como uma excelente via de autoconhecimento, já que coloca em xeque o nível de identificação com a profissão e o desejo de exercê-la. A partir disso, tem papel fundamental também na decisão de carreira, dado que fornece subsídios para compor os planos profissionais do estudante universitário: informações sobre a rotina profissional, observação de boas práticas de conduta, estabelecimento de rede de contatos da área, amostra dos desafios a serem enfrentados, convívio com profissionais já inseridos no mercado que assumam a posição de mentores, entre outros fatores (SILVA; COELHO; TEIXEIRA, 2013).

Uma hipótese bastante relevante, trazida por Silva, Coelho, Teixeira (2013) é que experiências positivas de estágio elevem o grau de locus interno aplicado à vida profissional, ou seja, a convicção de que a conquista do emprego depende mais do próprio indivíduo que de fatores alheios. De maneira mais ampla, o estudo apresenta a influência da experiência de estágio no que diz respeito à:

- Comprometimento com a carreira: dedicação e envolvimento para exercer a profissão (64,1% avaliaram como bem grandes as chances de exercer a profissão após a formação);
- Autoeficácia profissional: crença em relação ao nível de preparo para exercer a profissão (acerca da formação universitária, 56,5% consideravam-se bem preparados);
- Locus de controle profissional: a medida em que o indivíduo se coloca como principal responsável pela conquista de oportunidades de trabalho;
- Decisão de carreira: a definição de um ou mais rumos de trajetória profissional (69,5% responderam ter uma definição de projeto profissional pós-formatura);
- Exploração: a busca por informação e oportunidades relativas ao mercado de trabalho.

As principais correlações observadas por Silva, Coelho, Teixeira (2013) foram:

1. Otimismo frente ao mercado de trabalho apresentou relação com maior locus de controle interno e com comprometimento de carreira. De maneira similar, as chances estimadas de conseguir um trabalho na área de formação correlacionaram-se de maneira estatisticamente expressiva com locus de controle profissional;
2. Experiências de estágio mais satisfatórias exerceram influência positiva nos níveis de autoeficácia profissional, decisão de carreira e exploração e foram ainda atreladas à percepção do estudante de desenvolvimento de competências técnicas e transversais de trabalho;
3. O grupo classificado como “mais satisfeito” com a experiência de estágio apresentou indicadores expressivamente melhores, sobretudo em decisão de carreira, autoeficácia profissional e exploração. O mesmo grupo também demonstrou vantagem em quatro das competências avaliadas: competências técnicas, conhecimento do campo profissional, resolução de problemas e organização. Para além, constatou-se ligação entre maior satisfação com o estágio e a capacidade de resolução de problemas e organização.

Acerca do primeiro ponto, Silva, Coelho, Teixeira (2013) observaram que a crença na existência de certo grau de controle pessoal sobre as oportunidades profissionais pode melhorar

o modo de perceber a conjuntura do mercado e as chances de colocação no mesmo. Outra via de interpretação dos resultados é que, dado o comprometimento e identificação com a carreira, o estudante se abre e se coloca em alerta frente às possíveis oportunidades de emprego e isso tem como consequência a solidificação de uma visão otimista do mercado. Como em um ciclo, essa mesma visão otimista alimenta o desejo do aluno em estabelecer planos e metas de acordo com seus interesses.

Sobre o segundo ponto, para Vieira et al. (2011), a autoeficácia sentida frente às atividades de busca de colocação profissional compõe um prenúncio do sucesso na transição universidade-mercado. Dessa maneira, experiências satisfatórias de estágio comprovam-se fundamentais para o estabelecimento dos primeiros passos de carreira.

Por fim, no que tange ao terceiro ponto, Silva, Coelho, Teixeira (2013) relatam que a satisfação com o estágio impacta os indicadores de desenvolvimento de carreira. Boas experiências aumentam as vias exploratórias dos estudantes, facilitando o desenvolvimento da autoeficácia profissional tendo como resultado a visualização mais clara de planos profissionais. A influência das experiências positivas no desenvolvimento da capacidade de resolver problemas e a organização corroboram mais uma vez como a vivência desafiadora no estágio provém suporte para a confiança do estudante enquanto futuro profissional.

Uma vez observados os resultados positivos decorrentes de práticas edificantes no estágio, os autores acrescentam um ponto de alerta sobre o papel das empresas que oferecem tais oportunidades e a universidade. É imprescindível que a empresa garanta um ambiente em que o estudante é requisitado para contribuir com sua opinião e se sente confortável para tanto. Observa-se que é importante prover estímulos que fortaleçam a autonomia e a autoeficácia do jovem, de modo a colaborar com seu comprometimento profissional. Já as universidades devem ter postura ativa ao monitorar os postos de estágio garantindo que os graduandos de fato tenham oportunidades saudáveis de crescimento profissional e pessoal (SILVA; COELHO; TEIXEIRA, 2013).

Em pesquisa irmã, se debruçando a compreender como as experiências de estágio auxiliam o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira em formandos universitários e de que forma contribuem para a transição entre os papéis de estudante e profissional, Silva e Teixeira (2013) investigaram a maneira como se dá a formação da identidade do papel do trabalhador durante a graduação. Para o levantamento de percepções, foram entrevistados seis formandos de um curso de Engenharia Civil, com idades entre 22 e 29 anos.

Inicialmente, os autores defendem que, dado que existe uma série de caminhos possíveis a serem escolhidos, a transição universidade-mercado pode vir a ser uma fase conflituosa da vida e pode ser marcada por uma crise acerca da escolha profissional. Logo, o nível de envolvimento do estudante com a sua formação e seu desenvolvimento de competências úteis ao mundo do trabalho será crucial nesse processo (SILVA; TEIXEIRA, 2013).

Silva e Teixeira (2013) ressaltam as divergências entre as fases:

- Pré-mercado, período de formação universitária: ainda fortemente marcada por demandas do fim da adolescência (constroem-se as noções de pertencimento a um grupo, dá-se a adaptação frente à visualização de si mesmo como estudante universitária, a descoberta do novo ambiente, etc). O envolvimento com a formação nesse período tende a ser mais passivo: é apenas com o tempo que a preocupação com a profissionalização e com o futuro tendem a aumentar (LASSANCE; GOCKS, 1995 apud SILVA; TEIXEIRA, 2013). Além desse traço de passividade, o ambiente é mais protegido gerando elevado grau de segurança;
- Iminência de inserção no mercado: nessa fase, espera-se que o indivíduo tenha adquirido uma vasta gama de recursos de adaptabilidade de carreira. As demandas confrontadas dizem mais respeito ao papel de trabalhador e menos ao de estudante. Além disso, coloca-se em questão sua identificação com o papel profissional em si. A transição estudante-trabalhador demanda uma mudança de postura na rede social que o indivíduo ocupa. Passa a ser esperado do formando elevado nível de responsabilidade, autonomia, proatividade e tudo isso acontece simultaneamente à sua introdução no mundo adulto. O estudante depara-se com o contraste entre os objetivos, regras de conduta, atividades, hierarquia, sistemas de reconhecimento das organizações de trabalho e de sua instituição de ensino.

Trata-se de fato de uma passagem complexa, que não envolve apenas uma mudança de contextos, mas excepcionalmente de identidade. Segundo Silva e Teixeira (2013), essa passagem pede um movimento de antecipação e o desenvolvimento de um conjunto de competências para lidar de maneira mais estável emocionalmente com o novo cenário. Outra observação relevante é a de que, mesmo para aqueles estudantes que já tenham tido experiências de trabalho anteriores à formatura, o término da graduação os posiciona na sociedade de uma nova forma: como profissionais.

Os primeiros passos de carreira justificam-se como cruciais também porque constituem o ponto a partir do qual o indivíduo passará a ser reconhecido socialmente por sua profissão, tendo oportunidade de satisfazer necessidades psicológicas, sociais e materiais por meio de seu trabalho. Destaca-se ainda que as primeiras experiências de inserção no mundo do trabalho são capazes de influenciar padrões futuros de carreira (ANGOT; MALLOCH; KELYMANN, 2008; NG; FELDMAN, 2007 apud SILVA; TEIXEIRA, 2013).

Acerca da comentada adaptabilidade de carreira, trata-se de como o indivíduo constrói sua trajetória profissional: as escolhas, o planejamento e execução de metas; nada mais é do que a capacidade de se adaptar a diferentes contextos e transições profissionais (SILVA; TEIXEIRA, 2013). Existem quatro dimensões da adaptabilidade de carreira (Savickas, 2005):

1. **Preocupação:** a gama de atitudes e comportamentos que o indivíduo lança mão para construir sua carreira ao passo em que se direciona ao futuro. Essa é a mais fundamental das dimensões, pois possuir senso de orientação quanto ao futuro leva o indivíduo a planejar, antecipar e se preparar, enquanto a ausência de preocupação com a carreira é denominada por Savickas (2005) como como indiferença e é resultado da ausência de planos ou pessimismo frente ao futuro, fazendo com que o indivíduo se torne apático e não prossiga nas demais dimensões da adaptabilidade;

Possuir um senso de orientação quanto ao futuro vocacional leva o indivíduo a atitudes de planejamento, antecipação e preparação. Auxilia, também, a perceber que passado, presente e futuro estão integrados, que as atividades desempenhadas atualmente são fruto de um percurso histórico e estão conectadas com a busca de projetos profissionais futuros (SILVA, p. 21, 2010).

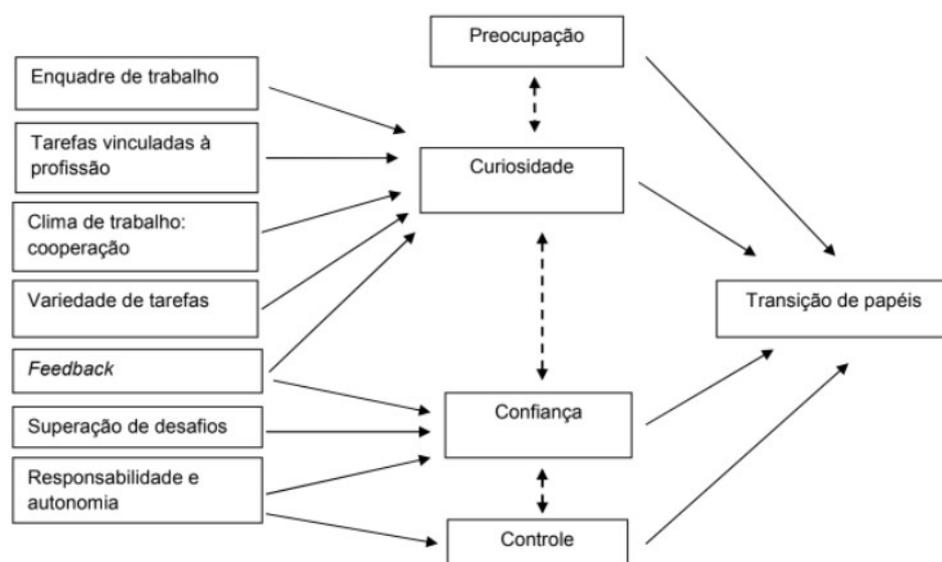
2. **Curiosidade:** é a iniciativa para explorar oportunidades e atividades nas quais o indivíduo gostaria de se engajar e requer autoconhecimento e conhecimento do mundo do trabalho. Conforme explora, o sujeito clarifica a percepção de si mesmo, de suas inclinações profissionais e do ecossistema. A curiosidade é uma dimensão primordial tanto para fazer escolhas, quanto para adaptar-se posteriormente a elas, sendo, portanto, primordial em tempos instáveis;
3. **Confiança:** a visão de si mesmo de maneira otimista, com vistas a alcançar suas aspirações. Possibilita que o sujeito se enxergue como competente para resolver o processo complexo de escolha profissional, contornando as possíveis dúvidas;
4. **Controle:** refere-se à sensação de ser capaz de exercer domínio sobre sua jornada, ser responsável por construir a própria carreira, implicando em postura

ativa ao fazer escolhas profissionais. Com essa dimensão mal estabelecida, os indivíduos podem apresentar indecisão vocacional e não engajamento na construção do futuro.

Silva (2010) acrescenta que o desenvolvimento através das quatro dimensões não é uniforme ou linearmente: é preciso lembrar que características do mercado; características individuais como história de vida, modelos de referência e percurso de formação trilhado alteram as perspectivas de futuro e o posicionamento para tornar-se profissional, sendo possível progredir e regredir em cada uma das dimensões de diferentes formas. Isto posto, o objetivo do domínio destes conceitos é ajudar a detalhar quais dificuldades surgem no período da transição universidade-mercado, em lugar de apenas aferir que o estudante apresenta dificuldade ou facilidade em desenhar seu plano de desenvolvimento vocacional. Por exemplo, expectativas de que o trabalho representa majoritariamente uma necessidade para sustento e consumo mostraram-se relacionadas com posturas de baixo controle e baixo nível de curiosidade, enquanto expectativa de realização e satisfação com o trabalho mostra-se vinculada a estilos de gerenciamento de carreira mais ativos e exploratórios.

Cada uma das quatro dimensões da adaptabilidade de carreira é colocada à prova na experiência de estágio. A Figura 2 sintetiza as conexões entre características das experiências de estágio (à esquerda), as dimensões de adaptabilidade de carreira (ao centro) e a transição de papéis de estudante a profissional (à direita) (SILVA, 2010).

Figura 2 – Correspondências entre características do estágio, adaptabilidade de carreira e transição de papéis



Fonte: Silva (2010)

As conexões apresentadas na Figura 2 não são as únicas existentes, já que todos os elementos interagem em maior ou menor grau (SILVA, 2010). Como validação para tal, os resultados do estudo de Silva e Teixeira (2013) apontaram a influência do estágio na adaptabilidade de carreira, especialmente nas dimensões curiosidade e confiança. Dentre as principais aferições, o estudo constatou que:

1. Proximidade entre as atividades executadas e a realidade da profissão: jovens que executaram mais atividades substancialmente relacionadas à futura profissão apresentaram mais segurança quanto à transição ao trabalho. As organizações que são capazes de proporcionar uma prévia realista sobre as atividades de trabalho ajudam o estagiário na criação de expectativas bem aproximadas do papel de trabalho a ser desempenhado. Na contramão, aqueles que desempenham tarefas desvinculadas da profissão, pautadas em burocracias ou repetições, podem sofrer com uma inserção precária no mercado, uma vez que não desenvolvem os conhecimentos e habilidades requeridos. Ainda que experiências de estágio descontextualizadas com a futura profissão possibilitem o contato com um ambiente de trabalho, atribuem ao estudante tarefas desalinhadas com exercício de sua especialidade;
2. Variedade de tarefas executadas: circular por diversos setores de uma empresa, realizar tarefas diferentes e lidar com situações novas, em oposição a rotina com pouca novidade, trouxe a percepção de aprendizado e preparação. A diversidade nas tarefas está diretamente associada à exploração vocacional e ao desenvolvimento da curiosidade, de maneira que o estagiário pode usar da experimentação para comparar com opções de trabalho que lhe interessam, alavancando seu nível de autoconhecimento. Através da exploração forma-se a própria identidade (TAVEIRA, 2000 apud SILVA, TEIXEIRA, 2013). A exploração é fundamental para deixar de ser um estudante e se tornar um profissional, dela surgem perguntas sobre o tipo de profissional que se pretende ser e então pode-se listar experiências e reflexões que irão clarear a resposta. Os autores defendem, para a descoberta de interesses e habilidades relativos à profissão, realizar exercícios de teste de hipóteses: imaginar-se em diversos cenários, experimentar distintas atividades de trabalho, de maneira a ora consolidar, ora modificar preferências pessoais e a própria identidade;

3. Responsabilidade e autonomia: ao executar atividades, sentir-se dono e responsável pelos resultados mostrou-se um elemento muito importante para a identificação com o papel profissional e para cristalizar a noção quanto à própria competência. Quanto maior o nível atribuído de responsabilidade e a autonomia aos estagiários, mais estes se sentiram exercitando de fato o papel profissional. Ao destinar responsabilidade e autonomia ao estudante, é gerada nele a autopercepção de ter conhecimento, preparo e possibilidade efetiva de desempenhar a demanda e o papel profissional, mesmo quando o mesmo ainda não é capaz de dominar completamente as tarefas que recebe;
4. Superação de desafios: superar desafios no estágio associou-se ao aumento da autoeficácia profissional e da prontidão para a transição estudante-profissional. Porém, viver desafios com dificuldades muito maiores às que o estagiário se sentia preparado, conectou-se com baixos níveis de autoeficácia;
5. Ambiente de trabalho: descrito como importante na conexão afetiva dos estagiários com as instituições e para alimentar o interesse em continuar no posto. Destaque para a relevância do clima de cooperação e troca, amistosidade, acolhimento, informalidade, descontração, abertura para dúvidas e contribuições;
6. Cultura de *feedback*: mostrou-se importante proporcionalmente com a proximidade junto às lideranças. Foi através do *feedback* que os estagiários perceberam pontos de melhoria de desempenho e igualmente receberam afirmações sobre suas capacidades e competências, bem como puderam visualizar melhor os resultados diretos de seus trabalhos e a percepção da equipe. A junção entre *feedback* positivo, confiança e responsabilidade é poderosa para o estabelecimento do posicionamento profissional.

Silva e Teixeira (2013) destacam que:

- Ainda que o estágio se comprove como um campo propício para a exploração vocacional, não promove por si só aprendizados relevantes à construção da identidade profissional. Para tanto, são necessárias algumas condições que favorecem a exploração vocacional;
- É importante ter controle formal sobre as experiências de estágio realizadas, e fazem então a sugestão de que tal gestão seja incluída no projeto pedagógico das

instituições de ensino superior. Por meio da capacitação de supervisores acadêmicos, junto com a promoção de atividades que estimulem atitudes exploratórias por parte dos estudantes ao longo da graduação e estágio: relações de mentoria professor-estudante e de monitoria entre estudantes de diferentes níveis no curso;

- Intervenções prévias sobre as dificuldades de desenvolvimento de carreira são relevantes, excepcionalmente realizadas desde o início da jornada universitária, de maneira a conscientizar os estudantes sobre a necessidade de aproveitar as experiências extracurriculares para construir suas carreiras.

De tudo isso, é fundamental que os orientadores pedagógicos compreendam que sua atuação pode ser um diferencial determinante na formação dos estudantes, principalmente se puderem estimular e facilitar os processos relativos às quatro dimensões da adaptabilidade de carreira. Assim, o professor adquiriria um papel de mentor, auxiliando o aluno a identificar habilidades, a avaliar de modo crítico seu desempenho e a desenvolver um planejamento do futuro para seguir amparando suas necessidades de formação (SILVA, 2010).

Portanto, há entendimento que investir em sistemas de formação e orientação de carreira está intimamente vinculado a promover saúde e bem-estar não apenas aos indivíduos envolvidos, mas também à sociedade como um todo. No Brasil, muitas IES não possuem serviços de aconselhamento de carreira, sendo esses ainda raros. Há uma lacuna que deve ser preenchida para que se avance neste aspecto, com mais e melhores serviços, integrados às políticas institucionais e que efetivamente sejam parte da jornada universitária (SILVA, 2010).

3.3.4 A correlação entre estágio e empregabilidade

Wang e Lee (2019) apresentam o conceito de empregabilidade associado à capacidade de adquirir um emprego, mantê-lo e executar bem o trabalho após o processo de aprendizagem; além de ser o conjunto de habilidades, conhecimentos e atributos pessoais para que um indivíduo seja complacente com a escolha ocupacional e obtenha satisfação e senso de realização. Wang e Lee (2019) citam as dimensões da empregabilidade:

- Atitude e habilidade: incluindo boas atitudes de trabalho, estabilidade e resistência frente ao estresse, capacidade de trabalho em equipe, compreensão e obediência à ética e moral profissional;

- Planejamento e aprendizado: contendo disposição e plasticidade de aprendizado, capacidade de planejamento de carreira, compreensão do ambiente, busca de emprego e capacidade de se autopromover, de inovar e liderar;
- Aplicação do conhecimento: abrangendo a capacidade de comunicação, capacidade de descobrir e resolver problemas, habilidades básicas de uso da informática, habilidade em línguas estrangeiras e aplicação da teoria à prática.

Nota-se que, para os referidos autores, empregabilidade trata-se não somente da busca por desenvolver habilidades e conquistar conhecimentos que culminem na inserção no mercado, mas também da manutenção de tal posição e excepcionalmente do amadurecimento enquanto profissional que trilha uma carreira.

Em estudo realizado na China que buscou correspondência entre empregabilidade e o chamado Programa de Promoção de Estágios (IPP), Chen e Gan (2021) confirmaram o valor do programa em melhorar a empregabilidade dos alunos nos aspectos de pensamento inovador, habilidades de comunicação, habilidades de resolução de problemas, criação de valor e responsabilidade. Observou-se igualmente que o IPP é um excelente meio de integração do ensino superior com a indústria, ao otimizar os benefícios e interesses de ambas as partes. Resultado similar é abordado em análise feita em Madrid por Meglio et al. (2019), com evidências de que estágios em empresas capazes de desenvolver competências de comunicação e gestão de problemas facilitam, respetivamente, a empregabilidade dos alunos e a possibilidade de se colocarem em escalões salariais elevados.

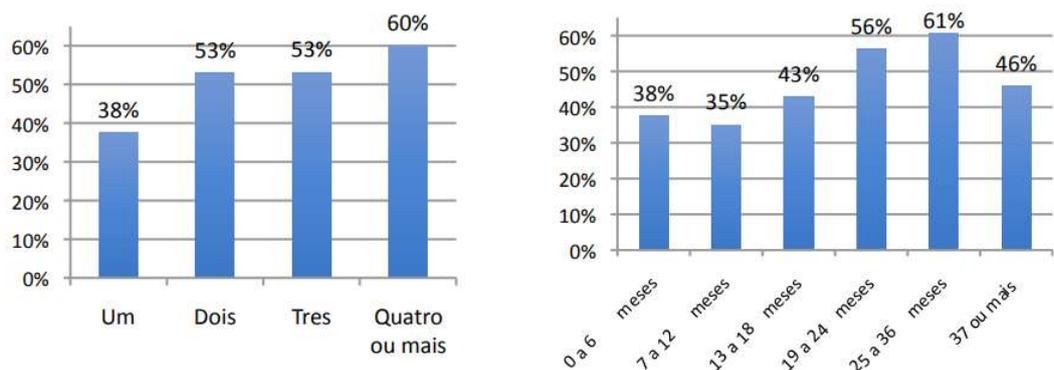
Já em investigação conduzida por Rueda, Martins e Campos (2004), a respeito da percepção de alunos universitários sobre o conceito de empregabilidade, observou-se que para os alunos de Engenharia, atualização constante e busca de desenvolvimento, junto à formação acadêmica, são as formas mais eficazes para aquisição da empregabilidade. Quando comparado com os outros cursos analisados pelos autores, os aspectos norteadores do curso de Engenharia estão mais ligados às questões acadêmicas e curriculares. Ainda na mesma pesquisa, os respondentes convergem ao apontar manter-se atualizado, ser comunicativo e saber trabalhar em equipe como aspectos relevantes para conquista e manutenção de um emprego (RUEDA; MARTINS; CAMPOS, 2004).

Na mesma linha, ao consultar 146 egressos em estudo que se propôs a analisar o delineamento inicial da carreira dos egressos do curso de Engenharia Civil da Universidade Federal da Bahia (UFBA), tomando como ponto de partida seu perfil e levando em conta as experiências formativas; Alberte, Carneiro e Carvalho (2018) constataram a importância das

experiências de estágio e a participação em organizações estudantis no delineamento da carreira do engenheiro.

Como observado na Figura 3, a maioria dos egressos que tiveram duas ou mais experiências de estágio apresentaram situação de carreira definida, enquanto os engenheiros que tiveram apenas uma experiência de estágio relataram o menor percentual de definição quanto a situação da carreira (38%). Os resultados obtidos mostraram ainda que egressos que estagiaram entre 19 e 36 meses tiveram o maior índice de definição das suas carreiras (maior que 55%), enquanto os que estagiaram até 12 meses demonstraram maior indefinição quanto ao destino da carreira (38% ou menos tinham isto estabelecido) (ALBERTE; CARNEIRO; CARVALHO, 2018).

Figura 3 – Egressos com destino delimitado de acordo com número de estágios (à esquerda) e segundo duração do estágio (à direita)



Fonte: Alberte, Carneiro, Carvalho (2018)

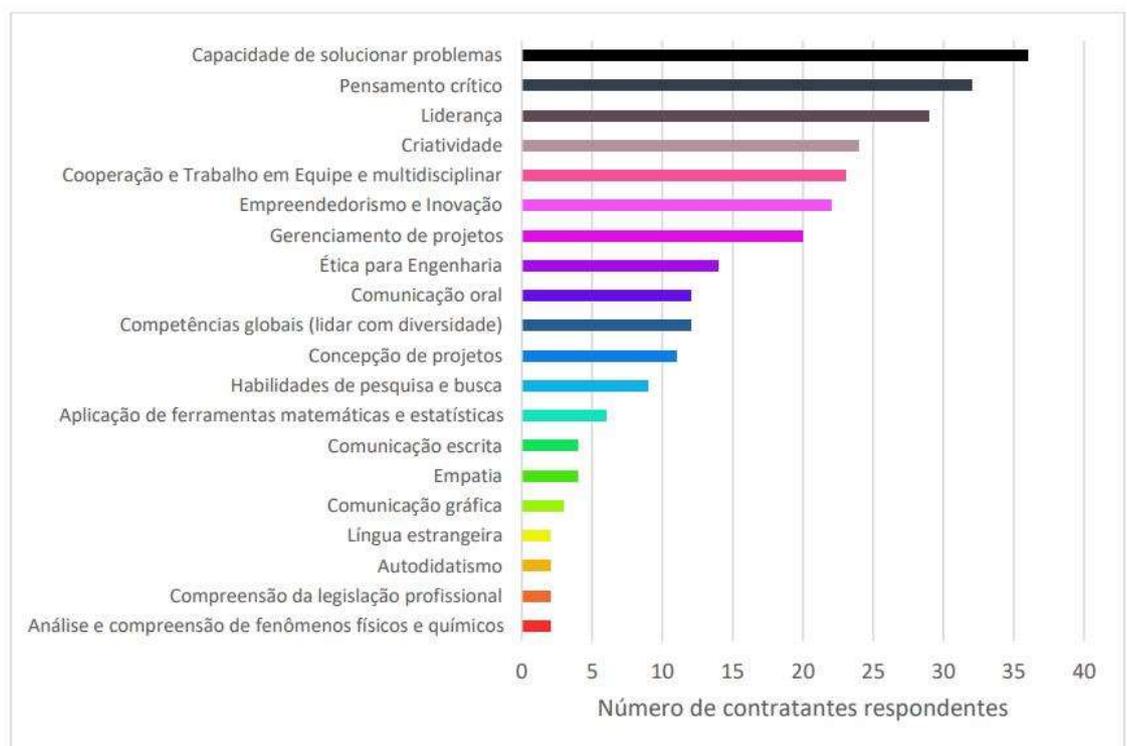
Em conexão com a temática do impacto gerado pela quantidade de estágios realizados e suas respectivas durações, Ribeiro (2010) chama atenção para que os alunos, sob orientação da instituição e com recomendações da concedente, sejam capazes de identificar qual o melhor momento de sua vida escolar que deve iniciar a busca pelo estágio; dado que para alguns é vantajoso começar mais cedo e já observar na prática a teoria que estão aprendendo na faculdade. Enquanto, para outros, é possível tirar mais proveito da atividade fora da sala de aula a partir do momento em que se tem mais familiarização com a teoria.

Evidencia-se então a pertinência de indicadores como quantidade e extensão do estágio e percentual do curso já concluído pelo estudante, uma vez que geram repercussão nas habilidades e conhecimentos a serem desenvolvidos e solidificados durante a prática, alavancando as chances de obtenção e manutenção de empregos ao longo da carreira profissional.

Cabe dar luz, no entanto, ao trabalho de Moura (2021), que consultou 443 egressos e 203 discentes (entre os quais, 92 formandos) residentes de 16 diferentes estados da federação. O autor observou que, em termos percentuais, a experiência em atividades extracurriculares não se relacionou diretamente com a faixa salarial dos egressos, o que o levou a concluir que não necessariamente existe relação entre o sucesso ou satisfação profissional do Engenheiro Civil no Brasil e as experiências extracurriculares vividas na graduação. Apesar disso, Moura (2021) reconhece a importância das atividades extracurriculares e faz adendo para que tal conclusão não seja vista como absoluta.

Na pesquisa de Moura (2021), avaliou-se ainda a percepção de 55 respondentes contratantes a respeito das competências que mais sentem falta na formação dos Engenheiros Civis. Assim, como exposto no Gráfico 1, todos os 5 itens mais respondidos referem-se a características comportamentais, não sendo nenhuma delas específica/técnica.

Gráfico 1 – Competências que os contratantes mais sentem falta na formação dos Engenheiros Civis

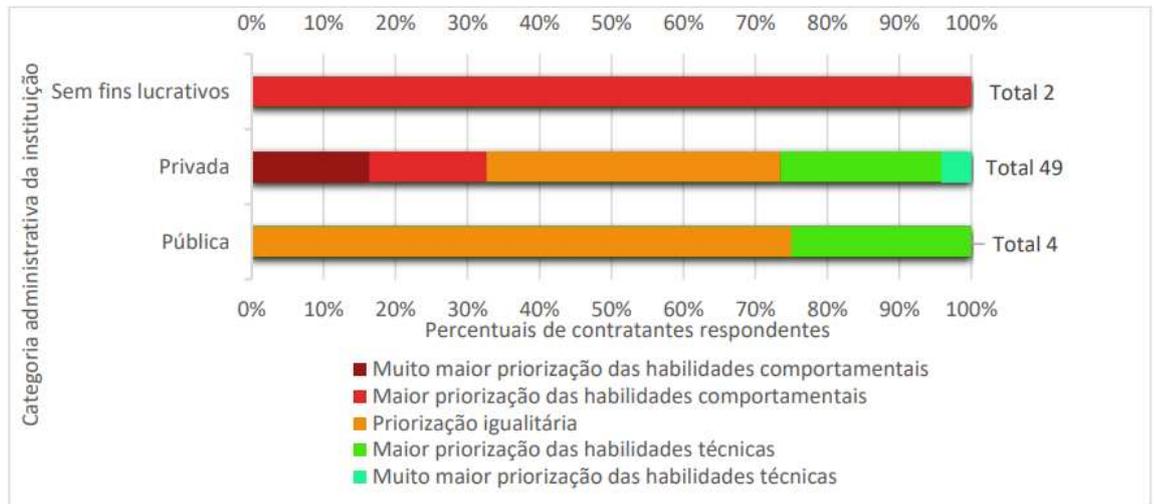


Fonte: Adaptado de Moura (2021)

O fato é ainda corroborado ao confrontar o percentual de contratantes que dá “muito maior priorização para as habilidades comportamentais” com aquele que dá “muito maior priorização para as habilidades técnicas”. No Gráfico 2, nota-se que as habilidades

comportamentais se manifestam com maior frequência, principalmente no recorte das instituições privadas (MOURA, 2021).

Gráfico 2 – Distribuição de priorização de habilidades ao contratar Engenheiros Civis em função do tipo de instituição



Fonte: Moura (2021)

Ainda enquanto resultado da pesquisa, 67% dos contratantes acreditam que os egressos não estão sendo bem preparados para o mercado (MOURA, 2021).

Ao apontar que presença de atividades extracurriculares no repertório formativo não implica obrigatoriamente em estabilidade financeira e satisfação profissional enquanto egresso, Moura (2021) acaba por reforçar o grau de complexidade atrelado às questões da transitoriedade para a adultez e da inserção profissional anteriormente comentadas. Uma vez que o sucesso de um planejamento de carreira depende da postura do indivíduo antes, durante e depois de cada experiência de cunho ocupacional, e não apenas da exposição à atividade em si, tal qual exposto pelas dimensões da adaptabilidade de carreira (Savickas, 2005), pelo conceito de exploração-estabelecimento comentado por Silva (2010) e pelo adendo de Silva e Teixeira (2013) sobre o estágio não promover, por si só, aprendizados relevantes à construção da identidade profissional, sendo necessárias condições que favorecem a exploração vocacional.

A despeito da divergência entre as expectativas dos contratantes e o perfil dos Engenheiros no mercado, Moura (2021) fortalece o valor em ascensão dado às habilidades socioemocionais para além das competências técnicas e alerta para necessidade de reajustes nos sistemas educacionais para que entreguem de fato ao mercado de indivíduos com as competências necessárias para atendê-lo.

3.3.5 Percepção de formandos sobre planejamento de carreira e emprego

Barbosa e Pinheiro (2020) dedicaram-se a examinar a percepção de 12 acadêmicos em fase de conclusão de curso acerca de planejamento de carreira e inserção no mercado de trabalho e apontam que os consultados:

1. Não delinearão suas futuras carreiras, agindo sem planejamento estruturado: notou-se falta de conhecimento dos acadêmicos a despeito do tópico planejamento de carreira, principalmente no que tange o estabelecimento de objetivos claros, metas a serem atingidas e método para alcançar o pretendido. Constatou-se ainda que durante a graduação houve poucos momentos para discussões sobre o tema. Em consequência, os entrevistados apontaram o foco em acúmulo de experiências e estudo continuado após a conclusão da graduação, mas sem direcionamentos mais específicos. Mesmo que no fim da graduação, os estudantes demonstraram deixar em segundo plano pensar e desenvolver um planejamento. É possível constatar no trecho comentado por um dos participantes: “Nunca botei no papel, nunca pensei assim. Eu mais mentalizo. [...] Então eu acho que ainda não consegui planejar, formular bem certo como vai ser a partir de agora” (BARBOSA, PINHEIRO, 2020, p. 12);
2. Apontam sinais de desesperança e insegurança frente aos próximos passos: foram observados sentimentos atrelados à responsabilidade e sensação de “pouco saber”, questionamentos sobre o futuro desempenho profissional e receio acerca do fim do ciclo universitário;
3. Reconhecem a importância de práticas profissionalizantes: os consultados compreendem que tais atividades quando realizadas em conjunto, reforçam as aprendizagens e relataram que a vinculação da prática e da teoria contribuem para a construção de suas carreiras. Brasil et al. (2012) apud Barbosa e Pinheiro (2020) sinaliza que o crédito dessas atividades se dá, pois nelas os acadêmicos diminuem sua insegurança em relação às atividades profissionais, dado que estas proporcionam experiências que viabilizam a inserção no mercado de forma mais assertiva, munida de saberes, e de uma identidade profissional já iniciada.

Ao estabelecer diálogo com as questões apresentadas anteriormente, Polzin (2019) sugere atividades grupais entre os educandos, de curta e média duração, com o objetivo de fomentar a reflexão sobre o planejamento do percurso acadêmico e dos primeiros passos como

profissional. Polzin (2019) pontua que seria rico realizar encontros para discutir especificamente a escolha de estágios, contribuindo para que haja maior reflexão antes de iniciar a prática em qualquer corporação. De modo que estimular-se-ia a atitude exploratória vocacional a despeito do ambiente e do próprio estudante, já que este último seria instigado a pesquisar sobre as opções e a colocá-las em contraste com seus interesses e valores. Assim, assimilando a integração dessa experiência com seu planejamento de carreira.

Com programas de estágio e *trainee* cada vez melhor estruturados, as empresas realizam processos seletivos com etapas diversas para filtrar os melhores profissionais. No entanto, a busca por um profissional com valores próximos aos da companhia ainda é apontada como o critério fundamental de seleção (AGUIAR, 2013 apud PASSOS, 2015). Entende-se que as empresas buscam profissionais que se alinhem às suas necessidades e padrões e também capazes de atuar de acordo com os valores e visão: nós esperamos que [os jovens] venham adicionar, tragam conhecimento e estejam dispostos a aprender. Apesar de parecer clichê, o que é muito importante e faz a diferença é a questão dos valores. Se o jovem não tem [nosso] perfil, ele assusta. Ele tem que ter a nossa cara", diz a gerente da Braskem Daniela Panagassi (AGUIAR, 2013, apud PASSOS, 2015, p. 43).

É recomendado também um programa de acompanhamento e sensibilização dos estudantes em início de curso para que conheçam as oportunidades ao longo da jornada de formação, o que evita os múltiplos casos em que estudantes só notam que poderiam ter aproveitado melhor as vivências acadêmicas quando estão perto da conclusão do ensino superior (POLZIN, 2019). Discussões e reflexões sobre planejamento de carreira, além do estímulo para que ocorram de modo precoce, comprovam-se como vias essenciais para minimizar sensações negativas observadas costumeiramente em formandos.

3.3.6 Aspectos depreciativos ainda associados à prática do estágio curricular

Ainda que com todos os aspectos expressivamente positivos do estágio enquanto atividade de formação profissional, tem destaque proporcionalmente na literatura a preocupação com o desvirtuamento do objeto do estágio, acompanhado de denúncias e relatos que corroboram ocorrências de plano de trabalho divergente do originalmente planejado, carga horária que extrapola o estabelecido por lei (CAPONE, 2010). Isso pode acarretar a submissão do educando a cumprir o que é exigido, com receio de perder a vaga (POLZIN, 2019). Bernardim (2010) apud Polzin (2019, p. 13) é ainda mais crítico ao dizer que “muitas empresas

utilizam o estágio como uma forma de mão de obra barata, sobre a qual não incidem encargos trabalhistas e previdenciários, e que apresenta reduzido risco de ações trabalhistas”.

Costa et al. (2019), em estudo realizado com 21 participantes de quatro IES públicas portuguesas, buscaram compreender o processo de planejamento e oferta de estágios curriculares. Do levantamento, observou-se que o principal problema referido foi a falta de estágios curriculares adequados. Outro estudo, desta vez realizado em curso de Engenharia no Rio de Janeiro, aponta igual inadequação ao aglomerar o relato de estudantes que “uma das poucas vantagens citadas foi conseguir visualizar melhor o funcionamento de uma empresa e melhorar a experiência prática. Muitos reclamaram que o estágio foi pouco desafiador e não conseguiram aplicar na prática a teoria aprendida na faculdade, embora tenham tido contato com bons profissionais e melhorado sua capacidade analítica” (RIBEIRO, 2010).

Além das quebras de expectativas em relação às atividades desenvolvidas e na capacidade ser de fato instrumento de formação, em levantamento feito na Universidade de Juiz de Fora também para curso de Engenharia, grande parte dos estagiários classificaram como fraco ou regular o acompanhamento prestado pelas instâncias competentes do curso ao estágio e o mesmo para visitas de professores às empresas e reuniões com o orientador pedagógico (CARNEIRO, 2017). Para mais, o autor assinala, com comprovação dos entrevistados, que existe certo grau de desconhecimento das tarefas executadas pelo estudante na empresa, sem checagem se essas são realmente condizentes com as práticas inerentes à futura atuação, junto do relato de ausência do acompanhamento do supervisor da empresa durante o desempenho em determinadas atividades.

Como acréscimo a pesquisa de Carneiro (2017), em uma série de entrevistas com professores responsáveis pelo estágio na Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Polzin (2019) anotou que o representante do curso de Engenharia Civil alegou falhas na supervisão dos estagiários nas empresas no recorte do setor da Construção Civil, concordando com o estudo de Carneiro (2017, p. 36), “no sentido de que, muitas vezes, existe apenas um engenheiro supervisor para fiscalizar as obras da empresa, e ainda, supervisionar as atividades”, o que torna o contato e conseqüente orientação do estagiário restritos. O entrevistado relatou ainda que boa parte das queixas dos alunos ocorrem pela inexistência de *feedback* da empresa. O mesmo acrescentou que as empresas raramente entram em contato com a universidade, que a visita às empresas é escassa, não havendo acompanhamento ao longo das atividades de estágio. Carneiro (2017, p. 107) sintetiza bem o ponto comum entre tais relatos ao dizer que “existe um distanciamento entre os principais envolvidos no estágio, e conforme o contraste com o

referencial teórico, uma aproximação entre os envolvidos é benéfica para todos os participantes deste processo”.

Ainda sobre o desalinhamento entre as expectativas das partes envolvidas, ao discutir a problemática dos estágios não adequados enquanto instrumento curricular, Silva (2010) desenvolve que as instituições de ensino têm papel imprescindível na avaliação das condições de prática acadêmica oferecidas pelas corporações conveniadas. Relembra que a IES tem poder de romper acordos com empresas pouco comprometidas e interessadas, bem como atuar para apoiar as empresas a receberem estagiários de forma adequada.

Pensa-se que existe uma falta de capacitação por parte dos profissionais que estão no mercado de trabalho para saberem como promover o desenvolvimento de estagiários. Assim, é necessário pensar em intervenções junto às empresas para discutir sobre a temática, estimulando a reflexão e o desenvolvimento de políticas de atenção aos estagiários, com o treinamento de profissionais para desempenharem o acompanhamento dos estudantes em formação (SILVA, 2010).

Silva (2010) destaca ainda o papel também pedagógico que as concedentes de estágio têm, não sendo exclusividade da instituição de ensino, ao pontuar que “a atenção dada pela empresa ao estagiário constituiu um reconhecimento de seu papel social na formação de novos profissionais, que em breve contribuirão com a comunidade de acordo com o treinamento recebido” e sinaliza a relevância do feedback para a evolução profissional do educando:

Empresas que recebem estagiários devem possuir uma estrutura de acompanhamento dos estudantes que facilite a exploração do ambiente de trabalho e de si mesmo como trabalhador, através de práticas de *feedback*, que também auxiliem o estagiário a ir progredindo e fortalecendo seu senso de competência profissional.

Polzin (2019, p. 12) reforça tal visão ao complementar que as empresas precisam ampliar sua visão ao receber estagiários em suas dependências, “devendo a supremacia pedagógica ser maior do que os interesses privados e lucratividade, e ainda, entender que o estágio não deve ser abordado como uma forma de mão de obra de baixo custo”.

Ainda sobre a postura da concedente, Silva (2010) alerta para que o estagiário tenha vivência na condição de aprendiz: que não seja tratado como mero observador, ou como trabalhador comum, nem ainda enquanto profissional. Silva (2010) aponta que, por vezes, não há essa preocupação com a configuração da atividade nas empresas e o educando fica com atividades de valor pouco considerável de sua área de formação, ou sobrecarregado, com alto nível de responsabilização como se já fosse formado. E que é preciso fornecer autonomia e responsabilização em atividades relativas à área de formação que representem desafios, mas

provendo proporcionalmente suporte necessário à socialização e inserção no novo contexto de trabalho.

Como via de resolução de tais adversidades, a aplicação da Lei nº 11.788, o domínio a respeito de suas implicações e a gestão adequada do componente curricular ajudam a evitar que o estágio se torne uma mera forma de precarização das relações de trabalho (COLOMBO, BALLÃO, 2014). Colombo e Ballão (2014, p. 184) reconhecem os avanços legislativos, mas apontam:

Torna-se imprescindível a atuação dos gestores em educação para executá-la plenamente e de maneira adequada, pois ela por si só não supera as dicotomias conceituais historicamente enraizadas em nossa cultura laboral. O estágio na educação brasileira, se trabalharmos para isso, deixará de ser uma forma de trabalho precarizado e passará a ser uma ação pedagógica transformadora, na preparação de nossos profissionais, ao tempo em que criamos elos e o reforço mútuo entre a escola, o currículo e o setor produtivo.

Silva (2010, p. 95) chega à conclusão similar em “a universidade deve zelar para que o estágio seja uma experiência de qualidade e não leve a uma inserção precária no mundo do trabalho”. Para tanto, a autora cita que a IES deve adotar práticas de acompanhamento da atividade, desde o cadastro de locais, acompanhamento do percurso dos estudantes e manutenção de contatos para *feedback*, com as universidades e empresas retroalimentando o processo de aperfeiçoamento das práticas formativas. Ressalta igualmente a relevância de que orientadores e supervisores promovam a reflexão crítica por parte do estagiário acerca de suas experiências, em lugar de apenas proceder a uma avaliação burocrática do cumprimento do estágio.

De modo próximo, para Costa et al. (2019) é preciso acompanhar atentamente as experiências de estágio, selecionando as melhores instituições de acolhimento e, sempre que necessário, ampliar a oferta de vagas, por exemplo, divulgando a necessidade ou criando um comitê consultivo com empresários da região. Os autores estendem-se acrescentando que, ao levar em conta as dimensões sociais, econômicas e institucionais atreladas ao estágio, é crucial equilibrar os interesses de todas as partes envolvidas, gerenciando tanto aspectos positivos quanto depreciativos da atividade. Polzin (2019, p. 12) sintetiza ao apresentar que “para que o estágio possa cumprir o seu papel formador, há necessidade que todas as partes envolvidas no processo [...] atuem como agentes fiscalizadores para que não haja intercorrência de abusos por qualquer uma das partes” e “dentre tantos detalhes a respeito do estágio, pode-se destacar que, independentemente das condições em que é realizado, precisa ter sempre como objetivo o complemento da formação do estudante”.

3.4 Manuais e Guias e exemplo de sua aplicação na Engenharia Civil

Ao obter no dicionário online Michaelis (2022a) a definição para o termo “Manual”, os dois primeiros resultados expostos trazem:

- 1 Livro pequeno que contém noções básicas relativas a uma disciplina ou de uma técnica.
- 2 Livro que oferece orientação para a execução ou o aperfeiçoamento de determinada atividade; guia prático.

Ao reproduzir o mesmo, desta vez para o termo “Guia”, um dos resultados obtidos é “Livro, manual ou outra publicação com informações, conselhos ou dicas úteis sobre um determinado assunto” Michaelis (2022b).

Com a primeira consulta, observa-se que ambos os termos podem ser tomados como sinônimos. Um guia prático trata-se então de um conjunto de instruções ou orientações sobre como determinada coisa deve ser manuseada, usada ou feita; com objetivo de garantir adequada utilização ou melhoria da eficiência na execução de uma tarefa. O portal *online* Ostiposde (2022) complementa que “os manuais são textos ou desenhos utilizados como meio de coordenar, registrar dados e informações de forma organizada e de fácil compreensão”. Já para o editorial Conceito.de (2022), “os manuais nos permitem entender melhor a operação de algo, ou acessar, de maneira ordenada e concisa, o conhecimento de algum tópico ou assunto” e adicionam que “para além da sua especificidade, os autores dos manuais tentam recorrer a uma linguagem clara e simples de modo a chegarem à maior quantidade possível de receptores”.

Existem diversos tipos de guias práticos, dentre versões físicas e *online*. Em comum, todos eles destinam-se a um utilizador: o agente que irá interagir com o tema, o qual o guia se compromete a esclarecer. No que tange o conteúdo, o editorial Conceito.de cita:

Uma estrutura frequente dos manuais do utilizador inclui uma introdução sobre o produto em questão, um índice com os conteúdos do manual, o guia em si, uma secção de problemas frequentes e a sua forma de os resolver, os dados de contacto e um glossário. [...] Os diagramas e os esquemas também são habituais.

Ao tomar como exemplo o “Manual de operação, uso e manutenção das edificações”, guia prático de notoriedade no ramo da Construção Civil; tem-se diversas recomendações sobre sua constituição e apresentação na NBR 14.037 (ABNT, 1998). Em consonância com as definições anteriores, a NBR 14.037 (ABNT, 1998, p. 2) define este manual como “Documento que reúne apropriadamente todas as informações necessárias para orientar as atividades de operação, uso e manutenção da edificação”. No trecho que versa sobre as finalidades do

documento, observamos nova convergência com as disposições supracitadas no que tange o caráter informativo e orientativo:

- Informar aos usuários as características técnicas da edificação construída;
- Descrever procedimentos recomendáveis para o melhor aproveitamento da edificação;
- Orientar os usuários para a realização das atividades de manutenção;
- Prevenir a ocorrência de falhas e acidentes decorrentes de uso inadequado;
- Contribuir para o aumento da durabilidade da edificação (ABNT, 1998, p. 3).

Sobre a linguagem a ser utilizada, temos o alerta de que “o Manual deve ser escrito em linguagem simples e direta, utilizando vocabulário preciso e adequado aos seus leitores” e que “as informações contidas no Manual devem ser apresentadas de forma didática”. Por fim, sobre recomendações de conteúdo, a NBR 14.037 (ABNT, 1998, p. 3) traz:

- 5.2.8 O Manual deve utilizar recursos visuais adequados à melhor comunicação dos seus conteúdos, tais como:
- a) uso farto de ilustrações e exemplos;
 - b) variedade tipográfica, salientando informações essenciais e tornando mais agradável a leitura;
 - c) produção de quadros síntese dos conteúdos de cada parte do Manual.

O que ressalta o uso dos elementos gráficos como via para facilitar a compreensão do leitor.

4 MÉTODO DE PESQUISA

4.1 Descrição do objeto de pesquisa

O objeto desta pesquisa é todo e qualquer estudante de graduação em Engenharia Civil que venha a atuar como estagiário seja na modalidade obrigatória ou não-obrigatória, independente do tipo (Pessoa Jurídica, Órgão Público ou Profissional Liberal) e porte da unidade concedente, de seu percentual de conclusão do curso, da área de especialidade de seu estágio e de demais aspectos que caracterizam a atividade. Ainda que mais especialmente voltado para o segmento de Engenharia Civil, a proposta é que o manual, enquanto produto desta pesquisa, possa ser útil em grande parte de sua estrutura para educandos de outras áreas do conhecimento que também tenham o estágio como elemento curricular.

4.2 Protocolo de pesquisa

A pesquisa deste trabalho tem natureza qualitativa, enquanto, acerca de sua finalidade, pode ser classificada como uma pesquisa de envolvimento clássico, uma vez que busca documentar, tendo como produto um manual prático, através de revisão bibliográfica acrescida de curadoria de informações sobre carreira e recrutamento em artigos e *sites*, informações relevantes para a instrução do estudante que iniciará sua atividade de estágio curricular.

Baseando-se em pesquisa da literatura, as informações contidas no manual foram segmentadas nos grupos temáticos apresentados no Quadro 7.

Quadro 7 – Composição do manual prático: distribuição de tópicos em grupos temáticos

GRUPO TEMÁTICO	TÓPICO
Elemento introdutório	1. Introdução - Carta ao Estudante
Normativas e instruções gerais	2. Princípios
	3. Definições básicas
	4. Personagens e seus papéis
	5. Oficialização para início da atividade de estágio

	6. Regras básicas
	7. Dúvidas frequentes
Instruções sobre seleção e candidatura a vagas	8. As frentes de estágio na Engenharia Civil
	9. <i>Fit</i> entre estágio e aspirações profissionais
	10. Onde buscar oportunidades de estágio
	11. Com a palavra, os especialistas
Instruções comportamentais e <i>pró-performance</i>	12. Enfrentamento de desafios corriqueiros
	13. Boas práticas como estagiário
	14. Relatório de estágio
	15. Leituras sugeridas e outras ferramentas
Discussão de vias de condução de carreira	16. Os caminhos a partir do estágio
Exposição de jornadas de referência para espelhamento	17. Estagiários que são <i>cases</i> de sucesso

Fonte: Os autores.

É possível observar a preocupação com o racional cronológico de exposição dos tópicos no Quadro 7, em que se parte das considerações mais generalistas sobre as regras que regem a atividade curricular até os itens de conteúdo relativos à transição universidade-mercado.

Ainda se tratando do Quadro 7, tem-se que o último grupo temático refere-se a documentar aprendizados de estudantes e egressos em sua principal experiência de estágio. O objetivo central da inclusão deste item foi reforçar o conteúdo disponibilizado anteriormente ao longo de todo manual, mostrando as implicações práticas na rotina de estudantes com diferentes aptidões e aspirações de carreira.

A amostra de entrevistados foi composta por conveniência, com a acessibilidade a este público sendo o principal fator decisório para sua seleção. Assim sendo, os 10 egressos e 4 estudantes são provenientes da graduação em Engenharia Civil da Universidade Federal de Sergipe, conseqüentemente constituindo público representativo do objeto da pesquisa.

Outro critério utilizado para determinação dos estudantes a serem ouvidos foi a área de especialização do estágio em questão, de maneira que houvesse ao menos 1 representante para cada uma das frentes de estágio comuns na Engenharia Civil ilustradas no Quadro 6 e detalhadas no tópico 8 do manual prático. Dados pessoais de identificação dos respondentes foram preservados uma vez que não somariam impacto ao produto, o mesmo princípio justifica a ausência de perguntas que potencialmente caracterizassem a parte concedente do estágio.

O total de 14 estudantes foi convidado a responder questionamentos abertos sobre as temáticas propostas, de tal modo que o retorno qualitativo obtido ilustra a percepção dos participantes sobre a problemática. A definição das perguntas que compuseram o questionário foi atrelada aos tópicos dispostos no manual.

Quadro 8 – Perguntas relacionadas a cada tópico do manual prático

TÓPICO	PERGUNTA(S) RELACIONADA(S)
2 a 7	1, 2, 3
8	4
9	5
10	6
12	7
13	8 e 9
15	10
16	11 e 12

Fonte: Os autores.

As 12 perguntas apontadas no Quadro 8 podem ser visualizadas no Apêndice A. Dentre as questões, apenas as perguntas de número 1, 2 e 11 foram do tipo múltipla escolha e não um campo de texto aberto como as demais. Uma vez que as perguntas 1 e 2 caracterizam apenas o tipo do estágio (se obrigatório ou não) e o período do curso em que a atividade foi iniciada; isto foi feito para enquadrar melhor as possíveis respostas à pergunta 11, dado o assunto da questão - existência de relação entre a experiência de estágio e a inserção no mercado de trabalho,

auxiliando o respondente e facilitando a compreensão por parte do leitor do manual. Ainda assim, além das respostas pré-fixadas, encontrava-se outra que permitia a inserção de condição diferente das apresentadas.

Todas as indagações foram compostas, tendo em vista o objetivo do trabalho, e corroboradas pela pesquisa bibliográfica. O questionário foi divulgado via *WhatsApp*, em decorrência da popularidade do aplicativo, aos respondentes na forma de formulário *online* por meio da ferramenta *Google Forms*.

Ao fim da coleta de dados, para cada resposta foram selecionados os trechos mais elucidativos, prezando pela concisão do conteúdo global e pelo anonimato do respondente. Tais trechos encontram-se expostos no manual prático na condição de citação direta.

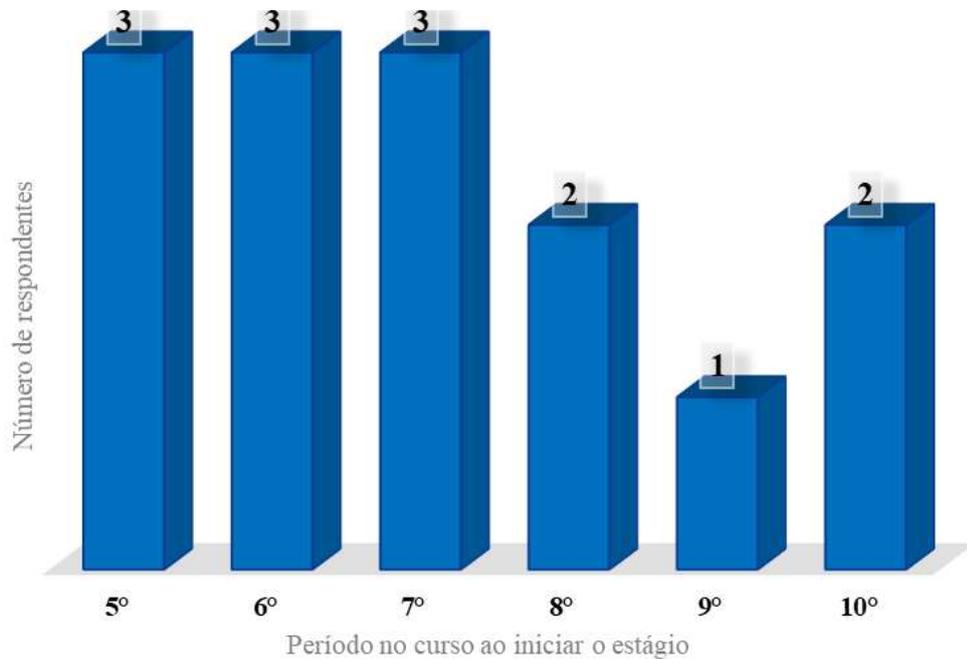
De maneira análoga, igualmente prezando pela riqueza do conteúdo, foram convidados a colaborar na construção dos tópicos 12 e 13 do guia prático quatro recém-formados em cursos de Engenharia, com expectativa de que recobrassem suas experiências enquanto estagiários, mas valendo-se também de seus aprendizados já no mercado de trabalho formal. Para essa coleta, foi usada amostragem por conveniência e as respostas foram obtidas em áudio e texto via *WhatsApp* e transcritas literalmente para o trabalho final. As perguntas feitas aos quatro consultados podem ser visualizadas no Apêndice B.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

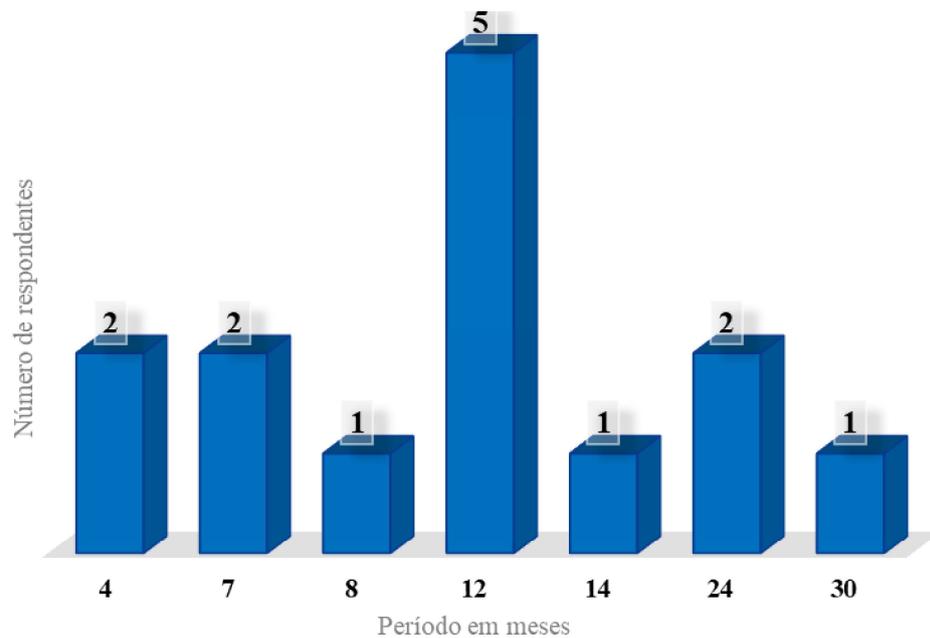
Com as respostas obtidas ao questionário comentado na seção 2 aplicado aos 14 estudantes acerca de sua experiência de estágio mais relevante, foi possível compor boa parte do conteúdo do guia prático. Dos respondentes, 13 se referiram a experiências de estágio não-obrigatório e 1 a estágio obrigatório. Foi observada representatividade, ilustrada nos Gráficos Gráfico 3 e Gráfico 4, dos respondentes no que tange período no curso no qual iniciaram a experiência e o mesmo para a duração do contrato de estágio, com maioria dos estudantes permanecendo ao menos um ano na experiência.

Quanto ao período de início da experiência de estágio, o quinto período é um período interessante para início pois é quando os discentes começam a cursar as disciplinas profissionalizantes, conforme DCN's. É importante destacar, com relação à lei de estagiário, que o estudante só pode permanecer em um mesmo estágio por até 24 meses.

Gráfico 3 – Período do curso no qual o estudante iniciou sua experiência de estágio mais relevante

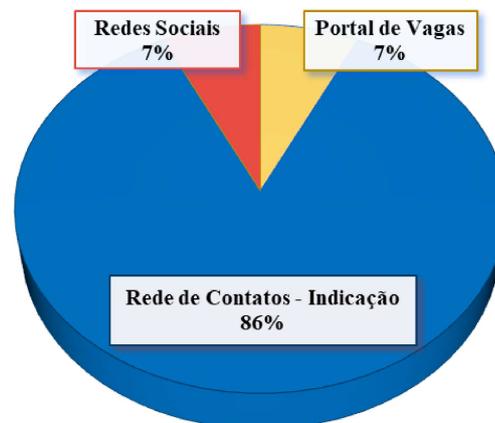


Fonte: Os autores.

Gráfico 4 – Extensão do estágio em questão de meses

Fonte: Os autores.

A respeito do canal utilizado para busca da vaga, foram observados 3 diferentes no Gráfico 5, com maioria utilizando-se da rede de contatos para identificação da oportunidade. Desses, o mais pontuado foi o de indicação, que é um dos critérios de recrutamento em empresas. Além destes, outros murais de divulgação de vagas foram expostos e comentados no guia prático, de modo a ampliar as chances do estudante-leitor do guia obter sucesso em seu rastreo.

Gráfico 5 – Canal de divulgação usado para busca da vaga de estágio

Fonte: Os autores.

No que tange os caminhos tomados pelos respondentes após a experiência de estágio, expostos no Gráfico 6, além dos 4 estudantes que apontaram ainda não estar inseridos no

mercado de trabalho; apenas 2 assinalaram não identificar relação clara entre a experiência de estágio e a transição universidade-mercado, o que evidencia que o público consultado foi adequadamente representativo para o guia prático desenvolvido.

Gráfico 6 – Percepção do respondente acerca da correlação entre a experiência de estágio e a inserção no mercado de trabalho



Fonte: Os autores.

O conteúdo das respostas dos estudantes foi crucial para atingimento excepcionalmente do objetivo 1. Uma vez que focados nas temáticas específicas da experiência de estágio em determinada área de especialização, contribuíram com conselhos e sugestões direcionados. Compondo, desta forma, um retrato dos diferentes desafios e métodos de enfrentá-los para cada frente de estágio da Engenharia Civil.

Os objetivos 2, 3 e 4 foram atingidos com a revisão da literatura. Para o objetivo 2, em específico, com consulta de indagações de exploração do autoconhecimento vocacional. Para o 3, com pesquisa de canais de divulgação de vagas e análise de suas dinâmicas particulares de funcionamento. Por fim, para atingimento do objetivo 4, lançou-se mão da revisão de boas práticas para planejamento e estratégia de carreira.

O retorno obtido com as perguntas direcionadas aos 4 recém-formados como descritos também na seção 2 mostrou-se essencial à satisfação dos objetivos 5 e 6. Todo material aglomerado é exposto seguindo as boas condutas de criação de guias revisadas em trabalhos consultados no Apêndice C. Por fim, o objetivo 7 é dado por atingido com a revisão bibliográfica exposta no trabalho, com vastidão de comentários a respeito do papel do orientador pedagógico.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo após cerca de 80 anos de discussões para promover a consolidação da prática de estágio como uma ferramenta pedagógica e profissionalizante, observa-se que ainda existem lacunas no que tange à informação e orientação das partes envolvidas para que garantam o melhor aproveitamento da atividade curricular, com respeito pleno à legislação, e mitigação da ocorrência de uso do estágio como via de exploração da mão de obra.

Enquanto via comprovada de inserção no mundo do trabalho, seja de modo direto – por contratação vinda da própria concedente de estágio – ou indireto, por ascensão de autoconhecimento vocacional, estabelecimento de conexões e descoberta de oportunidades; se faz imperioso informar e instruir estudantes prestes a iniciarem a jornada de estágio munindo-os com conhecimentos sobre legislação, as vias de estágio comuns, busca e identificação de oportunidades compatíveis, planejamento estratégico quanto ao próprio desenvolvimento, possíveis desafios e dúvidas a serem encontrados e como contorná-los, além de outras boas práticas de quem já passou pela experiência e colheu bons resultados. Este trabalho configura contribuição à academia justamente ao materializar tais pontos em forma de um guia prático de fácil absorção, na expectativa de que gere o melhor resultado possível para o estudante em sua transição ao mercado de trabalho.

Entende-se, no entanto, que a ferramenta não se faz suficiente no enfrentamento da problemática, de modo que outras intervenções são recomendadas, como:

- Atividades de estímulo a discussões de planejamento e desenvolvimento de carreira promovidas pelo Centro Acadêmico, que contem com participação de representantes das empresas concedentes, orientadores, estudantes em diferentes níveis (desde os iniciais) e egressos que possam compartilhar principais aprendizados e lacunas em suas experiências de estágio;
- Fóruns constituídos por orientadores pedagógicos em prol de se desenvolverem na prática de tal mentoria ao compartilhar boas práticas e se colocarem como agentes ativos na gestão de expectativas da academia, mercado e corpo estudantil;
- Atividades em sala de aula que promovam de maneira mais aprofundada o compartilhamento de experiências entre estudantes em suas distintas experiências extracurriculares, promovendo o intercâmbio de observações do futuro contexto de trabalho e fomentando análises do contraste entre teoria e

prática. O que pode vir a instigar a criação de uma rede de apoio entre os alunos para superação de suas inseguranças acerca da transição universidade-mercado.

A elaboração deste trabalho enfrentou dificuldades majoritariamente relacionadas à aplicação do questionário com estudantes e egressos, no que tange garantir que as respostas fossem satisfatórias e elucidativas para o futuro estudante-leitor do guia prático. Além disso, a composição do manual de maneira didática, com linguagem acessível e disposição atraente de elementos verbais e não-verbais foi mais um desafio.

A construção exposta pode ser aprofundada e otimizada em futuros trabalhos. Com temática ampla e largo espaço para explorações adicionais, é sugerido:

- Atualizar o conteúdo do guia e ampliá-lo em novas versões;
- Construir guias análogos com matéria específica por frente de atuação (exemplo: Guia prático para estagiários da Construção Civil);
- Desenvolver material para melhor instrução do orientador pedagógico e do supervisor técnico partindo-se de necessidades relatadas por estudantes.

Com a observação da complexidade atrelada a transição para a vida adulta e ao ingresso no mercado de trabalho, pretende-se que este trabalho melhore a experiência de estágio de estudantes e seja instrumento provocador de reflexão sobre a necessidade do pensar e discutir plano de carreira desde os primeiros passos na graduação, contando, para tanto, com sua exposição em disciplinas introdutórias da jornada acadêmica (como *Introdução à Engenharia Civil*) e aquelas que apresentam o estudante às possíveis frentes de atuação como *Administração de Obras*.

REFERÊNCIAS

ABRES. **Estatísticas**: A Abres realiza anualmente uma pesquisa para saber quantos estagiários existem no Brasil. Disponível em: <https://abres.org.br/estatisticas/>. Acesso em 16 mar. 2022.

ALBERTE, Elaine Pinto Varela; CARNEIRO, Alex Pires; SILVA; CARVALHO, Eric Leonel de Oliveira. Impacto do perfil e experiência do egresso no delineamento de sua carreira como engenheiro. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA, COBENGE, 2018, Salvador – BA. **Anais...** [...]. Brasil: [s. n.], 2018.

ABNT. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14037**: Uso, operação e manutenção das edificações. Rio de Janeiro. 1998.

BARBOSA, Jaíne; PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto. Percepção de acadêmicos em fase de conclusão de Curso sobre o planejamento de carreira e inserção no mercado de trabalho. **Iniciação à Pesquisa em Psicologia**, vol. 2, p. 6-17, 2020.

BARDAGI, M. P., LASSANCE, M. C. P., PARADISO, A. C., MENEZES, I. A. Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: **Percepções de estudantes formandos**. **Psicologia Escolar e Educacional**, vol. 10, nº 1, p. 69-82, 2006.

BERARDO JÚNIOR, B. L.; COSTA, P. I.; SILVA, Murilo da. Ensino e aprendizagem na engenharia com foco na formação de competência por meio da relação universidade e empresa, estágio e TCC. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA, COBENGE, 2019, Fortaleza-CE. **Anais...** [...]. Brasil: [s. n.], 2019.

BRASIL. CONSELHO FEDERAL DE EDUCAÇÃO. **Fixa os mínimos de conteúdo e de duração do curso de graduação em Engenharia e define suas áreas de habilitações**. p. 10, 27 abr. 1976. Acesso em: 9 jul. 2021.

_____. CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA. **Resolução nº 1.010**. Dispõe sobre a regulamentação da atribuição de títulos profissionais, atividades, competências e caracterização do âmbito de atuação dos profissionais inseridos no Sistema Confea/Crea, para efeito de fiscalização do exercício profissional. Brasília – DF, 22 de agosto de 2005.

_____. CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA. **Resolução nº 1.073** de 19 de abril de 2016. Regulamenta a atribuição de títulos, atividades, competências e campos de atuação profissionais aos profissionais registrados no Sistema Confea/Crea para efeito de fiscalização do exercício profissional no âmbito da Engenharia e da Agronomia. Diário Oficial da União: seção 1, p. 245, 2016.

_____. **Decreto nº 66.546**, de 11 de maio de 1970. Institui a Coordenação do “Projeto Integração”, destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília – DF, 11 mai. 1970.

_____. **Decreto nº 75.778**, de 26 de maio de 1975. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília – DF, 27 mai. 1975.

_____. **Decreto no 87.497**, de 18 de agosto de 1982. Regulamenta a Lei no 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília – DF, 19 ago. 1982.

_____. **Decreto-lei nº 4.073**, de 30 de janeiro de 1942. Lei orgânica do ensino industrial. Diário Oficial da União, Brasília – DF, 30 jan. 1942.

_____. **Instrução Normativa nº 213**, de 17 de setembro de 2019. Estabelece orientações sobre a aceitação de estagiários no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União: seção 1, p. 33, 2019b.

_____. **Lei nº 6.494**, de 7 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília – DF, 9 dez. 1977.

_____. **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: seção 1, p. 3, 2008.

_____. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília – DF, 23 dez. 1996.

_____. **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Parecer CNE/CES nº 1362**, de 12 de dezembro de 2001. Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia. Diário Oficial da União: seção 1, p. 17, 2001.

_____. **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Resolução CNE/CES nº 11**, de 11 de março de 2002. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia. Diário Oficial da União: seção 1, p. 32, 2002.

_____. **MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Resolução nº 2**, de 24 de abril de 2019. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Engenharia. Diário Oficial da União: seção 1, 2019a.

_____. **Portaria nº 2.071**, de 29 de julho de 2020. Dispõe sobre o Programa de Estágio no âmbito do Ministério do Desenvolvimento Regional. Diário Oficial da União: seção 1, p. 15, 2020.

_____. **Portaria no 1.002**, do Ministério do Trabalho e Previdência Social, de 29 de setembro de 1967. Institui nas empresas a categoria de estagiário e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília – DF, 6 out. 1967.

_____. **PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Decreto nº 23.569** de 11 de dezembro de 1933. Regula o exercício das profissões de engenheiro, de arquiteto e de agrimensor. 1933.

BUSINESS INSIDER. **15 easy ways to stand out as an intern**. 03 de junho de 2016. Disponível em: <https://www.businessinsider.com/how-to-stand-out-as-an-intern-2016-6>. Acesso em: 25 abr. 2022.

CBIC. CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO. **PIB da construção fecha o ano com crescimento de 9,7%, a maior alta em 11 anos.** 04 de março de 2022. Disponível em: <https://cbic.org.br/pib-da-construcao-fecha-o-ano-com-crescimento-de-97-a-maior-alta-em-11-anos>. Acesso em: 20 fev. 2022.

CANEVER BP, et al. Processo de formação e inserção no mercado de trabalho: uma visão dos egressos de enfermagem. **Revista Gaúcha de Enfermagem.** 2014.

CAPONE, Luigi. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.51, n.81, p.47-70, jan./jun., 2010.

CARNEIRO, Antônio Sávio Teixeira. **Relação empresa/instituição:** um estudo sobre o estágio Supervisionado obrigatório desenvolvido no curso de Engenharia de produção da Universidade Federal de Juiz de Fora. 2017. Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública – Universidade Federal de Juiz de Fora, Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação, Juiz de Fora, 2017.

CHEN, Yujuan; GAN, Ning. Sustainable Development of Employability of University Students Based on Participation in the Internship Promotion Programme of Zhejiang Province. **Sustainability**, vol. 13, nº 13454, 2021.

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

CONCEITO.DE. **Conceito de manual do utilizador.** 17 de Maio de 2012. Disponível em: <https://conceito.de/manual-do-utilizador>. Acesso em: 15 abr. 2022.

CNI, CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Global Innovation Index 2021.** Setembro, 2021. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2021/9/global-innovation-index/#global-innovation-index-2021-executive-summary%20>. Acesso em: 05 abr. 2022.

COSTA, Marco; LOPES, Betina; SILVA, Patrícia; MELO, Ana I.; BRITO, Elisabeth; DIAS, Gonçalo Paiva. The ‘Lunar Side’ of the Story: Exploring the Sustainability of Curricular Internships in Higher Education. **Sustainability**, vol. 11, nº 5879, 2019.

DAYRELL, Juarez. O jovem como sujeito social. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação. **Revista Brasileira de Educação**, nº 24, p. 40-52, 2003.

DEC - UFS. **Disciplinas.** São Cristóvão – SE. Disponível em: <https://dec.ufs.br/pagina/11253>. Acesso em: 12 abr. 2022.

EXAME. **Sofia Esteves responde 9 dúvidas que todo estagiário já teve.** 22 de abril de 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/sofia-esteves-responde-9-duvidas-que-todo-estagiario-ja-teve/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

G1. **Veja 15 dicas para se destacar no estágio e ter chance de efetivação.** 21 de maio de 2014. Disponível em: <https://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/05/veja-15-dicas-para-se-destacar-no-estagio-e-ter-chance-de-efetivacao.html>. Acesso em: 25 abr. 2022.

GUIA. In: **Michaellis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Editora Melhoramentos Ltda, São Paulo - SP, 2022. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/palavra/dNXa4/manual-2/>. Acesso em: 20 abr. 2022a.

INEP. **Censo da Educação Superior 2018**. Brasília – DF, 2019. Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf. Acesso em 20 fev. 2022.

MACHADO, Nilson José. Estágio nas licenciaturas: 300 horas. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTÁGIOS: ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS, 1., Curitiba. **Anais...** [...]. Curitiba: UFPR, 1997.

MANUAL. In: **Michaellis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Editora Melhoramentos Ltda, São Paulo -SP, 2022. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/palavra/dNXa4/manual-2/>. Acesso em: 20 abr. 2022b.

MEGLIO, Gisela Di; BARGE-GIL, Andrés; CAMIÑA, Ester; MORENO, Lourdes. El impacto de las prácticas en empresas en la inserción laboral: un análisis aplicado a los grados de Economía y Administración y Dirección de Empresas. Facultad de Educación – UNED. **Educación XX1**, vol. 22, n° 2, p. 235-266, 2019,

MELO, Simone Lopes de, BORGES, Livia de Oliveira. A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. **Psicologia Ciência e Profissão**, vol. 27, n° 3, p. 376-395, 2007.

MOURA, William Felipe dos Santos. **Engenharia Civil no Brasil: percepções sobre competências para o mercado de trabalho**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal de Sergipe, Departamento de Engenharia Civil, São Cristóvão, 2021.

OLIVEIRA, Andressa Nascimento de.; SILVA, Igor Fortunato Soares da.; MACIEL, Leandro Barbosa.; SOUZA, Florize Lima. A importância do estágio supervisionado na formação acadêmica: um relato de experiência. In: ENCONTRO NACIONAL DO OBSERVATÓRIO DA MÍDIA ESPORTIVA, 2016, Sergipe. **Anais...** [...]. Aracaju, 2016.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 30 mar. 2022.

OSTIPOSDE. **Tipos de Manuais**. Disponível em: <https://www.ostiposde.com/tipos-de-manuais/>. Acesso em: 15 abr. 2022.

PASSOS, Antônio Onofre Segaloto. **Proposta de diretrizes para inserir o aluno da graduação nos estágios extracurriculares. Estudo de caso na coordenação de estágio da Escola de Engenharia da UFF**. Mestrado em Sistemas de Gestão – Universidade Federal Fluminense, Departamento de Engenharia de Produção, 2015.

PERES, Warleson. **O ideal e o real nos estágios curriculares supervisionados na UFJF**. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal De Juiz De Fora, Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação, 2013.

POLZIN, Fernanda R. **O estágio obrigatório como instrumento de inserção no mercado de trabalho**. 2019. 78 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) –

Programa de Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2019.

PROEX - UFS. **Coordenação geral de estágios.** Disponível em: <https://proex.ufs.br/pagina/18183-coordenacao-geral-de-estagios>. Acesso em: 23 abr. 2022.

PROEX - UFS. **Dados Estatísticos.** Disponível em: <https://proex.ufs.br/pagina/21154-dados-estatisticos>. Acesso em: 23 abr. 2022.

RAMOS, Wilson. **A Relação entre Estágio Curricular Supervisionado Obrigatório e Trabalho de Conclusão de Curso no Contexto da Transferência de Tecnologia nos Cursos de Engenharia:** Um Estudo na UTFPR – Campus Ponta Grossa. 2016. 83 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2016.

REIS, Juliana Ribeiro dos.; SANTOS, Isabelle Revoredo dos.; OLIVEIRA, Maria da Paz Siqueira de. Relato de experiência do estágio supervisionado de professores: algumas reflexões sobre a escola atual. In: III CONEDU – CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2016, Rio Grande do Norte. **Anais...** [...]. Natal, 2016.

RIBEIRO, Lílian Almeida Gomes. **Avaliação multidimensional do estágio curricular dos cursos de Engenharia do CEFET/RJ: um modelo centrado na percepção discente, baseado em análise de correspondência.** Dissertação de Mestrado – Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca CEFET/RJ, Programa de Pós-graduação em Tecnologia, 2010.

RODRÍGUEZ, Judith. Juventudes e inserção profissional. **Propuesta Educativa**, n° 38, Ano 21, vol. 2, p. 106-109, nov. 2012.

RUEDA, Fabián Javier Marín; MARTINS, Luciana Júlio; CAMPOS, Keli Cristina de Lara. Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? **Psicologia: Teoria e Prática**, vol. 6, n° 2, p. 63-73, 2004.

SAVICKAS, Mark L. The theory and practice of career construction. In: S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), **Career development and counselling: Putting theory and research to work**, p. 42-70, 2005.

SCHUSTER, M.; DIAS, V. Plano de carreira nos sistemas de gestão público e privado: uma discussão a luz das teorias motivacionais. **Revista de Administração IMED**, Passo Fundo, vol. 2, n° 1, p. 1-17, 2012.

SILVA, C. S. C.; TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. Experiências de Estágio: Contribuições para a Transição Universidade-Trabalho. **Paidéia: Cadernos de Psicologia e Educação**, vol. 23, n° 54, p. 103-112, 2013.

SILVA, Cláudia Sampaio Corrêa da. **De estudante a profissional:** a transição de papéis na passagem da universidade ao mercado de trabalho. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, 2010.

SILVA, Cláudia Sampaio Corrêa da; COELHO, Paola Braga Meyer; TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de

carreira em universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, vol. 14, nº 1, p. 35-46, 2013.

SOTO, M. S. O. et al. Os projetos pedagógicos de cursos de Engenharia Civil e as Diretrizes Curriculares Nacionais. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA, COBENGE, 2019, Fortaleza-CE. **Anais...** [...]. Brasil: [s. n.], 2019

TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira, GOMES, William Barbosa. Estou me formando... e agora? Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, vol. 5, nº 1, jun. 2004, p. 47-62.

UFS. Conselho do Ensino e da Pesquisa. **Resolução nº 02/2007/CONEP**. Aprova o Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Engenharia Civil - 110 e dá outras providências. São Cristóvão – SE, 13 mar. 2007.

_____. Conselho do Ensino e da Pesquisa. **Resolução nº 04/2007/CONEP**. Aprova a Departamentalização e Ementário do Departamento de Engenharia Civil e dá outras providências. São Cristóvão – SE, 13 mar. 2007b.

_____. Conselho do Ensino, da Pesquisa e da Extensão. **Resolução nº 10/2018/CONEP**. Regulamenta estágios curriculares obrigatório e não obrigatório de graduação e estágios para egressos/trainee no âmbito da Universidade Federal de Sergipe, e dá outras providências. São Cristóvão – SE, 23 abr. de 2018.

VIEIRA, D. A., CAIRES, S., COIMBRA, J. L. Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, vol. 12, nº 1, p. 29-36, 2011.

WANG, Jianning; LEE, Merissa H. Based on work value to discuss the effect of college Students' corporate internship on the employability. **Revista de cercetare și intervenție socială**, 2019, vol. 64, p. 25-36.

XAVIER, G. N.; PEREIRA, T. R. D. S.; ANJOS, T. D. S. A importância do programa de estágio de férias na Formação dos estudantes de engenharia civil. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA, COBENGE, 2019, Fortaleza-CE. **Anais...** [...]. Brasil: [s. n.], 2019.

APÊNDICE A – PERGUNTAS FEITAS AOS ESTUDANTES E EGRESSOS SOBRE SUAS EXPERIÊNCIAS DE ESTÁGIO

Pergunta 1 – Qual seu tipo de estágio em questão?

- Obrigatório
- Não obrigatório

Pergunta 2 – Qual período do curso em que iniciou o estágio?

- 1 - 10

Pergunta 3 – Qual a duração do estágio?

Pergunta 4 – Qual a área de especialidade?

Pergunta 5 – Ao selecionar essa vaga, você avaliou o nível de compatibilidade com seu perfil e seus valores?

Pergunta 6 – Como você encontrou a vaga?

Pergunta 7 – Qual maior desafio você enfrentou no seu estágio? Como poderia estar mais preparado?

Pergunta 8 – Como você acha que poderia ter aproveitado melhor seu estágio?

Pergunta 9 – O que você gostaria de saber antes de ter começado seu estágio?

Pergunta 10 – Há algum livro/teoria/metodologia que fez diferença no seu desempenho como estagiário?

Pergunta 11 – Existe correlação direta entre seu estágio e sua entrada no mercado de trabalho?

- Sim, trabalho nessa empresa atualmente.
- Sim, fiz uma conexão com uma pessoa que me recomendou diretamente para uma vaga em outra empresa.
- Sim, minha experiência no estágio foi crucial para minha aprovação na vaga para meu primeiro emprego.
- Sim, por conta do meu estágio compus uma sociedade com pessoas que trabalhavam na mesma empresa ou que conheci por indicação.
- Sim, o estágio me deu bagagem de autoconhecimento para perceber que gostaria de seguir em outra área.
- Não, não identifico correlação clara.
- Ainda não entrei no mercado de trabalho e conseqüentemente não consigo inferir se há correlação.
- OUTRO

Pergunta 12 – Que mensagem adicional você deixa para um estudante prestes a começar sua primeira experiência de estágio?

APÊNDICE B – PERGUNTAS FEITAS AOS RECÉM-FORMADOS SOBRE DESAFIOS E BOAS PRÁTICAS ENQUANTO ESTAGIÁRIO

Ao entrevistado 1 (E1) – Como você lidaria se fosse estagiário hoje ou como sugeriria que um estagiário liderado por você lidasse com:

- Baixo nível de domínio sobre o mercado ou segmento;
- Hierarquização e microgerenciamento;
- Timidez e outras limitações que atrapalham a postura proativa/participativa

Ao entrevistado 2 (E2) – Como você lidaria se fosse estagiário hoje ou como sugeriria que um estagiário liderado por você lidasse com:

- Nível alto de autocobrança e locus interno;
- Aversão a mudanças por parte dos colegas com mais experiência na cia;
- Burocracia;
- Sensação de impotência e/ou incapacidade;
- Falhas de liderança (seja liderança frágil, ou pouco acessível, ou excessivamente rígida, ou intolerante a erros, etc.);
- Alto nível responsabilização (receber desafios expressivamente fora da zona de domínio técnico);
- Questões Anti-Éticas

Ao entrevistado 3 (E3) – Como você lidaria se fosse estagiário hoje ou como sugeriria que um estagiário liderado por você lidasse com:

- Falta de suporte para aprendizagem e amadurecimento
- Cobranças excessivas (prazo, qualidade, escopo) e sobrecarga de atividades;
- Competitividade

Ao entrevistado 3 (E4) – Quão relevante você julga que é para o desenvolvimento de um estagiário e quais dicas poderia dar a respeito:

- Ser vulnerável na manifestação de dificuldades;
- Fazer benchmarking com outros colegas como forma de colher boas práticas;
- Buscar mentor para acelerar o desenvolvimento

**APÊNDICE C – GUIA PRÁTICO PARA GRADUANDOS QUE BUSCAM
EXCELÊNCIA NA TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE-MERCADO**



GUIA PRÁTICO PARA ESTAGIÁRIOS DE ENGENHARIA CIVIL

com
cases de
sucesso de
ex-estagiários

2022

01

INTRODUÇÃO - CARTA AO ESTUDANTE.....5

02

PRINCÍPIOS.....6

03

DEFINIÇÕES BÁSICAS.....6

04

PERSONAGENS E SEUS PAPÉIS.....7

05

OFICIALIZAÇÃO PARA INÍCIO DA ATIVIDADE DE ESTÁGIO.....7

06

REGRAS BÁSICAS.....8

07

DÚVIDAS FREQUENTES.....8

08

AS FRENTES DE ESTÁGIO NA ENGENHARIA CIVIL.....9

09

FIT ENTRE ESTÁGIO E ASPIRAÇÕES
PROFISSIONAIS.....10

10

ONDE BUSCAR OPORTUNIDADES DE ESTÁGIO.....12

11

COM A PALAVRA, OS ESPECIALISTAS.....14

12

ENFRENTAMENTO DE DESAFIOS CORRIQUEIROS.....15

13

BOAS PRÁTICAS COMO ESTAGIÁRIO.....20

14

RELATÓRIO DE ESTÁGIO.....23

15

LEITURAS SUGERIDAS E OUTRAS FERRAMENTAS.....24

16

OS CAMINHOS A PARTIR DO ESTÁGIO.....25

17

ESTAGIÁRIOS QUE SÃO CASES DE SUCESSO.....26

EIS QUE É CHEGADO O MOMENTO...

Para muitos, do primeiro contato com a vida profissional, de se deparar pela primeira vez com as similaridades e divergências entre as teorias do ambiente acadêmico e os desafios da prática.

Talvez você ainda esteja incerto sobre a área de especialização do seu estágio, talvez ainda não se sinta plenamente apto para esse novo cenário, talvez até esteja questionando sua escolha de curso de graduação.

Esse guia visa apresentar orientações gerais para sua experiência de estágio, seja do tipo obrigatório ou não. A intenção é amenizar o impacto emocional de algumas dessas interrogações e primordialmente gerar alento ao trazer relatos e conselhos de quem já passou por essa etapa e pode comprovar: existe vida após o estágio e existe carreira começando de fato por ele!

Como parte fundamental da vida acadêmica, essa é uma jornada árdua e dura, mas esperamos que, ao longo dessas páginas, você se sinta menos sozinho, vislumbre melhor seus próximos passos e esteja mais em paz para explorar todo seu potencial. O profissional que você está cada vez mais perto de se tornar terá sempre uma dívida e um vínculo íntimo com sua versão enquanto estagiário. Se entregue e aproveite ao máximo! Viva suas dores e alegrias, lembrando que essa etapa passará assim como outrora findou sua batalha no pré-vestibular, por exemplo.

Mantenha-se curioso, atento, presente. Quando duvidar que as coisas darão certo, lembre-se que (tomando emprestadas as palavras de Jobs) os pontos da nossa trajetória tendem a se conectar quando olhamos em retrospecto e que portas se abrem, ainda que com insistência. Confie no seu processo de aprendizado e amadurecimento, seja gentil e compreensivo consigo mesmo e se cerque de gente que te move adiante.

2. PRINCÍPIOS

O que é o Estágio e qual lei o rege

O Estágio é elemento do Projeto Pedagógico do curso e segundo a **Lei 11.788**, de 25 de setembro de 2008 que regulamenta essa atividade:

“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.”

O objetivo do estágio é o aprendizado de competências relativas à atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o desenvolvimento profissional.

Qual a entidade responsável na Universidade e no Departamento

Cada universidade e cada departamento de curso definem e organizam qual instância será responsável por regulamentar as atividades de estágio do ponto de vista da unidade de ensino e você pode encontrar essa informação na resolução emitida pela instituição de ensino superior (IES) acerca dos estágios. Na Universidade Federal de Sergipe, por exemplo, segundo a Resolução N° 05/2018/CONEPE, essa instância é a Coordenação da Central de Estágios, braço da Pró-Reitoria de Extensão.

3. DEFINIÇÕES BÁSICAS

OBRIGATÓRIO versus NÃO OBRIGATÓRIO

Segundo a Lei N° 11.788, o que distingue o estágio obrigatório do opcional é que o primeiro é definido no projeto pedagógico do curso como requisito para aprovação e obtenção de diploma. Já o estágio voluntário é acrescido à carga horária regular e obrigatória.

O estudante pode ou não realizar um estágio não-obrigatório, porém, se consta de tal maneira no projeto pedagógico de seu curso, é indispensável que ele realize o estágio obrigatório.

- Seguro de Vida contra acidentes

É um requisito previsto em lei que o estudante estagiário seja assegurado contra acidentes pessoais. Em caso de estágio não-obrigatório, essa obrigação recai sob a concedente, enquanto que para a modalidade obrigatória o seguro pode ser contratado ou pela concedente ou pela instituição de ensino.

Quem pode receber estagiários

Pessoas Jurídicas, Órgãos Públicos e profissionais liberais de nível superior e com registro no adequado conselho de fiscalização profissional podem receber estagiários desde que atendam às obrigações listadas no tópico 4.

Quem pode estagiar

Qualquer estudante que esteja frequentando o ensino regular em instituições de educação superior. Isso significa que o estudante de graduação em



FIQUE ATENTO: a regulamentação de estágio adotada por sua universidade pode estabelecer um percentual mínimo de conclusão do curso como requisito para permissão de atividade de estágio. Além disso, pode não ser possível apenas cursar o estágio sem nenhuma outra disciplina obrigatória ou optativa também em andamento.

qualquer período do curso pode iniciar atividade de estágio. É importante ressaltar os requisitos obrigatórios listados na lei, é preciso:

- Que o estudante mantenha a matrícula e frequência regular;
- Que seja celebrado termo de compromisso entre o estudante, a parte concedente e a instituição de ensino;
- Que exista compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso;
- Que o estágio tenha acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e pelo supervisor da parte concedente.

4. PERSONAGENS E SEUS PAPÉIS

Obrigações da Instituição de Ensino Superior

- a. Celebrar o termo de compromisso com o estudante e com a parte concedente;
- b. Avaliar se as instalações da parte concedente do estágio são adequadas;
- c. Indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades;
- d. Exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;
- e. Zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;
- f. Elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios;
- g. Comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Obrigações da Unidade Concedente

- a. Celebrar e cumprir termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando;
- b. Ofertar instalações que tenham condições satisfatórias para atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
- c. Indicar um funcionário com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estudante, que oriente e supervisione até 10 estagiários simultaneamente;
- d. Contratar seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário;
- e. Dado desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;
- f. Manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;
- g. Enviar à instituição de ensino, pelo menos a cada 6 (seis) meses, relatório de atividades.

5. OFICIALIZAÇÃO PARA INÍCIO DA ATIVIDADE DE ESTÁGIO

Cada universidade e cada curso pode apresentar variações no fluxo de formalização do estágio. Fato é que o Termo de Compromisso*, com bastante ênfase na legislação, deve ser assinado pelo estudante, pela concedente (por



*FIQUE ATENTO: pode estar definido na regulamentação de sua universidade que datas retroativas de estágio podem não ser aceitas, de modo que a atividade só passe a ser computada após a formalização dos documentos.
O plano de atividades deve ser incorporado ao Termo de Compromisso.

vezes, assinado por representante direto da empresa e pelo profissional que atuará como supervisor do estagiário) e pela instituição de Ensino (por vezes, assinado pelo professor orientador das atividades ou coordenador geral dos estágios e por pró-reitor, ou gestor análogo, da área de estágios da universidade).

A empresa pode vir a estabelecer outros documentos que oficializam a contratação. Mas não se preocupe, busque seu professor orientador e/ou seu supervisor técnico da empresa em caso de dúvidas. Importante também lembrar que a legislação prevê anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social para casos de estágio.

6. REGRAS BÁSICAS

- a. Carga horária máxima permitida: para estudantes do ensino superior, a carga horária máxima não pode ultrapassar as 6 horas diárias e 30 horas semanais;
- b. Prazo limite de duração: Em uma mesma unidade concedente o estágio não pode ultrapassar 2 anos de duração.

7. DÚVIDAS FREQUENTES

Faltas

Faltas não justificadas podem ser descontadas da bolsa-auxílio pela empresa concedente. Caso as ausências de tornem constantes e injustificadas, a empresa pode pedir a rescisão antecipada do contrato.

Em dia de prova

No art. 10 e § 2º da Lei 11.788 de 2008, temos:

“Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.”

Então sim, em dias de prova e outras avaliações a carga horária de estágio deve ser reduzida a pelo menos metade. Na prática, estudantes relatam não ser tão simples conseguir o cumprimento dessa determinação. A dica aqui é comunicar com o máximo de antecedência seu calendário de avaliações e alinhar como a carga horária pode ser manejada.

Férias/Recesso

- Para estágio com duração maior que 1 ano: 30 dias de férias (com remuneração se o estágio for remunerado);
- Para estágio com duração menor que 1 ano: férias proporcionais à extensão do contrato.

Bolsa-Estágio

Para estágio obrigatório, a oferta de bolsa de remuneração não é obrigatória. Caso o estágio seja não-obrigatório, a lei versa que a concessão da bolsa junto com auxílio-transporte é imposta.

Procure estar ciente das condições oferecidas de bolsa e de auxílio-transporte antes de se candidatar a qualquer vaga.

Não é incomum que estudantes se candidatem a estágio obrigatório sem bolsa ou com remuneração muito pequena se atendo a necessidade de cumprir o requisito curricular. Se essa for sua situação, pense que é imprescindível se sentir confortável e valorizado qualquer que seja a condição que você aceite. Pondere sempre os ganhos para além da remuneração.

8. AS FRENTES DE ESTÁGIO NA ENGENHARIA CIVIL

É ponto fundamental, em termos de formação acadêmica e profissional, que exista compatibilidade entre o Plano de Estágio e o Projeto Pedagógico do curso. Dessa forma, as chances de aproximação da teoria da sala de aula com a prática do cotidiano se tornam mais viáveis. Aqui destacamos as principais frentes de estágio para o estudante de Engenharia Civil, levando em conta as áreas de atuação profissional.



Engenharia Estrutural: as experiências em estágios nessa área podem se estender tanto a atividades projetuais e de orçamentação em escritório, quanto ao acompanhamento da execução das estruturas. Costuma demandar domínio de diversos *softwares* para simulação e análise de dimensionamentos estruturais. Dada a necessidade de domínio de arcabouço teórico de nível avançado da graduação, pode ser esperado um percentual de conclusão do curso mais elevado e formação em cadeiras adicionais.



Hidráulica e Recursos Hídricos: ao contemplar majoritariamente instalações residenciais, são comuns os estágios em escritórios de projetos especializados em hidráulica ou aqueles que realizam toda concepção projetual do empreendimento. Tem se tornado cada vez mais valorizado pelo mercado o estagiário com aptidão e interesse em utilizar *softwares* e metodologias inteligentes que dialoguem entre si e permitem modelagens com alto foco na compatibilização de projetos de diferentes disciplinas. Essa esfera pode abraçar ainda projetos e obras relativas à drenagem urbana, costumeiramente conduzidos por agente públicos responsáveis pela infraestrutura da região.



Geotecnia e Fundações: também para esta frente estão inclusas as vivências em análises, projetos e acompanhamento de obras e estudos de terra diversos como barragens, fundações, contenções, prospecções. Potencialmente será requisitada a habilidade de interpretação de resultados de ensaios laboratoriais, bem como domínio de *softwares* e metodologias aplicadas. Também é possível estagiar diretamente em laboratórios, com atuação que pode contemplar desde a coleta de amostras até a entrega de relatórios finais. Conhecimento técnico adquirido em etapas mais avançadas da graduação pode ser solicitado.



Esgotamento Sanitário: nesta frente é comum a presença das concessionárias (empresas de capital privado que conquistam a permissão do Estado para prestação de determinado serviço em uma localidade). O estágio pode abranger a atuação em estudos, projetos e acompanhamento da execução de serviços atrelados ao tratamento e abastecimento de água, coleta e tratamento de esgoto e obras de saneamento, com vistas a atender amplamente a comunidade, englobando residências, comércio, indústria e entidades do setor público.



Topografia e Engenharia de Transportes: o estágio nesta esfera da Engenharia Civil pode compreender atividades relativas a estudos de campo, análises laboratoriais, projetos e supervisão de obras. Procura

atender às necessidades atreladas à implantação de empreendimentos e à infraestrutura de mobilidade urbana, por exemplo.



Construção Civil: aqui estão englobadas obras dos mais variados portes, dentro do setor privado e público. É possível estagiar em:

- a. Canteiro de obras:
 - Pequenos/Médios escritórios de execução de obras: é comum nesses casos a supervisão do estágio ser realizada por um profissional liberal de nível superior (Engenheiro Civil credenciado ao CREA, por exemplo). Mas também pode acontecer do escritório ser uma Pessoa Jurídica com uma pequena equipe de funcionários (projetistas, gestores, etc.), que contrata ou terceiriza as atividades operacionais de campo;
 - Construtoras e incorporadoras: engloba os mais variados tamanhos de obra e níveis de qualidade do produto (desde habitação popular, a moradias de alto padrão). É bastante comum que a equipe técnica de engenharia conte com Engenheiros, Auxiliares e Encarregados, com os quais o estagiário irá articular as diretrizes de execução e gerenciamento.
- b. Escritório de projetos de Engenharia e/ou Arquitetura:
 - Pequenos/Médios escritórios de execução de obras: é comum nesses casos a supervisão do estágio ser realizada por um profissional liberal de nível superior (Engenheiro Civil credenciado ao CREA, por exemplo). Mas também pode acontecer do escritório ser uma Pessoa Jurídica com uma pequena equipe de funcionários (projetistas, gestores, etc.), que contrata ou terceiriza as atividades operacionais de campo;
 - Construtoras e incorporadoras: engloba os mais variados tamanhos de obra e níveis de qualidade do produto (desde habitação popular, a moradias de alto padrão). É bastante comum que a equipe técnica de engenharia conte com Engenheiros, Auxiliares e Encarregados, com os quais o estagiário irá articular as diretrizes de execução e gerenciamento.
- c. Controle Tecnológico de Materiais da Construção e Indústria de Materiais da Construção: essa é mais uma possibilidade desta frente. Estão aqui incluídas as experiências em laboratórios de controle tecnológico e as fábricas de materiais como cimento, aço, etc.

Outros ramos: ao lançar mão das diversas competências desenvolvidas ao longo da graduação, outras frentes adjacentes a Engenharia são passíveis de experiências de estágio. É o caso de várias outras [indústrias, para além da Construção Civil](#), das *startups* ligadas aos mais diversos segmentos (Mercado Financeiro, Tecnologia, Logística, Comércio Eletrônico, etc.) e ainda das companhias associadas ao 3º setor (instituições sem fins lucrativos, não abrangidas nem pelo Estado, nem pelo mercado privado).



9. FIT ENTRE ESTÁGIO E ASPIRAÇÕES PROFISSIONAIS

Lembre-se que o estágio é também uma jornada de descoberta. E isso



O QUE É FIT: termo usado no mundo corporativo como medida de congruência entre os valores e aptidões individuais de uma pessoa e os valores que representam uma empresa ou o conjunto de habilidades/comportamentos necessários para atuar em um cargo específico.

significa que é completamente natural não ter clareza sobre qual área mais te desperta interesse. Porém, é importante ter em mente que cada aplicação à vaga demandará energia, uma vez que entrevistas, testes, dinâmicas podem ser requisitados. Para selecionar a quais oportunidades você vai concorrer é importante se colocar defronte com a pergunta: em quais empresas você gostaria de estagiar?

Se o percurso para chegar na resposta parecer muito longo, comece entendendo qual ambiente de forma alguma combina com você: sente que jamais trabalharia em uma indústria? [Em uma empresa com alto nível de formalidade?](#) Em um ambiente muito agressivo em termos de busca por resultados?

Indo mais afundo, vamos a um passo-a-passo simples para obter mais conclusões:

PASSO 1: Procure listar o que é indispensável para você no cotidiano de trabalho. Como exemplo:

- Salário e benefícios;
- Existência de desafios estimulantes a serem resolvidos;
- Ambiente de trabalho agradável;
- Potencial de crescimento e de efetivação;
- Grau de autonomia;
- Grau de dinamismo/colaboração/formalidade/outro;
- Estrutura favorável ao aprendizado.

PASSO 2: Para cada um dos fatores do passo anterior, atribua um peso que represente a importância que aquele aspecto tem para você. Como exemplo: pesos de 1 a 5, em que 1 representa “pouco importante” e 5 representa “extremamente importante”.

PASSO 3: Agora você pode usar esse seu quadro pessoal de avaliação para analisar empresas que concedem estágios, áreas de atuação ou oportunidades específicas que lhe atraem, atribuindo uma nota de 1 a 10, por exemplo, para cada aspecto do item 1. Realize o somatório ponderado pelos pesos do item 2 e ordene as empresas, áreas e/ou oportunidades avaliadas.

Outras perguntas que podem ser elucidativas são:

- ❑ Qual grau de proximidade com sua área de formação você busca? Espera trabalhar com atividades intimamente ligadas às futuras frentes de atuação como engenheiro? Ou preferiria experimentar um setor sem correlação imediata?;
- ❑ Sobre as demandas:
 - Qual nível de clareza espera no Plano de Trabalho? Prefere que novos desafios vão surgindo ou que esteja bem delimitado aquilo que você precisará executar?
 - Prefere trabalhar mais como um generalista, circulando entre tarefas e setores, ou especialista?
- ❑ Qual tipo de liderança melhor estimula seu potencial? Aquela que dá mais autonomia? A que se coloca mais próxima e dedica mais tempo ao seu desenvolvimento?

Após responder as perguntas anteriores, você pode ainda fazer os testes [\(Personalidade, Valores e Estilo de Trabalho\)](#) propostos pela Fundação Estudar: eles são um ótimo artifício de autoconhecimento no que tange sua identidade enquanto profissional. Sabia que empresas usam os resultados de testes similares a esse para avaliar seu *fit* com os valores e a missão da organização e proceder ou não com a contratação?

Ao saber quais empresas, setores ou tipos de ambiente de trabalho são seus focos, parta para a próxima seção e tenha em vista que o ideal é que você componha um quadro com:



DICA: no Glassdoor você pode ver comentários de funcionários de uma empresa sobre cultura, dia a dia, plano de crescimento, remuneração, etc. É ótimo tanto para entender se você se enxerga trabalhando ali, para saber mais sobre a organização e se preparar para uma entrevista. Use com ponderação! Nem sempre um comentário é representativo para a empresa como um todo.

- | |
|--|
| 1. Quando os processos seletivos de meu interesse estarão abertos? |
| 2. Onde será feita a divulgação e a candidatura? |
| 3. Quais os requisitos necessários para concorrer? |

10. ONDE BUSCAR OPORTUNIDADES DE ESTÁGIO

Existem diversas plataformas que divulgam vagas de estágios e usam diferentes mecanismos para estabelecer combinações entre candidatos e empresas ofertantes. Boa parte desses murais também produzem e disponibilizam conteúdos valiosos sobre carreira e recrutamento. Além dos portais, temos também instituições que atuam na promoção de oportunidades. Listamos aqui algumas das mais conhecidas e eficientes rotas para buscar colocação como estagiário.

Rede de contatos ★

Um dos maiores trunfos para encontrar uma oportunidade é, sem dúvidas, sua rede de contatos. Deixe seus colegas saberem que você está buscando um estágio e comente qual tipo de vaga é do seu interesse. Peça que lhe informem ao virem anúncios compatíveis. Para seus amigos mais próximos, pode ser válido ainda perguntar se a empresa onde eles fazem ou fizeram estágio (caso você enxergue compatibilidade com seu perfil) tem previsão de novas contratações. Quanto mais e melhor você expor suas produções (outros trabalhos/estágios, envolvimento em atividades extracurriculares, etc) e aspirações, mais concretas se tornam as chances de você ser a pessoa indicada espontaneamente para uma boa oportunidade.

Comunicações do Departamento e do campus

Procure se inteirar das vias que seu Departamento de Curso e outras frentes de seu campus utilizam para expor vagas de estágio. Os canais de comunicação podem ser via Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas (SIGAA), por e-mail, murais físicos nos corredores, jornal estudantil, através do Centro Acadêmico ou outra via. É importante se inteirar, uma vez que alguns concedentes de estágio buscam diretamente um representante formal do curso ou da universidade para fazer a oferta.

Como dica adicional, estabeleça uma conexão próxima com seus docentes e compartilhe com eles seu desejo de estagiar. Eles certamente terão sugestões para facilitar sua busca, conselhos sobre a jornada ou até lembrarão de citá-lo na iminência de uma oportunidade.

Sites/Blogs especializados em recrutamento e seleção

a. LinkedIn

A mescla entre plataforma profissional e rede social. Excelente para estabelecer conexões, acompanhar empresas e autoridades do mercado de seu interesse e ficar por dentro de tendências. Diversas empresas publicam seus processos seletivos no LinkedIn e portanto é bastante útil acompanhar aquelas que podem lhe interessar. O LinkedIn tem uma ferramenta robusta de busca de vagas com filtros a serem aplicados e que busca o máximo de compatibilidade entre as informações inseridas em seu perfil e as características da vaga.

Dicas adicionais sobre o LinkedIn:

- Reserve um tempo para buscar perfis que você possa usar como referência (aqueles com boas descrições de experiências de

trabalho, bem organizados e completos) e avaliar o que é possível adaptar para tornar sua página pessoal mais atraente. Lembre-se que para algumas oportunidades, o perfil do LinkedIn é solicitado como complemento ao seu currículo. Ainda que não seja solicitado, é uma boa prática inserir o link para seu perfil na rede no seu currículo e usá-la como mais uma forma de exibição de suas competências e habilidades;

- Analise o perfil de pessoas que trabalham onde você gostaria de se candidatar a uma vaga. Entenda quais cursos aquela pessoa realizou, como é a rotina de trabalho, como ela se comunica, quais ações e projetos a empresa promove. A intenção é buscar conexões com tudo que você já viveu e estudou com aquilo que você vai precisar naquela organização.

 Aqui fique atento à divulgação de vagas pontuais que alguns líderes podem fazer. Por vezes, essas vagas não são divulgadas diretamente nos canais oficiais da empresa.

b. Infojobs

Aqui é possível deixar seu currículo exposto e procurar vagas nas mais diversas localidades e configurações.

c. VAGAS

É um grande mural de vagas que podem ser filtradas por categorias (cidade, área da atividade, benefícios). O VAGAS também conta com uma sub-página específica para estágio.

d. Companhia de Estágios

O cadastro é gratuito e você fica por dentro da abertura de vagas diversas (Jovem Aprendiz, Estágio e Trainee) incluindo grandes corporações e até estágio de férias.

e. 99jobs

Parte da interessante premissa de avaliar seus valores pessoais e só então oferecer vagas compatíveis. Além de funcionar como mural de vagas, é excelente enquanto exercício de autoconhecimento.

f. Universia

Em sua página de busca de vagas, é possível selecionar diversos filtros como: empresa, localização, curso, jornada, tipo de contrato.

g. Cia de Talentos

Portal bastante conhecido por sua parceria com grandes empresas como Nestlé, Vale, Vivo e B3. Tem vasta disponibilização de vagas e ainda oferece uma gama bastante interessante de conteúdos sobre carreira e empregabilidade.

h. Eureka

Bastante conhecida como empresa de consultoria em Recursos Humanos, a Eureka expõe vagas em sua página oportunidades.eureka.me onde é possível se candidatar, dentro da própria plataforma, a qualquer das oportunidades disponíveis.

i. Gupy

Embora seja um software de recrutamento e seleção, também é possível pesquisar vagas em portal.gupy.io. Experimente inserir na busca “estágio engenharia civil”.



j. Remotar Jobs

Embora o número de vagas divulgadas seja mais limitado, esse portal tem um diferencial bem interessante: só expor vagas no regime *home office*.

CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola)

É uma associação civil de direito privado sem fins lucrativos, que busca oferecer oportunidades de aprendizado aos jovens ao conectá-los com diversos programas de empresa. Busque o site (ou a unidade física) de sua região e consulte as vagas disponíveis.

Fundação Estudar

Além do portal [Na Prática](#) oferecer diversos conteúdos sobre carreira, testes que identificam seu estilo de trabalho e aptidões; a Fundação Estudar tem diversas iniciativas para conectar jovens a oportunidades de inserção no mercado. Uma das mais conhecidas é o [Conexão](#): evento online e gratuito onde você pode interagir com diversas empresas e buscar ativamente uma vaga de estágio.

Programas semestrais/anuais consolidados

Grande empresas brasileiras têm programas de estágio bem estabelecidos com recorrência fixa. Em muitos casos, esses programas têm 2 edições ao ano. São exemplos: Nestlé, Raízen, Itaú, AmBev, Heineken, Movable, Votorantim, P&G, Bradesco, Johnson & Johnson, entre muitas outras.

Além disso, alguns contam com a modalidade “Estágio de Férias” que tende a ter duração pré-estabelecida e reduzida e escopo bem definido, caso da fintech Stone.

Aqui dois pontos ganham destaque:

- Esteja atento a possibilidade do estágio ser feito de modo remoto ou, caso seja presencial, verifique quais cidades tem vagas disponíveis;
- Muitas dessas vagas podem não ter afinidade imediata com sua área de formação, mas lembre-se que atuar em uma grande corporação tem potencial para ser uma experiência rica em aprendizados e que abre portas diversas.

Perfis em redes sociais de empresas locais

Sabe aquela empresa de pequeno porte de sua região que lhe chama atenção? Seja pelo produto que entrega, pelo posicionamento de marca ou até pela possibilidade de contratação. Busque-a nas redes sociais, acompanhe e interaja sempre que possível. Fique atento às potenciais vagas que serão ofertadas e procure estabelecer conexão com alguém que já é contratado. Aproveite para descobrir quais os principais pontos positivos e negativos da rotina e clima organizacional; identifique quais os desafios atuais e próximos passos. Assim você compreende se há compatibilidade com suas aspirações e se mostra mais preparado em uma potencial entrevista.

11. COM A PALAVRA, OS ESPECIALISTAS

- a. Cumpra as normas e regulamento interno da empresa;
- b. Estabeleça bom relacionamento com os demais colaboradores;
- c. Possua boa comunicação, saiba se expressar;
- d. Aceite a necessidade de mudar quando necessário;
- e. Assuma suas responsabilidades;
- f. Seja flexível e aceite críticas e sugestões de melhoria;
- g. Cumpra com seu trabalho em termos de tempo e qualidade;
- h. Trabalhe sem necessidade de ser supervisionado de perto;

- i. Dê resposta imediata a problemas operacionais;
- j. Busque conhecer a visão do todo na empresa;
- k. Tenha capacidade de trazer soluções para resolver conflitos;
- l. Seja crítico e inovador;
- m. Possua perfil de liderança.

Adaptado de Polzin (2019)

O que um estagiário pode fazer para ser efetivado durante um ano de crise?

“A primeira coisa é que ele tem que se mostrar relevante. Tudo o que ele puder se oferecer para ajudar os colegas, ajudar o líder, para conseguir dar mais agilidade aos projetos. Todo mundo vai ter que fazer muitas coisas ao mesmo tempo. Ele vai ter que mostrar toda sua habilidade e agilidade para ajudar nas tarefas. Junta com outra pergunta, como sugerir ideias e ser ouvido na empresa” (EXAME, 2022).

Sofia Esteves - Fundadora e Presidente do Conselho do Grupo Cia de Talentos
(Consultoria de Recrutamento e Seleção)

“Para tirar o máximo proveito de um estágio, independentemente do pagamento, os estagiários devem tratar seu estágio como fariam com qualquer trabalho. Você precisa se lembrar de que seu trabalho terá um impacto sobre a organização. Você está aprendendo em um ambiente ativo, do mundo real, de modo que as suas contribuições (e seus erros) afetam as outras pessoas” (BUSINESS INSIDER, 2022).

Ryan Kahn - Fundador do grupo Hired
(Autor do livro "Hired! The Guide for the Recent Grad" - "Contratado! O guia para o recém-formado")

12. ENFRENTAMENTO DE DESAFIOS CORRIQUEIROS

Nas próximas duas sessões trazemos opiniões de especialistas em Recrutamento e Seleção e de recém-formados que hoje compõem o quadro de grandes empresas, para te ajudar a aproveitar melhor a experiência de estágio e estar mais preparado para percalços.

Dúvidas Técnicas

Diversas dúvidas conceituais podem surgir nas práticas do dia a dia, na assimilação de processos específicos da empresa. Em primeiro plano, lembre-se de contar com o apoio da própria academia recorrendo ao seu orientador pedagógico e a outros professores; discuta com outros estudantes em estágio mais avançado no curso, preferencialmente os que estagiaram em contextos similares ou tem afinidade com a área de especialização. Seu supervisor técnico também tem papel de instruí-lo, não deixe de recorrer a ele e dividir suas dificuldades pedindo sugestão de materiais para se aprofundar.

Para além, conte com as Normas Técnicas, Manuais do Fabricante, periódicos da área e portais de notícias. Garanta que dominou o conceito fazendo um pequeno teste de aplicação na prática ou ainda tentando explicar para um colega que também tem dúvida a respeito.

É possível encontrar materiais ainda mais direcionados para a área do seu estágio:

- [Dicionário Ilustrado de Termos da Construção Civil.](#)

Baixo nível de domínio de mercado ou segmento

Você pode ainda não ter tido contato direto com o mercado no qual a empresa onde irá estagiar. Nesse caso, obter informações básicas sobre a dinâmica daquele segmento pode ser crucial para seu desenvolvimento.

“Iria falar com outros profissionais que fossem do mesmo segmento, pedir pra bater um papo de meia hora para entender o que a pessoa faz no dia a dia, qual a rotina, por quais processos ela é responsável. Mas isso num segundo momento. Na verdade [em um primeiro momento], ia ‘caçar’ o LinkedIn da galera e ver as descrições de cargo, pelo menos pra entender o que fazem. Sobre o mercado ou segmento: ‘dar’ Google, ler notícia, entender como estão as ações da empresa, ver se foi comprada ou se não foi, se a imagem está boa, procurar uns estudos de segmento em consultoria: BCG, Deloitte, McKinsey, Bain [& Company]... Eles têm uns estudos de mercado que dá pra ir aprendendo.”

E1

Formada em Engenharia de Produção em 2018, Analista de Negócios
(Empresa brasileira do Mercado Financeiro que presta serviço em 170 países)

Hierarquia e microgerenciamento

O nível de hierarquia de uma organização pode ser determinante para facilitar ou dificultar trocas entre colaboradores e a execução das atividades em si. Arelado a isso, pode surgir o chamado microgerenciamento: por necessidade excessiva de controle das ações dos colaboradores, a liderança pode acompanhar de perto a execução, dando atenção demasiada aos detalhes e gerando desconforto por parecer desconsiderar sua capacidade de conduzir a tarefa de modo autônomo.

“Eu no máximo tentaria entender, como funciona a hierarquia dentro da empresa, porque como lidar... it is but it isn't. Sendo bem sincera, acho que quanto antes a pessoa entender que naquela empresa existe uma hierarquia... E se ela quer aquilo para carreira dela ou se ela tem a opção de mudar [de empresa] caso não queira, beleza. Mas senão, acho que é entender a hierarquia e jogar de acordo com o jogo: saber até que alçada ela tem autonomia para falar sozinha, qual alçada ela não tem autonomia para alcançar e precisa ser através do chefe. Eu seguiria por um caminho menos sobre lidar com, no sentido de tentar mudar, e mais de entender e saber até onde pode ir. Acho que já é melhor que só ficar ‘meu deus, é muito hierárquico’ é tipo: ‘ah, tá bom, é muito hierárquico. Eu posso ir até aqui’.

Microgerenciamento, pra mim, é tentar alinhar expectativas com o chefe: o que quer que seja entregue, quando, quer que te dê report diário/semanal/por atividade... E a mesma coisa da hierarquia: é uma coisa que tem na empresa? Então é jogar de acordo com as regras. Caso não, entender que isso é parte da cultura e que aquela cultura não faz sentido pra você. Mas acho que tem muito haver com alinhamento de expectativa com seu gestor direto, [alinhamento] de dinâmica de trabalho.”

E1

Timidez e outras limitações que atrapalham a postura proativa/participativa

Por vezes, pode parecer difícil se posicionar, fazer sugestões ou tomar iniciativas. Tanto características como a timidez podem gerar tal dificuldade,

quanto fatores associados ao ambiente em si e as relações estabelecidas. Já teve receio de perguntar algo em sala de aula mesmo se considerando extrovertido? Pois é. A forma como interagimos com o entorno também pode facilitar ou não a exposição de nossas ideias.

“Esse é um negócio que eu não sugeriria trabalhar tanto dentro do ambiente de trabalho, mas em outras atividades. Você vai trabalhar uma insegurança sua em um ambiente em que você não se sente seguro?! Demora, né?! Acho que esse não é o melhor caminho. Tentaria fortalecer essas habilidades fora do ambiente de trabalho. Pagar um curso, começar a fazer teatro... Buscaria outros caminhos para quebrar a postura tímida, tentar exercer a comunicação em ambiente em que se sintam mais seguro, relacionados aos seus hobbies, aos seus interesses.”

E1

Nível elevado de autocobrança e lócus de controle interno

Autocobrança é uma exigência feita a si mesmo em prol de realizar mais, melhor ou de maneira mais ágil. Tem relação íntima com o chamado lócus de controle interno que é a medida que alguém se coloca como principal responsável por uma conquista, entrega, ocorrência. Esses elementos podem se tornar nocivos quando confundem nossas percepções acerca do que é parte de nossa responsabilidade e do que foge a ela.

“Sabendo que essa é uma lacuna, criaria métodos no dia-a-dia pra mitigar isso. Explico: alinhar com a liderança e pares o que é esperado para cada entrega; ter mais momentos exclusivos de feedback para ter visibilidade de performance e pontos fortes e de melhoria.”

E2

Formada em Engenharia de Produção em 2022, Analista Plena de Vendas Business to Business

(ONG brasileira relevante no setor de Educação)

Aversão a mudanças por parte dos colegas com mais experiência na cia

Talvez você já tenha ouvido em algum contexto “aqui, sempre fizemos assim, não vamos mudar”. Essa postura também pode aparecer no ambiente de trabalho e pode gerar repulsa a propostas inovadoras.

“Por ter trabalhado em uma cia americana, noto que não a aversão às mudanças é um ponto forte em algumas pessoas, mas se você mostra quanto a mudança traz de retorno financeiro e/ou de eficiência, redução de horas trabalhadas, por exemplo, você está falando a mesma língua que essas pessoas e tem maior chance de sucesso na sua argumentação. Outro ponto é trazer benchmarkings de empresas que estão melhores por conta da mudança sugerida.”

E2

Burocracia

algumas organizações podem ter seus processos burocratizados pelo excesso ou pela falta de padronização. Em casos assim, surgem situações em que é preciso pedir várias permissões, fazer inúmeras notificações ou até seguir várias etapas antes de executar de fato o que é necessário. O que pode atrapalhar o andamento das atividades e pode gerar frustração.

“Em algum nível, existe burocracia ou demora pra tomada de decisão em qualquer empresa. Seja ela uma startup, ou empresa multinacional. Ter consciência disso já é um primeiro passo. Em seguida, teria um backlog, uma lista de atividades, construído junto a minha liderança e pares para que quando algo travasse por conta de burocracia, eu possa ter outra atividade a ser realizada e a burocracia não me tornar improdutivo. Um outro ponto necessário é: se, porventura, sentir que o processo poderia estar mais rápido ou eficiente, checar a viabilidade de melhorar esse processo burocrático e falar com a liderança. Perguntas possíveis pra se fazer: daria pra passar por menos mãos? Como seria isso? Quais os riscos e como mitigar?”

E2

Falta de suporte para aprendizagem e amadurecimento

Enquanto estagiário, é crucial que você seja acompanhado e obtenha suporte ao longo de sua jornada de aprendizado e amadurecimento. Entretanto, lideranças sobrecarregadas ou omissas podem vir a lhe oferecer pouco ou nenhum direcionamento.

“Eu acredito que tentaria conversar com iguais meus ou com meu próprio gestor. Perguntaria se não tem recursos que eu poderia usar para estudar melhor os processos da empresa, diria que tenho insegurança de lidar com algumas atividades pois não consigo fazê-las em tempo hábil e assim não resultaria num trabalho bom.”

E3

Formada em Engenharia de Materiais em 2018, Analista Sênior de Planejamento de Vendas e Operações
(Empresa transnacional do setor de Tecnologia da Informação)

Cobranças excessivas (prazo, qualidade, escopo) e sobrecarga de atividades

Ainda que se saiba que você não é um funcionário em modelo de contratação padrão, pode ocorrer de ser cobrado em demasia e se sentir sobrecarregado por conta disto.

“Na minha experiência eu entendo que seria possível, sei que tem lugares que te deixam sem saída, nem o RH ajuda. Nesse caso tentaria conversar com pessoas de fora pra ver se passaram pela mesma coisa. No fim, se o gestor ou a empresa num todo não estão se mostrando abertos a esse tipo de debate, acho que tentaria procurar um outro lugar. Se no período de estágio foi assim, a tendência é só piorar no futuro caso você seja contratado como funcionário regular.”

E3

Competitividade

Assim como você, outros estagiários (ou demais colaboradores) que trabalhem no mesmo ambiente possivelmente almejam reconhecimento e visibilidade acerca de suas tarefas desempenhadas. Em alguns contextos, a interseção de expectativas de diferentes pessoas pode gerar competitividade entre elas, levando a atritos.

“Sobre competitividade, não sei bem do que se trata, mas se for sobre como lidar com colegas descaradamente tentando se mostrar melhores do que eu, nunca fui de ficar me expondo sem necessidade, então só iria deixar rolar e fazer meu trabalho (risos).”

E3

Sensação de impotência e/ou incapacidade

Ao longo do processo de adaptação e até depois dessa fase, podem surgir sentimentos de incerteza sobre competências necessárias para desenvolver determinadas tarefas.

“A realidade é: todo mundo sente isso pra alguma coisa! Se você tá fazendo algo novo, é um sentimento possível! A questão então seria ter essa consciência, em primeiro lugar. Depois disso, nesse ponto específico que você tá se sentindo assim: daria pra se preparar melhor através de algum material que área já possui? Daria pra ter conversas pontuais de 30 minutos com pessoas que já executaram o processo/atividade? Daria pra assistir tutoriais online? Tem algumas saídas possíveis pra você treinar e ir aperfeiçoando suas habilidades nisso.”

E2

Falhas de liderança

É possível se deparar com liderança frágil, ou pouco acessível, ou excessivamente rígida, ou intolerante a erros, entre outras lacunas. Organizações que não tem programas de formação e desenvolvimento de lideranças podem sofrer ainda mais com tais ocorrências.

“Acho que o mais relevante é ter clareza se a balança de prós e contras está pendendo pro prós. Se estiver, dá pra fazer papos quinzenais somente com esta liderança direta, passar as atividades via comunicação assíncrona (por mensagens) e ter suporte dos pares/outras lideranças para o desenvolvimento das atividades do dia a dia. Talvez aqui tenha que existir um perfil estrategista da sua parte: entender o perfil da liderança e qual estratégia usar pra manter seu nível de aprendizado e satisfação com o estágio.”

E2

Alto nível responsabilização (receber desafios expressivamente fora da zona de domínio técnico)

Esse ponto pode interagir com as cobranças excessivas e com as falhas da liderança. Enquanto estagiário, você pode vir a receber responsabilidades e tarefas características de profissionais já formados e com experiência prévia.

“Aqui é: ter tempo de qualidade pra traçar estratégia. Pra isso talvez seja necessário falar sobre expectativas e quebrar em atividades menores com sua liderança! Para além disso: checar documentos anteriores da área e buscar conhecimento fora por meio de vídeos e tutoriais ou artigos. O que é técnico dá pra ser aprendido! Travaria a agenda só pra momentos de aprendizado do tema e lembraria: o estágio é pra isso mesmo, aprender!”

E2

Questões Antiéticas

É comum que organizações tenham códigos de conduta bem estabelecido e do conhecimento dos colaboradores. Ainda assim, é possível se deparar com comportamentos que fogem dessas diretrizes.

“Conversar com pessoas fora (de extrema confiança) da empresa talvez seja uma possibilidade. A partir disso, saber se é uma questão pontual ou sistêmica da organização e entender se é este ambiente/cultura, que quer viver. Caso não: bora pra outra! Não tenha medo, é a fase de mudar e entender o lugar que você quer trabalhar.”

E2

13. BOAS PRÁTICAS COMO ESTAGIÁRIO

Plano de Desenvolvimento Individual

Ao pensar de modo estratégico e recorrer a sua bagagem de autoconhecimento, é possível desenhar um plano para sua atuação enquanto estagiário, de maneira que você explore a experiência e se aprimore de modo comportamental e técnico.

Procure anotar antes de começar a jornada:

- Qual seu objetivo central com a experiência de estágio?

Ser notoriamente reconhecido na empresa como um projetista de excelência de projetos hidráulicos residenciais em até 6 meses.

- Quais são as micro-metas que te levarão a atingir tal objetivo?

*a. Aprender e aplicar a técnica de dimensionamento X;
b. Dominar o uso do software X;
c. Projetar até ao menos X metros quadrados nos primeiros 3 meses de experiência. Colher feedback's sobre meu desempenho e aplicar as sugestões de melhoria;
d. Reduzir em 20% meu tempo gasto para projetar até X metros quadrados;
e. Estabelecer contato mais próximo com as lideranças do escritório;
f. Evoluir minhas habilidades A, B, C e D.*

- Quais habilidades comportamentais você deseja desenvolver ou aperfeiçoar e que te deixarão mais apto a conquistar o objetivo central?

Comunicação oral e escrita; Liderança; Gestão De Tempo; Trabalho em Equipe; Ambição; Inteligência Emocional; Resolução de Problema; Ética; Negociação e Persuasão; Raciocínio Lógico-Matemático; Criatividade & Inovação; Empatia; Organização & Planejamento; Flexibilidade; Visão sistêmica e estratégica; Foco & Orientação para Resultados; Autoconfiança; Automarketing; Capacidade de Aprender; Antifragilidade.

- Quais habilidades técnicas você deseja desenvolver ou aperfeiçoar e que te deixarão mais apto a conquistar o objetivo central?

Softwares; Idiomas; Operação de determinados aparelhos de aferição; Elaboração de relatórios técnicos, etc.

Após definir seu objetivo central, micro-metas e habilidades; você pode listar:

1. Pessoas que podem ajudá-lo ao longo do processo ou que são referências que você pode observar e procurar espelhar;
2. Pessoas que lhe darão bons feedbacks sobre sua evolução;
3. Modelo de autoavaliação que usará para medir o atingimento do seu objetivo e desenvolvimento das habilidades. Você pode, por exemplo, se avaliar no início da sua experiência de estágio em cada uma das habilidades atribuindo uma nota de 1 a 10 e repetir essa autoanálise posteriormente, inclusive pedindo que as pessoas listadas no item 2 também lhe tragam percepção sobre.

4. Frequência com a qual você fará análise a autoavaliação: a cada 1 mês? A cada trimestre? Importante entender em quanto tempo você julga que, dado o atingimento de suas micro-metas, conseguirá observar evolução;
5. Como extra, você pode definir uma recompensa que dará a si mesmo ao cumprir uma das micro-metas ou identificar avanço substancial no desenvolvimento das habilidades.

Comportamento e Postura

a. Conduta

Esteja atento a como se coloca no ambiente, a sua imagem, a modulação de sua fala e outros aspectos que constituem seu diálogo verbal e não verbal com os demais colegas.

"Em geral, vestir-se e agir profissionalmente dá uma boa impressão e deixa claro que você está disposto a se esforçar", "Pesquisas mostram que a forma como uma pessoa se veste afeta não só na maneira como os outros a veem, mas também a forma como eles veem a si mesmos. Vestir-se para o sucesso realmente funciona".

"Pessoas e organizações têm diferentes estilos e várias formas de fazer as coisas. Se você aprender a ser flexível, vai ampliar consideravelmente suas oportunidades".

"É importante ser organizado, ter cuidado para não tomar decisões erradas e se preparar para finalizar um projeto dentro do prazo (BUSINESS INSIDER, 2022)."

Kerry Schofield - Psicólogo e CEO da Good.Co
(Plataforma de avaliação e auto-aperfeiçoamento profissional)

b. Aprendizado contínuo

Em uma experiência de estágio é esperado que você esteja constantemente aprendendo. Tenha uma ferramenta para fazer anotações e observações. Se posicione de maneira a colher frutos acompanhando a experiência das outras pessoas. Faça perguntas e não guarde dúvidas consigo. Procure sempre se perguntar: o que mais posso aprender neste ambiente que ainda não domino?

"Comece o seu primeiro dia com uma compreensão geral da empresa. Isso vai fazer você parecer mais confiante (BUSINESS INSIDER, 2022)."

Ryan Kahn

"Não tenha medo de fazer perguntas e sair de sua zona de conforto". "Isso mostra que você está disposto a aprender e tem interesse no trabalho que está desenvolvendo na empresa". (BUSINESS INSIDER, 2022)."

Kerry Schofield

c. Proatividade como regra do jogo

Esta talvez seja uma das características mais requisitadas pelas organizações nos tempos atuais – a capacidade de enxergar um problema ou oportunidade de melhoria e mobilizar a si mesmo e até outros pares em busca da resolução.

"Seja voluntário, mas dentro da razão. Os empregadores ficarão impressionados se você estiver ansioso para ajudar, mas não adianta se oferecer para tudo. Fazer bem poucos trabalhos é melhor do que muitos malfeitos ou inacabados (BUSINESS INSIDER, 2022)."

Kerry Schofield

d. Vulnerabilidade na manifestação de dificuldades

Ser íntegro e transparente auxilia a construção de pontes com demais colegas. Ajudar a estabelecer um ambiente confortável para expor dificuldades pode eliminar travas ao seu crescimento.

“Acho que é muito importante sinalizar que você tem áreas para desenvolver, mas não deixar isso ser um processo limitante. Porque você pode ter dificuldade, mas pode estar traçando um plano para desenvolver aquilo. É bom sinalizar que você não é expert no assunto pra não causar uma frustração posterior ou uma demanda de repente que você não consegue atender. Mas é importante sinalizar que você estaria disposto a aprender.”

E4

Formada em Engenharia de Materiais em 2019, Analista Pleno de Suprimentos
(Empresa americana líder na produção de alumínio laminado e líder global em reciclagem de latas de bebidas)

Criação e aproveitamento de oportunidades

Identificou algo que pode ser implementado e auxiliaria o trabalho do time? Fale a respeito! Certamente aparecerão brechas para que você explore seu potencial para além das tarefas inicialmente previstas.

“Tente desafiar a si mesmo, fazendo algo que você nunca fez. Observe seus colegas de trabalho e chefes para aprender a desenvolver mais habilidades. Essas habilidades vão enriquecer sua carreira profissional, tornando-o mais atraente para futuros empregadores (BUSINESS INSIDER, 2022).”

Ryan Kahn

“Para o benefício de futuros pedidos de emprego, comece a se manter informado de fatos e números específicos sobre o seu desempenho. Isso vai impressionar futuros empregadores (BUSINESS INSIDER, 2022).”

Kerry Schofield

Networking

Com certeza existirá uma infinidade de histórias de vida e experiências complementares às suas em seu time. Ao identificar interesse genuíno de sua parte, estabeleça conexões e as alimente.

a. Compartilhar objetivos como forma de construir pontes futuras

“Aproveite para construir o máximo de relacionamentos de qualidade em seu estágio, quanto mais colegas te conhecerem e do que você é capaz, mais apoio você terá quando chegar a hora de transformar seu estágio em um trabalho em tempo integral (BUSINESS INSIDER, 2022).”

Ryan Kahn

b. Benchmarking com outros estagiários como forma de colher boas práticas

“Acho excelente, só aquela questão de [filtrar] feedbacks... Procurar fazer um filtro mesmo. Às vezes a experiência, a expectativa que o estagiário coloca quando ele entra acaba sendo bem diferente da experiência real que ele tem. Em alguns casos, um estagiário que já está lá há mais tempo pode chegar a desmotivar esse novo. Mas, na maioria dos casos, acredito que seja muito benéfica essa troca (BUSINESS INSIDER, 2022).”

E4



O QUE É NETWORKING: compor e alimentar uma rede de contatos principalmente através de colaboração mútua.

O QUE É BENCHMARKING: trata-se de um processo de estudo das melhores práticas de um determinado assunto com objetivo de identificar o que pode ser replicado e como.

Comunicação com a liderança

Construir um bom diálogo com suas lideranças é uma ótima via para coleta de *feedbacks* que te direcionem sobre seus pontos fortes e suas lacunas de desempenho.

Como posso pedir feedback para os meus supervisores?

“Aqui, acho que existe o feedback formal da empresa, mas a cada mês, ou dois, não precisa ser formal, você pode marcar um café com seu líder para perguntar como está indo, o que acertou e como pode fazer melhor. Sempre levando para o lado positivo, pedindo para se desenvolver mais e ajudar mais a empresa. O que é tão importante quanto: saber ouvir o feedback. Nem sempre vem coisas que gostaria. Muitas vezes, você não reage na hora, mas tem tendências a se justificar. Não somos avaliados pela intenção, mas pela impressão que a gente deixou. Respira e olhe por que o outro leu sua postura daquela maneira para tirar algo positivo do feedback. É importante entender qual foi sua atitude para a percepção ser diferente do que você desejava. Pedir feedback é bem vindo para o desenvolvimento, mas saber ouvir é melhor ainda.” (EXAME, 2022).

Sofia Esteves

Mentoria para acelerar o desenvolvimento

Assim como a busca por estudantes em fase mais avançada do curso comentada anteriormente (que pode ser conduzida como uma espécie de tutoria), é possível também buscar orientações e conselhos de um profissional já inserido no mercado, que esteja dentro ou fora do seu ambiente de estágio; mas que possa te orientar sobre atuais e futuras dúvidas de carreira.

“Acho que já é prática das empresas quando chega um estagiário que ele naturalmente já tenha um mentor, que seria o chefe, o guia dele no processo. É legal que ele queira buscar outras pessoas, mas acho que no momento inicial ele deve focar nessa pessoa, possivelmente quem vai passar pra ele as atividades-chave, falar um pouco da cultura da empresa e etc. Então acho que é legal buscar o mentor, mas num segundo momento, porque num primeiro momento entendo que a própria empresa proporcione isso. Então, para não focar muito do desafio, da proposta de estágio; acho que num primeiro momento é melhor ele se ater a isso.”

E4

14. RELATÓRIO DE ESTÁGIO

Além de executar as atividades acordadas no Termo de Compromisso de Estágio, é necessário apresentar relatório de tais tarefas desenvolvidas. Observe a periodicidade de apresentação de relatórios que sua universidade pede: por vezes é solicitado relatório ao final da experiência, mas também pode ser o caso de apresentar relatórios parciais ao longo da jornada.

Busque também por definições acerca do que é esperado em termos de conteúdo deste documento, pode ser interessante, inclusive, consultar o orientador pedagógico. Na inexistência dessas diretrizes ou para ampliar as que tiver em mãos, pense no relatório como um retrato da aplicação prática dos conceitos aprendidos ao longo do curso.

Uma boa estrutura para seu relatório pode ser:

- **Introdução:** caracterize a contratante e o ambiente de realização do estágio. É importante gerar uma imagem do contexto no qual você estava inserido, detalhando, por exemplo, que tipo de serviços são prestados pela empresa e quais as principais

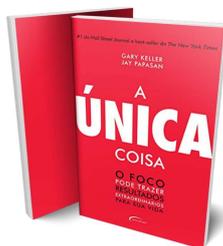
- metodologias aplicadas;
- Atividades desenvolvidas: detalhe qual era seu escopo inicial e como você desenvolveu as tarefas, suas dificuldades, ferramentas utilizadas, principais aprendizados e trocas relevantes com outros colaboradores podem estar incluídas;
- Percepção acerca das atividades: neste tópico você pode incluir como acredita que poderia ter executado melhor ou mais rápido as tarefas, quais correlações encontradas com as disciplinas cursadas na graduação até então e quais distorções entre teoria e prática foram observadas;
- Conclusão: aqui pode constar como você avalia seu desempenho, quais suas perspectivas de continuidade na área de especialidade do estágio, descobertas ou confirmações em termos de autoconhecimento, principais habilidades técnicas e comportamentais desenvolvidas;
- Bibliografia: referências da literatura utilizadas seja para compor o relatório e/ou durante a experiência em si.

15. LEITURAS SUGERIDAS E OUTRAS FERRAMENTAS

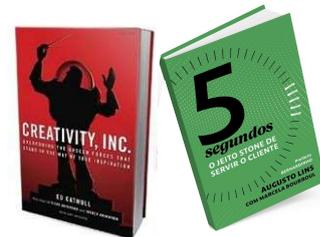
Leituras:



O empreendedor brasileiro Flávio Augusto detalha e discute como algumas das decisões mais importantes de sua jornada moldaram seu roteiro de vida.



Para aprender sobre priorização daquilo que tem o maior potencial de gerar impacto na trajetória que você quer desenhar.



Dois livros sobre cultura organizacional (o primeiro sobre a Pixar e o segundo sobre a Stone) para refletir sobre a busca pela convergência de valores entre contratados e contratantes cada vez mais comentada no mundo corporativo.

Para construir ou aprimorar o currículo

[Modelos e instruções](#)

Capacitações para se preparar para o mercado

- Cogite buscar cursos sobre carreira produzidos por empresas que atuam em prol da empregabilidade jovem, uma delas é a Fundação Estudar;
- A vida após o estágio (e a graduação): checklist: [“Acabou a faculdade. E agora?”](#)

16. OS CAMINHOS A PARTIR DO ESTÁGIO

Alguns caminhos podem se abrir após a sua experiência de estágio:



O desenvolvimento de soft skills

A experiência tem potencial para ser altamente relevante no desenvolvimento de suas habilidades comportamentais e técnicas, ainda que não exerça forte influência no seu próximo passo de carreira. Fique atento às oportunidades de aprendizado, a se expor a ferramentas e conceitos que você ainda não domina e que pode ter orientação para aprender em um ambiente controlado e seguro. Lembre-se de avaliar constantemente sua vivência de modo a impedir que estagne e deixe de evoluir.

O estágio como via de descoberta de área de atuação

Pode ser que você se perceba estimulado com a ideia de seguir fazendo atividades similares às aquelas encontradas no seu estágio em sua futura rotina profissional. Por outro lado, pode ser que o contato direto com o exercício da profissão o deixe desanimado para seguir tal carreira e que você descubra outros caminhos que gostaria de experimentar. O legado de identificar suas aptidões profissionais dado uma experiência real tem muito valor, analise a si mesmo e procure assimilar o que lhe gera satisfação ou não.

O estágio como estímulo ao estudo continuado

A sua área de atuação no estágio pode lhe despertar para a necessidade de se especializar ainda mais após a graduação ou simplesmente lhe despertar o desejo de buscar se tornar autoridade no assunto. Dialogue com seus orientadores sobre as oportunidades de estudo continuado na área de seu interesse ofertadas pela sua universidade e em outras que lhe interessam.

O estágio como porta de entrada no mercado de trabalho

Tanto sendo efetivado pela empresa concedente do seu estágio, em outra análoga ou completamente distinta; seja na sua área de formação ou se distanciando dela; o estágio potencialmente lhe abrirá portas para contratação. Tenha em vista que, do mesmo modo que você está procurando uma oportunidade, inúmeras empresas estão em busca de talentos comprometidos e capazes de gerar valor. Exponha suas realizações, tenha clareza das contribuições que deixou por onde passou, estabeleça boas conexões e se mantenha atento aos movimentos do entorno que podem lhe mostrar portas abertas.

O estágio como bagagem para o empreendedorismo

Por inúmeros motivos, você pode perceber que gostaria de empreender, de maneira autônoma ou construindo um time. Use sua experiência de estágio para observar boas práticas e gargalos, trabalhe bem suas conexões e aprenda ao máximo para que possa desenvolver seus próprios métodos e rotinas. Busque profissionais de sua região que já empreendem e tente entender junto a eles quais os passos necessários nessa jornada e como evitar erro iniciais.

CASES

DE SUCESSO

ENGENHARIA ESTRUTURAL

ESSE MATERIAL É PARTE DE UM TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO COM AUTORIA DE JESSICA DE JESUS DA SILVA, SOB ORIENTAÇÃO DA PROFA. DRA. DEBORA DE GOIS SANTOS
 DEP. DE ENG. CIVIL - UFS

- Não Obrigatório
- Início no 8º período
- Duração de 1 ano
- Encontrou a vaga através das Redes Sociais
- Trabalha atualmente na empresa na qual realizou o estágio
- Especialização em Estruturas metálicas

Ao selecionar essa vaga, você avaliou o nível de compatibilidade com seu perfil e seus valores?
 “Avaliei o perfil da empresa e se aquilo se encaixava no que eu estava interessado. Mas o ponto definitivo para meu interesse foi o desafio. Eu não conhecia absolutamente nada da área, e por conta disso tinha a chance de aprender muito, mas sabia que eu poderia somar muito a empresa com conhecimentos que obtive no estágio anterior e com minhas experiências acadêmicas.”

Qual maior desafio você enfrentou no seu estágio? E como poderia estar mais preparado para ele?
 “Encarar uma obra grande com muitos funcionários numa área que eu conhecia pouco. E principalmente liderar uma equipe. Para estar mais preparado para isso seria ideal conhecer melhor os serviços, desde insumos (eletrodo para solda, gases, etc.), ferramentas, equipamentos (máquina de solda) e o processo do serviço (procedimento para solda etc.).”

“**Para mim, o estágio é um dos principais momentos da vida acadêmica. Boa parte do seu conhecimento prático sairá de lá. Portanto, não tenha medo de perguntar, não tenha medo de tentar um estágio de uma área que você não conheça, e aproveite ao máximo para desenvolver novas habilidades, pois isso vai te diferenciar no mercado de trabalho.**”

O que você gostaria de saber antes de ter começado seu estágio?
 “Saber melhor quais as áreas de atuação dentro daquela especialidade, pois assim eu poderia ter focado melhor no que eu queria desde o início.”

Como você acha que poderia ter aproveitado melhor seu estágio?
 “Ter me posicionado mais firme dentro da empresa para aplicar algumas mudanças e melhorar alguns processos.”

“Seja crítico e nunca deixe de lado a teoria. Tente entender o porquê de cada processo ou se questione por qual motivo algo não é feito de outro jeito, isso te fará fugir de vícios que podem te prejudicar futuramente.”

- Obrigatório
- Início no 9º período
- Duração de 4 meses
- Encontrou a vaga através da Rede de Contatos
- O estágio lhe deu bagagem de autoconhecimento para perceber que gostaria de seguir em outra área
- Especialização em Estruturas metálicas

“Pesquisei o máximo sobre a empresa com o que tinha ao meu dispor. Que foi basicamente a landing page deles e sua rede social do Instagram. Foquei nos pontos que julguei mais importantes para minha seleção:

- Quais programas de engenharia estrutural que eles usam (é importante você saber utilizar sobre os programas que a empresa usa);
- Quais tipos de obras/projetos eles executam/fazem (pode ser um guia para você montar seu portfólio com projetos fictícios similares);
- Conhecer histórico da empresa, saber a importância dela e significado para o seu estado/país (é uma grande empresa, é uma empresa regional, etc.), para você sentir a importância do trabalho que você irá executar."

"Tive indicação de um professor meu, ele foi meu orientador de pesquisa. Abstraio do meu caso que deixar boas impressões, quer seja com professores ou colegas na faculdade, nas matérias, pesquisas e trabalhos (ou atividades extracurriculares) pode ser um diferencial para você começar no mercado de trabalho."

Qual maior desafio você enfrentou no seu estágio? E como poderia estar mais preparado para ele?

"Meu maior desafio no estágio foram as etapas de modelagem das estruturas propostas, entender como o melhor modo de articular a estrutura, como fazer a modelagem das cargas e em alguns projetos era desafiador realizar a compatibilidade com o projeto arquitetônico sem que a estrutura ficasse muito pesada. Demorei cerca de 2 a 3 semanas para realizar essa etapa com mais naturalidade."

O que você gostaria de saber antes de ter começado seu estágio?

"Gostaria de ter tido maior experiência com projetos reais na faculdade. A diferença é gritante entre o que aprendemos na faculdade em relação ao que o mercado cobra, em termos de conhecimentos práticos e em relação à complexidade do problema. E não temos base nenhuma em termos de modelagem de estruturas, em especial de estruturas 3D. Até aprendemos a analisar bem algumas estruturas simples, mas a realidade exige maior conhecimento. Outro ponto que gostaria de salientar, específico de estruturas metálicas, é que atualmente boa parte dos galpões são feitos com aço moldado à frio, e não costumamos ver como dimensionar nas cadeiras de estruturas esse tipo de aço (sequer vemos nas optativas). E isso é uma grave deficiência de um engenheiro que venha a atuar na área de estruturas metálicas, pois há uma demanda elevada por projetos de galpões."

Como você acha que poderia ter aproveitado melhor seu estágio?"

Se eu tivesse tido um curso mais prático e completo de modelagem e análise de estruturas (poderia ser uma matéria longa ou um curso extracurricular), com certeza teria base suficiente para ir muito melhor no estágio."

“As estruturas que projetamos na vida real, são bem mais complexas das estruturas que aprendemos na faculdade.”

"Se dedique bastante na empresa, visualize quais deficiências os profissionais da área/do setor tem, pois é onde surgem as oportunidades de se destacar.

Também tente se tornar

uma peça fundamental na empresa, encontre seu modo de agregar valor a ela. E caso não se identifique com a área, pelo menos você deu seu melhor e aprendeu com sua 1ª experiência de trabalho, você pode melhorar o que você gosta ou não gosta. Afinal, é para isso que o estágio funciona, para aprendermos."

Há algum livro/teoria/metodologia que fez diferença no seu desempenho como estagiário?

"O livro Estruturas Metálicas: Cálculo, Detalhes, Exercícios e Projetos de Antônio Carlos da Fonseca Bragança Pinheiro, ajudou a complementar meu conhecimento em relação às deficiências que tinha em termos de detalhamento da estrutura metálica e de projeto."

HIDRÁULICA E RECURSOS HÍDRICOS

- Não Obrigatório
- Início no 7º período
- Duração de 7 meses
- Encontrou a vaga através da Rede de Contatos
- Estudante, ainda não ingressou no mercado de trabalho
- Especialização em Projetos Residenciais

Ao selecionar essa vaga, você avaliou o nível de compatibilidade com seu perfil e seus valores?

“Na época da aplicação a empresa não tinha as declarações institucionais definidas (ainda não tem) e as redes sociais da mesma mostravam muito pouco da cultura. Entretanto, conhecendo alguns estagiários (e ex-estagiários também), eu busquei informações referentes à cultura da empresa.”

Qual maior desafio você enfrentou no seu estágio? E como poderia estar mais preparado para ele?

“Competência Técnica. O estágio exige conhecimentos específicos de Instalações Hidrossanitárias Residenciais (água fria e quente, esgoto e drenagem) além da utilização do Revit. O que eu vi nas disciplinas da UFS acerca de instalações sanitárias residenciais foi muito superficial, serviram apenas de norteamentos para o trabalho, mas não para de fato serem desenvolvidas as habilidades técnicas necessárias. Acredito que, para ambos os desafios, o interesse / dedicação para estudar por fora (além do que as disciplinas da UFS oferecem) seja essencial.”

“**Gostaria de ter definido (com antecedência) quais habilidades / competências / atitudes eu desejava desenvolver durante o período de estágio. Serviria como ponto de foco.**”

Como você acha que poderia ter aproveitado melhor seu estágio?

“Tendo um plano de quais habilidades eu queria aprender/aperfeiçoar, seria mais fácil mensurar o meu desenvolvimento com aquela experiência. Então, em síntese, poderia ter aproveitado melhor a experiência e as oportunidades que o estágio me ofertava para poder me desenvolver profissionalmente.”

“Esteja disposto a aprender, de verdade. Um dos fatores que devem ser observados em um estágio é o quanto aquela experiência está agregando a você, o quanto você está aprendendo e sendo edificado. O principal ponto que fez eu realizar uma mudança de estágio foi essa, eu estava em uma zona de conforto que não estava me possibilitando evoluir enquanto profissional.”

GEOTECNIA E FUNDAÇÕES

- Não Obrigatório
- Início no 10º período
- Duração de 1 ano
- Encontrou a vaga através da Rede de Contatos
- Estudante, ainda não ingressou no mercado de trabalho. Mas aponta grande expectativa e chances de efetivação

Ao selecionar essa vaga, você avaliou o nível de compatibilidade com seu perfil e seus valores?

"Não. Ao selecionar a vaga eu, inicialmente, me identifiquei com o nicho de mercado da empresa: projetos da área de geotecnia e fundações as quais eu já tinha um apreço, principalmente na primeira área.

A avaliação quanto a compatibilidade com meu perfil e valores aconteceu e ainda acontece durante o dia a dia de trabalho. Por exemplo, ambientes flexíveis quanto a carga horária de trabalho e que trazem desafios me deixam mais empolgado.

Um outro ponto que também me incentivou a testar a empresa é o fato de os donos serem professores da universidade. Eu tive aulas/matérias com ambos e, em sua maioria, sentia que a inclusão de práticas de mercado com a teoria da universidade parecia mais interessante para mim."

"No nono período, eu fazia parte da empresa júnior do curso, a EdificarSe, e estava matriculado numa matéria chamada "Projeto de Fundações", matéria que era ministrada por um dos sócios da empresa do estágio. Como eu estava no fim do curso e precisava de um orientador para o meu trabalho de conclusão de graduação, questionei a este professor se ele poderia ser meu orientador. Na mesma época, eu desenvolvia alguns ensaios geotécnicos para a EdificarSe no laboratório do departamento do curso, GeoPav, e eram ensaios que geravam parâmetros que seriam necessários para um projeto que a empresa do meu futuro estágio estava participando. Lembro que eu sempre estava em contato com o professor da matéria para discutir sobre os ensaios, acredito que tenha sido um motivo a mais para que, tempos depois, em uma conversa sobre o TCC, a vaga de estágio me fosse oferecida por esse professor/sócio."

Qual maior desafio você enfrentou no seu estágio? E como poderia estar mais preparado para ele?

"Os desafios surgem quando nos falta um pouco de entendimento, know-how, surgem quando o problema está além do nosso repertório ou quando as condições físicas, financeiras, locais, interpessoais de trabalho estão limitadas, entres outras diversas questões.

Meus desafios no estágio estão ali sempre tangenciando a conexão da teoria com a prática. Como eu posso desenvolver algo onde em campo real de trabalho atenda, exequível e seguramente, o entrelace entre a melhor prática, a melhor solução, o custo-benefício com o comportamento da natureza? Os problemas geotécnicos estão ligados diretamente com a natureza, e em alguns momentos o seu comportamento é de difícil previsão.

Eu trabalhei num projeto de recuperação de talude de aterro com quase 400 metros de extensão num ambiente rodeado de mangue e solo do tipo massapê em sua fundação. Aconteceu que logo quando o problema surgiu, não havia como desenvolver uma solução final instantânea para aplicar. O desafio começa nesse momento em que é necessário um plano de emergência para que não haja agravamento do problema (Aqui o desafio inicial era ter conhecimento/ experiência do que poderia ser feito como medida paliativa, por exemplo: tentar redirecionar o fluxo de drenagem para fora da região do problema, definir os locais e profundidades ideais de sondagens para conhecimento do solo da região).

Depois dessa etapa inicial, começa a reunião das informações necessárias como boletins de sondagens, topografia antes e pós-construção do aterro rompido, projeto de terraplenagem, entre outros para criação do projeto definitivo de recuperação (nesse meio-tempo havia a precaução de esperar a natureza agir por conta própria e entrar em seu equilíbrio, nesse tempo fomos conhecendo mais os porquês de o problema estar acontecendo. Essa medida foi adotada pois não havia riscos humanos. Porém, há casos que não é uma medida bem-vinda). A partir dessas informações, surge outro grande desafio: definir qual a solução adequada (solo grampeado, solo reforçado com geogrelha, qual geogrelha adotar, por exemplo), onde ela será assentada (camada do solo de fundação ideal para assentamento), os parâmetros do solo a serem definidos para verificação da estabilidade da solução (ângulo de atrito, coesão, peso específico. Aqui a dificuldade aumenta pois a experiência é um fator determinante para escolha dos valores representativos. Nesses momentos de dificuldades acabei recorrendo a quem tem uma maior expertise).

Para estar mais preparado para esse caso, acredito que uma maior experiência e testes na área seria fundamental. Durante a graduação, poderia ter buscado exemplos reais parecidos para entender as causas e soluções adotadas; buscado exemplos um pouco mais complexos do que um simples exercício de geotecnia homogêneo. Tentar refazer esses exemplos durante a graduação ajudaria bastante, pois exigiria a busca de conhecimento e tiraria dúvidas e debateria com algum professor."

"Tive indicação de um professor meu, ele foi meu orientador de pesquisa. Abstraio do meu caso que deixar boas impressões, quer seja com professores ou colegas na faculdade, nas matérias, pesquisas e trabalhos (ou atividades extracurriculares) pode ser um diferencial para você começar no mercado de trabalho."

"Eu, particularmente, sinto uma ausência de noção de como funciona o externo, o campo, a dinâmica de execução das obras. Por exemplo, em obras de terraplenagem é interessante saber: Quais solos as máquinas conseguem trafegar; Quais são as máquinas mais utilizadas, suas dimensões e peso. Para exemplificar, na primeira situação, em um solo mole a escavadeira poderia atolar, mas se jogarmos uma camadinha de areia já melhora as condições, ou seja, algo poderia ser visto em projeto. Na segunda, num projeto de uma berma de estabilização de talude, preciso adotar uma berma com largura que pelo menos a máquina que fará o serviço consiga trafegar."

“ Há situações em que o conhecimento tácito, lógico e intuitivo precisa ser usado, porém se houvesse um maior conhecimento de campo e do real... ajudaria muito mais.”

"Sempre terá pessoas que podemos recorrer para tirar dúvidas, discutir as soluções adotadas, visitar as obras as quais projetei para poder ter um feedback, dar o melhor de si e pensar em mais de uma solução para projetos que aparecem. Acredito que sejam maneiras de aproveitar melhor o estágio."

"Do material que já usei como referência:

Livros: Muros e Taludes de Solo Reforçado - Projeto e Execução (Ehrlich e Becker); Manual de Drenagem do DNIT/Álbum de Projetos Tipo DNIT; Normas de Sondagens e de Muros Reforçados (Parte 1 e Parte 2); Estabilidade Taludes (Denise Gerscovich); Exercício de Fundações (Urbano Rodriguez Alonso).

Teorias: Teoria Mohr Coulomb; Teoria de Equilíbrio Limite (principalmente pelo método de Morgenstern-Price); Conceitos estruturais em concreto armado e aço também importantes;

Softwares: AutoCAD Civil 3D; Geoslope (Geostudio); MacStars e Gawac (Maccaferri)"

“Às vezes a insegurança, o medo de não saber o que está fazendo podem te fazer perder ótimas oportunidades. Entramos no estágio com uma visão geral da engenharia civil, e certamente quem está nos contratando já sabe do nível do nosso conhecimento. O medo nessas situações é aliado, ao dar o primeiro passo vamos descobrindo um novo mundo e vamos aplicando o que estudamos.”

“Na primeira experiência de estágio **busque ficar próximo a pessoas boas no que fazem**, tire dúvidas, estude a obra, ensine o que sabe quando necessário, discuta com colegas e professores sobre a obra, busque mais de uma solução, aprenda com os funcionários de ponta também, anote o que aprende no dia a dia, tire fotos, leve inovações para o estágio, **seja feliz!!** E pra trás.. nem pra pegar impulsooo!!”



ESGOTAMENTO SANITÁRIO

- Não Obrigatório
- Início no 6º período
- Duração de 8 meses
- Encontrou a vaga através da Rede de Contatos
- Não vê correlação direta entre o estágio e sua entrada no mercado de trabalho. Hoje atua fora da Engenharia Civil

Qual maior desafio você enfrentou no seu estágio? E como poderia estar mais preparado para ele?

“Falta de apoio do supervisor direto nas atividades diárias, acabava tendo que ‘me virar’ com ajuda dos funcionários.”

O que você gostaria de saber antes de ter começado seu estágio?

“Saber a nomenclatura formal e informal também dos elementos básicos que compõem as redes de esgotamento, além das técnicas executivas.”

Como você acha que poderia ter aproveitado melhor seu estágio?

“Fazendo mais perguntas e envolvendo o supervisor nas atividades cotidianas, incitando debates construtivos.”

Há algum livro/teoria/metodologia que fez diferença no seu desempenho como estagiário?

“Método da cruzeta foi fundamental para o entendimento das atividades.”

“Não se frustre com supervisores pouco acessíveis. **Tente aproveitar o máximo possível e dedique-se a aprender com todos**, dos serventes aos donos da empresa.”

- Não Obrigatório
- Início no 5º período
- Duração de 2 anos
- Encontrou a vaga através de Portal de Vagas
- Fez uma conexão durante o estágio com alguém que o recomendou diretamente para vaga em outra empresa

O que você gostaria de saber antes de ter começado seu estágio?
 “Ferramentas computacionais: Cad, Excel, Qgis e Orse.”

Que mensagem adicional você deixa para um estudante prestes a começar sua primeira experiência de estágio?

“Conhecer bem o local do estágio, o portfólio da empresa sempre é o melhor lugar para ter um diagnóstico dessa realidade ou conversando com pessoas que trabalham lá. E sempre tentar dominar o Básico, como, *AutoCad, Excel, Word, Orse* e **saber se relacionar com as pessoas.**”

TOPOGRAFIA E ENG. DE TRANSPORTES

- Não Obrigatório
- Início no 7º período
- Duração de 2 anos
- Encontrou a vaga através da Rede de Contatos
- Não vê correlação direta entre o estágio e sua entrada no mercado de trabalho. Hoje atua como Técnico em Edificações
- Especialização em Mobilidade Urbana

Ao selecionar essa vaga, você avaliou o nível de compatibilidade com seu perfil e seus valores?

“Apenas me interessava pela área, mas não pesquisei sobre a empresa. Conhecia uma pessoa que trabalhava lá e ela me ajudou a entender o que era feito no setor que eu estaria locado.”

Qual maior desafio você enfrentou no seu estágio? E como poderia estar mais preparado para ele?

“Acompanhar o ritmo das tarefas que me eram passadas ao mesmo tempo que precisava aprender a executá-las. Tendo uma orientação de estágio mais individualizada tanto do orientador do estágio quanto do supervisor da empresa.”

“**Alguns estágios não entregam a experiência necessária para o discente se desenvolver profissionalmente. Não se deixe levar apenas pelo valor da bolsa ou pela sua zona de conforto. Escolha uma área e uma empresa que realmente vão agregar na sua vida profissional, não apenas ocupar um espaço no seu currículo.**”

Como você acha que poderia ter aproveitado melhor seu estágio?

“Sendo mais **proativo e tomando iniciativa**, procurando explorar outras áreas da empresa.”

Há algum livro/teoria/metodologia que fez diferença no seu desempenho como estagiário?

“Com certeza o conhecimento das normas técnicas e leis melhoraram o meu desempenho. Para a mobilidade urbana é extremamente necessário estar antenado, principalmente nas normas de acessibilidade e no Código de Trânsito Brasileiro.”

“Não se apegue muito a um estágio. É importante conhecer outras áreas para ter certeza do que fazer. Explore ao máximo as oportunidades que surgirem e não dependa apenas do estágio para conseguir experiência. A Universidade tem muito mais a oferecer: faça parte de grupos de pesquisa, entre em uma liga acadêmica, conheça a empresa júnior do seu curso.”

CONSTRUÇÃO CIVIL

- Não Obrigatório
- Início no 6º período
- Duração de 1 ano
- Encontrou a vaga através da Rede de Contatos
- Trabalha atualmente na empresa na qual realizou o estágio
- Construtora e Incorporadora de grande porte

Ao selecionar essa vaga, você avaliou o nível de compatibilidade com seu perfil e seus valores?

“Sinceramente, não. Na época estava bastante complicado encontrar vagas, então foi na ‘sorte’. Estava disposta a fazer qualquer tipo de estágio, mas pesquisei sobre a empresa antes da entrevista. O **desenrolar da compatibilidade se deu com o tempo, a partir dos meus relacionamentos no/com o trabalho.**”

“ Desde o princípio meu estágio foi no **canteiro de obras**, então **o maior desafio era conhecer e saber lidar com os processos**. Processos esses tanto técnico-práticos dos serviços em si quanto de relacionamento com as equipes, coisas que se obtém através de prática e é justamente esse o ponto que poderia ter sido aprimorado.

Buscar estar no meio antes de conseguir a vaga é um diferencial, mesmo como visitante.

Aprender lendo procedimentos, normas técnicas e realmente procurar quem já conhece.”

O que você gostaria de saber antes de ter começado seu estágio?

“Recorrendo à resposta anterior, gostaria de ter lido melhor as normas e visitado mais obras antes.

Vou fazer um adendo aqui: pessoalmente não tive muito problema com isso, mas vejo que é uma deficiência gigante: **trabalhar comunicação!** A universidade pode influenciar criando meios para ensinar seus alunos a interagir, falar, lidar com pessoas pois é extremamente necessário em absolutamente todas as áreas e igualmente defasada. Mas se a própria não o fizer, cada pessoa tem o pleno poder para buscar aprimorar sua oratória.”

Como você acha que poderia ter aproveitado melhor seu estágio?

“Acredito que aproveitei bem, o que geralmente difere estagiários é a postura. Buscar fazer o que lhe for solicitado muito bem feito e sugerir melhorias ao ambiente ou tarefas do trabalho geralmente finda em oportunidades. Mas, poderia ter aproveitado melhor meu tempo automatizando mais atividades (com o uso de Excel, por exemplo), fiz pouco no início. Além disso, entrando no estágio mais preparada (conhecendo melhor as atividades) eu certamente teria mais autonomia e autoconfiança, o que facilitaria os primeiros passos.”

“Não o havia lido no início, mas percebi que já aplicava os princípios de Como fazer amigos e influenciar pessoas e fez diferença, viu?! (risos) Além disso, quando comecei a ensinar outras pessoas passei a aprender melhor (logo depois comecei a produzir conteúdo no Instagram também). Isso porque querer preparar os conteúdos me fazia estudar mais cada procedimento e, conseqüentemente, saber explicá-lo com facilidade, muitas vezes modificando a linguagem empregada para facilitar a compreensão.”

“**Outra coisa que fez muita diferença foi ter uma liderança realmente efetiva no canteiro, no início tive duas pessoas que me ensinaram muito e me deram uma certa liberdade para colocar ideias em prática. Se a pessoa não o tiver no ambiente de trabalho é preciso buscar fora dele alguém em quem se inspirar (uma espécie de mentoria, digamos).**”

“Certa vez ouvi a máxima ‘**seja fiel no pouco para receber o muito**’ e a levo seriamente desde então. Então, faça seu papel muito bem feito, seja proativo mas não inconveniente e quando as oportunidades de fazer além surgirem as agarre. **Saiba ouvir e aprender com todos**, do servente a quem gerencia o ambiente e, principalmente, pense. Conhece o método PPR? Pois bem, **pare, pense e resolva**. Se não conseguir pensar em algo pergunte, mas não fale antes de pensar.”

- Não Obrigatório
- Encontrou a vaga através da Rede de Contatos
- Início no 5º período
- Estudante, ainda não ingressou no mercado de trabalho
- Duração de 14 meses
- Supervisão feita por Profissional Liberal de nível superior

Qual maior desafio você enfrentou no seu estágio? E como poderia estar mais preparado para ele?

“Lidar com imprevisto que aconteciam, seja de material, serviço ou com clientes. Faltou muitas vezes, orientações dos meus superiores e um planejamento melhor das obras, estava lá sempre pra “apagar fogo” e resolver B.O.”

O que você gostaria de saber antes de ter começado seu estágio?

“Um pouco mais sobre a lei do estagiário.”

“Se dedique o máximo que puder e aprenda muito, mas se você ver se aquele ambiente é tóxico e que não agrega mais, comece a procurar outro no mesmo momento.

- Não Obrigatório
- Início no 10º período
- Duração de 4 meses
- Encontrou a vaga através da Rede de Contatos
- Trabalha atualmente na empresa na qual realizou o estágio
- Especialização em Prevenção e Combate a Incêndio

Ao selecionar essa vaga, você avaliou o nível de compatibilidade com seu perfil e seus valores?

“Honestamente, entrei nessa área por questão de necessidade. Descobri repentinamente que não continuaria no meu estágio anterior, a empresa estava procurando um estagiário e consegui uma entrevista. Foi tudo muito rápido, trabalhei no último dia do mês, no 1º dia do mês seguinte eu já estava começando na empresa que atuo hoje. Em pequenas empresas de engenharia acredito que seja difícil de se pesquisar por missão, valores etc porque dificilmente elas têm ou têm de forma muito genérica. Nesse caso, **eu aconselho, no mínimo, você pensar no que você não abre mão de um local de trabalho**, como: não ser incomodado fora do horário de trabalho, estar inserido em um ambiente pouco competitivo e por aí vai.”

“Sei que em estágio é comum deixar passar muita coisa, mas a experiência não precisa e nem deve ser sofrida ou te fazer mal para te agregar.”

Como você encontrou a vaga?

“Foi uma indicação dentro do grupo dos membros e ex-membros da empresa júnior de engenharia civil da UFS, a EdificarSe. Uma das integrantes do grupo trabalhava lá, divulgou a vaga e entrei em contato.”

Qual maior desafio você enfrentou no seu estágio? E como poderia estar mais preparado para ele?

“Em casos de estágio, acredito que **a maior dificuldade é cumprir prazos ou dar conta de várias tarefas em pouco tempo**. Eu passei muito tempo trabalhando em obra e quando passei para a parte de projetos, tive muita dificuldade em lidar com meu perfeccionismo. Perdi muito tempo e juízo tentando lidar com isso, mas hoje em dia nem considero um problema. Outra coisa, na área de projetos de combate a incêndio, no caso de edificações existentes, é bem importante a gente visitá-las para rastrear quais as medidas de proteção já estão instaladas para aproveitá-las no projeto ou adequá-las (o que torna a execução mais barata). Quando você tem pouca experiência, pode ser que esqueça de pegar alguma informação importante ou nem sequer consiga entender, o que exige mais de uma visita e demanda tempo. Meu maior desafio foi em um projeto de uma faculdade particular, que é uma edificação muito extensa e demandava várias medidas diferentes, sendo um projeto que peguei ainda na fase de aprendizado. Foi preciso muito tempo em campo coletando informações, paciência e quebra de cabeça pra analisar as medidas existentes pra fazer adequações coerentes.”

“Na fase de aprendizado, **preste atenção em tudo o que é ensinado, anote tudo de alguma forma pra não deixar só na cabeça e com o tempo, tudo vira um hábito.**”

O que você gostaria de saber antes de ter começado seu estágio?

“É uma área de trabalho de certa forma repetitiva, exige paciência, visão analítica e bastante atenção. Se você tiver uma boa noção de execução de projeto hidráulico, principalmente se tratando da parte de bombas, não vai ter dificuldade no que se refere a parte hidráulica do projeto de incêndio (hidrantes e *sprinklers*), que é a mais complexa. Além disso, é preciso estudar uma boa quantidade de normas antes de fazer o projeto e é algo que normalmente não é visto na faculdade - tive a sorte de ter tido uma matéria do assunto que foi dada pela primeira vez. É muito comum o projeto voltar do corpo de bombeiros com solicitações de mudanças e o processo de aprovação leva meses. Meu primeiro projeto elaborado só conseguiu a aprovação 7 meses depois e precisei atualizá-lo 3 vezes.”

Há algum livro/teoria/metodologia que fez diferença no seu desempenho como estagiário?

“Não diria que você precisa estudar algo muito além do que vê na faculdade porque tudo dá pra se aprender aqui dentro, principalmente se for um local que só trabalhe com esse tipo de projeto - que é o caso de onde atuo. Se for um local que lide com outros tipos de projeto, você vai **precisar ser muito mais metódico e cuidadoso para dar conta de tudo**. Projeto de incêndio não é difícil, mas segue muitas diretrizes diferentes e aprende-las leva um certo tempo. Com a prática, fica tudo na cabeça e as mudanças solicitadas pelos bombeiros serão bobas - a não ser que seja algo que se distancie muito das normas. Então se você for **metódico, tem um olhar crítico e é paciente**, acho que é um bom perfil para atuar nessa área de projetos.”

“Aproveite o máximo possível a fase de estágio, nem que no final da faculdade você tenha passado só 3 meses em mais de 15 empresas. O importante é você sair entendendo do que você gosta e do que não gosta. Tente ter uma visão a longo prazo também, se é um lugar/área em que você realmente vai conseguir atuar porque Engenharia Civil atualmente tem um mercado bem competitivo. E mais uma vez: a experiência não precisa ser sofrida pra ser agregadora; se for a única escolha que você tem, tudo bem, mas não torne isso uma regra.”

- Não Obrigatório
- Início no 8º período
- Duração de 14 meses
- Encontrou a vaga através da Rede de Contatos
- Ainda não ingressou no mercado de trabalho
- Especialização em obras residenciais de pequeno porte

Ao selecionar essa vaga, você avaliou o nível de compatibilidade com seu perfil e seus valores?

“Não fiz nenhum tipo de pesquisa para escolher a vaga. Estagiei em empresas pequenas que não tinham site ou rede social. Eram empresa pouco conhecidas também.”

“ Quando se está estagiando para uma empresa pequena ela não está 100% preparada para “receber” você. E o que eu quero dizer com isso?

Ela não sabe te dizer exatamente qual a sua função, quais suas responsabilidades ou até onde você pode tomar decisões dentro da obra. Para contornar isso entenda que você tem que fazer a obra acontecer com celeridade e economia, tendo isso em vista delegue a si mesmo suas funções e tome para si as responsabilidades necessárias.”

O que você gostaria de saber antes de ter começado seu estágio?

"Vou falar um pouco sobre um erro que cometi nas duas vezes que estagiei: Geralmente quando si é contratado para este tipo de trabalho (em empresa pequena) nos seus primeiros dias você recebe algumas funções específicas como: ""foque em manter a obra limpa"", ""faça o controle das ferramentas que entram e sai"" ou ""organize bem os insumos"". Quando eu recebia essas instruções eu concentrava meus esforços nisso e deixava de lado a minha tarefa principal de fazer a obra acontecer. Claro, **instruções específicas são importantes mas devem ser a sua prioridades nº 2 pois sua prioridade nº 1 é celeridade e qualidade da obra.**"

Como você acha que poderia ter aproveitado melhor seu estágio?

"O estagiário em uma obra pequena é a **pessoa de confiança dentro da obra que sabe usar computador, fazer uma pesquisa e se comunicar com clareza**. Por isso não é cobrado conhecimento sobre as técnicas de construção. Geralmente se está acompanhado de um mestre de obra, encarregado ou pedreiro experiente responsável e vocês trabalham em parceria, você com gestão, comunicação e ele com a parte prática. Porém para aproveitar melhor a dica que eu dou é não confie 100% nas decisões técnicas dele. **Estude a parte prática antes e se prepare, aprenda a técnicas para confirmar se tudo está sendo feito corretamente. Aproveite essa oportunidade para aprender como fazer a parte prática do jeito certo.**"

"A dica de ouro aqui é estudar os manuais do fabricante. Quer aprender mais sobre a fase de instalações hidrossanitárias? Leia o manual de tubos da Tigre. Quer saber como assentar o piso sem erro? Leia o manual da embalagem ou procure um mais completo na internet. E claro, vídeos no YouTube também vão te ajudar demais. Siga os canais de mestre de obras e pedreiros, esses canais são bons para ter ideias mas não confie em tudo use seu senso crítico para avaliar."

“Não desanime em trabalhar para uma empresa pequena a experiência vai ser muito rica, você vai aprender muito sobre todas as etapas em vários níveis, aprenda tudo e você vai ter a oportunidade de crescer na profissão e empreender no futuro.”

- Não Obrigatório
- Início no 6º período
- Duração de 30 meses
- Encontrou a vaga através da Rede de Contatos
- A experiência no estágio foi crucial para aprovação para o 1º emprego
- Especialização em fiscalização e gerenciamento de reformas

Ao selecionar essa vaga, você avaliou o nível de compatibilidade com seu perfil e seus valores?

"Meu desejo na Universidade, como primeira experiência de trabalho na área da construção, era na área de gerenciamento de obras. Após avaliar as atribuições e a autonomia que os demais estagiários da empresa tinham, entendi que era compatível com o que eu buscava à época."

Qual maior desafio você enfrentou no seu estágio? E como poderia estar mais preparado para ele?

"Ser o detentor de grandes responsabilidades, sendo que outra pessoa de fato teria que responder pelas minhas falhas. Nunca tive qualquer problema com pressão externa, mas eu sempre me coloquei a pressão para minimizar falhas, porque o responsável pela obra, no papel, era outra pessoa, que me havia confiado o trabalho de gestão, com a autonomia que eu queria."

“Claro que teve um período de treinamento e adaptação, mas à medida que as falhas vão acontecendo, lidar com a remediação, principalmente num mercado artesanal como o de reformas, era relativamente recorrente. Mudanças de projeto e falta de previsibilidade devido à ausência de um *as-built* do que já estava construído foram determinantes para estas falhas se fazerem presentes.”

O que você gostaria de saber antes de ter começado seu estágio?

“Lidar melhor com frustrações.”

Como você acha que poderia ter aproveitado melhor seu estágio?

“Ouvido mais as demandas do cliente e tentado encontrar soluções mais ágeis para resolvê-las.”

Há algum livro/teoria/metodologia que fez diferença no seu desempenho como estagiário?

"Aprender a ler projetos foi fundamental. De todas as disciplinas. Estruturas, IHS, PPCI e principalmente, arquitetura. Kanban se fez importante para a priorização de tarefas. Ter um *backlog* me permitiu mapear melhor as atividades e garantir que todas as necessidades da obra fossem rastreadas.

Ser gerente de obras requer muito aprendizado empírico, mas **principalmente proatividade para ser o gerente de tarefas quando tem que ser, e ser o executor das tarefas se necessário.** Ser o responsável pela manutenção das instalações no prédio e buscar materiais em situação de emergência foram situações que se fizeram presentes na minha experiência, por exemplo.”



"Busque um estágio que te complete em termos não apenas profissionais, mas pessoais.

Que seja um ambiente de fraternidade entre as partes (fornecedores, líderes, liderados e clientes), profissionalismo, respeito, mas também companheirismo e que proporcione desafios ao mesmo tempo que proporciona felicidade. Meu estágio deixou de me satisfazer quando minha curva de aprendizado começou a estabilizar.

Após isso, entendi que não era mais minha prioridade estar pleno no estágio. Mas eu tinha um compromisso com minha obra e minha empresa e bastou alguns alinhamentos com minha liderança para chegarmos a um acordo bom para ambas as partes. Isso foi fruto da ótima relação desenvolvida entre nós, reflexo do companheirismo que citei acima, e da confiança que se desenvolveu entre nós.

Espero que sua experiência seja tão engrandecedora quanto foi a minha."

- Não Obrigatório
- Início no 7º período
- Duração de 7 meses
- Encontrou a vaga através da Rede de Contatos
- O estágio lhe deu bagagem de autoconhecimento para perceber que gostaria de seguir em outra área
- Especialização em Laudos Técnicos e Perícias

Ao selecionar essa vaga, você avaliou o nível de compatibilidade com seu perfil e seus valores?

“Sim, avaliei as atividades que a empresa exerce e procurei opiniões de antigos funcionários para avaliar se existia compatibilidade dos valores com meu perfil.”

O que você gostaria de saber antes de ter começado seu estágio?

“Ter sido instruído pela instituição de ensino a ter uma base de como funciona a parte de laudo de avaliação e como lidar com as vistorias, para sentir menos dificuldade na adaptação.”

Qual maior desafio você enfrentou no seu estágio? E como poderia estar mais preparado para ele?

“Como minha experiência foi com vitórias para laudos de avaliação existiam vitórias que eram difíceis por não estar preparado para **lidar com pessoas que não estivessem com atitude positiva** para receber a vitória, se houvesse um preparo ou treinamento para lidar com essa situação lidaria com mais facilidade.”

Como você acha que poderia ter aproveitado melhor seu estágio?

“Acredito que por conta da elevada carga horária das disciplinas da universidade não consegui me doar ao máximo na experiência de estágio, podendo ter ficado lacunas de aprendizado sobre a área que eu estagiei.”

“**Não se preocupe com acertar sempre, a experiência de estágio é acima de tudo um aprendizado, em que existirão momentos que você está passível a erro. Além disso, faça o máximo de conexões possíveis, pois elas podem ser fundamentais para a sua entrada no mercado de trabalho.**”

STARTUPS, 3º SETOR E CIA

- Não Obrigatório
- Início no 5º período
- Duração de 12 meses
- Encontrou a vaga através das Redes Sociais
- Trabalha atualmente na empresa na qual realizou o estágio
- Terceiro Setor/Captação de Recursos/Projetos de impacto

Ao selecionar essa vaga, você avaliou o nível de compatibilidade com seu perfil e seus valores?

“Sim. Primeiramente, analisei o site, conhecendo propósito, missão, visão e valores, assim como projetos desenvolvidos e outros materiais disponíveis. Depois, participei de uma reunião de apresentação do trabalho da Instituição, seguida de um período de 3 meses de experiência antes da aprovação.”

Qual maior desafio você enfrentou no seu estágio? E como poderia estar mais preparado para ele?

“O maior desafio foi a necessidade de se ter **habilidades de comunicação e oratória**, essencial para articular com possíveis parceiros e captar recursos. Por ser muito tímida, acredito que, se tivesse **me exposto mais a situações de negociação com clientes na empresa júnior**, poderia ter me desenvolvido mais neste aspecto.”

“**Importância de se ter foco e de priorizar o desenvolvimento dos meus pontos fortes. No início, acreditava que precisava ser boa em tudo e me frustrei bastante por me forçar a querer ser boa em áreas que são pouco naturais para mim (ex: articulação), ao mesmo tempo em que queria atuar na gestão da captação (área de maior interesse e habilidade). Assim, me desgastei bastante e acabei deixando a desejar em ambas as áreas.**”

Como você acha que poderia ter aproveitado melhor seu estágio?

“Talvez, se tivesse a habilidade de oratória melhor desenvolvida, teria avançado mais na área de articulação. No entanto, também **entendo que tudo é um processo** e não me arrependo de nada, estando, no momento, mais focada na parte de gestão da captação.”

Há algum livro/teoria/metodologia que fez diferença no seu desempenho como estagiário?

“O que mais contribuiu para o meu desempenho foi a experiência na empresa júnior, que me permitiu trabalhar com pessoas incríveis e observar suas posturas no mercado de trabalho, frente aos desafios que surgiam.”

- 
- “1) Importância de demonstrar **compromisso com prazos e resultados**, como forma de construir uma relação de **confiança credibilidade** no ambiente de trabalho;
2) Para ser eficiente no seu crescimento profissional, **é preciso focar em uma coisa por vez, priorizando seus pontos fortes**. Uma vez se aperfeiçoado em um aspecto A, avança para se desenvolver no aspecto B, e assim por diante;
3) Não adianta tentar abraçar o mundo se for deixar a desejar, **não sendo a sua melhor versão no que se propôs a fazer.**”