



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLEO DE GESTÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

JESSIKA TAMIRYS PEREIRA GALVÃO

**DIFICULDADES VIVENCIADAS POR ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO NO
PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE ESTÁGIO**

Caruaru

2023

JESSIKA TAMIRYS PEREIRA GALVÃO

**DIFICULDADES VIVENCIADAS POR ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO NO
PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE ESTÁGIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, do Campus do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco, na modalidade monografia, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Administração Geral e Gestão de Pessoas.

Orientadora: Prof^a Dr^a. Aline Fábila Guerra de Moraes

Caruaru

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Galvão, Jessika Tamirys Pereira.

Dificuldades vivenciadas por estudantes de administração no processo de recrutamento e seleção de estágio / Jessika Tamirys Pereira Galvão. - Caruaru, 2023.

66 p.

Orientador(a): Aline Fábila Guerra de Moraes

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2023.

Inclui referências, apêndices.

1. estágio. 2. processos de recrutamento e seleção. 3. administração. I. Moraes, Aline Fábila Guerra de. (Orientação). II. Título.

650 CDD (22.ed.)

JESSIKA TAMIRYS PEREIRA GALVÃO

**DIFICULDADES VIVENCIADAS POR ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO NO
PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE ESTÁGIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, do Campus do Agreste da Universidade Federal de Pernambuco, na modalidade monografia, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 04/10/2023

BANCA EXAMINADORA

Profª Drª. Aline Fábila Guerra de Moraes (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Profª Drª. Ana Márcia Batista Almeida Pereira (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco

Profª Drª. Myrna Suely Silva Loreto (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco

Dedico este trabalho aos meus pais, Valter e Jeane, por sempre me apoiarem em todos os momentos, por todo cuidado, dedicação e amor.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por todas as bênçãos recebidas, por me guiar e me iluminar principalmente nos momentos em que me senti perdida, cansada e desanimada. Sei que muitas coisas dependem dos nossos esforços, mas sem Ele, com certeza, eu não teria chegado até aqui.

Agradeço aos meus pais, Valter e Jeane, os amores da minha vida, que em meio a tantas dificuldades sempre deram a mim e a minhas irmãs o melhor dentro de suas condições. Agradeço por tanto amor, cuidado, dedicação e orações, por sempre estarem presentes na minha vida.

Agradeço as minhas irmãs, Jakeline e Joyce, pela parceria que construímos ao longo da vida, pela amizade, incentivo e companheirismos que contribuíram para eu chegar até aqui.

Agradeço ao meu tio, Edmilson, meu segundo pai, que assim como meus pais se dedicou e cuidou de mim com tanto amor.

Agradeço ao meu melhor amigo e namorado Italo Rafael, por ser parceiro e paciente nos momentos difíceis, por me encorajar nos meus momentos de insegurança.

Agradeço a minha amiga Manuella Damaris, por me fazer acreditar na minha capacidade, através de suas palavras de motivação e tanto carinho.

Agradeço aos amigos que fiz durante essa graduação, pela troca de conhecimentos, pelas risadas, pelo companheirismo. Em especial a Tamires, Auriclenes e Ivaniele, que sempre estiveram dispostos a contribuir para a obtenção dos meus conhecimentos acadêmicos.

A todos os professores que contribuíram através do compartilhamento de seus conhecimentos. Especialmente a professora Aline Guerra que aceitou o compromisso de ser minha orientadora, auxiliando-me na produção do TCC.

Por fim, agradeço a todos, ainda que não citados, que contribuíram para minha formação de algum modo.

“Bem-aventurado o homem que acha sabedoria, e o homem que adquire entendimento.” (Provérbios 3, 13)

RESUMO

O estágio é atividade de aprendizagem, uma possibilidade de relacionar a teoria e a prática, de modo a compreender de fato a profissão almejada. É visto como uma oportunidade para os estudantes adquirirem experiência e desenvolverem habilidades importantes para sua carreira. Entretanto, a inserção do estudante a esse meio nem sempre é fácil. Entre os meios de inserção estão os processos de recrutamento e seleção. Por isso, buscou-se nesta pesquisa identificar quais as dificuldades vivenciadas por estudantes de Administração no processo de recrutamento e seleção de estágio. De acordo com Robbins e Decenzo (2004), o recrutamento é o processo de localizar, identificar e atrair candidatos e o processo de seleção prevê quais candidatos terão um bom desempenho nos critérios que a organização usa para avaliar seus funcionários. A pesquisa é caracterizada como exploratória-descritiva sob perspectiva qualitativa. Os dados foram coletados por meio de entrevista semiestruturada, realizadas com graduandos do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco. Através dos dados coletados, constatou-se dificuldades em ambos os processos. Entre essas dificuldades estão: distância da organização, carência de informações sobre a vaga de estágio ofertada, exigências de conhecimentos em inglês ou conhecimentos específicos, condição emocional, entre outras. Entretanto, observou-se que a maioria das dificuldades dos processos identificadas, se dá pela falta de processos adequados e compatíveis com o cargo de estágio, ou seja, alto nível de complexidade das atividades solicitadas durante a seleção, carga horária excessiva, documentos não essenciais para realização do estágio e bens materiais, não condizentes com a realidade dos estudantes.

Palavras-chave: estágio; processos de recrutamento e seleção; administração.

ABSTRACT

The internship is a learning activity, a possibility to relate theory and practice, in order to truly understand the desired profession. It is seen as an opportunity for students to gain experience and develop important skills for their career. However, the student's integration into this environment is not always easy. Among the means of integration are the recruitment and selection processes. Therefore, this research sought to identify the difficulties experienced by Management students in the internship recruitment and selection process. According to Robbins and Decenzo (2004), recruitment is the process of locating, identifying and attracting candidates and the selection process predicts which candidates will perform well on the criteria that the organization uses to evaluate its employees. The research is characterized as exploratory-descriptive from a qualitative perspective. The data were collected through semi-structured interviews with undergraduate students in the Management course at the Federal University of Pernambuco. Based on the collected data, difficulties were found in both processes. Among these difficulties are: distance from the organization, lack of information about the offered internship position, requirements for knowledge in English or specific knowledge, emotional condition, among others. However, it was observed that most of the identified process difficulties are due to the lack of appropriate and compatible processes for the internship position, such as high complexity of activities requested during selection, excessive workload, non-essential documents for carrying out the internship, and material goods that do not correspond to the reality of students.

Keywords: internship; recruitment and selection processes; administration.

LISTA DE SIGLAS

ABRES	Associação Brasileira de Estágios
CAA	Centro Acadêmico do Agreste
CIEE	Centro de Integração Empresa Escola
CFA	Conselho Federal de Administração
CRA	Conselho Regional de Administração
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
1.1	OBJETIVOS.....	14
1.1.1	Objetivo Geral.....	14
1.1.2	Objetivos Específicos.....	14
1.2	JUSTIFICATIVA.....	14
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	17
2.1	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	17
2.2	ESTÁGIO: INSERÇÃO PROFISSIONAL, CONTRIBUIÇÕES E DESAFIOS.....	22
2.3	RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	25
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	31
3.1	TIPIFICAÇÃO DA PESQUISA	31
3.2	DESCRIÇÃO DO LÓCUS E DOS SUJEITOS DA PESQUISA ...	32
3.3	COLETA DE DADOS	32
3.4	ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS.....	33
3.5	ANÁLISE DOS DADOS.....	34
3.6	LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	34
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	36
4.1	PERFIL DOS ENTREVISTADOS.....	36
4.1.1	Percepções e emoções.....	37
4.1.2	Experiência de estágio.....	40
4.2	LEVANTAMENTO DAS PRINCIPAIS FONTES DE RECRUTAMENTO E TÉCNICAS SELEÇÃO VIVENCIADAS POR ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO.....	42
4.2.1	Processo de Recrutamento.....	43
4.2.2	Processo de Seleção.....	47
4.3	PRINCIPAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELOS ESTUDANTES.....	49

4.4	EFEITOS DAS EXPERIÊNCIAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO APONTADAS PELOS ESTUDANTES NA FORMA DE SE COMPORTAR E SE PREPARAR PARA PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POSTERIORES.....	54
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
	REFERÊNCIAS.....	59
	APÊNDICE A– ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	65

1 INTRODUÇÃO

O curso de graduação em Administração está entre os cursos ofertados pelo Centro Acadêmico do Agreste (CAA), da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), e em sua grade de disciplinas o estágio supervisionado entra como componente curricular obrigatório (UFPE, 2023).

De acordo com pesquisa realizada por Menezes (2022), as expectativas iniciais de parte dos estudantes de Administração da UFPE- CAA quando estão buscando se inserir no estágio supervisionado são de capacitação profissional e pessoal. Apesar de reconhecerem contribuição do estágio para a formação pessoal e profissional, os estudantes relatam a dificuldade de encontrar um estágio que lhes proporcionem um conhecimento adequado. O autor ressalta também o fato de poucos, desses estudantes, possuírem experiências no mercado de trabalho antes de realizarem o estágio.

O estágio é visto como uma oportunidade para os estudantes iniciarem suas atuações profissionais e adquirirem experiências práticas. A inclusão no âmbito profissional auxilia não só na formação técnica, mas também na formação pessoal, já que amplia a responsabilidade do estudante. Durante esse período o jovem é estimulado a deixar sua “zona de conforto” para se deparar com o competitivo mercado de trabalho (Polzin, 2019).

Se inserir no mercado de trabalho não é uma tarefa fácil e inúmeros podem ser os fatores que contribuem para isso, estando entre eles a competitividade. Dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referentes ao primeiro trimestre de 2023, apontam que houve um acréscimo de 860 mil pessoas à procura de trabalho, chegando ao total de 9,4 milhões de desempregados (IBGE, 2023).

Profissionais de diversas áreas se encontram nessa condição, entre eles podemos destacar o administrador. Uma recente pesquisa realizada pelo Conselho Regional de Administração de São Paulo (CRA-SP) mostra que a inserção desses profissionais no mercado de trabalho tem sido cada vez mais difícil nos últimos anos. Entre os possíveis fatores que justificam essa dificuldade estão às constantes

transformações que estão ocorrendo, dentro e fora das organizações, especialmente no que diz respeito aos avanços tecnológicos, fazendo com que os estudantes já concluam a graduação desatualizados para a prática desenvolvida nas organizações. Outro quesito de relevância nessa pesquisa se refere aos programas de *trainees*, que costumam recrutar muitos profissionais de Administração, porém apenas 13% dos respondentes da pesquisa que participaram dos processos seletivos das organizações foram aprovados (CRA-SP, 2023).

Assim como os profissionais já formados, estudantes também enfrentam desafios para se inserirem nesse mercado competitivo através do estágio. Uma matéria publicada pelo site G1, em 2021, apresenta informações de um levantamento feito por uma Companhia de Estágios que apontou que 33,4% dos universitários estavam à procura de uma oportunidade de estágio. A competição acirrada por oportunidades de estágio não é a única causa que afeta a entrada dos estudantes ao mercado de trabalho, o mesmo levantamento demonstra as dificuldades enfrentadas pelos estudantes no processo seletivo e entre os pontos críticos citados estão: não receber feedback, processos com muitas etapas, discriminação, dinâmica de grupo, exigência de inglês fluente, perguntas pessoais sem fundamento, não ter clareza ou conhecimento dos próximos passos e ter que demonstrar habilidades em pouco tempo (G1, 2021).

Considerados como umas das mais ricas ferramentas de gestão de pessoas, os processos de recrutamento e de seleção buscam suprir e prover a organização de talentos e competências necessários através da contratação de profissionais adequados e bem qualificados e costumam ser criteriosos com isso (Rocha, 2014). Para os futuros estágios de Administração, esses processos têm sido cada vez mais complicados, visto que quanto as pequenas e médias empresas possuem processos seletivos menos estruturados, com menos requisitos para contratação e atividades consideradas mais simples, as grandes empresas vêm apresentando uma seleção cada vez mais complexa (Oliveira; Piccinini, 2012a).

Considerando a conjuntura contextualizada, surgem hesitações sobre os processos de recrutamento e seleção que possuem o objetivo de inserir os estudantes de administração ao mercado de trabalho através do estágio. Com foco nos alunos de Administração da Universidade Federal de Pernambuco- CAA surge o seguinte questionamento: **Quais as dificuldades vivenciadas por estudantes de administração no processo de recrutamento e seleção de estágio?**

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Descrever as dificuldades vivenciadas por estudantes de administração no processo de recrutamento e seleção de estágio.

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar o perfil dos estudantes e suas percepções sobre o estágio.
- Realizar um levantamento das principais fontes de recrutamento e técnicas de seleção vivenciadas por estudantes de Administração da Universidade Federal de Pernambuco- CAA.
- Identificar quais as principais dificuldades encontradas pelos estudantes.
- Analisar os efeitos das experiências de recrutamento e seleção, apontadas pelos estudantes, na forma de se comportar e se preparar para processos de recrutamento e seleção posteriores.

1.2 Justificativa

Levando em consideração que o estágio é uma disciplina obrigatória dentro do curso de graduação de Administração e uma importante “porta” de acesso para os futuros profissionais ao mercado de trabalho, onde poderá ser afirmada ou modificada a visão profissional do estudante, esse estudo tem como propósito colaborar para melhor compreensão da relação entre estudantes de administração e os processos de recrutamento e seleção de estágio. Busca atingir estudantes, instituições de ensino superior e os possíveis meios de inserção do estagiário ao mercado de trabalho.

Apesar da imensa quantidade de estudantes matriculados em um curso superior no Brasil, buscando aprimorar e desenvolver seus conhecimentos profissionais, o mercado de trabalho se torna cada vez mais exigente, requisitando habilidades consideradas necessárias para os profissionais no atual contexto competitivo. Para o profissional de gestão as habilidades requisitadas são: técnica-entendimento e proficiência no desempenho de tarefas específicas; humana-capacidade do profissional de trabalhar com e entre as outras pessoas de maneira eficaz, como membros de um grupo; e conceitual- capacidade cognitiva de entender e visualizar a organização como um sistema e as inter-relações existentes entre as suas partes (Oliveira; Lacerda, 2007).

Desse modo, o estágio se torna uma oportunidade para os estudantes adquirirem experiência prática e desenvolverem habilidades importantes para sua carreira. Durante a experiência do estágio há uma interação entre estudante, instituição de ensino, organização e sociedade que proporcionará vantagens a formação profissional (Oliveira; Piccinini, 2012a).

As instituições de ensino, por sua vez, possuem como um de seus objetivos preparar estudantes para inserção ao mundo profissional, sendo necessário para atingir tal fim um planejamento estratégico que facilite essa introdução de modo eficaz.

No contexto social, a pesquisa é relevante por apresentar as dificuldades vivenciadas por um grupo da sociedade nos processos de recrutamento e seleção, proporcionando à oportunidade de manifestação de soluções à problemáticas apresentadas por estudantes. Além disso, é um meio de compreender as necessidades e sentimentos desse grupo em relação a esses processos, ainda pouco estudado. Ademais, propicia o desenvolvimento social e cultural, visto que as informações obtidas colaboram para o engrandecimento dos conhecimentos, influenciando na cultura social e cultura organizacional.

As informações obtidas com essa pesquisa poderão servir como dados para o surgimento de projetos educacionais e/ou sociais que colaborem com inserção de futuros profissionais ao mercado de trabalho e que combatam as possíveis causas que refreiam essa inserção.

Para a área da Administração o estudo evidencia quais as práticas mais utilizadas no processo de recrutamento e seleção de estagiários de Administração no cenário atual e de que modo isso implica na inclusão dos estagiários nas

organizações. Os responsáveis pelo desenvolvimento e realização desses processos, sejam gestores, setores de recursos humanos ou até mesmo terceirizados, poderão compreender quais as práticas mais adequadas a serem utilizadas, de forma que se tenha um maior e melhor aproveitamento da capacidade dos candidatos, ou seja, quais exigências poderão fazer aos candidatos para que não seja descaracterizada a função de estagiário e seja confundida com as exigências feitas ao profissional formado para uma vaga efetiva de emprego.

A relevância desse estudo na área se dá tanto no âmbito organizacional impactando na compreensão de gestores, na tomada de decisão e na possível diminuição de custos de recrutamento e seleção, quanto no âmbito instrutivo, pois revisa os métodos existentes e estimula a produção de novos. Além disso, enseja um maior conhecimento a estudantes candidatos as vagas de estágio, impactando na preparação para as exigências organizacionais atuais.

Assim, a descrição das dificuldades do processo de recrutamento e seleção de estagiários podem contribuir para a melhoria da qualidade dos estagiários contratados, bem como para o aprimoramento dos processos de recrutamento e seleção em si, garantindo que as empresas possam contar com profissionais qualificados e comprometidos com o desenvolvimento da organização.

Por fim, a justificativa, também se dá pelo ponto de vista pessoal da pesquisadora. Ao longo do cumprimento do estágio curricular, pude participar e realizar alguns processos de recrutamento e seleção de estagiários. Desse modo pude observar e identificar algumas dificuldades nesses processos que atingiam ambas as partes interessadas, organização e estudante, assim surgiu o interesse de pesquisar mais a fundo os processos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O embasamento teórico visa buscar as informações contidas na literatura para a sustentação do trabalho. Nesse sentido, desenvolve-se no presente trabalho os seguintes tópicos: Formação profissional; Estágio: inserção profissional, contribuições e desafios; Recrutamento e Seleção.

2.1 Formação profissional

Devido as constantes mudanças de um mundo cada vez mais globalizado, o mercado de trabalho tem se tornado mais exigente. A velocidade dessas mudanças torna esse ambiente cada vez mais competitivo de modo a solicitar um novo perfil profissional. Para Silva e Cunha (2002), o conceito de emprego está sendo substituído pelo de trabalho e a atividade produtiva passa a resultar de conhecimentos, exigindo que o trabalhador seja criativo, crítico e pensante, de modo que tenha capacidade de se adaptar rapidamente a tais mudanças.

Essas exigências do mercado de trabalho ampliam gradativamente a necessidade de interação entre as escolas, universidades e empresas e uma maior valorização das práticas profissionais. É essencial que as universidades se voltem à formação de competências específicas que satisfaçam as necessidades de mercado (Barreto; Yunes, 2016). O mercado de trabalho é compreendido como um espaço onde crenças, valores, regras e normas orientam a ação dos atores (indivíduos, organizações, Estado etc.) que constroem e alteram esse mercado, o tornando dinâmico (Oliveira; Piccinini, 2012a).

Entre os papéis da universidade está o de prover conhecimentos, técnicas e produzir pesquisas que despertam o aprendizado mais crítico e progressivo. De acordo com Cassundé *et al.* (2017), a universidade é o principal meio para instrumentalizar acesso a informações e tendências do mercado de trabalho, contribuindo na preparação e consolidação da vida profissional, de modo a integrá-lo a esse mercado sem maiores dificuldades.

Na Universidade Federal de Pernambuco- UFPE, considerada uma das melhores universidades do país, em ensino (graduação e pós-graduação) e

pesquisa, o curso de Bacharelado em Administração oferecido pelo CAA propõe formar profissionais que resolvam problemas gerenciais e desenvolvam processos de gestão que visem a sustentabilidade organizacional, podendo atuar em várias áreas como finanças, gestão de pessoas, marketing, produção, tecnologia da informação, dentre outras (UFPE, 2023).

A fim de conquistar a expansão da produtividade, eficiência e eficácia, as organizações passaram a investir de uma melhor maneira em sua administração. Robbins e Decenzo (2004) apresentam o conceito de organização como uma entidade que tem um propósito distinto, um arranjo sistemático de pessoas reunidas para alcançar um propósito específico. Equivalente a essa ideia, Stoner (2014), diz que organização são duas ou mais pessoas trabalhando juntas de modo estruturado para alcançar um objetivo ou um conjunto de objetivos. Elas podem ser formais ou informais de diferentes tipos e tamanhos, incluindo empresas, governos, instituições sem fins lucrativos, grupos comunitários, associações, entre outros.

A administração determinada por Stoner (2014) como o processo de planejar, organizar, liderar e controlar o trabalho dos membros da organização, e de usar os recursos disponíveis para alcançar os objetivos estabelecidos, é um processo fundamental para que qualquer tipo de organização se estabeleça no mercado. Se os administradores fazem bem seu trabalho, a organização provavelmente conquistará suas metas. Atualmente, o administrador é visto como o profissional responsável pelo planejamento estratégico e pelo gerenciamento cotidiano de organizações públicas ou privadas (CFA, 2023).

Cassundé *et al.* (2017) afirma que a formação do administrador não deve se limitar a fundamentação teórica da sala de aula e que a prática é fundamental para o desenvolvimento da educação gerencial. Nesse contexto, observa-se a necessidade do estudante de expandir seus conhecimentos optando por meios que lhe agreguem valor e experiências práticas, facilitando a sua entrada no mercado de trabalho. Para atender a essa demanda e preencher as possíveis lacunas de conhecimento, o estágio se torna um aliado de grande importância.

O estágio pode ser definido como atividade de aprendizagem que tem como objetivo proporcionar ao estudante a oportunidade de aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, durante a formação acadêmica. O estágio é uma possibilidade de relacionar a teoria e a prática, de modo a compreender de fato a profissão almejada, pois as atividades desempenhadas geram o conhecimento

necessário que será utilizado no cotidiano do seu trabalho (Scalabrin; Molinari; Corder, 2013).

Para fins legislativos, a regulamentação do estágio se deu através da Portaria nº 1.002 de 1967, que regulamentava a função do estagiário e caracterizava inexistência de vínculo empregatício na relação com o empregador, além de garantir a bolsa de complementação educacional, a obrigatoriedade de seguro contra acidentes ocorridos no local do estágio e o limite de carga horária a ser cumprido (IEL, 2010).

A atual legislação, Lei 11.788, de setembro de 2008, define estágio como:

[...] 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).

O estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório, dependendo da instituição de ensino e do curso em questão. O estudante do ensino superior tem a sua disposição duas modalidades de estágio.

O estágio curricular obrigatório que é uma atividade assegurada na matriz curricular do curso, cuja prática varia de acordo com o curso e pode ser realizada em organizações públicas, privadas, organizações não governamentais ou através de programas permanentes de extensão da universidade (Scalabrin; Molinari; Corder, 2013, p.2).

De modo semelhante, Oliveira e Piccinini (2012a) entendem que o estágio curricular obrigatório faz parte do currículo disciplinar previsto no curso de formação e que tal modalidade tem sido o meio mais utilizado para fornecer aos estudantes dos cursos de graduação seu primeiro contato com o ambiente profissional. Ambos os autores ressaltam o fato do estágio obrigatório ser um componente do currículo pedagógico, dessa forma, assim como qualquer outra disciplina do curso, o estágio se torna essencial, devendo ter sua carga horária estabelecida e cumprida para que o estudante possa se formar.

O estágio não obrigatório, de acordo com Scalabrin, Molinari e Corder, (2013), diz respeito a atividades complementares do curso ligadas a área de formação do

aluno e que são consideradas importantes para o desenvolvimento profissional dos acadêmicos, por propiciar maior tempo de intercâmbio entre a universidade e os espaços de atuação, melhorando desta forma o método de aprendizagem. Para Oliveira e Piccinini (2012a) são atividades que podem ocorrer paralelamente aquelas previstas no currículo disciplinar e não são dispostos como elemento de integralização de créditos dentro do curso desenvolvido, mas também mantêm o caráter formativo e constituem parte do processo de aprendizagem.

Independentemente do tipo do estágio, obrigatório ou não obrigatório, o aluno tem a oportunidade de viver e realizar um tipo de teste profissional, desenvolvendo o contato com a prática. Nesse período são observados quais os obstáculos da profissão almejada, além de ser um impulsionador de habilidades e competências.

Durante a realização do estágio é de extrema importância que haja um professor orientador da área a ser desenvolvida a atividade, visto que esse será responsável por acompanhar e avaliar o estagiário, facilitando e contribuindo com esse processo de aprendizagem e profissionalização (Cassundé *et al.*, 2017). A orientação e a supervisão por um profissional da área possuem a finalidade de desenvolver habilidades e competências específicas da profissão, proporcionando uma vivência real do mercado de trabalho, permitindo ao estudante adquirir experiências e estabelecer contatos na área de atuação.

Por estar inserido diretamente na grade curricular dos cursos, é de responsabilidade das instituições de ensino prepararem um plano de execução e aprendizado para o estudante e realizar o acompanhamento durante o período de desenvolvimento do estágio. Escolas e universidades podem organizar seu sistema de estágio de acordo com suas especificidades e devem seguir as normas gerais de organização quanto ao período de estágio, normalmente relacionado com a carga horária dentro da estrutura curricular e com o currículo do curso. Essas normas podem ser alteradas de acordo com o nível de ensino (médio, técnico ou superior) (Oliveira; Piccinini, 2012a).

De acordo com o artigo 5º da Lei 11.788/2008, os agentes de integração possuem papel fundamental, pois atuam como auxiliares no processo de estágio, aproximando, instituições de ensino, empresas e estudantes. São responsáveis por: identificar oportunidades de estágio; ajustar suas condições de realização; fazer o acompanhamento administrativo; encaminhar negociação de seguros contra

acidentes pessoais; e cadastrar os estudantes. Para estudantes de ensino superior, o artigo 10 da mesma lei, especifica a jornada de atividade em estágio, limitando a seis horas diárias e 30 horas semanais (Brasil, 2008).

Para Oliveira e Piccinini (2012a), o espaço do estágio pode ser compreendido como submercado, uma vez que assume as regras e regulamentações características do mercado de trabalho, porém apesar de ser influenciado por esse mercado, o estágio também está ligado ao sistema de formação, regulamentado por leis, decretos e normas.

A UFPE- CAA, por exemplo, possui instrução normativa que especifica as condições e procedimentos para a realização de estágio obrigatório e não obrigatório. A normativa expressa que ambos os tipos de estágio devem ser realizados de modo presencial e devem possuir um professor orientador, cabendo a coordenação de estágio, aos supervisores e aos orientadores o acompanhamento das atividades desenvolvidas no estágio. Para formalização do estágio obrigatório, há um trâmite mais específico a ser cumprido quanto a documentação, onde o estudante apresentará a coordenação de estágio do curso, ao concluir a carga horária, um relatório de estágio que contenha a descrição de suas atividades, para que só assim possa lhe ser atribuído uma nota. Além disso, o aluno deverá estar devidamente matriculado na disciplina de estágio, visto que é uma disciplina curricular obrigatória (UFPE, 2023).

Apesar dos documentos internos da instituição, que definem as normas necessárias para a formalização do estágio, serem produzidos com base nas determinações da Lei de estágio nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, Menezes (2022) aponta que a grande quantidade de documentos exigidos na formalização do estágio é um fator negativo visto que interfere no ingresso do estudante ao estágio, gerando uma experiência marcada por um excesso de burocracia.

2.2 Estágio: inserção profissional, contribuições e desafios

No que se refere a inserção profissional no mercado de trabalho, a obrigatoriedade do estágio não é o único ponto colocado em questão. Para muitos essa transição da universidade para o mercado de trabalho, faz parte da entrada na vida adulta, tornando ao mesmo tempo uma transição profissional e sociocultural (Oliveira; Piccinini, 2012b).

Os dados da Associação Brasileira de Estágios- ABRES (2023) informam que mais de 47% dos jovens universitários possuem faixa etária entre 18 e 24 anos. Inúmeras são as possibilidades e motivos relacionados a entrada desses jovens no mercado de trabalho, ou seja, é uma realidade multifacetada que varia em função da classe social e do gênero, podendo se construir uma trajetória profissional menos ou mais desfavorecida. Para alguns o estágio se torna fonte de renda, um meio de sustento da família, um meio de pertencer ao mercado de consumo. A depender da trajetória, a experiência de tal entrada pode ser mais precoce ou mais tardia, visto que alguns poderão entrar mais tardiamente nas atividades laborais devido a dedicação aos estudos (Souza; Helal; Paiva, 2019).

As expectativas individuais também são levadas em conta, apesar do estágio ser considerado um caminho para uma vaga efetiva no mercado de trabalho, não é considerado o final desse processo de inserção, pois o posto profissional deve estar alinhado com suas expectativas, que são influenciadas e alteradas por sua origem familiar, formação e experiências profissionais (Oliveira; Piccinini, 2012b).

Com aumento dos cursos de Administração nas últimas décadas, o perfil socioeconômico dos estudantes tem se diversificado. Desde os anos 2000, o curso de Graduação em Administração no Brasil se destaca entre os cursos com maior número de matriculados e entre 2002 e 2008 pesquisas apontaram que foi o curso com maior número de matrículas do país. Embora não se tenham números proporcionais entre quantidade de ingressantes e formandos, em 2019 os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) indicaram que dos 990.415 concluintes de um curso superior 7,94% eram do curso de Administração (De Castro; De Sousa Teodósio, 2021).

Apesar do estágio não ser a única forma de inserção profissional, trata-se de uma forma reconhecida para o ingresso na sua área de atuação para os mais

jovens. Para alguns estudantes a introdução no mercado de trabalho se destaca como o principal elemento de início da vida adulta, onde irão adquirir responsabilidades e construir uma carreira. Para outros, a vida ativa se inicia com a introdução no curso superior e nesse caso, estes vão em busca dos estágios. Há os que considerem a necessidade de experiência prévia e com isso recorrem a atividades voluntárias, como monitorias ou empresas juniores (Oliveira; Piccinini, 2012b).

Através do estágio surgem as oportunidades de troca de experiência com funcionários de uma organização, aperfeiçoando o método de aprendizagem. O aluno vive aquilo que é aprendido em sala de aula (Cassundé *et al.*, 2017).

O estágio é considerado o melhor caminho para encontrar uma atividade relacionada ao curso de formação e se inserir em uma grande empresa, além de ser uma oportunidade para efetivação. O contato com pessoas que integram o conjunto organizacional (profissionais, fornecedores ou clientes) ajuda a formar redes de relacionamento que permitem um conhecimento mais amplo do mercado e favorecendo o surgimento de uma possível efetivação. As contribuições mais relevantes da experiência do estágio são referentes aos conhecimentos adquiridos sobre o funcionamento do mundo do trabalho, desenvolvendo novas habilidades quanto ao pensar e ao agir no mundo organizacional. Essa relação entre curso e estágio permite um aprofundamento do conteúdo teórico tratado em sala de aula, além de solidificar competências tácitas da área estudada (Oliveira; Piccinini, 2012b).

Para Santana e Cardoso (2018), “o estágio se destaca por ter em uma das suas principais finalidades o primeiro contato dos estudantes com o mundo organizacional, além de ser um meio de suporte para o início de suas carreiras, aumentando suas oportunidades de empregabilidade e experiência” (Santana; Cardoso, 2018, p. 93). A vantagem do estágio vai além da obtenção de conhecimentos técnicos e profissionais, ele proporciona a oportunidade de o atual estagiário se tornar um futuro empregado, devido à aquisição de experiências mais sólidas e completas.

Ressaltando a importância do estágio, conforme a ABRES (2023), de 2002 a 2020, o número de alunos na educação superior passou de 3,5 para 8,68 milhões, entretanto apenas 33,96% do total “pegam o diploma”. Devido a falta de condições

financeiras, grande parte dos alunos não consegue concluir ou abandonam o curso. Nesse sentido, o estágio se torna um meio de contribuição para custear o curso.

No caso do aluno de Administração, o futuro gestor possui contato direto com a rotina gerencial, atuando em diversas áreas organizacionais, diversificando o conhecimento obtido de forma isolada em sala de aula e conseqüentemente desenvolve as competências necessárias para a formação do profissional de administração (Cassundé *et al.*,2017). De forma semelhante, Santana e Cardoso (2018) acreditam que o estágio aproxima os alunos do curso de Administração da realidade organizacional, promovendo conhecimentos de técnicas e habilidades frente ao mercado de trabalho.

A prática do estágio promove a oportunidade de aperfeiçoamento profissional, tornando possível a identificação de falhas de competência que impedem alguns estudantes de conquistarem uma vaga de estágio (Barreto; Yunes, 2016).

De acordo com a ABRES (2023), antes da aprovação da Lei nº 11.788 e da crise econômica mundial, causada pelo coronavírus, que obrigou jovens a ficarem longe de uma oportunidade de aprendizado no mundo corporativo, o número de estagiários totalizava 1,1 milhão no país. Entretanto a última pesquisa realizada em fevereiro de 2021, mostrou que esse número diminuiu 18,18%, identificando que, esse número é de 900 mil, sendo 686 mil para o ensino superior e 214 mil para o ensino médio e técnico. Com relação ao número de vagas, o maior número de vagas oferecidas é para estudantes de Administração, o que corresponde a 16,8% do total de vagas.

O desemprego e a concorrência que surgem em decorrência do aumento do número de alunos que ingressam no ensino superior tornam um desafio a busca pelos melhores estágios. O número de estudantes é muito maior em relação à oferta de vagas e a grande maioria não consegue uma oportunidade (ABRES, 2023). “Tal concorrência faz com que algumas empresas elevem seus requisitos de recrutamento e estabeleçam processos de seleção com nível semelhante de exigência ao da contratação de profissionais para cargos efetivos” (Oliveira; Piccinini, 2012b, p.46). Com essas informações, fica claro que o acesso ao estágio nas organizações pode ser considerado uma das principais dificuldades encontradas por alunos.

A falta de conhecimento sobre o estágio promove práticas que podem comprometer a formação profissional do estudante. Para algumas organizações, que

buscam atender demanda numérica de trabalhadores, o estágio se assimila a um contrato temporário. Para outras o estágio significa mão de obra qualificada a baixo custo de mercado, com relação a profissionais já formados (Oliveira; Piccinini, 2012b). Além disso, há aqueles que duvidem da contribuição do aluno durante esse processo, limitando o acesso a informações e dificultando ainda mais o desenvolvimento do estagiário (Santana; Cardoso, 2018).

Outros desafios mencionados por Oliveira e Piccinini (2012b), referem-se a incidência de estágios com carga horária semanal igual ou superior a 40 horas, falta de orientação por parte das escolas/universidades durante a realização do estágio, diversidade de atividades não vinculadas ao curso de formação e a ausência de uma organização formal dos processos de estágio no interior de muitas empresas. Tais desafios fazem o estágio se assemelhar ainda mais ao emprego formal, porém, sem o mesmo amparo legal.

2.3 Recrutamento e Seleção

Escolher bem as pessoas que farão parte da composição da organização é o “ponta pé” inicial para que a organização realize suas atividades da melhor maneira e tenha mais chances de alcançar os seus objetivos. De acordo com Guimarães e Arieira (2005), empresas estão cada vez mais dispostas a encontrar pessoas capazes de agregar valor e que as façam atingirem o sucesso, pois os objetivos organizacionais só podem ser obtidos com e através de pessoas, ressaltando ainda mais a importância do processo de seleção. Nessa conjuntura, entra em cena um subsistema de Recursos Humanos (RH), recrutamento e seleção é responsável por conquistar profissionais que atendam as necessidades estratégicas organizacionais podendo ser administrado por um só profissional ou por uma equipe multidisciplinar, envolvendo gestores da administração, psicólogos, gerentes de linhas entre outros (Silva; Ferrett; Mancini, 2014).

O processo de recrutamento e seleção de pessoas possui o propósito de atrair e selecionar candidatos para preencher algum cargo disponível na organização. É um processo que busca encontrar futuros integrantes para o quadro de funcionários, que exerçam suas atividades de maneira produtiva e satisfatória para garantir bons resultados. Para Souza *et al.* (2011), as pessoas compõem o

ativo principal, necessário para o funcionamento da empresa e por isso é necessário a escolha de pessoas adequadas. A falha nesse processo tende a comprometer a produtividade e o desempenho organizacional.

Para Robbins e Decenzo (2004), o recrutamento é “o processo de localizar, identificar e atrair candidatos capazes” (Robbins; Decenzo, 2004, p.124). Possui o propósito de conseguir um grupo com uma quantidade satisfatória de candidatos qualificados para que a organização possa selecionar o que precisa (Stoner, 2014). O recrutamento significa expor a necessidade da organização com relação mão de obra especificamente necessária para o cargo vago disponível.

O recrutamento pode acontecer de forma interna, quando ele atua sobre candidatos que já estão trabalhando dentro da própria organização, realocando funcionários atuais, que podem ser promovidos ou transferidos de outras unidades, ou de forma externa, atuando sobre candidatos disponíveis no mercado de trabalho, externos a organização (Sobral; Peci, 2008).

Entre as fontes de recrutamento estão: anúncios; referências de funcionários; agências públicas de empregos; agências privadas de empregos; internet, por meio de sites especializados; escolas e universidades; base de dados de ex-funcionários; e base de dados de candidaturas espontâneas (Sobral; Peci, 2008). Algumas fontes podem ser consideradas mais atraentes que outras e todas elas apresentam vantagens e desvantagens. No entanto, estudos relatam que as referências de funcionários produzem melhores candidatos. A lógica para isso se dá pelo fato de que candidatos indicados já passam por uma “pré-triagem” por quem o recomenda, pois este já conhece o emprego e a pessoa recomendada, além do mais, o funcionário indicador sente que sua reputação estará em jogo e tende a indicar pessoas qualificadas e razoavelmente confiáveis para não “manchar” sua reputação na organização (Robbins; Decenzo, 2004).

O recrutamento através das redes sociais é uma tendência e tem complementado o processo. Através das redes, o recrutador pode avaliar aspectos mais pessoais dos candidatos, como objetivos de vida e carreira. Entre as redes verificadas está LinkedIn (rede profissional). Assim como as demais fontes de recrutamento, pode apresentar vantagens devido a diminuição de custos, maior número de candidatos alcançados, agilidade do processo, como pode apresentar desvantagens devido ao excesso de candidaturas e informações falsas nos perfis profissionais (Silva; Da Silva Albuquerque, 2019).

O recrutamento funciona como o primeiro passo de avaliação e seleção, e um dos desafios do recrutamento é encontrar candidatos altamente qualificados em meio a inúmeras pessoas desqualificadas à procura de emprego. A escassez de profissionais qualificados se dá possivelmente pelo comodismo, falta de apoio, de tempo ou dinheiro, fazendo com que esses não procurem novas formações ou atualização na área (Antunes *et al.*, 2016). Se não for produzido um grupo suficientemente grande de candidatos durante o processo de recrutamento, pouca será a utilidade da seleção, mesmo que esta seja bem elaborada. Mesmo que haja uma estrutura organizacional, funções bem definidas e um sistema de recompensas, a organização só funcionará direito se houver o número e o tipo certo de funcionários em posições adequadas (Milkovich; Boudreau, 2009).

Em seguida ao processo de recrutamento, o processo de seleção vem com a função de localizar o candidato mais apropriado para preencher a vaga disponível, de modo a buscar a manutenção ou o aumento eficácia da organização e do desempenho dos profissionais (Machado, 2016). O objetivo é definir e escolher o candidato mais capacitado entre os demais para ocupar a vaga oferecida.

A seleção pode ser compreendida como um processo de comparação e escolha. De um lado há as especificações do cargo, com as capacitações desejadas, de outro o candidato com seu perfil profissional. Através da comparação desses aspectos, entre o desejado e o oferecido, é possível realizar a seleção do candidato, que possivelmente apresentará os melhores resultados. “O processo de seleção é essencialmente um exercício de previsão: ele busca prever quais candidatos terão um bom desempenho nos critérios que a organização usa para avaliar seus funcionários” (Robbins; Decenzo, 2004, p.125).

Nesse contexto Guimarães e Arieira (2005) ressaltam:

Todo processo de seleção é único e deve ser entendido como uma ferramenta de marketing interno e externo que a empresa pode utilizar a seu favor, dependendo da maneira como é realizado. Ele não termina com a contratação do profissional, pois o mesmo precisa ser apresentado, integrado e acompanhado nos seus primeiros dias ou meses na empresa” (Guimarães; Arieira, 2005, p.210).

Com base na citação anterior, durante o processo de seleção, a empresa possui a oportunidade de apresentar suas melhores qualidades, vendendo-se como um bom lugar para se trabalhar e atraindo os candidatos de modo que esses, também, almejem criar essa relação de trabalho. As ações da empresa determinam a permanência do profissional contratado, pois através dessas o candidato poderá ser integrado e avaliado, demonstrando se o resultado da seleção foi satisfatório.

Por intermédio de técnicas de seleção é possível conhecer, comparar e escolher os candidatos mais adequados. As técnicas são formas de avaliar a capacidade, conhecimentos e comportamentos. Entre as técnicas de seleção estão: entrevistas; provas de conhecimento ou capacidade; testes de personalidade; testes psicológicos; técnicas de simulação de desempenho; e dinâmica de grupo (Guimarães; Arieira, 2005; Robbins; Decenzo, 2004; Rocha, 2014; Silva; Ferrett; Mancini, 2014; Sobral; Peci, 2008; Stoner, 1999).

A entrevista possui o propósito de descobrir mais sobre o candidato como indivíduo, permitindo uma avaliação da adequação dele. É um fator importante na decisão da organização, em fazer uma oferta de emprego, e na decisão do candidato, em aceitar ou recusar a oferta (Stoner, 2014).

A entrevista pode ser considerada como uma ferramenta confiável e válida desde que seja estruturada e bem organizada, funcionando como previsor eficaz, caso contrário oferece pouca informação relevante (Robbins; Decenzo, 2004). Segundo Guimarães e Arieira (2005), a entrevista é seguramente a técnica mais utilizada em todas as organizações e possui diversas formas de aplicações nas organizações, desde uma entrevista preliminar para o recrutamento a entrevista de desempenho, entrevista de caráter social (entrevista social), até entrevista de desligamento.

De modo geral a entrevista é uma ferramenta com grande relevância, pois através dela é possível checar informações de um candidato que não foram explicitas em um currículo. Apesar dos benefícios, é vista como uma ferramenta que causa impacto emocional (nervosismo, ansiedade, medo e insegurança) nos candidatos recrutados, o que não contribui para uma entrevista bem sucedida (Figueiras *et al.*, 2019).

A emoção pode ser determinada como uma condição complexa e momentânea que surge em experiências de caráter afetivo, induzindo alterações em várias áreas do funcionamento psicológico e fisiológico (Miguel, 2015). Do ponto de

vista psicológico, as emoções alteram a atenção e são determinantes em certos comportamentos. Elas podem ser negativas, referindo às emoções que produzem uma experiência emocional desagradável, como a ansiedade, a raiva e a tristeza, ou positivas, aquelas que geram uma experiência agradável, como a alegria, a felicidade ou o amor (Martins, 2008). Para Robbins (2005), as emoções negativas podem prejudicar o desempenho.

As provas, de conhecimento ou capacidade, referem-se a instrumentos de avaliação dos conhecimentos e habilidades adquiridas por meio de estudo, da prática ou do exercício, que buscam mensurar o grau de conhecimentos profissionais ou técnicos exigidos pelo cargo, bem como o grau de capacidade ou habilidade para certas tarefas. Quanto a aplicação pode ser oral ou escrita e quanto a área de conhecimento pode ser de conhecimento geral ou específico (Rocha, 2014).

Os testes escritos são úteis por avaliarem a inteligência, aptidão, habilidade e interesse, entretanto, uma crítica a esse tipo de teste é que a inteligência e características testadas nem sempre tem a ver com desempenho real do cargo e esse fato levou ao aumento de testes de simulação (Robbins; Decenzo, 2004).

Os testes de personalidade possuem o objetivo de avaliar os aspectos não cognitivos e a dimensão social do candidato, como a autoconfiança, introversão, autonomia, capacidade de decisão, de controle emocional ou a forma como se relaciona com pessoas (Sobral; Peci, 2008).

Os testes psicológicos possuem como principal foco avaliar as aptidões, buscando determinar o quanto estão presentes em cada pessoa, com a finalidade de prever o seu comportamento em determinadas formas de trabalho. São testes fundamentados nas diferenças individuais das pessoas, que podem ser físicas, intelectuais e de personalidade. Analisam a variação das aptidões de um indivíduo em relação ao conjunto de indivíduos tomados como padrão de comparação (Rocha, 2014).

No teste de simulação de desempenho o candidato desempenha uma amostra da função para a qual se candidatou. Consiste na realização de tarefas e atividades de responsabilidade do cargo (Sobral; Peci, 2008). É um teste com o objetivo de avaliar como o candidato reage diante da situação, como ele irá executar de forma prática suas habilidades e conhecimentos (Robbins; Decenzo, 2004).

A técnica da dinâmica de grupo é praticada em um grupo, normalmente com candidatos desconhecidos que concorrem a mesma vaga, possui o intuito de observar como o candidato se comporta e se relaciona em grupo, possibilitando o recrutador a avaliar o candidato diante da exposição de algumas situações e qual candidato é mais adequado à cultura da organização e as suas necessidades. Será avaliado principalmente o desenvolvimento em trabalho de equipe, entre outras coisas a liderança, controle emocional, iniciativa, flexibilidade, tolerância a mudanças, como lida com conflitos e pressão etc. (Silva; Ferrett; Mancini, 2014).

Apesar das diversas técnicas, localizar um profissional com todas as qualidades necessárias e que se adapte à organização, não é uma tarefa considerada fácil, pois ainda não há um método de total sucesso garantido. Todos os procedimentos podem apontar vantagens e desvantagens (Souza *et al.*, 2011).

Em termos gerais, temos que os processos de recrutamento e seleção possuem grande relevância para as organizações, visto que quando mal conduzidos poderão comprometer as ações organizacionais, os funcionários nela inseridos e a produtividade. São processos que se complementam enquanto o recrutamento atrai candidatos, a seleção escolhe o melhor deles. Através das variadas técnicas de ambos os processos, é possível descobrir o perfil mais adequado as necessidades organizacionais, prevendo possíveis atitudes e comportamentos do futuro empregado. Nem sempre as organizações irão contar com especialistas na área de recursos humanos para realizar a seleção de pessoal. Há depender do porte, na maioria das vezes essa seleção é feita pelos próprios gestores ou por uma empresa terceirizada.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para operacionalização da pesquisa.

3.1 Tipificação da pesquisa

A presente pesquisa pode ser caracterizada como exploratória descritiva, com abordagem qualitativa, visto que possui o objetivo de descrever as dificuldades vivenciadas nos processos de recrutamento e seleção, sob a ótica de alunos do curso de graduação em Administração. A abordagem e a análise qualitativa admitem algo da subjetividade do ser humano que tende a abordar e analisar os fatos orientados por matrizes filosóficas e ideológicas exteriores a eles. Os fatos humanos e sociais implicam maior complexidade e não são aplicáveis os processos de quantificação (Cervo; Bervian; Silva, 2007). A escolha pela pesquisa qualitativa, justifica-se pelo fato desta proporcionar uma estratégia de investigação fenomenológica na qual o pesquisador pode identificar a “essência” das experiências vividas por um pequeno grupo de sujeitos com relação a um fenômeno (Creswell, 2007), nesse caso as informações coletadas para a realização do presente trabalho foram extraídas das experiências de estudantes que participaram dos processos de recrutamento e seleção de estágio.

Seu caráter exploratório ocorre pelo fato de o estudo possuir finalidade de ampliar o conhecimento sobre o assunto, ainda pouco estudado. Por vez, seu caráter descritivo decorre por permitir a descrição das características das dificuldades apontadas pelos estudantes (Zanella, 2006).

Houve uma pesquisa de campo que buscou um melhor detalhamento da questão proposta, investigando-se um determinado grupo de estudantes (Gil, 2008), onde foi realizada uma entrevista pela pesquisadora, obtendo-se dados coletados em primeira mão, o que caracteriza os dados como primários de acordo com Cervo, Bervian e Silva (2007).

3.2 Descrição do lócus e dos sujeitos da pesquisa

A maior parte da coleta de dados foi realizada nas dependências da UFPE – CAA, localizada no município de Caruaru, no Agreste do estado de Pernambuco. Além desse local, houve coleta, nas dependências de uma organização pública, localizada na cidade de Caruaru, mediante autorização do gestor da unidade, e em uma residência, também, localizada em Caruaru.

No que se refere aos sujeitos da pesquisa, foram 13 graduandos em Administração da UFPE – CAA, que vivenciaram experiências nos processos de recrutamento e seleção de estagiários. Não houve distinção com relação ao período que os sujeitos se encontravam matriculados, sexo, gênero ou idade. Também não foi imposta a necessidade de o sujeito ter sido selecionado em um processo, o único critério imposto foi a participação nos processos mencionados anteriormente.

Todas as experiências de processos de recrutamento e seleção, para estágio na área de Administração, vivenciadas pelos entrevistados foram consideradas para a pesquisa. A quantidade de sujeitos se definiu por meio da coleta de dados saturada, que segundo Nascimento *et al.* (2018) é quando não há novo elemento encontrado e o acréscimo de novas informações deixa de ser necessário, pois não altera a compreensão do fenômeno estudado.

3.3 Coleta de dados

De acordo com Gil (2008), a entrevista é uma das técnicas de coleta de dados mais utilizada no campo das ciências sociais. Através da mesma se torna possível a obtenção de informações a respeito do que as pessoas sabem, creem, esperam, sentem ou desejam, pretendem fazer, fazem ou fizeram, bem como acerca das suas explicações ou razões a respeito das coisas precedentes. Desse modo, o instrumento de pesquisa escolhido para prosseguir com a pesquisa foi a entrevista semiestruturada, que consiste em questões ou tópicos-chave que ajudam a definir áreas a serem exploradas (Caminha, 2019). A escolha por esse tipo de entrevista se deu pelo fato dela apresentar vantagem quanto a flexibilidade de duração,

permitindo uma cobertura mais profunda sobre determinados assuntos, e uma melhor interação entre o entrevistado e a pesquisadora, favorecendo respostas espontâneas (Boni; Quaresma, 2005).

Considerando o objetivo da pesquisa, as entrevistas foram geridas por um roteiro, que pode ser encontrado no Apêndice 1, contendo o total de 22 perguntas abertas, dispostas em blocos, sendo eles o perfil dos entrevistados, as experiências de recrutamento e as experiências de seleção. No geral, o roteiro de entrevista buscou identificar as dificuldades em diferentes momentos dos processos, para que em seguida essas fossem analisadas de forma mais minuciosa.

A maior parte dos sujeitos, conhecidos da pesquisadora, foram contatados e convidados através do *WhatsApp*, outros, desconhecidos, foram abordados e convidados de forma presencial nas dependências UFPE – CAA. Em ambas as situações foram apresentadas a proposta da pesquisa, de forma clara e objetiva.

As entrevistas foram marcadas de acordo com a disponibilidade de cada um dos sujeitos, onde foi definido o local e o horário da entrevista, coerentes ao tempo livre deles. Em alguns casos houve a necessidade de remarcar a entrevista, devido a indisponibilidade do entrevistado.

O período da entrevista ocorreu entre 16 de agosto e 1 de setembro de 2023. As entrevistas tiveram duração entre 12 e 35 minutos. Todas as entrevistas foram realizadas de forma individual, sendo 12 entrevistas realizadas presencialmente e 1 de forma online, através da plataforma Google Meet, pois um dos entrevistados, que se dispôs a participar, possuía limitações de tempo disponível e morava em outra cidade. Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas.

3.4 Aspectos éticos e legais

A pesquisa foi realizada respeitando os direitos e a privacidade dos participantes. Para tal, foi explicitado aos participantes que eles poderiam interromper a entrevista ou se recusar a responder qualquer questão, não teriam seus nomes associados aos dados coletados nem mencionados na pesquisa, que somente a pesquisadora teria acesso a entrevista e que tais dados só seriam utilizados nesta pesquisa. Para tal fim, o consentimento dos participantes foi registrado através da gravação de áudio antes da aplicação da entrevista.

3.5 Análise dos dados

Para uma melhor compreensão dos dados coletados, utilizou-se a análise de conteúdo que segundo Bardin (2011) seria, “um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (Bardin, 2011, p. 44). Entre as principais características desse tipo de análise está o intuito de buscar o verdadeiro sentido de uma mensagem, buscar o significado de forma mais detalhada e profunda.

O processo de análise de conteúdo se divide nas seguintes fases:

1. Pré-análise: que consiste na organização do material para que se torne útil à pesquisa. Nesse caso, consideraram-se as respostas dos entrevistados que norteavam para se atingir ao objetivo geral, principalmente seus conceitos, percepções e experiências.
2. Codificação: processo no qual os dados brutos da pesquisa passam a ser configurado como texto, a fim de favorecer a representação do conteúdo e ampliar a possibilidade de entendimento por parte dos leitores. Com isso foram realizados recortes específicos tendo como unidade de registro a temática dentro de um contexto pré determinado.
3. Categorização: consiste na classificação de elementos constitutivos, para tal, adotou-se o critério de categorização semântico. As categorias criadas foram: percepções sobre o estágio; emoções pré participação em seleção; experiência de estágio; fontes de recrutamento; técnicas de seleção; dificuldades do processo de recrutamento e dificuldades do processo de seleção.
4. Análise e interpretação: parte referente as apresentações e conclusões sobre o estudo realizado, investigou-se relações entre as categorias buscando a compreensão dos significados implícitos dos dados coletados.

3.6 Limitações da pesquisa

As principais limitações encontradas para a realização deste trabalho podem ser caracterizadas pelo fato de haver poucos estudos voltados aos processos de

recrutamento e seleção de estagiários, dificultando encontrar material bibliográfico para desenvolver o corpo do trabalho. Em relação aos entrevistados, percebeu-se uma limitação do conceito de dificuldade para esses, o que refreou respostas mais diretas quando questionados sobre tal.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, os resultados serão apresentados e discutidos em quatro seções, estruturadas também em função dos objetivos específicos.

4.1 Perfil dos Entrevistados

Com o propósito de gerar compreensão a respeito do perfil dos entrevistados, foram feitas perguntas que identificaram sexo- masculino (M) e feminino (F), idade, estado civil, período do curso matriculado, percepções sobre o estágio e emoções pré participação em um processo de recrutamento e seleção. Além disso, foi possível identificar também se o participante já vivenciou alguma experiência de estágio. No Quadro 1 é possível visualizar essas informações.

Quadro 1- Identificação dos participantes

Entrevistado	Sexo	Idade	Estado Civil	Período do Curso Matriculado	Experiência de Estágio
Entrevistado 1	M	37	Casado	10 ^o	Não
Entrevistado 2	F	22	Solteira	10 ^o	Sim
Entrevistado 3	M	21	Solteiro	6 ^o	Sim
Entrevistado 4	F	36	Casada	6 ^o	Sim
Entrevistado 5	F	21	Solteira	9 ^o	Sim
Entrevistado 6	M	24	Solteiro	9 ^o	Não
Entrevistado 7	M	24	Solteiro	8 ^o	Sim
Entrevistado 8	M	26	Solteiro	6 ^o	Sim
Entrevistado 9	F	25	Casada	9 ^o	Sim
Entrevistado 10	F	24	Solteira	9 ^o	Sim
Entrevistado 11	F	20	Solteira	4 ^o	Sim
Entrevistado 12	F	22	Solteira	4 ^o	Não
Entrevistado 13	F	23	Solteira	9 ^o	Sim

Fonte: Autoria própria (2023)

Inicialmente, por meio das informações apresentadas no Quadro 1, identificamos que a maioria dos entrevistados é do sexo feminino, em sua maior parte, também, são solteiros e apenas três não passaram pela experiência de um estágio, mas participaram dos processos de recrutamento e seleção. Os entrevistados estão matriculados entre o 4º e o 10º período. No que diz respeito a idade, possuem entre 20 e 37 anos. Logo, observamos que a idade não é um fator determinante quanto ao anseio de uma formação profissional.

4.1.1 Percepções e emoções

Com relação a percepção sobre o estágio, os entrevistados acreditam que o estágio é um ato importante e que colabora de diversas formas para o desenvolvimento deles, o que vai de acordo com a ideia de Cassundé *et al.* (2017) sobre a importância do estágio. Podemos observar a semelhança de algumas de suas percepções com ideias de alguns autores, a exemplo do já colocado por como Scalabrin, Molinari e Corder (2013) que coloca o estágio como atividade de aprendizagem que tem como objetivo proporcionar ao estudante a oportunidade de aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, durante a formação acadêmica, uma possibilidade de relacionar a teoria e a prática. Os entrevistados 1, 4, 7, 10 e 13 acreditam que o estágio é uma oportunidade de aplicar os conhecimentos teóricos de forma prática:

É importante o estágio, porque ajuda você a por em prática o que você aprendeu durante a faculdade. Desde que a empresa realmente siga com o cronograma, as questões administrativas (ENTREVISTADO 1).

Eu acho bastante importante o estágio porque é uma oportunidade do estudante tentar colocar em prática, né? As vivências da faculdade, a parte teórica com a parte prática no ambiente de trabalho (ENTREVISTADA 4).

Assim as poucas experiências que eu tive foram essenciais pra desenvolver e aplicar né? relacionar o que a gente estuda na faculdade com situações reais então as experiências de estágio eu acho importantíssimo pra graduação de administração (ENTREVISTADO 7).

Eu acho que o estágio é uma forma prática da gente ver o que a gente faz no curso, que a gente vê muita teoria e o estágio às vezes coloca tudo em pratica (...) (ENTREVISTADA 10).

Eu acho que ele é muito importante pra o estudante porque é a partir dele que a gente consegue ver um pouquinho na prática o que a gente aprende. Principalmente por ser na área que a gente está estudando. Então a gente consegue meio que ver a teoria ali aplicada em situações do dia a dia, né? Porque quando a gente trabalha, principalmente quando trabalha com o público a gente se depara com várias situações. Então eu acho importante (ENTREVISTADA 13).

Os entrevistados 2, 3, 6, 11 e 12, por sua vez, percebem o estágio como uma forma para se inserirem no mercado de trabalho, sendo uma porta de entrada para a vida profissional. Como Santana e Cardoso (2018), enxergam o estágio como um suporte para o início de suas carreiras, aumentando as chances de empregabilidade. Seguem alguns relatos desses entrevistados.

Eu acho que é uma preparação pra uma vida profissional. Tipo, quando a gente quer iniciar um, como que eu posso dizer? quando a gente quer iniciar uma jornada eu acho que o estágio é a porta de entrada pra mim (ENTREVISTADO 3).

É uma oportunidade das pessoas terem de ingressar no mercado de trabalho, porque conseguir um trabalho sem ter nenhuma experiência antes é uma coisa bem complicada. Então, quando você tá em um curso e você entra no estágio é mais fácil depois você conseguir um trabalho efetivo (ENTREVISTADA 11).

Para o entrevistado 8 o estágio é a forma de aprender a lidar com pessoas, aprender sobre hierarquia e demanda de um ambiente organizacional. Para o 9 é a oportunidade de perceber se quer seguir ou não com a carreira almejada. De fato, podemos concordar com o que foi dito por essa entrevistada, já que o estágio aproxima o aluno da realidade organizacional (Santana; Cardoso, 2018) gerando compreensão da profissão almejada (Scalabrin; Molinari; Corder, 2013), conseqüentemente, os conhecimentos e experiências adquiridas durante o processo de estágio geram reflexões a respeito dos anseios profissionais.

Diferente dos demais, apesar de percepções positivas sobre o estágio, a entrevistada 5 foi a única que apontou algo desfavorável, também. Concordando

com a ideia de Oliveira e Piccinini (2012b), para algumas organizações o estágio significa mão de obra qualificada a baixo custo de mercado, com relação a profissionais já formados.

Eu acho uma boa experiência, porém eu vejo que as empresas elas se utilizam muito como mão de obra barata atualmente. E aí exigem muito que o estagiário ele saiba de coisas que você só tem depois de ter experiência e que a faculdade por outro lado ela não prepara tanto o aluno pra viver esse tipo de experiência de trabalho (ENTREVISTADA 5).

Verifica-se que, independentemente do período em que estão matriculados, há uma similitude quanto as suas percepções, de modo que o estágio é visto pelos entrevistados como uma forma de ampliar seus conhecimentos, de ver na forma prática as teorias aprendidas em sala de aula, além de ser uma oportunidade de se inserirem no mercado de trabalho. Entretanto, a partir da fala do entrevistado 5, podemos observar que há organizações que desconhecem a proposta do processo de estágio, quanto ao mesmo ser um ato educativo, que colabora para a aprendizagem do estudante, e que fazem exigências inapropriadas para o cargo de estágio, não reconhecendo a importância dessa relação educativo- profissional.

A respeito das emoções antecedentes ao processo de seleção, com exceção do entrevistado 6 que informou não sentir nenhum tipo de preocupação ou sentimento relevante que pudesse lhe atrapalhar no momento da seleção, os demais informaram sentir emoções em algum momento e acreditam que elas podem influenciar no seu comportamento e desempenho no processo seletivo.

Eu fico extremamente ansiosa porque eu sou uma pessoa ansiosa e fico muito nervosa, então como o meu processo eu não fiz a entrevista eu fiquei mais tranquila e eu pude me dedicar à prova, mas eu senti que no meio dela eu deixei a ansiedade me atrapalhar (ENTREVISTADA 9).

As emoções descritas pelas entrevistadas 10 e 11 estão relacionadas a condições apresentadas por essas. Para a entrevistada 10, um ambiente de seu conhecimento lhe proporciona tranquilidade e um ambiente novo lhe causa nervosismo. Já a 11, aponta que o nervosismo está relacionado ao fato do processo de seleção ser de forma presencial ao invés de online.

Quanto aos motivos das emoções relatadas, o entrevistado 1 aponta que seu perfil contribui para que ele se sinta nervoso e o 2 e o 3 apontam para o fato de não saberem os tipos de pergunta que surgiriam.

Eu me sinto animado, eu fico motivado a participar das etapas e fico nervoso, principalmente por isso, eu vou falar a mesma coisa, por eu ser velho no ambiente que não é pra mim, entre aspas, mas mesmo assim eu ainda tento (ENTREVISTADO 1).

Ficava pensando no que possivelmente eles queriam saber de mim, que perguntas ia vim, o que eu ia ter que responder sobre a minha vida, o que eu ter que responder sobre a minha vida pessoal, sobre a minha vida profissional, sobre o que eu esperava pra mim. Era mais nervosismo em relação ao que eles queriam tirar de mim (ENTREVISTADA 2)

Porque eu não sei como vai ser, então minha maior ansiedade é isso e as vezes eu acabo me atrapalhando por conta da ansiedade e do nervosismo também, porque quando chega , acaba que acontece as vezes alguma situação ou então alguma pergunta que eu não esperava e eu fico nervoso com aquilo, mas assim, acho que é mais ansiedade e nervosismo que eu sinto (ENTREVISTADO 3).

Nesse sentido identificamos que o estado emocional influencia diretamente na atuação dos candidatos, interferindo negativamente em suas ações quando se encontram ansiosos e nervosos, o que pode gerar um resultado insatisfatório no processo de seleção.

4.1.2 Experiência de estágio

Buscando-se compreender as experiências dos entrevistados com relação ao estágio, observou-se que alguns dos entrevistados vivem ou vivenciaram algum tipo de dificuldade. Entre as dificuldades apresentadas estão: a sobrecarga de atividade devido a falta de planejamento da organização, carga de responsabilidade elevada, não conseguir relacionar a teoria e a prática, aprender os processos organizacionais, se adaptar ao ambiente e as pessoas e a restrição de informações, ou seja, esta última dificuldade é condizente com o que apresentam Cardoso e Santana (2018),

ao mencionarem que há quem duvide da contribuição do estagiário e limite o acesso as informações.

(...) porque no que eu tô agora a menina entrou de férias, mas era pra ter passado tudo que ela fazia antes de sair, só que ela não passou. Aí muitas vezes isso acaba prejudicando tanto ela como estagiário (ENTREVISTADA 10).

Uma dificuldade apontada que vale a pena ser ressaltada diz respeito a parcela de participação da universidade nesse processo. A entrevistada 13 apontou que sua dificuldade esteve relacionada aos procedimentos internos realizados pela universidade, no que diz respeito a assinaturas de documentos necessários para a realização do estágio.

(...) eu tive muita dificuldade pra ter acesso a documentação e o que realmente precisava e aos prazos também, porque quando eu fui contratada, lá tinha um prazo pra eu entregar o contrato assinado e meio que a faculdade deixou isso a desejar em questão dos prazos eu sofri muito em relação a isso no início. Terminei quase perdendo no estágio por conta disso (...) (ENTREVISTADA 13).

Ainda sobre o papel da universidade no processo de estágio, os entrevistados 2 e 7, concordam que é necessário haver os trâmites que resguardem o aluno e a universidade, entretanto, para tais, os processos burocráticos deveriam ser menos rígidos e mais flexíveis, visto que em alguns casos comprometem a inserção do aluno ao estágio.

Outra coisa que eu acho é em relação a faculdade, a UFPE, ela é um pouco rígida demais com normas pra o estagiário. Eu entendo, porque há desvio de função, mas assim, eu fui desligada do segundo estágio que eu citei, óbvio que eu também não gostei do local, mas empresa que iria contratar seria o CIEE, ou seja o CIEE seria o mediador entre a empresa e a UFPE, só que quando eles souberam que eu era aluna da UFPE eles mandaram me desligar porque a UFPE é muito burocrática e não queria me contratar (ENTREVISTADA 2).

(...) eu entendo o lado da universidade, mas acho que eles deveriam ser um pouquinho mais flexíveis no processo de inserção do candidato, do estagiário e mais incisivos quando ele já tala [...], é uma dificuldade pra entrar, a questão documental, mas depois que a gente entra, a gente nem pergunta, não tem nem professor que

pergunta, sabe?! a falta desse acompanhamento faz falta, eu acredito (ENTREVISTADO 7).

Dessa forma podemos observar que os agentes de integração, que deveriam atuar auxiliando e aproximando o aluno e empresa, conforme a Lei 11.788 (Brasil, 2008), não estão realizando o seu devido papel e falta uma orientação mais adequada por parte da universidade, coincidindo com os desafios do estágio mencionados por Oliveira e Piccinini (2012b). A Lei 11.788, possui suas próprias diretrizes quanto as práticas legais que devem ser cumpridas para que, só assim, o estágio possa ser realizado, obrigando as instituições de ensino a cumprirem requisitos burocráticos quanto a documentação e procedimentos.

4.2 Levantamento das principais fontes de recrutamento e técnicas seleção vivenciadas por estudantes de Administração da Universidade Federal de Pernambuco

A fim de obter respostas mais precisas dos entrevistados acerca dos processos, optou-se por avaliar o grau de conhecimento, de cada um deles, sobre os processos de recrutamento e de seleção, mais especificamente suas distinções. Foi possível notar que a maioria dos entrevistados consegue distinguir bem uma vez que apresentaram suas ideias de modo correto. É importante ressaltar que nos poucos casos em que houve algum tipo de dúvida, interrompeu-se a entrevista, por um instante, para explicar de forma objetiva, com base no referencial teórico, o que diferenciava os processos, a fim de obter respostas mais concretas e precisas.

Quatro entrevistados relataram não se sentirem preparados quando realizaram os processos mencionados, alegando falta de conhecimento, falta de preparo emocional e pelo mau planejamento do processo. Os demais acreditaram estar preparados, a justificativa que mais se destacou foi o fato de os entrevistados já terem participado de processos de seleção anteriormente, levando em consideração suas experiências.

Segundo as percepções dos entrevistados, diversos fatores podem influenciar a tomada de decisão da organização no que diz respeito a escolha do candidato. O

fator mais citado foi o perfil dos candidatos, a maioria acredita que esse deve estar de acordo com as necessidades da organização, mais especificamente deve estar de acordo com o cargo. O segundo fator mais mencionado é a comunicação, nessa situação a comunicação verbal e não verbal são citadas como fator de relevância.

A comunicação, saber se expressar, ouvir, responder da forma que eles querem, acho que é isso que influencia no geral. Tem questões da forma que você ta vestido, que ta se comportando, movimentação de mãos e braços (ENTREVISTADA 2).

As vezes a pessoa pode saber falar, então a empresa vai pelo lado do que aquela pessoa sabe falar, por mais que depois de um tempo ela vai descobrir que aquela pessoa só sabia falar. Então assim, eu acho que a boa primeira impressão que você passa é que chama atenção da empresa, eu acho sempre isso inclusive (ENTREVISTADO 3).

Outros fatores citados foram conhecimento, experiência profissional, aparência, necessidades da organização, demanda por mão de obra e nível das respostas fornecidas pelo candidato. Embora compreendam que o estágio possui o propósito de ampliar seus conhecimentos, como já mencionado, é possível observar que, diante dos fatores que apontaram e suas experiências, os entrevistados percebem a necessidade de atender outros requisitos além dos que são expostos pela lei do estágio, tornado assim, o acesso a esse meio mais complexo.

4.2.1- Processo de Recrutamento

Com intuito de realizar um levantamento das principais fontes de recrutamento vivenciadas pelos estagiários, questionou-se aos entrevistados sobre a forma que aconteceu os recrutamentos que já haviam participado. Para uma melhor compreensão das informações foi criado o Quadro 2 com as fontes citadas pelos entrevistados e quais entrevistados as citaram.

Quadro 2– Fontes de Recrutamento Citadas

Fontes de Recrutamento	Entrevistados
Site da Organização	1, 4, 10, 11
Site de Integração- CIEE	2, 7, 8
Grupos de WhatsApp da Universidade	2, 3, 4, 5, 7, 8, 12
Email Institucional	4, 5
LinkedIn	5, 12
Indicação	9, 11
Redes Sociais	13

Fonte: Autoria própria (2023)

Analisando as informações do Quadro 2 já podemos perceber que alguns dos entrevistados vivenciaram mais de um processo de recrutamento, como é o caso dos 2, 4, 5, 7, 8, 11 e 12. Na maioria dos casos, os entrevistados obtiveram as informações a respeito da vaga de estágio ofertada pelas organizações, através dos grupos de WhatsApp, grupos formados pelos próprios alunos do curso de Administração da UFPE.

Eu vi a oportunidade no grupo da universidade, em um dos grupos de ADM, dos muitos grupos de ADM que se existe, eu vi lá: vaga de estágio para o **[nome da empresa]**, eu nem sabia que no **[nome da empresa]** tinha estagiário, mas eu disse eu vou tentar (ENTREVISTADO 3).

Bom, a divulgação da vaga foi através do grupo de WhatsApp. Um grupo formado por alunos da Universidade Federal. Então, foi divulgada a vaga com o perfil, o e-mail pra envio do currículo (ENTREVISTADA 4).

Outro meio de destaque relatado pelos entrevistados são as divulgações de vagas para estagiário através do próprio site da organização e em sites de integração como o CIEE.

Eu tava procurando um estágio, foi procura minha. Não chegou até a mim nenhum comunicado, nenhuma propaganda, nada dessa relação, eu que procurei. Então eu fui muito em internet e acabei achando a página da **[nome da empresa]**, por acaso, até que falava sobre recrutamento, que falava sobre estágio, pra estudantes, essas

coisas, aí eu me interessei e fui lá e me inscrevi (ENTREVISTADO 1).

“Grupos do WhatsApp principalmente, portais de informação sobre empregabilidade, como o CIEE, apesar que o CIEE, no caso Pernambuco que é a minha realidade, o CIEE Pernambuco não é muito bom em divulgação, os grupos de WhatsApp são melhores nisso” (ENTREVISTADO 8).

No caso dos entrevistados 6 e 9, esses relataram que não houve divulgação da vaga por parte das organizações. Ambos souberam da oferta da vaga por terceiros. O entrevistado 7 ressaltou a importância do aluno tomar iniciativa de ir em busca de vagas de estágio, não esperando somente por indicações ou ofertas que cheguem através da faculdade.

Podemos identificar que todos os recrutamentos aconteceram de forma externa, que de acordo com de Sobral e Peci (2008) são recrutamentos que atuam sobre candidatos disponíveis no mercado de trabalho, externos a organização

Considerando as respostas dos entrevistados, percebemos que recrutamento online tende a alcançar um maior número de estudantes, facilitando assim o contato das organizações com o público de interesse. Este fato do recrutamento online foi destacado em outro momento pelo entrevistado 11, ao mencionar dificuldades no recrutamento presencial, preferindo o online.

A respeito das informações das vagas divulgadas no recrutamento, os entrevistados 8, 10, 11 e 13 declararam ser suficientes e claras. O entrevistado 1 se sentiu impactado de forma negativa por não conhecer as nomenclaturas e termos escritos em inglês contidas na divulgação da vaga. A entrevistada 2 informou haver divergência de informações, pois as informações divulgadas não correspondiam a realidade da vaga.

Em alguns casos eu fiquei impactada, porque tipo, no anúncio eles diziam alguma coisa. Aí beleza, ok! Passei, fiz todo processo, fui selecionada, aí vamos supor, no primeiro dia de estágio, quando eu chegava lá, era totalmente diferente daquilo que eles tinham anunciado [...] na primeira semana era como se eu realmente fosse administrar todo o local, cuidar de toda parte financeira, de folha de pagamento, realmente era função de administrador mesmo (ENTREVISTADO 2).

Nesse caso da entrevistada 2, a incompatibilidade entre as informações do anúncio da vaga e o que de fato era para ser feito, está relacionado a sobrecarga de

responsabilidade e atribuições a um estagiário. Apesar de a vaga ter sido ofertada para um estudante, percebe-se que as funções que lhe foram atribuídas eram incoerentes com o cargo de estagiário. Essa situação reforça, ainda mais, a ideia de Oliveira e Piccinini (2012b) sobre os desafios do estágio, que fazem o estágio se assemelhar ainda mais ao emprego formal, porém, sem o mesmo amparo legal.

Os entrevistados 3, 4, 5, 7, e 12 sentiram carência de informações como: valor da bolsa, se tinha ou não ajuda de custo com transporte, quantidade de vagas ofertadas, descrição das atividades, setor que o estagiário ficaria na organização e a necessidade de algum conhecimento específico. De acordo com o entrevistado 7, a falta de informações influenciou diretamente a produção de documentos necessários para o processo de estágio. Vejamos as falas de 7 e 4:

As atividades não eram bem claras, os setores que eu ia ficar não era bem claro. Então eu tive dificuldade também pra produzir os próprios documentos da faculdade (ENTREVISTADO 7).

(...) a informação foi suficiente, com relação a vaga e a carga horária né? Mas falta informação com relação a bolsa, o valor da bolsa, se tinha alguma assistência transporte (ENTREVISTADA 4).

Os entrevistados 6 e 9 manifestaram insatisfação pela falta de divulgação da vaga e falaram da importância dela. De forma semelhante acreditam que as organizações devem buscar meios de divulgação, como por exemplo redes sociais, e que apresentem as informações sobre a vaga de estágio.

Não teve divulgação em rede social, não teve cartaz, não teve sabe? Foi tipo, precisou [**do estagiário**], alguém ficou sabendo e me informou. Bom, pra empresa é meio desvantajoso, né? Porque se ta precisando, você precisa chegar na pessoa, cê precisa divulgar de alguma forma, seja na rede social, de qualquer maneira, se você tá precisando de pessoas tem que ir atrás dela (ENTREVISTADO 6, inserções para compreensão).

Dessa maneira, podemos observar que falhas na estruturação do recrutamento podem atrapalhar o entendimento dos candidatos a respeito da vaga ofertada e das necessidades da organização, gerando dúvidas e insatisfação, podendo, ainda, comprometer o propósito do recrutamento de conseguir uma quantidade satisfatória de candidatos qualificados (Stoner, 2014).

Com relação aos motivos pelos quais os entrevistados se candidataram as vagas, mencionaram o valor da bolsa, busca por experiência, crescimento profissional, cumprimento do estágio obrigatório, horário atrativo, reputação da organização e o fato de ser uma organização pública foram os que se destacaram, sendo mencionados por mais vezes entre os entrevistados. Outros motivos apontados foram porte da organização, estágio não obrigatório, conhecimento, remuneração, localização e identificação com a área de atuação.

Então, a princípio é sempre o estágio mesmo, eu queria realmente ter o estágio pra cumprir a carga horária da faculdade e eu queria ter experiência pra conseguir o emprego, porque dificilmente a gente na faculdade consegue arrumar um emprego, então eu vi o estágio como a porta pra conseguir experiência profissional, pra me qualificar e possivelmente arrumar um emprego, após o estágio (ENTREVISTADA 2).

No da [nome da empresa] a possibilidade de ascensão profissional e depois fiquei sabendo o valor da bolsa de estágio que era atrativo. O da [nome da empresa] por ser um órgão público, a questão do horário né? Da facilidade do horário e do [nome da empresa], também, por ser um órgão público com a carga horária e o valor da bolsa (ENTREVISTADO 4).

Em meio aos diversos motivos mencionados, observamos as expectativas individuais também são levadas em conta, afirmando ideia de Oliveira e Piccinini (2012b). Nesse caso as expectativas estão relacionadas a conquistas que, de acordo com os entrevistados, acontecem através da experiência do estágio, como é o caso da experiência, crescimento profissional e conhecimento.

4.2.2 Processo de Seleção

Para obtenção das informações foram consideradas todas as experiências de processos de seleção apresentadas, alguns dos entrevistados relataram a experiência de mais de um processo o que resultou em um total de 19 processos de seleção.

Os entrevistados 1, 4 e 10, vivenciaram a experiência de um processo de seleção totalmente online. O entrevistado 5 foi o único que relatou um processo

misto, iniciando-se de forma presencial em suas primeiras etapas e posteriormente passou a ser online, e os demais foram realizados de forma presencial. Apenas o entrevistado 5 relatou um processo de seleção presencial realizado fora do ambiente organizacional da empresa ofertante da vaga de estágio, nesse caso específico, parte do processo de seleção ocorreu nas dependências da UFPE- CAA.

A quantidade de etapas dos processos foram entre 1 e 5, na maioria dos processos houve apenas 1 etapa. Os processos realizados de forma online apresentaram um maior número de etapas com relação aos presenciais. Não houve relatos de processos realizados por pessoas de fora da organização. Além de funcionários da organização, os entrevistados 3, 4 e 8 mencionaram a participação de uma estagiária, na realização dos processos de seleção.

Afirmando a ideia de Guimarães e Arieira (2005), a entrevista foi a técnica de seleção mais utilizada pelas organizações, sendo mencionada pelos entrevistados 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11 e 12. Nos casos das entrevistadas 11 e 12 a entrevista foi realizada duas vezes no mesmo processo de seleção.

Foi na própria organização, foi feita pelo gerente geral de lá. O processo seletivo foi de três etapas, quatro na verdade. Teve entrevista, depois teve um formulário autoavaliativo, depois teve mais uma entrevista e depois teve um questionário de competências, pra vê e você tinha ou não (ENTREVISTADA 11).

Teve uma que só foi apenas entrevista, foi na organização mesmo aqui em Caruaru, foi uma gerente mesmo da empresa e teve outra no **[nome da empresa]** em Palmares, e teve uma prova. Algumas semanas depois teve uma entrevista com gestor do **[nome da empresa]** e depois de um tempo teve outra entrevista que já foi com outro gerente, mas de outro cargo, um cargo superior (ENTREVISTADA 12).

A segunda técnica mais utilizada foi a prova mencionada pelos entrevistados 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10 e 12. Seguinte a isso, a dinâmica foi citada pelos entrevistados 2, 5 e 10. Além das técnicas já apresentadas, foi relatado redações, formulário autoavaliativo, e testes de personalidade.

Considerando que a entrevista é técnica mais utilizada, podemos considerar que as organizações estão buscando conhecer mais dos candidatos como indivíduo, conforme explica Stoner (2014), considerando aspectos, para contratação dos estagiários, que não são apresentados no currículo, com o intuito de identificar se

esses se adequarão a mesma. Além disso, podemos perceber que conhecimentos e habilidades adquiridos por meio dos estudos, também, é um fator de relevância para as organizações, já que as provas possuem o propósito de avaliar essas características nos candidatos, de acordo com Rocha (2014).

Com relação aos processos realizados de forma presencial, de acordo com a entrevistada 2 houve uma falha na preparação do processo de seleção, devendo esse ter sido mais elaborado. A entrevistada 5 achou o processo exigente demais para ser de estagiário. Quanto aos processos online, a única crítica foi pelo fato de não haver um feedback e interação, segundo a entrevistada 4.

A primeira empresa eu achei um pouco despreparada, a pessoa que tava fazendo a seleção. Eu achei que foi algo improvisado e um dia antes de sair do trabalho, [pesquisou] como é que faz uma seleção? no Google, aí pegou algumas coisas e aplicou no outro dia (ENTREVISTADO 2, inserções para compreensão).

Por ser um processo online é meio que um processo mais frio, mas ele é mais dinâmico né? Porque você já vê o resultado da prova, já assim que termina de computar a prova online, então já sabe resultado, mas ele é um processo muito frio, porque você não tem feedback, você não tem uma interação (ENTREVISTADA 4).

Percebemos que a importância do processo não se resume ao fato de o mesmo ser bem elaborado, torna-se necessário que a aplicação deste seja feita por profissionais capacitados e bem preparados, devendo as organizações considerarem também o fornecimento de resultados e feedbacks aos candidatos, ainda que esses não tenham sido selecionados.

4.3 Principais dificuldades encontradas pelos estudantes

Com a finalidade de identificar as principais dificuldades foram considerados todos os aspectos de ambos os processos. No que se refere ao processo de recrutamento, apesar de não haver apontamentos diretos das dificuldades, identificou-se fatores que se caracterizaram como dificuldades, uma vez que se tornaram obstáculos, impedindo os discentes de se inserirem no processo de estágio, denotando complexidade.

Além de falhas em relação a divulgação e insuficiência de informações sobre a vaga de estágio ofertada, mencionadas em momentos anteriores, alguns dos entrevistados atestaram positivo para desistência de um processo de recrutamento devido a alguma exigência ou outros motivos, a maioria justificou o fato pela distância da organização, seguinte a isso, solicitação de conhecimentos técnicos ou especializações, solicitação de falar inglês e falta de informação sobre a bolsa e auxílio transporte

Diante disso, as dificuldades encontradas no processo de recrutamento são: a carência de informações relevantes, a respeito da vaga de estágio, impedindo os estudantes de possuírem conhecimentos mais claros; falta de divulgação da vaga de estágio por parte de algumas organizações, o que, conseqüentemente, pode impedir estudantes de participar de processos seletivos devido à falta de conhecimento da vaga de estágio; distância da organização, visto que em alguns casos impediram o entrevistado de participar do processo, fazendo o mesmo desistir de concorrer a vaga; exigências de conhecimentos em inglês ou conhecimentos específicos, o que aumenta a complexidade do processo; e a incompatibilidade das informações do anúncio da vaga e com a atividade a ser executada de fato, visto que nem sempre as atividades apresentadas no momento o recrutamento, são a realidade das atividades práticas.

Para melhor captar as dificuldades foram analisadas também as exigências realizadas pelas organizações durante o processo de seleção. Nessa condição foram reconhecidas duas situações. A primeira são as exigências condizentes ao cargo de estagiário, conhecimentos específicos da área, considerando o nível de conhecimento do estudante, e conhecimentos em informática no pacote Office, apontadas pelos entrevistados 1, 3, 4, 6, 8, 10, 11 e 13. Aqui, seguem os relatos dos entrevistados 3 e 8:

Eu acho que foi condizente com a proposta que eles queriam. Então assim, exigiram conhecimento específico, conhecimento de informática pra saber como é que a pessoa vai lidar os equipamentos (ENTREVISTADO 3).

Eu achei justa. Estava de acordo sim com o meu nível de estudante. A organização só me exigiu só habilidades básicas de informática que é necessária no mundo de hoje, um mundo conectado e que eu lhe desse bem com o público (ENTREVISTADO 8).

Na segunda situação, exigências mais complexas ignorando diretrizes da lei do estágio Nº 11.788 de 2008, ignorando a carga horária permitida para os estagiários e possíveis limitações de documentos e bens materiais, além de solicitar alto nível de conhecimento e de responsabilidade.

(...) eles queriam colocar no papel de seis horas, porém eu como estagiária, recebendo como estagiária, trabalhasse oito horas. Isso foi me passado só no momento, foi uma informação que não foi dita no recrutamento, só no momento da seleção. Isso foi bastante chocante! [...] Eles exigiram carteira de habilitação e moto, transporte próprio pra sair, no mínimo a habilitação, pra sair e fazer pagamento (ENTREVISTADA 2).

Eu achei um pouco exigente demais pra estagiários. Tinham dois cases técnicos e eram cases um pouco complicados, difíceis, eu nunca tinha visto nada parecido na UFPE assim pelo que eu tinha estudado e era difícil também entender o que a empresa estava querendo [...] Eu não sei se era porque eu ainda tava no início da faculdade, eu tava no terceiro período, pode ser por isso, mas eu até agora, eu tô no 9º, eu nunca vi nada parecido com o que eu tive que fazer lá na hora, nunca fui preparada (ENTREVISTADA 5).

Na primeira experiência eu senti isso na entrevista, a pessoa que me entrevistou ela falou com um caráter muito assim muito profissional até e muito exigente sabe? Pedindo já de um estudante de administração, um poder de decisão, assim, muito alto, sabe? E assim, um poder de responsabilidade também muito alto. Então, eu me assustei um pouco e eu acho que era a intenção, intimidar (ENTREVISTADO 7).

Quanto as dificuldades propriamente mencionadas no momento da seleção, para analisar as respostas dos entrevistados adotou-se o processo de categorização em relação aos dados apurados. A primeira categoria –não percebe dificuldade- foi apontada pelos entrevistados 7, 8, 9, 10 e 11, justificando a ausência de dificuldade pelo nível da prova e conhecimentos suficientes.

A segunda categoria foi composta por dois entrevistados, os quais atribuíram o fator tempo como dificultador no processo de seleção. O entrevistado 2 se referindo ao pouco tempo para responder as questões e o 12 se referindo ao tempo que o fizeram esperar para iniciar o processo. Observa-se, assim, que o fator tempo está relacionado a um mau planejamento quanto a duração do processo.

A terceira, constituída pelos entrevistados 6 e 13, corresponde as dificuldades encontradas no processo de seleção em decorrência de “perguntas pessoais”, ambos demonstraram desconforto com esse tipo de pergunta.

Acho que mais sobre mim, porque ela fez algumas perguntas pessoais que eu fiquei desconsertado no momento, mas aí acho que só foi isso [...] por exemplo, como você se vê, qual nota você daria pra você em tal coisa, você se acha uma pessoa sei lá, mais extrovertida não sei o que, as vezes eu fico sem saber como dar uma resposta (ENTREVISTADO 6).

Eu acho que a dificuldade foi falar realmente sobre mim, porque é tão difícil falar sobre a pessoa mesmo. Quando pediram pra fazer a redação, o porquê teria que lhe contratar. Acho que foi a única dificuldade (ENTREVISTADO 6).

Diante disso, percebemos que a dificuldade está em falar sobre suas características pessoais, se autoavaliar, transmitir para o recrutador aspectos pessoais.

Na quarta e última categoria das dificuldades do processo de seleção, compostas pelos entrevistados 1, 3, 4 e 5, corresponde ao “cumprimento da atividade” solicitada na seleção, por condições emocionais (dúvidas, insegurança, desespero e nervosismo) ou falta de conhecimento.

Diante dos dados coletados, quanto as dificuldades do processo de seleção podemos identificar: a condição emocional, que por vezes foi citado pelos participantes como algo que atrapalhava seu desenvolvimento no processo de seleção quando se encontram nervosos e/ou ansiosos; alto nível de complexidade das atividades solicitadas durante a seleção, visto que uma das entrevistadas relatou nunca ter visto algo do tipo na universidade, ainda que já estivesse no 9º período; exigências não condizentes com a vaga de estágio - carga horária excessiva, documentos não essenciais para realização do estágio e bens materiais- visto que ignoram a legislação do estágio, assemelhando-se a exigências de um emprego formal; mau planejamento do processo de seleção; responder questões pessoais e cumprimento da atividade solicitada na seleção.

Com base nos dados coletados, percebe-se que a maior parte das dificuldades mencionadas são provocadas pela organização, estando relacionadas principalmente a processos mal planejados, que agem em desacordo com a

realidade dos candidatos. De acordo com a ideia de Souza *et al.* (2011), esse tipo de falha pode comprometer o desempenho e produtividade organizacional.

Quando questionados sobre as melhorias necessárias de acordo com suas percepções foram mencionadas a necessidade de uma melhor forma de divulgação das vagas, de processos mais elaborados e planejados, de profissionais capacitados para realizarem os processos, de processos voltados a estagiários, considerando grade curricular do curso, fornecimento feedback por parte das organizações, extinguir a necessidade de experiência e rever nível de exigência.

Dois pontos a destacar nesse contexto é a do entrevistado 1 que acredita que o tipo de processo a qual foi submetido desmotiva candidatos mais “velhos”, visto que, de acordo com sua percepção, são processos elaborados para candidatos mais jovens. O entrevistado 8, por sua vez, criticou o fato de algumas organizações realizarem entrevistas coletivas com os entrevistados.

Acho que eles fazem o processo muito voltado pra o jovem, então é o jovem que reina naquele mundo ali, naquele momento e uma pessoa de mais idade vai se sentir deslocada, vai se sentir desmotivada, porque vai achar que não vai ser capaz de passar por todos os processos, como uma pessoa mais jovem que recém saída do ensino médio ou uma pessoa mais jovem formada na faculdade terá (ENTREVISTADO 1).

Tem empresas que fazem entrevistas coletivas, isso na minha opinião é um erro porque cada candidato vai se comparar com aquele que está sendo entrevistado e isso se torna uma insegurança pra ele (ENTREVISTADO 8).

Apesar da entrevista ser uma ferramenta relevante, quando mal utilizada pode prejudicar o desempenho dos candidatos, como mencionado pelo entrevistado 8, produzindo impacto emocional que desfavorece o candidato como apresentado por Figueiras *et al.* (2019).

4.4 Efeitos das experiências de recrutamento e seleção apontadas pelos estudantes na forma de se comportar e se preparar para processos de recrutamento e seleção posteriores

Buscando analisar os efeitos das experiências de recrutamento e seleção apontadas pelos estudantes, questionou-se sobre atitudes e comportamentos posteriores aos processos, especificamente nos casos em que o candidato não foi selecionado. A intenção foi identificar se houve algum tipo de mudança por parte dos entrevistados.

Para tal, quatro categorias foram delineadas para analisar as respostas. A primeira categoria é formada por entrevistados, 1, 3, 7, 8 e 9, que atribuíram a busca por melhoras aos “feedbacks” fornecidos pelas organizações.

(...) o feedback que eles dão nos ajuda a querer estudar mais, ler mais, ter mais conhecimento, pra que no próximo a gente possa se dar melhor (ENTREVISTADO 1).

Geralmente, perguntar pedir um feedback da pessoa que me entrevistou, o porquê que eu não fui aprovado se existia alguma questão de perfil, se foi sobre a minha apresentação e assim vai e aí pra começar pra pegar dessa experiência e somar, né? (ENTREVISTADO 7)

Eu tento ser o mais cordial possível e pergunto onde eu posso melhorar, em que aspecto (ENTREVISTADA 9).

Nessa situação é possível perceber que as mudanças, associadas a conhecimento e futuros comportamentos, estão diretamente ligadas as percepções que as organizações obtiveram em relação aos entrevistados, ao que elas acreditam que deve ser melhorado nos mesmos.

A segunda categoria foi composta por entrevistados, 2, 6, 10 e 12, que mudaram seu comportamento buscando por “conhecimento”, técnico ou organizacional, antes da participação no processo seletivo. Nesse caso, entrevistados passaram a buscar mais informações das organizações, como características e exigências, com o objetivo de melhorarem suas atuações.

Geralmente eles tem alguns requisitos, você tem que ter um, certo, conhecimento em relação a tal coisa e aí, claro, eu busco sempre me

informar, me atualizar e tal e também dependendo da instituição, da organização, o que que ela tá exigindo, aí vou buscar esse conhecimento pra poder ter mais vantagem, digamos assim, em relação ao outros (ENTREVISTADO 6).

A terceira categoria é formada pelas entrevistadas 4 e 13. Nesta categoria ambas entrevistadas fazem uma “autoavaliação”, questionando a si mesmo quais foram os possíveis motivos de não ter sido selecionado. Apesar de não apresentarem os motivos, pelos quais acreditam não terem sido selecionadas, a entrevistada 4 relatou que procura avaliar sobre suas atitudes e comportamentos, a entrevistada 13, por sua vez, reflete sobre suas respostas apresentadas durante o processo de seleção.

A quarta categoria formada pelos entrevistados 5 e 11, que não mencionaram mudanças de atitudes ou comportamento antecedentes as seleções futuras.

No início eu fico triste, a pessoa fica muito triste, e fico me perguntado por que deu errado, o que foi que eu não soube responder na hora da entrevista, assim, que eu não fui escolhida. Eu procuro sim pensar e refletir mais e analisar pra na próxima eu melhorar na resposta (ENTREVISTADO 13).

Nessa conjuntura, percebe-se que a maioria dos entrevistados buscam realizar algum tipo de mudança, seja no comportamento, atitude ou conhecimento, com o intuito de contribuírem de uma melhor forma no seu desempenho em processos seletivos futuros. As experiências em participação nos processos acabam por gerar uma perspectiva diferente nos candidatos, agregando conhecimentos das necessidades organizacionais e principalmente conhecimentos pessoais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término desse trabalho são dispostas algumas considerações relacionadas aos processos de recrutamento e seleção de estagiários de administração, em função desses envolverem variáveis técnicas com o intuito de satisfazer as necessidades organizacionais.

A pesquisa realizada teve como objetivo principal descrever as dificuldades vivenciadas por estudantes de Administração nos processos de recrutamento e seleção de estágio, a fim de constatar formas que colaborem com a inserção de alunos ao meio, gerando compreensões para os estudantes, instituições de ensino e organizações, de maneiras mais adequadas e que atendam as necessidades de todos os envolvidos.

Por intermédio dos dados coletados através das entrevistas, constatou-se experiências que colaboraram para compreender o perfil dos entrevistados, sendo possível identificar seus conhecimentos e percepções acerca do assunto abordado. Independentemente da idade ou do período em que se encontram matriculados, todos percebem o estágio como um fator relevante, seja para ampliar seus conhecimentos, seja para se inserirem no mercado de trabalho.

Quanto as fontes de recrutamento e técnicas utilizadas no processo de seleção vivenciadas pelos estudantes entrevistados, observou-se que as mais empregadas são recrutamentos através de grupos de WhatsApp, site da organização ofertante, sites de integração, e-mail institucional, LinkedIn, indicações e redes sociais. Entrevistas, provas, dinâmica, redações, formulário autoavaliativo, e testes de personalidade, foram as técnicas de seleção vivenciadas pelos sujeitos. No entanto, estes modelos, de fontes e técnicas, reservam benefícios e dificuldades como em qualquer processo.

Assim, de acordo com as respostas obtidas pelos participantes, foi possível identificar as dificuldades dos processos, recrutamento e seleção. Foram considerados todos os aspectos de ambos os processos que se tornaram obstáculos, impedindo os discentes de se inserirem no processo de estágio, denotando complexidade.

Diante disso, podemos identificar que entre as dificuldades do recrutamento estão: a carência de informações; falta de divulgação da vaga de estágio por parte

de algumas organizações; distância da organização; exigências de conhecimentos em inglês ou conhecimentos específicos; e incompatibilidade do anúncio da vaga com a atividade atribuída ao estagiário.

Quanto as dificuldades do processo de seleção podemos identificar: a condição emocional; alto nível de complexidade das atividades solicitadas durante a seleção; exigências não condizentes com a vaga de estágio; mau planejamento do processo de seleção; responder questões pessoais e cumprimento da atividade solicitada na seleção.

Em relação aos efeitos das experiências de recrutamento e seleção apontadas pelos estudantes na forma de se comportar e se preparar para processos de recrutamento e seleção posteriores, observou-se que a maioria possui intenção de melhorar seu desempenho e para isso buscam expandir seus conhecimentos e mudar comportamentos de modo a colaborar com as próximas seleções.

Mediante aos resultados obtidos a partir dos sujeitos e da análise, foi possível identificar que a maioria das dificuldades encontradas, se dão pela falta de processos adequados e compatíveis com o nível da vaga de estágio. Algumas organizações parecem desconhecer ou ignorar orientações e regulamentos a respeito do processo de estágio, permitindo com que isso interfira negativamente já no processo de inserção do aluno ao meio.

Diversos pontos necessitam ser melhorados nos processos de recrutamento e seleção para que esses atinjam seu propósito de modo mais coerente e eficaz. É de extrema importância que as organizações tomem o conhecimento necessário a respeito dos processos de estágio, principalmente, no que diz respeito a seus principais objetivos e suas limitações, respeitando leis e normas, para que dessa forma possam planejar e elaborar processos condizentes com a realidade dos estudantes e satisfaçam suas necessidades.

Além disso, é evidente que há uma necessidade de um melhor acompanhamento por parte da universidade e de agentes de integração, visto esses possuem autonomia para tomar as medidas cabíveis com relação as organizações que não atendem aos requisitos necessários, para propor uma vaga de estágio e distorcem a verdadeira função do estágio.

Como sugestões de pesquisas futuras, recomendam-se a realização de estudos que identifiquem as dificuldades das organizações nos processos de recrutamento e seleção de estagiários, estudos que analisem as rotinas de

atividades desenvolvidas por estagiários nas organizações e estudos que analisem de que maneira a universidade tem contribuído na formação dos discentes.

REFERÊNCIAS

ABRES. **Estatísticas**. Disponível em: <<https://abres.org.br/estatisticas/>> Acesso em: 07 de jun. de 2023.

ANTUNES, Gabriela et al. Recrutamento e seleção. **Ensino de Ciências e Tecnologia em Revista–ENCITEC**, 2016.

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

BARRETO, Mirela Fernanda Martins; DE QUEIROZ YUNES, Simone Hering. Lacunas de competência em candidatos a vagas de estágio em administração: o caso do instituto euvaldolodi de santa catarina. **Cadernos da Escola de Negócios**, v. 1, n. 14, 2016.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista eletrônica dos pós-graduandos em sociologia política da UFSC**, v. 2, n. 1, p. 3, 2005.

BRASIL. **Lei 11788, de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Brasília, 26 de Set. 2008. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm> Acesso em: 07 de jun. de 2023

CAMINHA, Camille Nascimento Santiago. **Técnicas qualitativas e Design: princípios de boas práticas para entrevistas semiestruturadas, na fase de exploração de problemas, a partir de workshops de Focus Group e Entrevista Situada**. 2019. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Pernambuco.

CASSUNDÉ, Fernanda Roda de Souza Araújo et al. [Re] pensando o estágio na formação profissional dos estudantes de Administração: um estudo sobre a produção científica brasileira na área. **Administração: ensino e pesquisa**, v. 18, n. 3, p. 594-623, 2017.

CAVALLINI, Marta. G1. **6 em cada 10 estagiários não se sentem prontos para o mercado de trabalho, diz pesquisa.** 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2021/12/20/6-em-cada-10-estagiarios-nao-se-sentem-prontos-para-o-mercado-de-trabalho-diz-pesquisa.ghtml>> Acesso em: 23 de ago. de 2023.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; DA SILVA, Pedro. **Metodologia científica.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, v. 6, 2007.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Administração.** Disponível em: <<https://cfa.org.br/administracao-administracao/>> Acesso em 27 de jun. de 2023.

CRA-SP. **Inserção no mercado de trabalho tem sido mais difícil nos últimos anos.** 2023. Disponível em: <<https://crasp.gov.br/crasp/site/noticias/insercao-no-mercado-de-trabalho-tem-sido-mais-dificil-nos-ultimos-anos>> Acesso em: 22 de ago. de 2023.

CRESWELL, J.W. **Projeto de Pesquisa:** Métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DE CASTRO, Rafael Rodrigues; DE SOUSA TEODÓSIO, Armindo dos Santos. **FORMAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO & CONSCIÊNCIA POLÍTICA:** um estudo de caso em uma IES Confessional.

DE SOUZA, Dércia Antunes; DA PAIXÃO, Claudiane Reis; SOUZA, Edna Alves B. Benefícios e dificuldades encontradas no processo de seleção de pessoas: uma análise do modelo de seleção por competências, sob a ótica de profissionais da área de gestão de pessoas. **Gestão & Regionalidade**, v. 27, n. 80, p. 45-58, 2011.

FIGUEIRAS, Bruna S. et al. A importância do recrutamento e seleção na organização: tipos de entrevista. **Revista Científica Unilago**, v. 1, n. 1, 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicos de pesquisa social**. 6 Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Irene. **Agência IBGE Notícias**. Com taxa de 8,8%, desemprego cresce no primeiro trimestre de 2023. 2023. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/36780-com-taxa-de-8-8-desemprego-cresce-no-primeiro-trimestre-de-2023>> Acesso em: 22 de ago. de 2023.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira; DE OLIVEIRA ARIEIRA, Jailson. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, v. 6, n. 2, 2005.

IEL. **Lei de Estágio**. Disponível em: <https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/31/0c/310c2c72-2d0e-4796-83a7-7665cbd9f443/cartilha_lei_estagio.pdf> Acesso em: 20 de jun. de 2023.

MACHADO, Luisa Thiesen. Avaliação Psicológica em processos de Recrutamento e Seleção: Uma revisão da Literatura. 2016.

MARTINS, Maria da Conceição; MELO, Jorge Manuel. Emoção... emoções... que implicações para a saúde e qualidade de vida?. **Millenium**, p. 125-148, 2008.

MENEZES, Jonh Carlos Ferreira de. **A experiência do estágio supervisionado na formação em Administração do CAA-UFPE como meio para a inserção profissional**. 2022. Trabalho de conclusão de curso (Administração) - Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru, 2022

MIGUEL, Fabiano Koich. Psicologia das emoções: uma proposta integrativa para compreender a expressão emocional. **Psico-usf**, v. 20, p. 153-162, 2015.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W.. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Luciana de Cassia Nunes et al. Saturação teórica em pesquisa qualitativa: relato de experiência na entrevista com escolares. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 71, p. 228-233, 2018.

OLIVEIRA, Paulo; LACERDA, Juarez. Habilidades e competências desejáveis aos profissionais de inteligência competitiva. **Ciência da informação**, v. 36, p. 46-53, 2007.

POLZIN, Fernanda Ribeiro et al. **O estágio obrigatório como instrumento de inserção no mercado de trabalho**. 2019. Dissertação de Mestrado. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

ROBBINS, Stephen P..**Comportamento Organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen P..**Fundamentos de Administração**: conceitos essenciais e aplicações. 4 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

ROCHA, Ana Paula de Sousa. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, v. 15, p. 14-17, 2014.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria. A construção do mercado de estágios em administração na cidade de Porto Alegre. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 6, n. 4, p. 29-48, 2012^a

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, p. 44-75, 2012^b

SANTANA, Fernanda Silva; CARDOSO, André Luís Janzkovski. A contribuição do estágio supervisionado na formação de administradores. **Revista Pretexto**, p. 90-109, 2018.

SCALABRIN, Izabel Cristina; MOLINARI, Adriana Maria Corder. A importância da prática do estágio supervisionado nas licenciaturas. **Revista unar**, v. 7, n. 1, p. 1-12, 2013.

SILVA, Andressa Cruz Pereira; DA SILVA ALBUQUERQUE, Joyce. As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção. **Business Journal**, v. 1, n. 1, p. 18-35, 2019.

SILVA, Edna Lúcia da; CUNHA, Miriam Vieira da. A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas. **Ciência da informação**, v. 31, p. 77-82, 2002.

SILVA, Vanessa; FERRETT, Kézia; MANCINI, Ronaldo. Recrutamento e Seleção: Um estudo sobre as técnicas utilizadas nas organizações. **Etic-Encontro De Iniciação Científica-Issn 21-76-8498**, v. 10, n. 10, 2014.

SOBRAL, Filipe; PECL, Alketa. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SOUZA, Marina Batista Chaves Azevedo de; HELAL, Diogo Henrique; PAIVA, Kely César Martins de. Análise descritiva das dimensões do burnout: um estudo com jovens trabalhadores. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 27, p. 817-827, 2019.

STONER, James A. F. **Administração**. 5 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **A Instituição**. Disponível em:
<<https://www.ufpe.br/institucional/a-instituicao>> Acesso em: 22 de ago. de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Curso de Administração - Bacharelado (CAA)**. Disponível em: <www.ufpe.br/administracao-bacharelado-cao>
Acesso em: 22 de ago. de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. **Relatório Perfil Curricular**. Disponível em:
<https://www.ufpe.br/documents/39146/0/administracao_cao_perfil_adm_001.pdf/ba-aafc55-6e78-4bb5-82a0-5083c842b261> Acesso em: 22 de ago. de 2023.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16 Ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ZANELLA. Liane Carly Hermes. **Metodologia da Pesquisa**. Florianópolis :SEaD/UFSC, 2006.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

TCC: DIFICULDADES VIVENCIADAS POR ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE ESTÁGIO

1º Bloco- Perfil dos entrevistados

1- Sexo?

2- Qual sua idade?

3- Estado civil?

4- Em qual período do curso você está matriculado?

5- Qual a sua percepção sobre o estágio?

6- Diga-me como você se sente antes de participar de um processo de seleção e se isso lhe atrapalhou?

7- Que atitudes e comportamentos você costuma ter após participar de um processo de seleção, caso não tenha sido aprovado?

8- Quais as maiores dificuldades enfrentadas até hoje dentro de um processo de estágio?

2º Bloco- Experiências de Recrutamento

1- Você consegue distinguir recrutamento e seleção?

2- Considerando sua experiência de participação, como aconteceu o recrutamento das organizações?

3- Qual a sua percepção sobre as informações apresentadas pela organização com relação a vaga ofertada?

4- Você teve alguma dificuldade nesse momento? Se sim, qual foi a dificuldade?

5- O que lhe atraiu na organização que o fez se candidatar a vaga ofertada?

6- Qual o seu critério para participar de um processo de recrutamento e se candidatar a uma vaga de estágio?

7- Você já deixou de participar de um processo de recrutamento pelas exigências feitas pela organização ou por algum outro motivo? Explique.

3º Bloco- Experiências de Seleção

1- Como ocorreu o processo de seleção? (local que foi realizado, quantidade de etapas, de que modo foi realizado, quem realizou o processo)

2- O que você achou da forma como ocorreu o processo de seleção?

3- O que você achou das exigências que foram feitas pela organização durante esse processo?

4- Você teve alguma dificuldade nesse momento? Se sim, qual foi a dificuldade?

5- Você se sentiu preparado(a) para participar desse processo? Por quê?

6- O que você acha que mais influencia a organização na escolha do candidato?

7- De que forma você acha que esses processos poderiam ser melhorados?