

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE  
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ENNIO SOUZA

A QUALIDADE DO TRABALHO REMOTO NO  
ESTÁGIO PELA PERSPECTIVA DOS  
ESTAGIÁRIOS



NITERÓI  
2021

UFF- UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

ENNIO SOUZA

A QUALIDADE DO TRABALHO REMOTO NO ESTÁGIO PELA PERSPECTIVA  
DOS ESTAGIÁRIOS

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Américo Ramos

NITERÓI

2021

Ficha catalográfica automática - SDC/BAC  
Gerada com informações fornecidas pelo autor

S719q Souza, ENNIO  
A Qualidade do Trabalho Remoto no Estágio pela Perspectiva dos Estagiários / ENNIO Souza ; AMÉRICO DA COSTA RAMOS FILHO, orientador. Niterói, 2021.  
40 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração)-Universidade Federal Fluminense, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Niterói, 2021.

1. Trabalho Remoto. 2. Estágio. 3. Pandemia. 4. Produção intelectual. I. RAMOS FILHO, AMÉRICO DA COSTA, orientador. II. Universidade Federal Fluminense. Faculdade de Administração e Ciências Contábeis. III. Título.

CDD -

ENNIO SOUZA

**A QUALIDADE DO TRABALHO REMOTO NO ESTÁGIO PELA PERSPECTIVA  
DOS ESTAGIÁRIOS**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal Fluminense, como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em Administração.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Américo Ramos (orientador)

UFF – Universidade Federal Fluminense

---

Prof.

UFF – Universidade Federal Fluminense

---

Prof.

UFF – Universidade Federal Fluminense

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradeço aos meus pais que desde sempre me ensinaram a importância do estudo. Toda a minha formação moral e acadêmica devo a vocês. Além disso, quero agradecer ao apoio que me deram e continuam me dando em todos meus planos e sonhos. Sou muito feliz por poder dar orgulho a vocês e por poder honrar o nome, a história e todo o esforço que vocês fizeram por mim.

Gostaria de agradecer aos meus amigos mais próximos: Anna Karolina, Bernardo, Cristina e Karen. Agradecer aos momentos que não me deixaram desistir, que me incentivaram e me ensinaram sobre a vida. Aprendi que o segredo da vida é estar acompanhado de boas relações com boas pessoas e sou feliz em saber que nossa amizade transcende os prédios dessa Universidade.

Por fim, gostaria de agradecer ao meu orientador, Prof. Dr. Américo da Costa Ramos Filho, por todo o apoio dado na confecção desse trabalho, pois sem seu conhecimento e auxílio ele não existiria. Mas agradeço principalmente pela compaixão e compreensão que o senhor teve quando eu perpasssei por momentos delicados na vida.

## RESUMO

Esse trabalho se propôs a identificar fatores positivos e negativos do teletrabalho que influenciam a vida do estagiário, considerando que tal modelo de trabalho foi imposto devido à ascensão vertiginosa da pandemia, decorrente da covid-19. Para isso, os conceitos de teletrabalho e estágio foram pleiteados por meio de pesquisas bibliográficas, que serviram de base teórica para a construção do debate, narrativas sobre a evolução do teletrabalho na história e suas reflexões na legislação brasileira, bem como os impactos práticos na vida dos estagiários. Por meio de uma abordagem quantitativa, aplicou-se um questionário, do tipo *survey*, a 124 estagiários, durante o lapso temporal de uma semana do mês de agosto de 2021. Os resultados, em alguns pontos, foram congruentes com os benefícios apontados pela Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, porém houve diferenças em outros aspectos, já que a maioria dos respondentes disseram se sentir mais concentrados e produtivos trabalhando de forma presencial. Por fim, é importante ressaltar que teletrabalho é um tema muito recente e que devido aos rápidos avanços tecnológicos, há mudanças frequentes nesse regime de trabalho. Ademais, conclui-se que certamente há vantagens quanto ao teletrabalho, porém é preciso avançar em alguns aspectos desse modelo, principalmente quanto aos estagiários, que por serem o elo mais frágil da relação laboral, tendem a sofrer mais para se adaptar e evoluir nesse regime. Indubitavelmente, essa pesquisa não visa desvanecer as questões do tema, mas sim estimular uma análise e debate do assunto, servindo como base e orientação para futuras pesquisas.

**Palavras-chave:** Teletrabalho; Estágio; Estagiário;

## ABSTRACT

This study aimed to identify positive and negative factors of telework that influence the intern's life, considering that this work model was imposed due to the dizzying rise of the pandemic, resulting from covid-19. For this, the concepts of telework and internship were claimed through bibliographical research, which served as a theoretical basis for the construction of the debate, narratives about the evolution of telework in history and its reflections on Brazilian legislation, as well as the practical impacts on life of the interns. Through a quantitative approach, a survey-type questionnaire was applied to 124 trainees, during a period of one week in August 2021. The results were congruent, in some points, with the benefits pointed out by the Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT, however, there were differences in other aspects, since most respondents said they feel more concentrated and productive working in person. Finally, it is important to emphasize that telework is a very recent topic and that due to rapid technological advances, there are frequent changes in this work regime. Furthermore, it is concluded that there are certainly advantages to telework, but it is necessary to advance in some aspects of this model, especially with regard to interns, who, as they are the weakest link in the labor relationship, tend to suffer more to adapt and evolve in this regime. Undoubtedly, this research does not aim to dispel the issues of the theme, but rather to stimulate an analysis and debate on the subject, serving as a basis and guidance for future research.

**Key words:** telecommuting; Internship; trainee

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 1</b> - Quantidade de estudantes que já trabalharam presencial ou remotamente x estudantes que trabalharam apenas remotamente.....	22
<b>GRÁFICO 2</b> - A comunicação dos entrevistados com seus gestores/equipe .....	22
<b>GRÁFICO 3</b> - A conexão das atividades de estágio com a graduação .....	23
<b>GRÁFICO 4</b> - Carga horária do estágio em trabalho remoto .....	24
<b>GRÁFICO 5</b> - Sobre o ambiente de aprendizado individual e coletivo no estágio ....	25
<b>GRÁFICO 6</b> - Sobre a autonomia, liberdade, desafios e oportunidades de crescimento no estágio .....	26
<b>GRÁFICO 7</b> - Disponibilização de programas de saúde pelas empresas.....	26
<b>GRÁFICO 8</b> - Nível de produtividade no <i>home office</i> em relação ao trabalho presencial .....	27
<b>GRÁFICO 9</b> - Nível de concentração no <i>home office</i> em relação ao trabalho presencial .....	28
<b>GRÁFICO 10</b> - Rotina de trabalho x Rotina familiar .....	29
<b>GRÁFICO 11</b> - Do fornecimento de equipamentos de trabalho e de ergonomia pela empresa.....	29
<b>GRÁFICO 12</b> - Do fornecimento de ajuda de custo com internet/energia elétrica ....	30



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>09</b>
1.1 Estrutura do Trabalho .....	11
<b>2 TELETRABALHO</b> .....	<b>12</b>
2.1 Contexto Histórico do Teletrabalho .....	12
2.1.1 Conceito do Teletrabalho.....	13
2.1.2 Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho .....	14
<b>3 ESTÁGIO</b> .....	<b>17</b>
3.1 O Estágio e seus Benefícios .....	17
3.2 Teletrabalho no Estágio .....	18
<b>4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>19</b>
<b>5 ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>22</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>32</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>35</b>
<b>APÊNDICE – MODELO DE QUESTIONÁRIO APLICADO EM PESQUISA DE CAMPO</b> .....	<b>38</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O ano de 2020 marcou o início de uma experiência epidemiológica global que certamente marcará a história da humanidade. Com a descoberta de um novo vírus na China, no final do segundo semestre de 2019, o Covid-19 tornou-se um problema mundial em pouco tempo.

Segundo o *Médicos sem Fronteiras*, mais de 200 países relataram casos da doença, considerando que é um vírus muito contagioso. Ainda de acordo com a organização internacional de ajuda humanitária, a transmissão ocorre através da exposição a gotículas de uma pessoa infectada, podendo ser por meio da tosse, espirro ou até mesmo da fala, além disso, uma pessoa saudável pode se infectar depois de tocar em superfícies contaminadas, levando suas mãos aos olhos, nariz ou boca (MÉDICOS SEM FRONTEIRAS, 2021).

No Brasil, o primeiro caso dessa doença foi registrado em 25 de fevereiro de 2020 e desde então o aumento exponencial de casos colapsaram o sistema de saúde e a economia brasileira (O GLOBO, 2020).

Como forma de amenizar os efeitos da rápida disseminação do vírus, tomaram-se medidas cautelares como: uso da máscara, higienização das mãos, evitar aglomerações, além de outros cuidados cautelares como a utilização de álcool em gel em produtos comprados em supermercados, por exemplo (ANS, 2020).

Devido a essas medidas para prevenção da dispersão do vírus, os meios social e econômico sofreram mudanças drásticas. Dentre inúmeras delas, destaca-se a utilização do teletrabalho ou *home office* como a modalidade padrão de trabalho. A definição destes termos foi abordada no capítulo “Conceito do Teletrabalho” mais adiante, pois ambos serão tratados como sinônimos nesta pesquisa.

De acordo com um estudo do IBGE, dos 84,4 milhões de trabalhadores ocupados, ou seja, aqueles que, nesse período, trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado tanto de forma presencial ou remota, no Brasil em maio de 2020, 77,5% não estavam afastados do trabalho, dentre estes, 8,7 milhões estavam trabalhando de forma remota, ou *home office* (IBGE, 2020).

Para se ter uma noção comparativa, em uma pesquisa também realizada pelo IBGE em 2018, ou seja, ainda antes da pandemia, contabilizava-se um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando “no domicílio de residência”. Logo, de 2018 para

2020 foi um salto de aproximadamente 56% na adoção da modalidade de *home office* (SENADO FEDERAL, 2020).

A adesão forçada ao *home office* em decorrência da pandemia atingiu também, e de forma muito agressiva, a oferta de vagas de estágio. De acordo com uma pesquisa do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), entidade de assistência social que atua por meio de programas de aprendizagem e de estágio com o objetivo de ingressar jovens e adolescentes no mercado de trabalho (CIEE, 2021), foram abertas 191.500 vagas em 2020, o que equivale a 36,7% a menos do que as 303 mil vagas ofertadas em 2019. Nos primeiros três meses da pandemia no Brasil, de abril a junho de 2020, a quantidade de oportunidades de estágio foi de apenas 17,2 mil, enquanto no mesmo período em 2019 foram ofertadas 74 mil vagas (O GLOBO, 2021).

É natural que se faça uma comparação com o modelo anterior à pandemia e dessa forma sejam levantados pontos fortes e de melhoria. Há de se ressaltar que a maioria das pesquisas focam nos empregados efetivos e deixam de lado os estagiários, que naturalmente, pela falta de experiência, têm mais dificuldade de se adequar ao novo ambiente.

Dessa forma, os dados previamente citados, em relação ao estágio, são muito escassos e os que existem são superficiais, de modo que a realidade pragmática do estágio se torna obscura e incerta. Tais dados precisam demonstrar ou explicar algumas brechas, a fim de entender como os estagiários se sentem nessa conjuntura.

Nesse ensejo, de acordo com Laville e Dionne (1999) fatos brutos são aqueles que já são determinados ou divulgados, mas que ainda não se tornaram objeto de uma reflexão. Ademais, os autores complementam que:

Em suma, mais se conhece os fatos brutos sobre uma determinada realidade, menos essa realidade nos é estranha, estando-se mais instrumentalizado para vê-la, examiná-la, questioná-la, para eventualmente conscientizar-se dos problemas que ela comporta. (LAVILLE E DIONNE, p. 89, 1999)

Diante do cenário apresentado, foi formulado o seguinte questionamento: Qual a percepção dos estagiários acerca da qualidade do *home office* no momento em que há uma alta necessidade do distanciamento social? A partir desta questão, o objetivo geral desta pesquisa é identificar fatores positivos e negativos do teletrabalho que influenciam a vida do estagiário, considerando que tal modelo de trabalho foi imposto devido à ascensão vertiginosa da pandemia, decorrente da covid-19.

Já os objetivos específicos são definir e contextualizar o termo teletrabalho e a prática do estágio focando em estudantes universitários e entender os pontos

positivos e negativos do estágio no regime de teletrabalho com base na pesquisa a ser realizada. Importante ressaltar que a pandemia é tratada apenas para contextualização das suas implicações no objeto deste estudo.

Dito isso, o estudo se torna relevante, já que, como citado anteriormente, as pesquisas existentes não abrangem a importância do estagiário nas organizações. Dessa forma, há uma dificuldade de se analisar e questionar o modelo embrionário de estágio atual, além de abrir possibilidade para entender a realidade.

## 1.1 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho se inicia com uma breve introdução contextualizando o cenário de pandemia e de que forma a realização do estágio foi atingida pelo COVID-19, doença altamente contagiosa. Em seguida, foi apresentada a relevância do estudo, o problema de pesquisa e os objetivos gerais e específicos.

Na segunda parte do trabalho, que se inicia a seguir, serão apresentados os referenciais acerca dos temas teletrabalho e estágio. Seguido da explicação da metodologia de pesquisa utilizada, a pesquisa de campo que foi realizada juntamente com a análise das respostas.

Por fim, a conclusão do trabalho trará uma retrospectiva de toda a teoria e da pesquisa de campo, assim como serão abordadas as inferências provocadas pelo estudo.

O presente capítulo iniciará com a contextualização histórica do Teletrabalho, seguido da sua conceituação e das vantagens e desvantagens deste regime para a empresa e para os colaboradores. Em seguida, será introduzido o conceito do Estágio, seus benefícios em relação à empresa e os estudantes e, por fim, o teletrabalho no estágio.

## 2 TELETRABALHO

### 2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO TELETRABALHO

Apesar de se achar que o teletrabalho é um tema contemporâneo, ele já foi registrado há um século e meio. Não existe um consenso a respeito do primeiro caso que ocorreu no mundo, porém destaca-se uma experiência prática datada de 1857 em que J. Edgard Thompson, engenheiro civil e empreendedor, mudou a forma de se fazer negócios. Ele investiu massivamente na ampliação da malha ferroviária norte-americana através da sua empresa *Pennsylvania Railroad*. Além de ter sido um dos precursores do uso do carvão como combustível dos trens, utilizou os telégrafos de modo a gerir equipes de trabalho, que se encontravam longe (WARD, 1997 *apud* SPRITZER, 2008).

Dando um salto para o século XX, mais precisamente na década de 1950, um estudioso chamado Norbert Wiener se interessou pelos temas de comunicação – estudando suas bases matemáticas - e controle – como relacionar a matemática com as máquinas. Nesses trabalhos, o termo “trabalho à distância” foi utilizado pela primeira vez. Dessa forma, começou-se a debater a distinção do transporte físico e manual de dados, como impressoras rudimentares, para o desenvolvimento da computação e sua linguagem própria (FREITAS, 2011).

Concomitantemente ao início do desenvolvimento tecnológico, devido às rápidas revoluções industriais, o mercado de trabalho também sofria profundas mudanças. De acordo com Harvey (1992), na década de 1960, marcada pelo pós-guerra, o fordismo deixou de ser um mero sistema de produção e começou a integrar o modo de vida da sociedade. Além disso, coexistia também a teoria do Keynesianismo, como forma de o Estado prover o Bem-Estar Social, a fim de proporcionar uma vida digna para todos. Entretanto, de acordo com o autor os dois modelos entraram em crise devido à forma rígida de sua execução. O modelo capitalista, como forma de eliminar esse problema, flexibilizou a produção das fábricas, ou seja, descentralizou o capital. Dessa forma, os próprios trabalhadores começaram a produzir em casa, por si mesmos, pequenos lotes de produtos com a ajuda de novas tecnologias.

Nos Estados Unidos, a palavra teletrabalho ganha mais força na década de 1970 devido à crise do petróleo, isso aconteceu pois pensou-se em reduzir ou eliminar

a necessidade do trabalhador se deslocar até seu local de trabalho através das novas tecnologias que começavam a surgir na época. (NILLES, 1994).

Na década de 1990 em diante, quando a informática e a internet começam a se popularizar, os grandes empresários começaram a prestar mais atenção ao tema do teletrabalho. Para Nilles (1994), problemas urbanos e ambientais, como congestionamentos e poluição, se revolveriam com o tempo, considerando que haveria um aumento efetivo da nova modalidade de trabalho.

No Brasil, o trabalho à distância foi legalmente admitido apenas em 2011, mesmo que superficialmente através da Lei nº 12.551/11. Já a definição do conceito do teletrabalho e suas regras foram formalmente reconhecidos recentemente, na Reforma Trabalhista de 2017 na Lei nº 13.467/17.

## 2.2 CONCEITO DO TELETRABALHO

Ao analisar a palavra “teletrabalho”, observa-se que ela é composta de dois radicais que derivam da linguagem grega. O prefixo “tele” ou “telou” significa longe ou distante. Já o substantivo “trabalho” vem de *tripaliare* ou *trepalium*, do latim. Dessa forma temos o sentido de trabalho distante ou trabalho à distância. Primeiramente, Aranha (1996) conceitua o trabalho como:

O trabalho – que é a transformação do homem sobre a natureza – modifica também a maneira de pensar, agir e sentir, de modo que nunca permanecemos os mesmos ao fim de uma atividade, qualquer que ela seja. E nesse sentido é que dizemos que, pelo trabalho, o homem se autoproduz, ao mesmo tempo em que produz sua própria cultura. (ARANHA, p. 56, 1996)

Segundo Hynes (2014), a atividade laboral produzida na própria residência, ou em qualquer outro local que não o escritório tradicional consta como teletrabalho.

Já para a Sociedade Brasileira de Teletrabalho (SOBRATT) o teletrabalho pode ser entendido como:

Todo e qualquer trabalho realizado à distância, ou seja, fora do local tradicional de trabalho, com a utilização da tecnologia da informação e da comunicação, ou mais especificamente, com computadores, telefonia fixa e móvel e toda tecnologia que permita trabalhar em qualquer lugar recebendo e transmitindo informações, arquivos de texto, imagens ou som relacionados à atividade laboral. (SOBRATT, 2016)

Para uma definição legal, tem-se o artigo 75-B e seu parágrafo único, que foram incluídos na Consolidação de Leis Trabalhistas pela Lei nº 13.467 de 2017 que conceitua o teletrabalho como:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de

informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017)

Dessa forma, a legislação resolveu uma grande lacuna que existia em relação ao teletrabalho, pois não basta que o trabalho seja feito em local diverso ao do escritório tradicional, mas além disso necessita da utilização de tecnologias da informação e comunicação (TIC).

BATISTA (p. 59, 2004), conceitua a ideia da tecnologia da informação da seguinte forma:

Tecnologia de Informação é todo e qualquer dispositivo que tenha a capacidade para tratar dados e/ou informações, tanto de forma sistêmica como esporádica, independentemente da maneira como é aplicada.

Isto posto, é importante destacar que a lei define o teletrabalho de forma estrita, ou seja, o *home office* ou trabalho remoto não foram contemplados pela legislação. De acordo com a Mackenzie (2021), as principais diferenças entre teletrabalho e *home office* se refletem nos direitos trabalhistas, pois aquele não possui controle da jornada de trabalho (banco de horas), logo a empresa fica desobrigada a pagar adicional noturno e horas extras, enquanto neste, que é o mais comum, há controle da jornada de trabalho, inclusive podendo ser em regime integral ou híbrido, além de a empresa ser obrigada a dar condições e ferramentas necessárias para o funcionamento adequado desse tipo de trabalho.

Para cumprir o objetivo deste estudo, os conceitos de teletrabalho e *home office* foram abordados anteriormente apenas como caráter didático, pois ambos os conceitos serão considerados como sinônimos, já que a Lei do Estágio, Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, não contempla definições de nenhum dos dois temas para essa modalidade.

### 2.3 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

De acordo com a cartilha de teletrabalho da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades – SOBRATT (2016), há benefícios permanentes, que resultam da adoção da modalidade de teletrabalho, tanto para o empregado, quanto para as empresas e a comunidade.

Para a empresa, há uma melhoria no clima organizacional e aumento do vínculo dos colaboradores com a empresa, um reforço da imagem institucional, uma facilitação para inclusão de pessoas com deficiência, além de melhorar a produtividade de seus trabalhadores (SOBRATT, 2016).

Já para os colaboradores, destaca-se a melhora na qualidade de vida, pois há uma redução drástica com o tempo gasto em deslocamentos e com as despesas, seja de veículo próprio ou transporte público. Além disso, uma melhor gestão do tempo, para que o funcionário possa usufruir de seu tempo livre para realizar outras atividades, como aperfeiçoamento e qualificação, lazer, atividade física, convívio familiar, entre outras (SOBRATT, 2016).

Importante destacar que também há benefícios para a sociedade, como a melhoria nas condições de mobilidade urbana - reduzindo o número de veículos e os congestionamentos - redução dos gastos com combustíveis e sua emissão de poluentes – melhorando as condições de poluição e gastos públicos com a saúde -, entre outros (SOBRATT, 2016).

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades - SOBRATT é uma sociedade civil, sem fins lucrativos, fundada em 1999 pelo Professor Álvaro Augusto de Araújo Melo e desde então se tornou uma principal fonte de debates e melhorias sobre o tema do teletrabalho no Brasil. A instituição trabalha com o objetivo de desenvolver pessoas e organizações, melhorando a condição social, política e econômica do Brasil e na qualidade de vida dos trabalhadores, além de manter os associados informados sobre as novas práticas de trabalho e tecnologias relacionadas às atividades à distância (SOBRATT, 2016).

Por outro lado, de acordo com uma reportagem, feita pela Sílvia Mugnatto, da rádio Câmara com especialistas em teletrabalho, destacam-se também algumas desvantagens do modelo. Segundo Maria Julia Pantoja, professora de psicologia da Universidade de Brasília, destaca-se que o isolamento social do trabalhador, bem como sua maior dificuldade de gerar bons relacionamentos no ambiente de trabalho é um dos grandes obstáculos (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020).

Já Tânia Figueira, Analista em Ciência e Tecnologia na Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPQ, reconhece que o manejo do teletrabalho requer a capacitação dos gerentes, de modo a participar ativamente da vida profissional de seus funcionários. Destaca também uma dificuldade comum de



se separar a vida pessoal da profissional, pois a administração de tempo para cuidar dos afazeres de casa e do trabalho devem caminhar de forma harmoniosa (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020).

Todos os efeitos citados anteriormente, sejam positivos ou negativos, além de afetar o trabalhador efetivo, também afetam diretamente a vida e o trabalho do estagiário, afinal ele precisa de desenvolvimento e competências para se preparar para o mercado de trabalho.

### **3 ESTÁGIO**

De acordo com a Lei nº11.788/08, o estágio pode ser definido como um “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos”, ou seja, é a oportunidade do estudante desenvolver na prática os conhecimentos obtidos na sala de aula, bem como adquirir experiência profissional e pessoal.

O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso e pode ser obrigatório e não-obrigatório, sendo que nenhuma destas modalidades criam vínculo empregatício. O estágio obrigatório é aquele incluso no projeto do curso, sendo pré-requisito para a aprovação e obtenção do diploma, já a modalidade não-obrigatória é aquela desenvolvida de modo opcional, sendo um acréscimo à carga horária do curso (Lei nº11.788 de 2008). O estagiário precisa elaborar um relatório sobre a sua vivência na organização, no caso do estágio obrigatório o intuito do relatório é registrar junto à instituição de ensino as atividades exercidas na empresa, já no caso do estágio não-obrigatório o objetivo é verificar se as atividades se adequam ao curso (NUBE, 2020).

Ainda segundo a Lei do Estágio (2008), as instituições de ensino e as partes cedentes do estágio podem recorrer a agentes de integração públicos ou privados, sendo estes responsáveis por identificar as oportunidades de estágio, ajustar as condições de realização, realizar o acompanhamento administrativo, encaminhar negociação de seguro contra acidentes pessoais e cadastrar os estudantes, sendo vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes pelo serviço prestado.

O estágio pode ser realizado por estudantes matriculados em instituições de educação superior, educação profissional, ensino médio, educação especial e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade jovens e adultos, o foco deste estudo será no estágio de estudantes do nível superior. A carga horária para os estudantes do ensino superior não pode ultrapassar 6 horas diárias e 30 horas semanais, a Lei do Estágio também limita a duração do estágio na mesma organização ao prazo máximo de dois anos, com exceção para estudantes com deficiência.

#### **3.1 O ESTÁGIO E SEUS BENEFÍCIOS**

Algumas das principais vantagens do estágio do ponto de vista do estudante é a carga horária reduzida em relação a jornada de trabalho pela CLT, maior facilidade de adquirir vivências profissionais apesar da pouca experiência e a oportunidade de desenvolver habilidades e competências exigidas pelo mercado de trabalho. Além

disso, pode-se citar ainda a possibilidade de efetivação após a conclusão do curso e o recebimento da bolsa auxílio (NUBE, 2020).

Já no ponto de vista da empresa, um dos maiores agentes de integração do Brasil, o Nube (2020), cita os benefícios em relação a isenção de impostos como INSS, FGTS, 13º salário e multas rescisórias, a facilidade de rompimento do contrato por ambas as partes e a possibilidade de treinar e efetivar um profissional sem vícios prévios do mercado.

### 3.2 TELETRABALHO NO ESTÁGIO

A Lei do Estágio não prevê expressamente a possibilidade de estágio por meio de trabalho remoto, no entanto, a fim de cumprir as medidas protetivas de distanciamento social para evitar a disseminação do Coronavírus, o Ministério Público do Trabalho publicou a Nota Técnica nº11/2020 que permite a realização temporária do estágio em regime de *home office* (MPT, 2020).

Conforme já exposto, a ocorrência da pandemia provocou uma crise em diversos setores do mercado, sendo os jovens estudantes um grupo afetado com a queda considerável das vagas de estágio, impedindo sua entrada no mercado de trabalho e atrasando a sua formação, visto que o estágio é um pré-requisito para conclusão do curso.

Para a adoção do regime de *home office* para os estagiários, o CIEE (2020) sugere que os supervisores de estágio acompanhem efetivamente as atividades do estagiário e estejam à disposição para prestar orientação através de contato telefônico, por e-mail, aplicativos de mensagens como *Teams* e *Skype* ou outra forma que evite o contato físico. É importante também que as atividades sejam as mesmas realizadas na empresa, previstas no Termo de Compromisso de Estágio, e que a carga horária de 6 horas diárias seja respeitada.

A Folha Dirigida entrevistou alguns estagiários para entender as vantagens e desvantagens do regime de trabalho remoto, sendo um dos principais desafios a falta de infraestrutura adequada, conectividade e foco. No entanto, os pontos positivos ganharam mais peso em relação aos desafios, sendo eles a possibilidade de trabalhar no conforto do lar, sem a necessidade de se locomover por horas no transporte público para chegar até a empresa, fator que promove a diminuição do estresse e do cansaço e aumento da produtividade, bem como o desenvolvimento de habilidades como autogerenciamento, autonomia para planejar sua rotina e flexibilidade (FOLHA DIRIGIDA, 2021).

#### 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Vergara (1998) os tipos de pesquisa podem ser caracterizados quantos aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, esta pesquisa tem o objetivo de realizar uma análise descritiva da percepção dos estagiários acerca da qualidade do trabalho remoto no estágio. A pesquisa descritiva busca expor características de uma determinada população ou fenômeno bem como estabelecer correlações entre variáveis para definir sua natureza (VERGARA, 1998).

Quanto aos meios, esta pesquisa pode ser considerada bibliográfica devido a utilização de livros, reportagens e legislações acerca do tema, bem como estudo teórico empírico, este tipo de pesquisa se dá pela interrogação das pessoas cuja opinião se deseja tornar conhecida (GIL, 2008). De acordo com o autor:

Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados. (GIL, p.55, 2008)

Ainda segundo Gil (2008), as vantagens do estudo de campo do tipo *survey* é o conhecimento direto da realidade, o que torna a investigação independente do subjetivismo do pesquisador, além da economia e rapidez.

Para a pesquisa de campo, foi disponibilizado um questionário durante uma semana do mês de agosto do ano de 2021 através de um Google Formulário divulgado em grupos de universidades nas redes sociais e em aplicativos de mensagens, sendo respondido por 124 estudantes universitários que estagiam em diferentes empresas, a escolha desta amostra se deu pela facilidade de acesso a este público, podendo ser definida como amostra não probabilística por acessibilidade (VERGARA, 1998).

Gil (2008) define questionário como:

A técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc. (Gil, p. 121, 2008)

As respostas foram agrupadas em gráficos para permitir uma visão resumida do cenário encontrado e serão tratadas utilizando o método de estatística descritiva, que consiste na apresentação das respostas em valores percentuais, sendo analisadas a partir de uma abordagem quantitativa. A abordagem quantitativa é

indicada para avaliar mudanças em grandes organizações, que no caso desta pesquisa é o trabalho remoto no estágio. O foco é “testar se vale a pena introduzir tal sistema ou programa; se o momento é oportuno; se as pessoas vão ter condições de operá-lo e, evidentemente, se produz bons resultados” (STAW, 1977 *apud* ROESCH, 1999).

Avaliar, segundo Roesch (1999), significa “verificar a diferença numa situação”, ou seja, ao longo do questionário buscou-se entender a qualidade de determinados fatores entre o regime presencial e o regime remoto no estágio. O questionário, que se encontra integralmente no apêndice, contém 12 (doze) questões fechadas, isto é, foi apresentada uma lista de alternativas para que os respondentes pudessem escolher (GIL, 2008), relacionadas à experiência de trabalho, comunicação, atividades exercidas, carga horária, desenvolvimento e aprendizado, saúde, produtividade e estrutura. Foi perguntado:

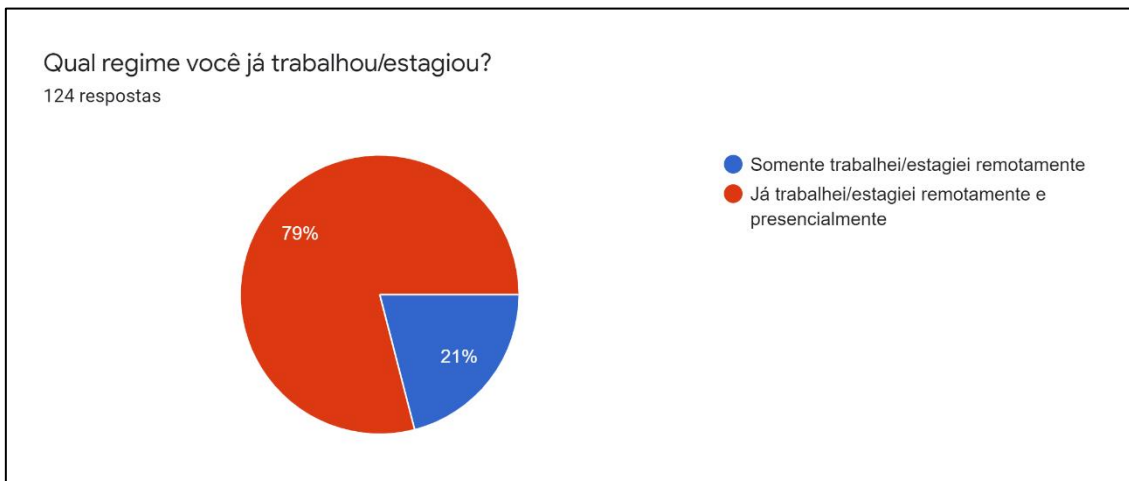
- 1) Qual regime você já trabalhou/estagiou?
- 2) Como você define sua comunicação com seu gestor/equipe?
- 3) Sobre as atividades praticadas no seu estágio: elas possuem conexão com a sua graduação?
- 4) Como está sua carga horária durante o trabalho remoto?
- 5) O seu gestor se preocupa em propiciar um ambiente de aprendizado individual e coletivo para você?
- 6) Você entende que o seu gestor se preocupa em dar autonomia, liberdade, desafios e oportunidades de crescimento para você?
- 7) Sua empresa possui algum programa relacionado à saúde (física, mental, espiritual)?
- 8) Como você compara seu nível de produtividade no trabalho presencial e *home office*?
- 9) Como você avalia sua capacidade de se concentrar no trabalho na modalidade *home office* e no presencial?

- 10) Você tem conseguido alcançar um equilíbrio de sua rotina de trabalho com sua rotina familiar?
- 11) Foi dada uma lista de equipamentos de trabalho e ergonomia, e pediu-se que fossem marcadas as opções que foram fornecidas pela empresa.
- 12) Foi perguntado se a empresa ofereceu ajuda de custo para energia elétrica e/ou internet.

## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A primeira pergunta buscou entender se os estudantes já haviam passado por uma experiência de trabalho ou estágio no regime presencial ou apenas no regime remoto:

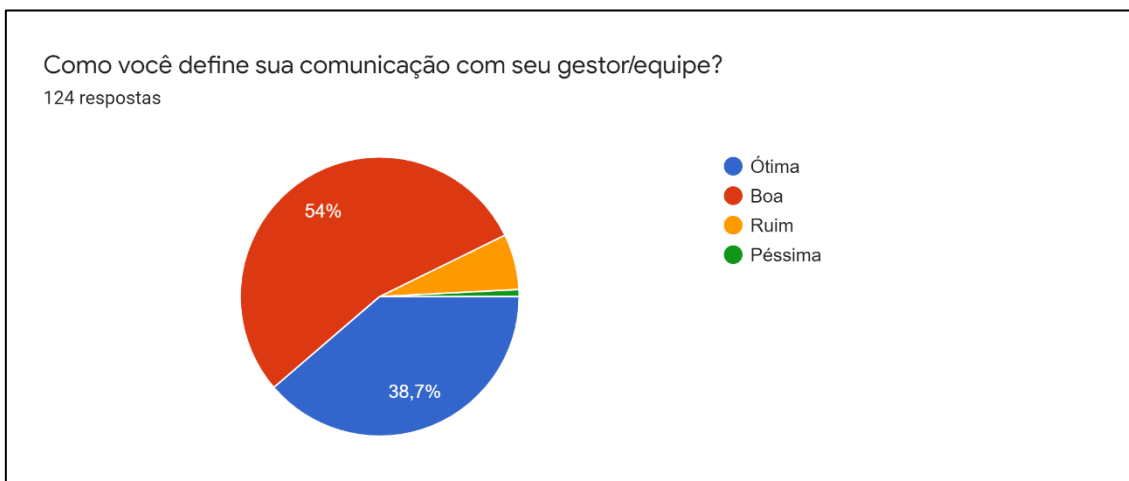
**Gráfico 1:** Quantidade de estudantes que já trabalharam presencial ou remotamente x estudantes que trabalharam apenas remotamente



Percebe-se que a maioria, 79% dos estudantes, já tiveram alguma experiência de trabalho ou estágio no regime presencial, o que indica que estão aptos a comparar ambos os modelos (presencial e remoto) a fim de indicar as vantagens e desvantagens de cada um, contribuindo ainda mais para o objetivo deste estudo.

Em seguida, foi pedido aos estudantes que avaliassem a sua comunicação com o gestor/equipe:

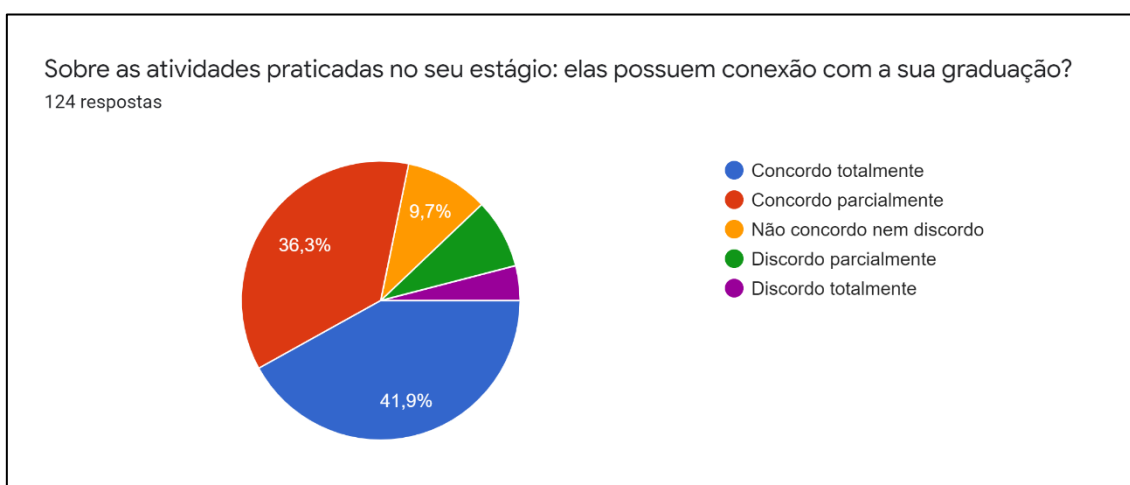
**Gráfico 2:** A comunicação dos entrevistados com seus gestores/equipe



É possível perceber um panorama positivo, apesar do distanciamento social causado pela pandemia, fazendo com que cada pessoa trabalhasse de sua própria casa e impedindo o contato próximo com os colegas, 54% dos entrevistados consideram que a sua comunicação com o gestor/equipe é boa, enquanto 38,7% consideram a comunicação ótima. Levando em consideração que o estágio é um ato educativo supervisionado, segundo a Lei do Estágio (2008), nota-se que o acompanhamento dos/ estagiários tem sido efetivo por parte dos gestores e da equipe.

Sobre a conexão das atividades de estágio com as disciplinas dadas na graduação, tem-se o seguinte cenário:

**Gráfico 3:** A conexão das atividades de estágio com a graduação

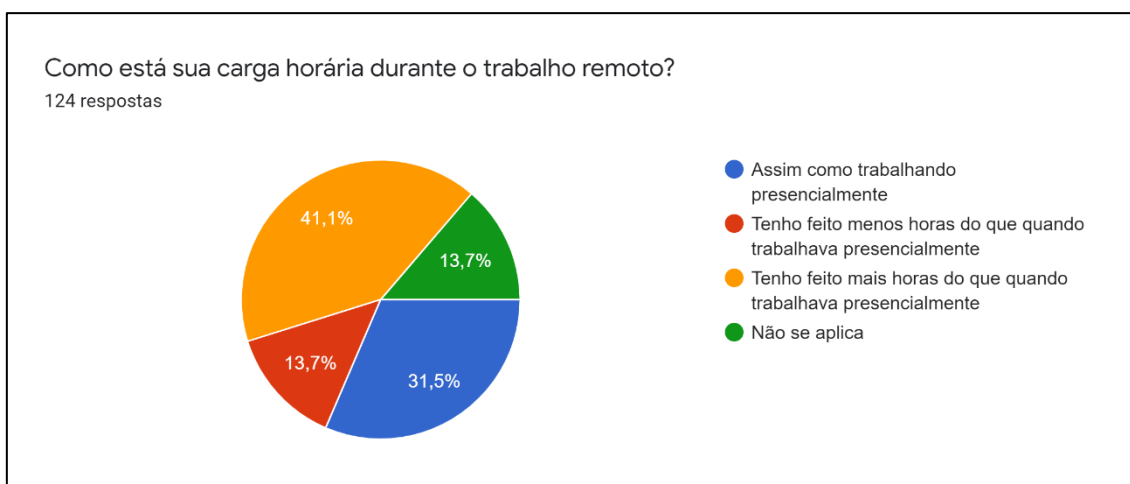


Dos 124 entrevistados, 41,9% concordam totalmente sobre a conexão das suas atividades de estágio com a graduação cursada, 36,3% concordam parcialmente e 9,7% não concordam nem discordam. O objetivo do estágio segundo a Lei do Estágio de 2008 é preparar o estudante para o mercado de trabalho, permitindo que o mesmo vivencie na prática todo o conhecimento adquirido na sala de aula, para tanto, é essencial que as atividades exercidas no estágio estejam conectadas com as disciplinas oferecidas na graduação.

Posteriormente, foi perguntado acerca do cumprimento da carga horária de estágio:



**Gráfico 4:** Carga horária do estágio em trabalho remoto

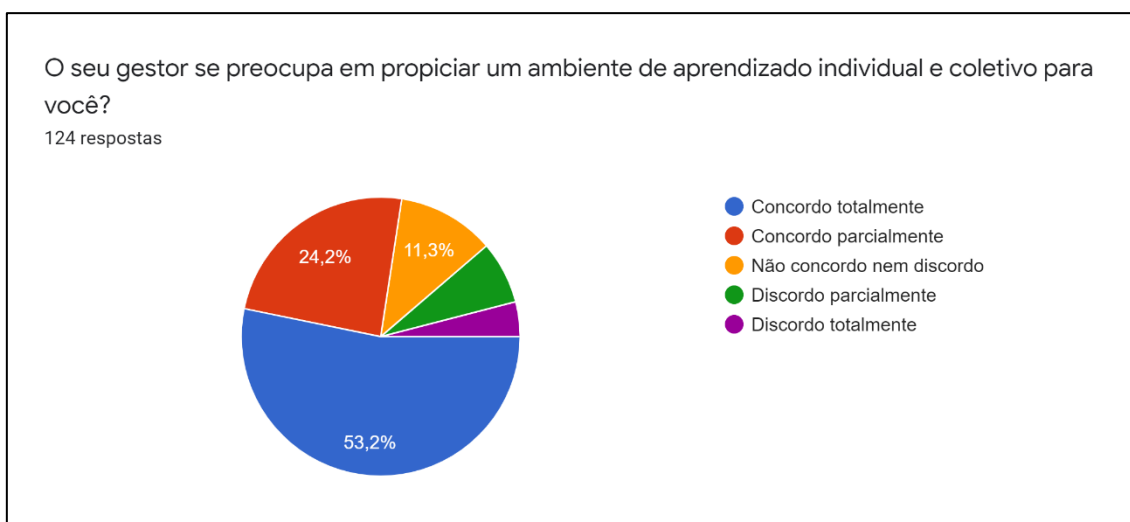


Ao serem questionados acerca da carga horária do estágio no trabalho remoto, 41,1% dos estudantes responderam estar trabalhando mais horas do que quando trabalhavam em regime presencial. Em contrapartida, 31,5% responderam ter a mesma carga horária no trabalho remoto do que no regime presencial. Nota-se que a maioria dos entrevistados cumprem uma carga horária maior em relação ao regime presencial, segundo o artigo 10, inciso 2, da Lei de Estágio (2008), a carga horária de estágio não pode ultrapassar o limite de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais.

A empresas, privadas ou públicas, que estejam em não conformidade com a Lei, ficarão impedidas de receber estagiários por 2 (dois) anos. Além disso, tal irregularidade pode trazer prejuízo aos estudantes como baixo rendimento escolar, aumento do não comparecimento às aulas, dentre outros. Desse modo, é essencial que a carga horária limite seja respeitada para que ambas as partes não sejam prejudicadas.

Duas perguntas foram feitas para buscar entender sobre o aprendizado e o desenvolvimento no estágio:

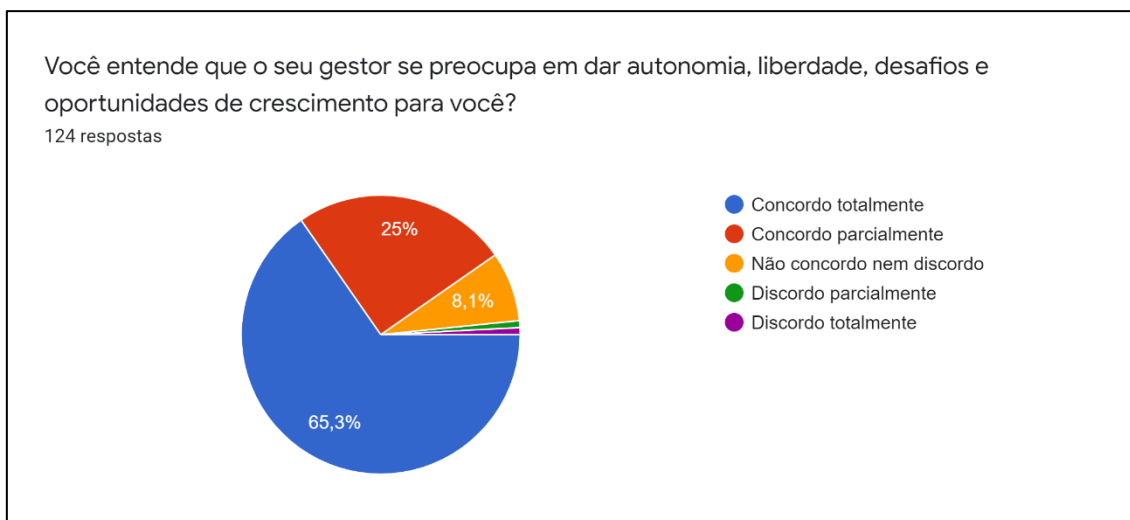
**Gráfico 5:** Sobre o ambiente de aprendizado individual e coletivo no estágio



Como já dito anteriormente, o principal objetivo do estágio é proporcionar o aprendizado prático daquilo que o estudante tem visto na sala de aula. Portanto, o aprendizado se torna um aspecto imprescindível para o desenvolvimento profissional dos estudantes. Dentre os entrevistados, 53,2% concordam totalmente que existe a preocupação por parte do gestor em propiciar um ambiente de aprendizado individual e coletivo, 24,2% dos entrevistados concordam em parte.

Segundo Antonelo (2010 *apud* FOX, 2017), a valorização de um ambiente de aprendizado tem como benefícios o aumento gradativo das responsabilidades do estagiário (sob supervisão), aumento de autonomia na tomada de decisões e maior propensão a encarar desafios que, conseqüentemente, proporcionará mais oportunidades de crescimento profissional e pessoal.

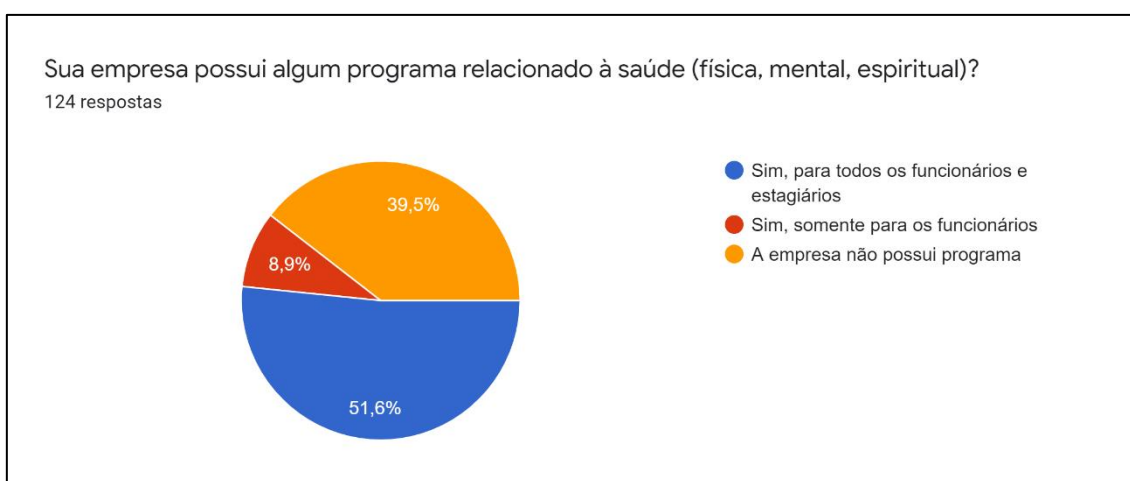
**Gráfico 6:** Sobre a autonomia, liberdade, desafios e oportunidades de crescimento no estágio



Dos 124 estudantes entrevistados, 65,3% concordam que há uma total preocupação por parte dos seus gestores em proporcionar autonomia, liberdade, desafios e oportunidades de crescimento no estágio, 25% concordam que há uma preocupação parcial. Além do ganho de experiência prática, as vantagens do estágio são o desenvolvimento de habilidades e competências exigidas pelo mercado de trabalho (NUBE, 2020), se o estagiário está inserido em um ambiente de extremo controle, estático e que não cultiva a sua autonomia, é bem provável que ele venha se desmotivar (ANTONELO, 2010 *apud* FOX, 2017).

Ao questionar acerca de programas de saúde física, mental e espiritual, foram obtidas as seguintes respostas:

**Gráfico 7:** Disponibilização de programas de saúde pelas empresas

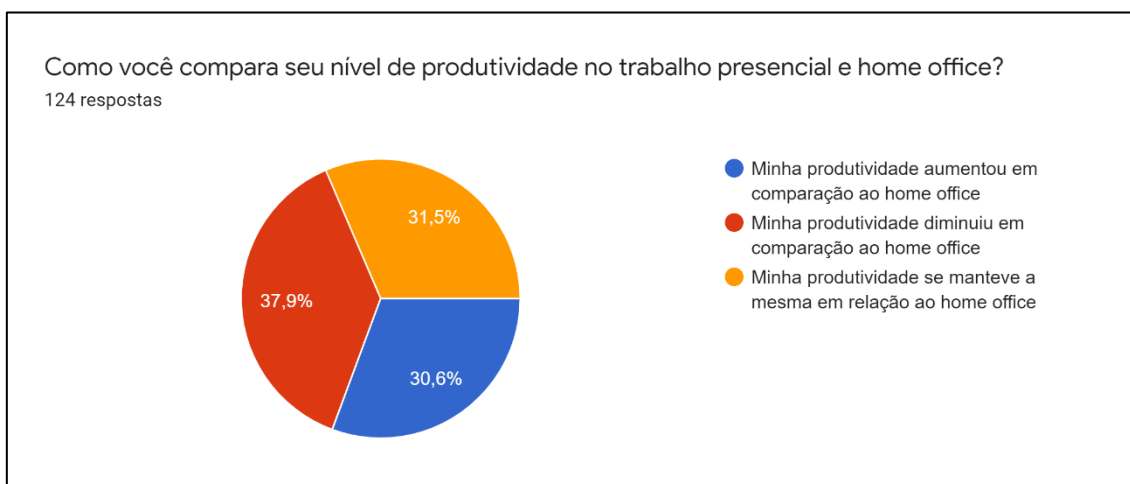


51,6% dos estudantes entrevistados responderam que a empresa na qual estagiam oferece programas de saúde (física, mental e espiritual) para os funcionários e estagiários. Em contrapartida, 39,5% dos entrevistados disseram que a empresa não possui um programa voltado para a saúde. O resultado quase que polarizado demonstra que ainda há uma falta de preocupação por parte das empresas com a saúde dos seus funcionários.

O cenário pandêmico vivenciado atualmente gerou um aumento nos relatos de angústia, estresse elevado, ansiedade e depressão, de acordo com a diretora médica do Rituaali Clínica & Spa, Viviane Guimarães, é importante que sejam tratados quatro pilares: atividade física, alimentação, equilíbrio mental e cuidado individual (EXAME, 2021). De fato, houve um aumento na preocupação, senão necessidade, da população em adquirir hábitos mais saudáveis, no entanto, percebe-se que as empresas não acompanharam o crescimento desta necessidade.

Duas perguntas foram feitas para entender o nível de produtividade e concentração:

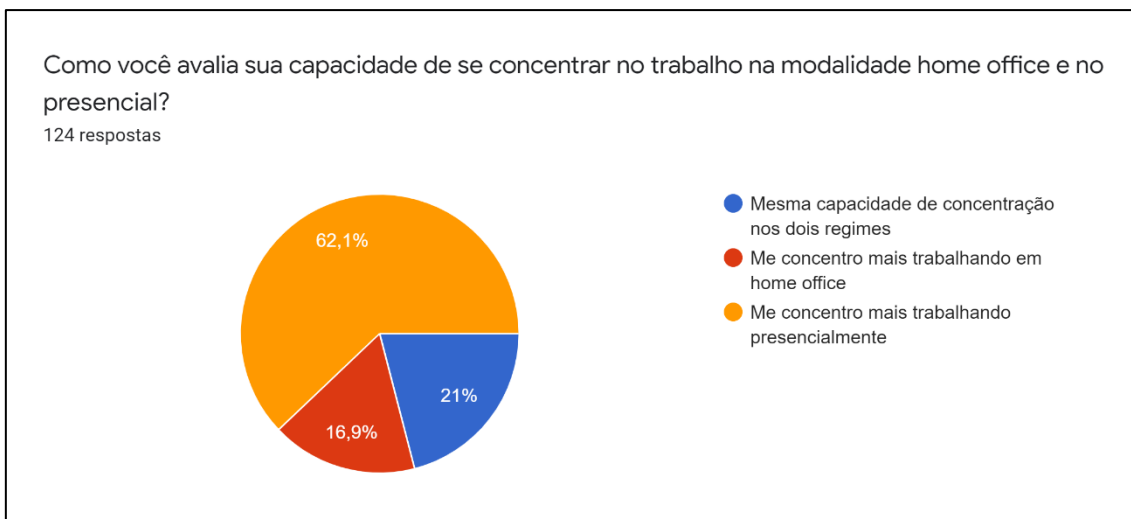
**Gráfico 8:** Nível de produtividade no *home office* em relação ao trabalho presencial



Ao questionar acerca do nível de produtividade, 69,4% dos entrevistados consideram que sua produtividade se manteve a mesma ou aumentou no *home office*, enquanto 30,6% acreditam que sua produtividade diminuiu no *home office*. Conforme relatado anteriormente, a maioria dos estagiários entrevistados possuem um ambiente de aprendizado, autonomia, liberdade, desafios e com oportunidades de crescimento, todas estas características justificam a melhora na produtividade. Além disso, fatores

como a falta de necessidade de locomoção, muitas vezes por horas, permitindo que o estágio seja realizado no conforto do lar resulta na diminuição do estresse e cansaço e no aumento da produtividade (FOLHA DIRIGIDA, 2021).

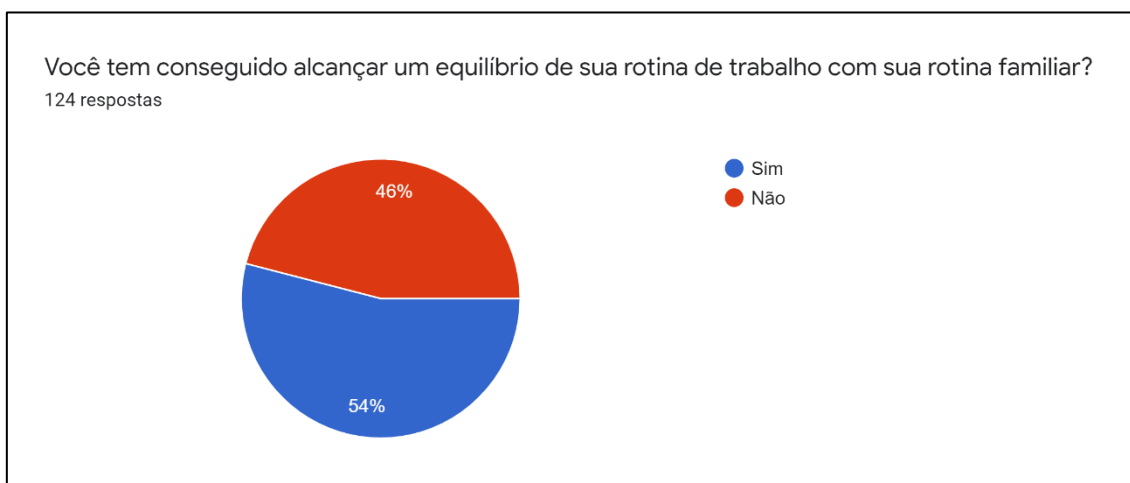
**Gráfico 9:** Nível de concentração no *home office* em relação ao trabalho presencial



Em contrapartida, ao perguntar acerca da capacidade de concentração dos estagiários, 62,1% afirmam ter mais concentração trabalhando presencialmente enquanto apenas 16,9% responderam se concentrar mais em *home office*. Um dos desafios levantados pelos estudantes acerca do estágio em *home office* foi o foco e concentração (FOLHA DIRIGIDA, 2021), tal dificuldade pode ser justificada por diversas distrações que possuímos em casa como crianças, idosos, vizinhos, trânsito, entre outros.

Seguindo a linha de raciocínio das duas perguntas anteriores, questionou-se acerca da capacidade de equilíbrio entre a rotina de trabalho e a rotina familiar:

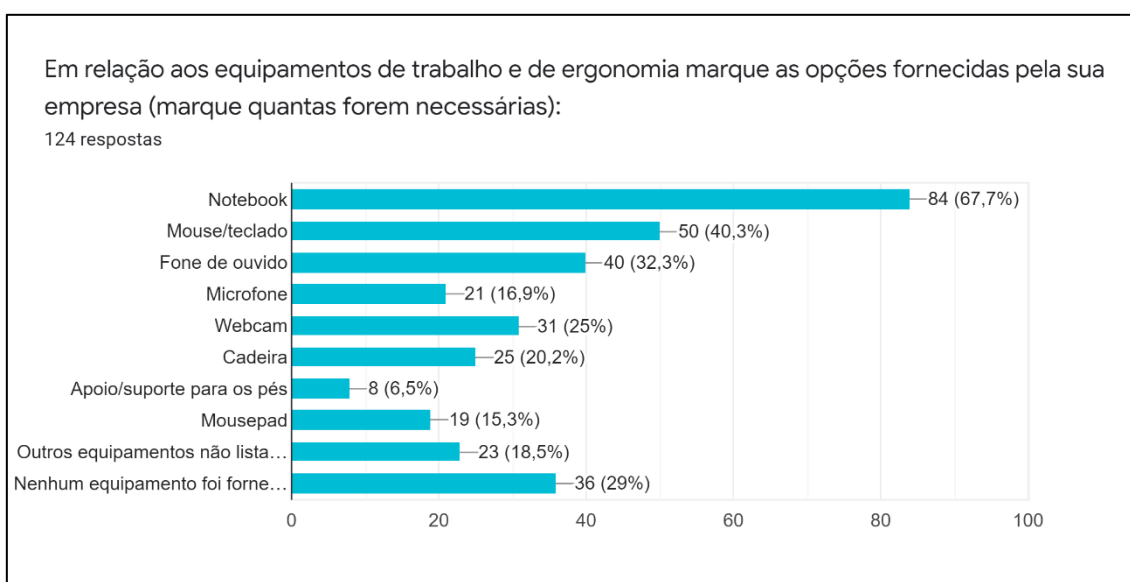
**Gráfico 10:** Rotina de trabalho x Rotina familiar



Resultando em um cenário polarizado, 54% dos entrevistados disseram conseguir equilibrar as rotinas de trabalho e familiar e 46% responderam não conseguir alcançar este equilíbrio. Com isso, percebe-se a necessidade de desenvolver habilidades como o autogerenciamento. Pode-se inferir ainda que a dificuldade em equilibrar ambas as rotinas se dá pelo fato do aumento da carga horária em *home office* relatada por 41,1% dos entrevistados na pergunta 4.

Chegando ao último tópico explorado no formulário, buscou-se entender se os entrevistados possuem a estrutura necessária para o estágio em regime remoto:

**Gráfico 11:** Do fornecimento de equipamentos de trabalho e de ergonomia pela empresa



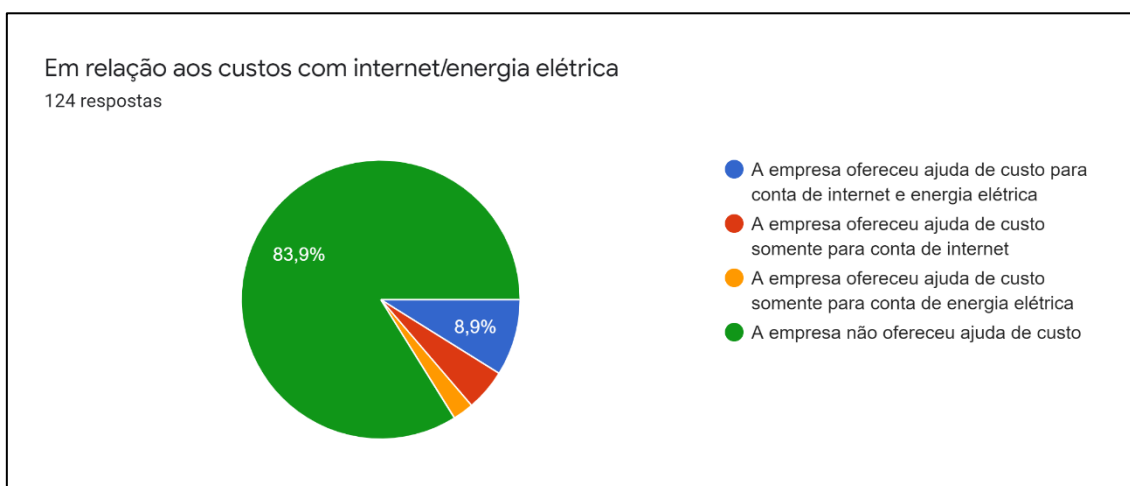
Ao perguntar sobre os equipamentos de trabalho fornecidos pela empresa, 67,7% dos entrevistados responderam que receberam notebook, 40,3% receberam

mouse/teclado, 16,9% receberam microfone, 25% receberam webcam e 15,3% receberam *mousepad*. Em relação aos itens de ergonomia, apenas 20,2% receberam cadeira e 6,5% receberam apoio/suporte para os pés. Ainda, 18,5% dos entrevistados disseram ter recebido outros equipamentos não listados e 29% não receberam nenhum equipamento.

Ao analisar as respostas, é possível notar que houve a preocupação por parte da empresa em fornecer itens básicos para que o trabalho pudesse ser feito, como por exemplo o notebook. No entanto, os itens de ergonomia foram deixados um pouco de lado, traduzindo mais uma vez a falta de cuidado e preocupação em relação à saúde dos estagiários.

Por último, foi apurado que 29% dos entrevistados afirmaram que a empresa não forneceu nenhum equipamento, tal fator pode ser um empecilho para a inserção deste público no mercado de trabalho, e, conseqüentemente, da sua formação visto que o estágio é item obrigatório da grade curricular dos cursos de graduação.

**Gráfico 12:** Do fornecimento de ajuda de custo com internet/energia elétrica



Finalmente, foi perguntado se a empresa ofereceu ajuda de custo para internet e/ou energia elétrica, a maioria esmagadora de 83,9% dos entrevistados responderam não ter sido ofertada nenhuma ajuda de custo pela empresa.

Alguns dos desafios do estágio em *home office* relatados pela Folha Dirigida (2021) foi a falta de infraestrutura adequada e a conectividade, apesar do cenário inesperado de pandemia que provocou a urgência do distanciamento social é

importante que as empresas considerem estes itens para garantir a qualidade e a permanência do estágio nesta nova modalidade.



## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou avaliar a qualidade do trabalho remoto no estágio do ponto de vista dos estagiários. A fim de alcançar este objetivo, inicialmente foi contextualizado o atual cenário pandêmico que provocou a necessidade do distanciamento social e, conseqüentemente, do estágio no regime de trabalho remoto, modalidade até então não prevista pela Lei do Estágio. A legislação acerca do estágio ainda não foi alterada para abranger a modalidade à distância, mas a sua realização temporária foi permitida a partir da Nota Técnica nº11/2020 publicada pelo Ministério Público do Trabalho. A chegada da COVID-19 iniciou uma crise em diversos setores da economia, sendo os estudantes universitários um dos públicos afetados, principalmente pelo fato da limitação da legislação acerca do estágio pelo regime remoto, resultando na queda expressiva da oferta de vagas nos primeiros meses da pandemia.

Em seguida, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o teletrabalho, o seu surgimento e os seus benefícios, bem como os objetivos e a importância do estágio, as regras estabelecidas pela Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, mais conhecida como a Lei do Estágio, e o trabalho remoto no estágio. Por fim, a pesquisa contou com um estudo de caso realizado através de um questionário que foi respondido por uma amostra do público-alvo.

Ao analisar as respostas, é possível concluir que a maioria dos estagiários já tiveram experiências de trabalho de forma presencial anteriormente, visto que apenas 21% dos respondentes disseram ter trabalho ou estagiado somente no formato remoto, o que indica que a maior parte dos estudantes começaram a estagiar antes da pandemia.

No tocante à comunicação do estagiário com seu gestor e equipe, 92,7% dos entrevistados avaliaram a comunicação como boa ou ótima, e quando perguntado sobre as atividades do estágio, 78,2% disseram que as atividades exercidas são total ou parcialmente relacionadas com a graduação. Estes fatores indicam que, apesar da novidade do trabalho remoto no estágio, os gestores e equipes conseguiram se adequar às novas formas de comunicação e oferecer atividades condizentes com aquilo que os estudantes têm aprendido em sala de aula.

Já em relação à carga horária, 51 pessoas responderam estarem trabalhando por mais horas no regime remoto do que quando trabalhavam presencialmente, este valor equivale a 41,1% da amostra. Tal resultado demonstra que em mais de 40% dos

casos a legislação não tem sido respeitada, a Lei do Estágio prevê que os estudantes universitários estagiem por até 6 horas diárias e 30 horas semanais, sob risco da empresa ficar impedida de ter estagiários pelo período de 2 anos. Além disso, há o prejuízo em relação ao rendimento do estudante em sala de aula, o estágio deve ser uma oportunidade de por em prática as lições ensinadas na faculdade, para tanto, é importante que os horários sejam respeitados para o que o aluno consiga comparecer tanto aos compromissos teóricos quanto aos compromissos práticos.

Quanto ao desenvolvimento e aprendizado, do ponto de vista dos respondentes, 77,4% dos gestores se preocupam total ou parcialmente em promover um ambiente de aprendizado individual e coletivo para o estagiário, e 65,3% dos gestores têm total preocupação em dar autonomia, liberdade, desafios e oportunidades de crescimento ao estagiário. Pode-se inferir então que o objetivo do estágio tem sido atingido mesmo neste novo formato à distância, no sentido de que os estudantes possuem um ambiente favorável para desenvolver habilidades e competências que os deixarão preparados para o mercado de trabalho.

Quanto a produtividade, 30,6% dos estagiários responderam serem mais produtivos no regime presencial enquanto 69,4% disseram que o seu nível de produtividade está maior ou igual no regime remoto, quando comparado ao presencial. Pode-se relacionar a boa produtividade no regime remoto com a falta de necessidade de locomoção até o local de trabalho, o que proporciona diminuição do estresse e do cansaço.

No tema saúde, 51,6% das empresas oferecem programas voltados para a saúde mental, física e espiritual dos funcionários e estagiários enquanto 39,5% das empresas não oferecem nenhum programa de saúde. Apesar de pouco mais da metade da amostra ter acesso a um programa voltado para a saúde, ainda assim é marcante o fato de que estamos passando por um cenário pandêmico onde a saúde e o bem-estar se tornaram mais do que nunca uma preocupação para todos, o resultado nos mostrar que em quase 40% dos casos não há a preocupação por parte da empresa em oferecer algum benefício relacionado a saúde.

Sobre a capacidade de concentração, 62,1% dos respondentes disseram ter mais concentração trabalhando presencialmente e 21% conseguem ter a mesma concentração em ambos os regimes. Com a mudança repentina para o regime remoto, é normal que haja esta dificuldade de concentração tendo em vista que a quantidade

de ruídos e distrações é muito maior em casa, como por exemplo, crianças, idosos, vizinhos, cachorros, trânsito, etc.

Já quando o assunto é equilibrar a rotina de trabalho com a rotina familiar, 46% dizem não conseguir alcançar este equilíbrio. Podemos relacionar o desequilíbrio entre as rotinas de trabalho e familiar com o aumento da carga horária no regime remoto em relação ao regime presencial.

Por fim, foi questionado acerca da estrutura oferecida pela empresa para que os estudantes consigam realizar o estágio à distância. 67,7% dos respondentes disseram que receberam um notebook da empresa, 40,3% receberam *mouse*/teclado e 32,3% receberam fones de ouvido. Quanto aos itens de ergonomia, apenas 20,2% receberam cadeira e 6,5% receberam apoio de pé. Ainda, 29% dos estagiários não receberam nenhum equipamento da empresa. Sobre os custos, 83,9% da amostra disse não ter recebido ajuda de custo da empresa para contas de internet ou energia elétrica. A falta de infraestrutura e conectividade foram alguns dos desafios percebidos durante a pesquisa bibliográfica e, ao realizar a pesquisa de campo, percebe-se que de fato há uma necessidade a ser suprida em relação ao tema.

De acordo com as respostas, percebe-se a melhor qualidade nas características de maior responsabilidade do gestor e da equipe, como a comunicação, o ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento e as atividades exercidas relacionadas à graduação. No entanto, quando se trata de questões de responsabilidade da administração da empresa, notam-se pontos de melhoria relacionados à fiscalização do cumprimento da carga horária, promoção da saúde do estagiário e o fornecimento da estrutura adequada para realização do estágio no regime remoto.

Vale ressaltar que as conclusões aqui tiradas não representam a percepção de todos os estagiários acerca do trabalho remoto. Para isso, sugere-se que em estudos futuros seja analisado um número maior de estagiários e de diferentes regiões, e também seja estudada a opinião dos gestores e das equipes de RH acerca das dificuldades na implantação deste novo modelo de estágio e a percepção deste público acerca da qualidade oferecida no estágio.

## REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Lúcia de Arruda. **Filosofia da educação**. Rio de Janeiro, Moderna, 1996.

BATISTA, Emerson de Oliveira. **Sistema de Informação: o uso consciente da tecnologia para o gerenciamento**. São Paulo: Saraiva, 2004.

BRASIL. **Lei nº 11.788**, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2008.

BRASIL. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2011.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Teletrabalho: Vantagens e Desvantagens**. Brasil, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/teletrabalho-vantagens-e-desvantagens/index.html>. Acesso em: 01 ago. 2021.

COM PANDEMIA, VAGAS DE ESTÁGIO RECUAM 37% NO PAÍS. **Globo**, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/04/10/com-pandemia-vagas-de-estagio-recuam-37percent-no-pais-confira-lista-com-mais-de-480-oportunidades.ghtml>. Acesso em: 01 ago. 2021.

COVID-19: HOME OFFICE (TELETRABALHO) NO ESTÁGIO É POSSÍVEL? **CIEE**, 2020. Disponível em: <https://portal.ciee.org.br/empresas/covid-19-home-office-teletrabalho-no-estagio-e-possivel/>. Acesso em: 01 ago. 2021.

ESTÁGIO HOME OFFICE: MODELO É DESAFIADOR, MAS JOVENS VEEM BENEFÍCIOS. **Folha Dirigida**, 2021. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/estagios/estagio-home-office>. Acesso em: 01 ago. 2021.

FOX, J. V. S. **Organizações e estágios: um estudo sobre as competências exigidas durante um Programa de Estágio e as expectativas dos estagiários**. Tese (Bacharel em Administração) – Faculdade de Administração, Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2017.

FREITAS, Rodrigo Rocha de. **Direto Cibernético: As contribuições epistemológicas da teoria cibernética de Norbert Wiener**. Tese de Mestrado – Universidade São Judas Tadeu, São Paulo, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6<sup>o</sup> Edição. São Paulo: Atlas, 2008.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução: Adail Ubirajara e Maria Stela Gonçalves. 5<sup>a</sup>. Ed. – São Paulo: Edições Loyola, 1992. p.135

HYNES, M. **Telework isn't working: a policy review**. The Economic and Social Review, v. 45, n. 4, pp. 579-602, 2014.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD COVID19**. Brasil, 2020.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber: Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LIVE: EQUILÍBRIO, ALIMENTAÇÃO E EMPATIA COMBATEM OS MALES DA PANDEMIA. **Revista Exame**, 2021. Disponível em: <https://exame.com/bussola/live-equilibrio-alimentacao-e-empatia-combatem-os-males-da-pandemia/>. Acesso em 16 ago. 2021.

NILLES, Jack M. **Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography**. School Of Business Administration, California, 1994.

NOTA TÉCNICA – GT COVID 19 – 11/2020. **Ministério Público do Trabalho**, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-11-2020-trabalho-online-de-professores-gt-covid-19-mpt.pdf>. Acesso em 27 set. 2021.

O QUE É COVID-19?. **Médicos sem Fronteiras**, 2020. Disponível em: <https://coronavirus.msf.org.br/o-que-e-covid-19/>. Acesso em: 01 ago. 2021.

O QUE É ESTÁGIO E QUEM PODE FAZER?. **NUBE**, 2020. Disponível em: <https://www.nube.com.br/blog/2020/08/03/o-que-e-estagio-e-quem-pode-fazer>. Acesso em: 01 ago. 2021.

O QUE É O CIEE?. **CIEE**, 2020. Disponível em: <https://portal.ciee.org.br/institucional/o-que-e-o-ciee/>. Acesso em: 01 ago. 2021.

PREVENÇÃO É A PRINCIPAL MEDIDA PARA O COMBATE À COVID-19. **ANS**, 2020. Disponível em: <https://www.ans.gov.br/aans/noticias-ans/coronavirus-covid-19/coronavirus-todas-as-noticias/6085-prevencao-e-a-principal-medida-para-o-combate-a-covid-19>. Acesso em 01 ago. 2021.

PRIMEIRO CASO CONFIRMADO DE COVID-19 NO BRASIL OCORREU EM SP E COMPLETA SEIS MESES NESTA QUARTA. **Globo**, 2020. Disponível em:

<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/08/26/primeiro-caso-confirmado-de-covid-19-no-brasil-ocorreu-em-sp-e-completa-seis-meses-nesta-quarta.ghtml>. Acesso em 01 ago. 2021.

QUAL A DIFERENÇA ENTRE TELETRABALHO E HOME OFFICE?. **Mackenzie**, 2021. Disponível em: <https://blog.mackenzie.br/mercado-carreira/mercado-de-trabalho/qual-e-a-diferenca-entre-teletrabalho-e-home-office/>. Acesso em 01 ago. 2021.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio e de pesquisa em administração: guias para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de casos**. 2º Edição. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

SOBRATT. **Orientação para Implantação e Prática do Teletrabalho e Home Office: O Trabalho do Futuro Chegou para Ficar**. Brasil, 2020.

SPRITZER, Tiago. **Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador**. Tese de Doutorado – FGV/EBAPE, Rio de Janeiro, 2008.

TELETRABALHO E AS RELAÇÕES TRABALHISTAS. **SOBRATT**, 2016. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/30112016-teletrabalho-e-as-relacoes-trabalhistas/>. Acesso em: 01 ago. 2021.

TELETRABALHO GANHA IMPULSO NA PANDEMIA. **Senado Federal**, 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/08/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em 01 ago. 2021.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 1998.

## **APÊNDICE – MODELO DE QUESTIONÁRIO APLICADO EM PESQUISA DE CAMPO**

- 1- Qual regime você já trabalhou/estagiou?
  - a) Somente trabalhei/estagiei remotamente
  - b) Já trabalhei/estagiei remotamente e presencialmente
  
- 2- Como você define sua comunicação com seu gestor/equipe?
  - a) Ótima
  - b) Boa
  - c) Ruim
  - d) Péssima
  
- 3- Sobre as atividades praticadas no seu estágio: elas possuem conexão com a sua graduação?
  - a) Concordo totalmente
  - b) Concordo parcialmente
  - c) Não concordo nem discordo
  - d) Discordo parcialmente
  - e) Discordo totalmente
  
- 4- Como está a sua carga horária durante o trabalho remoto?
  - a) Assim como trabalhando presencialmente
  - b) Tenho feito menos horas do que quando trabalhava presencialmente
  - c) Tenho feito mais horas do que quando trabalhava presencialmente
  - d) Não se aplica
  
- 5- O seu gestor se preocupa em propiciar um ambiente de aprendizado individual e coletivo para você?
  - a) Concordo totalmente
  - b) Concordo parcialmente
  - c) Não concordo nem discordo
  - d) Discordo parcialmente
  - e) Discordo totalmente
  
- 6- Você entende que o seu gestor se preocupa em dar autonomia, liberdade, desafios e oportunidades de crescimento para você?
  - a) Concordo totalmente
  - b) Concordo parcialmente
  - c) Não concordo nem discordo
  - d) Discordo parcialmente
  - e) Discordo totalmente

- 7- Sua empresa possui algum programa relacionado à saúde (física, mental, espiritual)?
- Sim, para todos os funcionários e estagiários
  - Sim, somente para os funcionários
  - A empresa não possui programa
- 8- Como você compara seu nível de produtividade no trabalho presencial e *home office*?
- Minha produtividade aumentou em comparação ao *home office*
  - Minha produtividade diminuiu em comparação ao *home office*
  - Minha produtividade se manteve a mesma em relação ao *home office*
- 9- Como você avalia sua capacidade de se concentrar no trabalho na modalidade *home office* e no presencial?
- Mesma capacidade de concentração nos dois regimes
  - Me concentro mais trabalhando em *home office*
  - Me concentro mais trabalhando presencialmente
- 10- Você tem conseguido alcançar um equilíbrio de sua rotina de trabalho com sua rotina familiar?
- Sim
  - Não
- 11- Em relação aos equipamentos de trabalho e de ergonomia marque as opções fornecidas pela sua empresa (marque quantas forem necessárias):
- Notebook
  - Mouse/teclado
  - Fone de ouvido
  - Microfone
  - Webcam
  - Cadeira
  - Apoio/suporte para os pés
  - Mousepad
  - Outros equipamentos não listados acima
  - Nenhum equipamento foi fornecido
- 12- Em relação aos custos com internet/energia elétrica:
- A empresa ofereceu ajuda de custo para conta de internet e energia elétrica
  - A empresa ofereceu ajuda de custo somente para conta de internet
  - A empresa ofereceu ajuda de custo somente para conta de energia elétrica
  - A empresa não ofereceu ajuda de custo