

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
Centro de Ciências Sociais Aplicadas – CCSA  
Curso de Administração – CADM

**PROGRAMAS DE ESTÁGIO E *TRAINEE* COMO FORMA DE  
INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA ALUNOS DE  
ADMINISTRAÇÃO**

ELAINE VITURINO DE SOUZA

João Pessoa  
Maio 2018

ELAINE VITURINO DE SOUZA

**PROGRAMAS DE ESTÁGIO E *TRAINEE* COMO FORMA DE  
INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO PARA ALUNOS DE  
ADMINISTRAÇÃO**

Trabalho de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba / UFPB.

Professora Orientadora: Lucimeiry Batista da Silva, Dra.

João Pessoa  
Maio 2018

### **Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

S719p Souza, Elaine Viturino.

Programas de Estágio e Trainee como forma de inserção no mercado de trabalho para alunos de Administração / Elaine Viturino Souza. – João Pessoa, 2018.

34f.: il.

Orientador(a): Profª Drª. Lucimeiry Batista da Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – UFPB/CCSA.

1. Programa Trainee. 2. Estágio. 3. Inserção no mercado de trabalho. I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU:658(043.2)

## Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração

Aluna: Elaine Viturino de Souza

Trabalho: Programas de Estágio e *Trainee* como forma de inserção no mercado de trabalho para alunos de administração

Área da pesquisa: Recursos Humanos

Data de aprovação: 24/05/2018

Banca examinadora

---

Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Lucimeiry Batista da Silva  
Orientadora

---

Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Ana Lúcia Coelho  
Membro 1

## AGRADECIMENTOS

Nesse momento único em minha vida, o sentimento de agradecimento emana por todos aqueles que participaram dessa trajetória. Foram anos repletos de bons encontros, grandes mudanças e sentimentos intensificados.

E nesse cenário de puro desenvolvimento, gostaria de agradecer a Deus por ter guiado os meus passos até aqui, pelos desvios que por hora não entendia, mas que me tornaram melhor, pelas grandes conquistas que me permitiu vivenciar.

A minha mãe, figura primordial na minha vida, que trouxe amor, suporte e força em cada etapa vencida, a senhora, dona Marinete todo meu respeito e amor.

Aos meus irmãos, responsáveis pelo acolhimento e estrutura que me concederam para que pudesse viver essa experiência, a todos vocês o meu agradecimento, obrigada pelo amor e pela torcida, cada palavra vinda de vocês me fortaleceu.

Ao meu parceiro e marido, que encontrei ainda nos primeiros passos dessa história, que se tornou um companheiro de estudo e de vida, obrigada pelas inúmeras vezes que leu e participou dessa construção tão importante para minha vida, te amo.

Agradeço a todos, aos que participaram direta e indiretamente, muito obrigada pela contribuição e generosidade. Amigos, colegas de trabalho e da universidade, entrevistados e as pessoas que responderam a essa pesquisa, meus sinceros agradecimentos.

Elaine Viturino de Souza

Ao meus pais, meus melhores  
e maiores exemplos.

## RESUMO

Os programas de inserção já fazem parte da concepção acadêmica de muitos estudantes como o meio de ingressar no mercado de trabalho. Alguns cursos de formação superior, como o de Administração, incentivam que seus alunos busquem esta forma de complementação do aprendizado. As ofertas são cada vez mais comuns quando se fala de oportunidades de estágio, diferente das ofertas de *trainee*, esses mais escassos e concorridos, a diferença entre ambos consiste nas características estruturais de cada uma, mesmo tendo raízes parecidas, possuem posturas diferentes junto ao mercado, principalmente em relação à remuneração, carreira e competências. Com o intuito de evidenciar as relações existentes entre a origem socioeconômica e conquista de uma dessas vagas, foi realizada uma pesquisa de cunho qualitativo e quantitativo. Para a análise qualitativa foram realizadas entrevistas com dez *trainees* de uma organização, a parte quantitativa ocorreu por meio de um questionário online direcionado a estagiários e *trainees*. Trazendo maior visibilidade desse tema para a comunidade acadêmica, é possível que esta pesquisa contribua para abrir mais espaço na discussão do impacto socioeconômico no desenvolvimento da carreira. Foi identificado que a estrutura social dos participantes dos programas de *trainee* é superior à dos estagiários, bem como a ocupação das vagas. Todavia ambos os programas se mostraram efetivos no que diz respeito à inserção dos estudantes de graduação no mercado de trabalho.

Palavras chave: Programa Trainee, Estágio, Inserção no mercado de trabalho.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Percentual dos respondentes online por cursos.....	18
Gráfico 2 - Formação dos pais – Entrevista e Pesquisa online respectivamente.....	19
Gráfico 3 - Renda Familiar em salários mínimos dos respondentes estagiários. ....	20
Gráfico 3.1 - Renda Familiar em salários mínimos dos respondentes <i>trainee</i> . ....	20
Gráfico 4. - Curso de idiomas e nível da língua – Estagiários. ....	21
Gráfico 4.1 - Curso de idiomas e nível da língua – <i>Trainee</i> .....	22
Gráfico 5 – Resultado dos programas de estágio. ....	26
Gráfico 5.1 – Resultado dos programas de <i>trainee</i> . ....	27
Gráfico 6 – A graduação é suficiente para conquistas de uma vaga de estágio ou <i>trainee</i> . ....	28
Gráfico 7 – A origem socioeconômica ter influência na conquista das vagas de estágio e <i>trainee</i> . ....	30

## LISTA DE TABELAS

Quadro 1 – Expectativas sobre o programa de <i>trainee</i> .....	23
Quadro 2 – Diferencial entre ser um estagiário e ser um <i>trainee</i> . ....	24
Quadro 3 – A experiência no programa de <i>trainee</i> . ....	25

## LISTA DE SIGLAS

PGT – Programa Trainee

CLT – Consolidação das Leis Trabalhista

IES – Instituição de Ensino Superior

CIEE – Centro de Integração Empresa-escola

IEL – Instituto Euvaldo Lodi

ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos

## Sumário

1 INTRODUÇÃO .....	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1 Programa de Trainee (PGT) e suas Características no Brasil.....	12
2.2 Programa de Estágio e suas Características no Brasil .....	13
2.3 Similaridades entre os programas de Estágio e Trainee e Influência da Origem.....	14
3 METODOLOGIA.....	16
3.1 Coleta de Dados e Participantes da Pesquisa .....	16
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	17
4.1 Análise dos Dados .....	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	31
REFERÊNCIAS.....	33
APÊNDICE A .....	35
APÊNDICE B .....	36

## 1 INTRODUÇÃO

O mercado é conhecido por sua característica temporal, resultante das mudanças econômicas e sociais refletidas diretamente sobre o indivíduo, capaz de moldá-lo a seu modo. Há diversas colocações sobre o mercado de trabalho, Oliveira (2009) destaca duas vertentes, a econômica e a sociológica, na perspectiva econômica, o mercado de trabalho é resultado de uma relação bilateral (oferta e demanda) de transformação da força de trabalho. A contribuição da vertente sociológica consiste em estruturas flexíveis, pouco reguladas e com forte peso de relações informais, principalmente no contexto latino-americano, o cunho social do mercado considera a adequação dos tipos de empregos e as características das pessoas que os procuram (HORN, 2006; BITENCOURT, 2011).

Segundo Costa (1994), essas características se acentuaram no Brasil, no início da década de 1990, com a mudança na política econômica mundial, marcada pela abertura do mercado nacional. Esta nova situação despertou nas empresas a consciência da necessidade de um incremento na melhoria da qualidade e produtividade, passando a ser visto como fator de sucesso no negócio e refletindo mudanças no sistema administrativo da época. As empresas nacionais se viram diante da necessidade de buscar meios de se manter e não ser deixada para trás com a chegada dos sistemas de gerenciamento e produtivo estrangeiro que se instalou no país nessa época.

No contexto atual do mercado de trabalho é possível perceber que o capital humano tem adquirido uma visão para empresa de principal recurso de investimento, diz respeito as qualificações dos funcionários que hoje se mostra perante as grandes instituições como diferencial competitivo. Resultado dessas mudanças, o capital humano passou a ser visto como mecanismo estratégico. A atração de talentos passou a ser peça chave das grandes organizações. Para Cohen (2007), os jovens servem como vetor de ajustamento ao nível do contexto econômico e social.

De acordo com Araújo (2004) nas empresas bem-sucedidas, os programas de *trainees* estão se tornando gradativamente um mecanismo de enriquecimento planejado do capital humano em longo prazo e um verdadeiro programa de melhoria contínua da qualidade do pessoal. Uma espécie de investimento no sucesso futuro da empresa.

De acordo com Nunes (2009), essa atração acaba por ser focada em jovens talentos, pois dessa forma, a empresa pode treiná-los e capacitá-los de acordo com a missão, visão e valores

da organização. A autora relata que nessa busca por jovens talentos, os programas de *trainees* e de estágio têm se destacado como duas ferramentas de identificação e atração de jovens com grande potencial profissional, além de trazer excelentes resultados às empresas.

Os Programas *Trainee* (PGT), portanto, atuam como uma das maneiras de inserção de jovens recém-formados no mercado de trabalho e têm contribuído com o imaginário destes, que vislumbram nestes programas uma forma diferenciada de iniciar a construção da carreira profissional (GONTIJO, 2005). Segundo Fleury (2002), os Programas *Trainee* são utilizados pelas organizações com o objetivo de renovar o quadro e preparar talentos para demandas futuras.

Dar o “ponta pé” inicial na vida profissional tem começado cada vez mais cedo, os jovens são incentivados a se profissionalizar e buscar conhecimentos específico do mercado para se tornar um profissional atrativo.

Os Programas de *trainee* e estágio são atualmente o meio que as grandes empresas estão utilizando para atrair jovens que se destacam e têm diferenciais no mercado. No Brasil, os PGT's são adotados por grandes corporações, entre elas estão: Ambev, Johnson & Johnson, Grupo Votorantim, Odebrecht, Ernst & Young Terco, Itaú Unibanco, Danone, entre outras. Cada empresa estrutura o PGT de acordo com a sua necessidade, geralmente os processos são longos e extremamente concorridos (TEIXEIRA, NETO DE JESUS, 2005). Frente ao aumento da oferta pelas empresas e, principalmente, pela alta procura por esse seguimento de iniciação profissional, torna-se importante levantar como esses programas se apresentam no mercado brasileiro, quais as similaridades do programa de *trainee* com a sua origem, e com o programa de estágio. Este estudo visa também levantar informações sobre este contexto em João Pessoa, diante da demanda, evidenciando como as empresas atuam na região.

Para Silva (2004), o aumento da segmentação do mercado de trabalho e a maior competição entre empresas levaram-nas a criar estratégias para elevar o grau de envolvimento dos funcionários aos objetivos e metas organizacionais.

As organizações se encontram em um cenário globalizado, competitivo, em que a velocidade de comunicação e de transformação, através de processos de inovação, são extremamente ágeis. Para isso, elas desenvolveram programas *trainees* cujo objetivo é contratar profissionais recém-formados de elevado potencial intelectual e social (RISK, 2010).

Diante dessa postura do mercado e partindo da premissa de que há reflexos na procura pelo perfil do profissional específico nos jovens candidatos que ainda estão na etapa de

inserção, o problema desta pesquisa visa compreender até que ponto a origem socioeconômica dos participantes contribui para a conquista de uma vaga nos programas de estágio e *Trainee*?

O objetivo geral é analisar a relação entre a origem sócio econômica dos participantes das seleções para estágio e *trainee* e a conquista das vagas ofertadas. Como forma que melhor direcionar a investigação, os objetivos específicos buscaram levantar as relações que existem nesses projetos de iniciação profissional, da seguinte forma: a) identificar o perfil dos candidatos que participam desses programas; b) identificar como os programas contribuem para a efetivação no trabalho; c) identificar a opinião dos candidatos sobre o tema da pesquisa; e d) correlacionar o nível de satisfação dos candidatos com a experiência vivida nessas modalidades;

Ribeiro (2016) explica que o estágio é a etapa primordial um dos pontos fundamentais na formação do administrador, permitindo não só a interação do ensino à extensão possibilitando ao acadêmico confrontar teoria e prática, como também induzindo a integração do estudante ao meio do trabalho. Uma vez inseridos no mercado de trabalho, verifica-se que não são mais tratados com o rústico conceito de mão de obra, agora assumem os *status* de Capital Intelectual, ou seja, o conjunto de suas habilidades humanas, técnicas e conceituais.

Acredita-se que este estudo poderá proporcionar contribuições tanto para as organizações quanto para os discentes que passam pelos programas de estágio ou de *trainee*. Além das possíveis contribuições para a comunidade acadêmica, é possível que esta pesquisa contribua para abrir mais espaço para a discussão do impacto socioeconômico no desenvolvimento da carreira. Assim como, auxiliar na ampliação da visão das empresas sobre essa temática e por fim, poder contribuir com a construção deste campo de conhecimento, trazendo mais informação sobre o assunto abordado para os interessados nesta linha de pesquisa como: estudantes, pesquisadores, empresários e demais beneficiários.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

No contexto moderno de desenvolvimento organizacional já é visível a busca de talentos e pessoas que se destacam por empresas espalhadas pelo mundo. No Brasil, este fenômeno acontece como resultado de crises econômicas e da chegada das multinacionais por volta da década de 50 a 60, emergindo no desenvolvimento baseado nas pessoas que compõem as

empresas. As características dos profissionais, as qualificações exigidas e as finalidades são as trilhas que as empresas utilizam para delinear e tornar sua equipe mais produtiva.

E como forma de buscar essas características, é muito comum as organizações investirem em jovens recém-formados ou em formação, ingressantes no mercado de trabalho. Segundo Oliveira (2009), no que se refere aos jovens, no mercado de trabalho, o conhecimento das regras de funcionamento acontece como processo de entrada, muitas vezes este processo inicia-se ainda durante o período de formação, sendo as instituições de ensino atores na mediação das relações estabelecidas. A instituição de ensino tem papel nos programas voltados para a inserção profissional no mercado de trabalho. Segundo Bitencourt (2014), os Programas de *Trainee* são uma forma de inserção profissional em que os custos do período de aprendizagem e formação dos jovens são incorporados pelas empresas, evidenciando uma tendência contrária ao que se verifica nos programas de estágio, nos quais os custos da formação ficam sob responsabilidade do estudante e da família, visto que o valor da bolsa pode ser bastante baixo.

## **2.1 Programa de Trainee (PGT) e suas Características no Brasil**

As primeiras discussões sobre o *trainee* tratam do tema como um programa de iniciação profissional que tem por finalidade abrir as portas do mercado de trabalho para estudantes recém-formados ou em formação, a fim de alinhar a aprendizagem acadêmica à prática. A expressão *trainee* é de origem inglesa, e significa treinamento, nas organizações brasileiras ocorre uma adaptação dos modelos de carreira conhecidos como *fast-track*, surgidos nos Estados Unidos entre os anos 1950 e 1960, período do pós-guerra. Os PGT se inserem no Brasil devido a necessidade do mercado por profissionais qualificados com o intuito de conduzir o crescimento acelerado do comércio e foi implantado a fim de preparar pessoas qualificadas dentro das organizações, pensando na sobrevivência dos seus negócios (OLIVEIRA, 1996, VASCONCELOS *et al.* 2007).

O termo é usualmente utilizado para caracterizar jovens recém-formados, na maioria das vezes em situação de primeiro emprego, pertencentes a uma faixa etária entre 21 e 28 anos e provenientes de instituições de ensino superior, reconhecidas como de “primeira linha” (GONTIJO, MELO, 2005). Geralmente o *trainee* é visto como uma pessoa multifacetada, capaz

de lidar com situações extremamente desafiadoras, sobre pressão extrema e dedicação exclusiva à carreira.

Não há, de acordo com Moreira (1997), na legislação trabalhista brasileira nada que distingue o *trainee* de outro funcionário qualquer, como acontece no caso do estagiário. O *trainee* tem vínculo empregatício e os mesmos direitos trabalhistas estendidos aos demais trabalhadores, como férias, 13º salário, e fundo de garantia por tempo de serviço. O termo parece então ser usado simplesmente para designar um funcionário em treinamento, um funcionário que de alguma forma ainda não está pronto, que está vivenciando um momento de passagem, de fora para dentro da organização. Para Risk (2010), o *trainee* é um funcionário comum sob aspecto da legislação trabalhista, sendo admitido nas organizações privadas através de registro em carteira de trabalho, sujeito a Consolidação das Leis Trabalhista (CLT).

A análise da prática das empresas brasileiras, segundo Costa (1994), mostra que os programas de *trainee* procuram selecionar jovens recém-formados ou em início de carreira. O objetivo é fazê-los passar por um programa de treinamento "sob medida", conforme as características e necessidades da própria empresa, para que assumam, ao final do programa ou em um futuro próximo, cargos gerenciais ou de destaque. Tal prática contribuiria para a sobrevivência e perpetuação das organizações. Para Oliveira (2009), o *trainee* é preparado para ocupar tanto um cargo técnico de nível superior, quanto uma posição de chefia, em nível de supervisão.

## **2.2 Programa de Estágio e suas Características no Brasil**

O estágio se configura como programas vinculados a instituições de ensino. É importante destacar o estágio obrigatório, caracterizado como requisito necessário para a obtenção do título de bacharel, na maioria das grandes curriculares acadêmicas. O estágio não-obrigatório, tem finalidade especificamente voltada para inserção profissional. Por estarem vinculados diretamente à matriz curricular dos cursos, estes estágios ficam sob a tutela das instituições de ensino que preparam um plano de execução/aprendizado para o estudante e, posteriormente, o acompanham no período de desenvolvimento destas atividades (ROCHA-DE-OLIVEIRA, PICCININI, 2012).

Este programa conta com uma lei específica, a Lei 11. 788 de 2008 em seu art. 1º descreve que o “estágio é um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos” (BRASIL, p. 1,

2008. De acordo com Oliveira (2009), no Brasil, o tipo de estágio que mais crescem são os não-obrigatórios, os quais não estão ligados ao cumprimento de requisitos para conclusão de curso. Os estudantes, em sua maioria, encontram as oportunidades via agentes de integração, como CIEE (Centro de Integração Empresa-escola), IEL (Instituto Euvaldo Lodi) e a ABRH – PB (Associação Brasileira de Recursos Humanos) são alguns dos intermediadores desse projeto, as próprias instituições de ensino fazem parcerias direto com empresas sem intermediadores.

O conceito de estágio está baseado na formação do profissional, daquela pessoa que está ingressando no mercado de trabalho, e que quer colocar em prática o seu potencial. Entretanto, ainda hoje segundo Nunes (2009), nos deparamos com situações em que a atividade do estagiário é desempenhada de forma deturpada, deixando de lado o princípio de formação profissional, para se enquadrar em um cenário de substituição de mão de obra, bem como, uma série de disfunções que acabam se tornando um trabalho precário. Em meio a tais condições, as representações que emergem mostram os estágios mais próximos de uma relação de trabalho do que de ensino (OLIVEIRA, 2009).

Ao longo do século XX, os estágios eram um modo de estabelecer a relação entre escola e mercado de trabalho, contribuindo para o processo de formação e inserção profissional. As mudanças na organização e nos contratos de trabalho também interferem no ingresso dos jovens estudantes no mercado de trabalho, e conseqüentemente na realização dos estágios (OLIVEIRA, 2009).

Ainda de acordo com Oliveira (2009), no Brasil os estágios estão recebendo atenção central por parte do Estado, que em 2008 promulgou uma lei de orientação, que indica o papel central das universidades e atribuiu aos estudantes alguns direitos similares aos dos trabalhadores. No início do curso atuam como agente educacional e no final do curso agem como meio de inserção profissional, onde, em muitos casos, durante o período de desenvolvimento do programa, os jovens assumem a função de levar a teoria da universidade para a prática empresarial e, depois desse processo, dando início do contrato formal de trabalho, esses jovens passam a atuar da mesma forma que os demais profissionais.

### **2.3 Similaridades entre os programas de Estágio e Trainee e Influência da Origem Socioeconômica na inserção dos alunos**

É comum que haja confusão entre a compreensão que as pessoas e as empresas têm em relação ao estágio e aos programas de *trainee*. A esfera dessa similaridade ocorre em sua

maioria por parte das empresas que desejam implantar um programa ou outro, é importante ressaltar que a essência de cada um está na finalidade. Enquanto o programa de *trainee* traz a ideia de programas *job rotation* (trabalho rotativo, em tradução livre) onde o público alvo, são jovens recém-saídos das universidades de primeira linha, com conhecimentos agregados e habilidades específicas. O estágio tem a essência de desenvolvimento em uma atividade que esteja alinhada à matriz curricular, em sua maioria realizando em um único setor ou atividade, em que o nível de exigência é compatível com o cargo (OLIVEIRA, 1996; SILVA, 2004; GONTIJO, MELO, 2005; VASCONCELOS *et al.*, 2007; OLIVEIRA, 2009; BITENCOURT, 2014).

Em relação a influência da origem socioeconômica na inserção dos jovens em um programa ou em outro tem como um dos precursores Pastore (1979), que na sua pesquisa, revela que os filhos de classe alta e média estudam mais e têm melhores oportunidades de emprego e, conseqüentemente, quanto mais alto é o nível educacional melhor é o começo de carreira. O autor descreve que não é um fator diretamente econômico, mas que é resultado de investimento maior em qualificações e, por vezes, investimento precoce. Acrescenta que embora não seja um determinante direto do *status* do filho, tem um grande papel indireto na medida em que discrimina em termos educacionais e, assim, discrimina a ocupação e ascensão social (PASTORE, 1979).

Silva (1998) alega que as competências buscadas pelas empresas se tornam compatíveis com o movimento feito pelas organizações de selecionarem jovens em Instituição de Ensino Superior (IES) de excelência. A autora relata ainda que as empresas buscam mais que a formação obtida por tais instituições, elas buscam o que a autora denomina de “formação” construída ao longo das trajetórias pessoais familiares dos estudantes. Trata-se da origem socioeconômica destes estudantes. A mesma questão é levantada considerando que não é a condição social em si, que permite uma melhor ou pior inserção, mas sim a possibilidade daquele que tem uma melhor estruturação financeira de estudar.

Em sua pesquisa Ferreira (2010) constatou elevadas semelhanças no comportamento dos indivíduos do grupo, entre elas, o fato de possuírem familiares no mundo corporativo e isso os coloca em posição privilegiada na hora da seleção.

Desse modo, podemos perceber que o campo de estudo é amplo e merece ser trabalhado e verificado se mesmo todo esse tempo depois e considerando as evoluções que vivemos, ainda existem similaridades com os resultados das pesquisas realizadas anteriormente.

### **3 METODOLOGIA**

O estudo se caracteriza como descritivo e exploratório, de cunho qualitativo e quantitativo, denominado por Creswell (2010) de método misto. É uma abordagem de investigação que combina ou associa os dois modelos de pesquisa, promovendo a mistura das duas técnicas em um estudo.

Os dados qualitativos contribuíram para uma descrição mais detalhada das situações vivenciadas pelos estudantes em seus próprios termos. Já os dados quantitativos, tenta fazer uma mensuração precisa de algo. Em administração, essa metodologia normalmente mede comportamento, opinião ou atitudes do consumidor (COOPER, 2011).

Para Goldenberg (2013), a integração dos dois métodos permite que o pesquisador faça um cruzamento de duas conclusões, de modo a ter maior confiança na seguridade de seus dados. A premissa básica da integração repousa na ideia de que os limites de um método poderão ser contrabalanceados pelo alcance de outro.

#### **3.1 Coleta de Dados e Participantes da Pesquisa**

A coleta dos dados foi realizada através de dados primários em dois momentos, sendo o primeiro por meio de questionário eletrônico através do *Google Docs*, onde o link ficou ativo no período de 6 a 13 de maio e foi direcionado ao público que viveu recentemente ou está vivendo a experiência de participar de uma dessas duas modalidades, e o segundo momento ocorreu por meio de entrevistas que ocorreu de maneira simultânea a pesquisa online, realizadas no mesmo período, guiadas por roteiro próprio, essas entrevistas foram direcionadas para *trainees* e *ex-trainees*, que foram admitidos pós término do programa de duas entradas diferentes, juntamente com os novos integrantes do projeto. Tanto o questionário online quanto a entrevista seguiam a mesma estrutura de perguntas foram criadas para essa pesquisa considerando os conceitos levantados no referencial teórico desse estudo, manteve a coerência entre os dois já que o objetivo é fazer a comparação entre as respostas obtidas entre os dois grupos estudados.

Para o questionário, optou-se por abrir para todos os acadêmicos, a fim de analisar o volume que estagiários e *trainee* representam entre os estudantes, bem como procurar

identificar se existe demandas direcionadas por curso. Por acessibilidade, foi obtida uma amostra de 70 pessoas. Já as entrevistas, direcionadas para os *trainees*, por se tratar de um pequeno grupo de 10 participantes por motivo de disponibilidade dos participantes, optou-se por realizar a coleta com os recém ingressantes no programa de *trainees* em janeiro de 2018, bem como ex-*trainees* admitidos nos programas de 2017 e 2016, os entrevistados expressaram sua opinião livremente, descomprometida com qualquer organização.

Do perfil dos entrevistados observou-se em relação a posição ocupada no curso que eles estão entre o penúltimo e o último período do curso, ocupando uma faixa etária de 22 a 26 anos de idade e ainda no primeiro curso de formação superior. Informação que coincide com as respostas via questionário, em que 46% da amostra estão entre 24 e 33 anos e o segundo maior percentual de 44% está entre 18 e 23 anos de idades. Entre os participantes das entrevistas metade é feminino, já o questionário mostra que 67% dos respondentes são mulheres.

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Através dos métodos de análise, utilizou-se o método de comparações pareadas, para evidenciar características dos grupos estudados, partindo da definição do método, nesse momento serão apresentados os dados coletados por meio de questionário eletrônico e entrevistas presenciais, que foram gravadas e transcritas na íntegra para melhor analisar.

### **4.1 Análise dos Dados**

Do total de 70 questionários, 87% dos respondentes participaram apenas de programas de estágio. Este resultado não surpreende, visto que na Paraíba são poucas as instituições públicas e privadas que desenvolvem o programa de *trainee*. O fato de apenas 13% dos respondentes terem participado de programas de *trainee* denota também que existe uma alta concorrência para ocupar estas vagas e os filtros são maiores, tendo mais oportunidades as pessoas que têm mais experiências vividas.

Do grupo que participou das entrevistas, composto por 10 entrevistados, seis são estudantes da área de engenharia, os demais dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Relações Internacionais. Os questionários respondidos por meio eletrônico, no grupo de estagiários, 66,15% são do curso de Administração, como mostra o Gráfico 1. É possível

perceber que a representatividade do curso de Engenharia entre os *trainees* é significativa. Resultado que se assemelha ao encontrado por Risk (2010), onde dos interessados em participar do programa *trainee* apenas, da amostra total 61 candidatos eram do curso de administração.

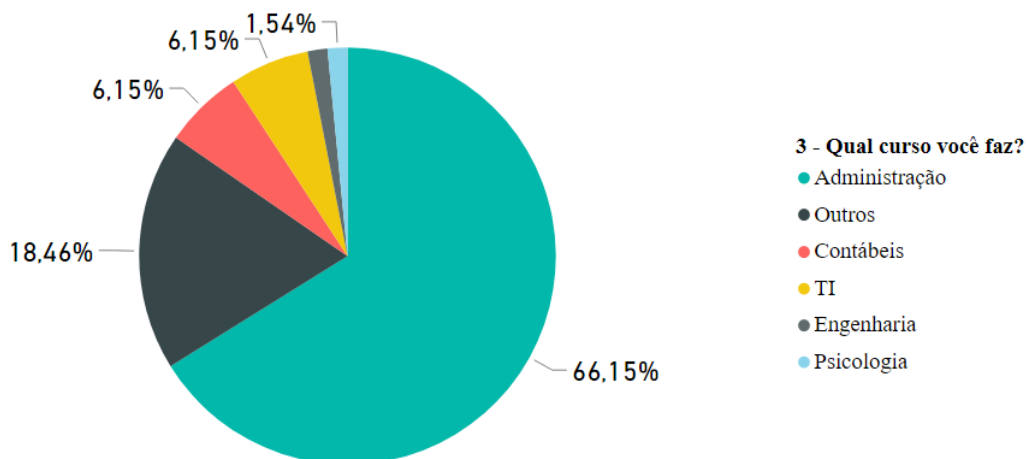


Gráfico 1 - Percentual dos respondentes online por cursos.

Dos dez entrevistados, foi identificado que sete deles, são filhos de pais com formação de nível superior completo, em relação à família a composição conta com um ou dois irmãos e ainda moram com os pais. Dos dados quantitativos, obtidos no questionário online, os pais da maioria dos respondentes têm formação entre ensino médio e ensino fundamental. Quanto à composição familiar, 32% têm apenas um irmão e 27% dois irmãos, do total 56% moram com os pais. Pode-se perceber nessa análise que a estrutura familiar tanto dos *trainees* quanto dos estagiários é semelhante, no que tange a quantidade de irmãos, a divergência só aparece no nível de formação dos pais, conforme mostra o Gráfico 2.

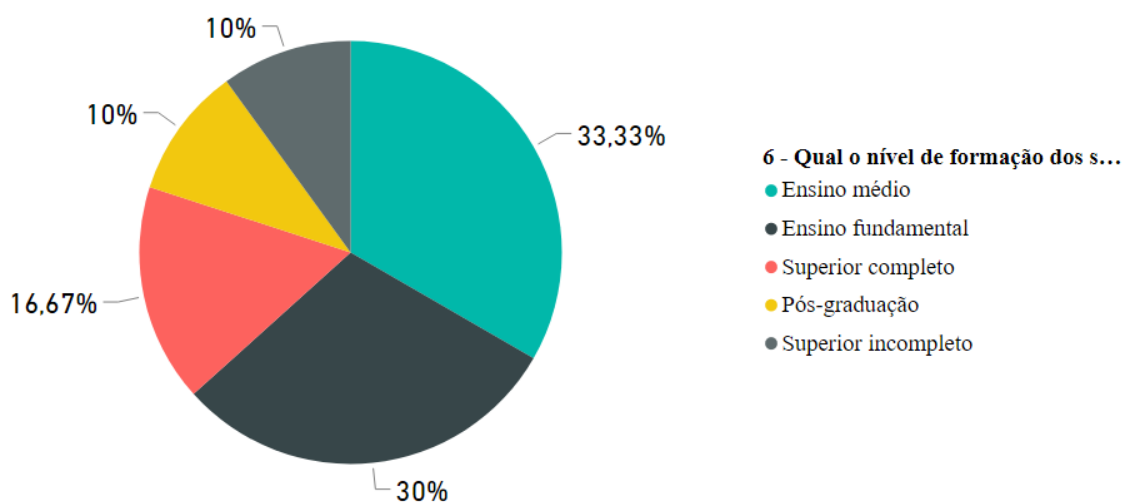


Gráfico 2 - Formação dos pais – Entrevista e Pesquisa online respectivamente.

A renda familiar, excluindo a remuneração do entrevistado participante do programa de *trainee*, varia de R\$3.000,00 a R\$13.500,00 chegando a uma média simples de R\$4.850,00, aproximadamente quatro salários mínimos. Estes dados, obtidos nas entrevistas, se aproximam dos dados coletados nos questionários por meio eletrônico, onde 40% das pessoas responderam que possuem renda familiar entre três e quatro salários mínimos, conforme apresentado no Gráfico 3.

Porém, se verificarmos apenas a renda familiar dos estagiários podemos perceber, que deste grupo, 43,86% têm renda familiar entre um e dois salários mínimos, enquanto o Gráfico 4, mostra que 50% dos *trainees* têm renda de cinco salários mínimos'1' ou mais. Resultado que conversa diretamente com o encontrado por Pastore (1979), onde o autor mostra que os filhos de classe alta e média estudam mais e têm melhores oportunidades de emprego e, conseqüentemente, quanto mais alto é o nível educacional melhor é o começo de carreira.

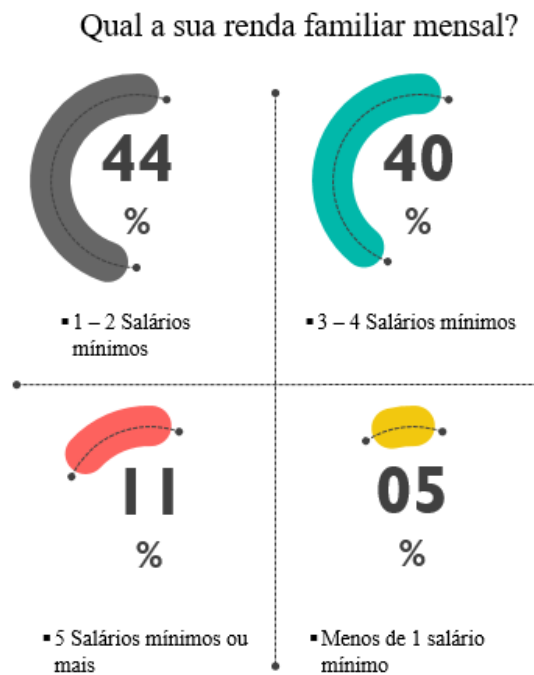


Gráfico 3 - Renda Familiar em salários mínimos dos respondentes estagiários.

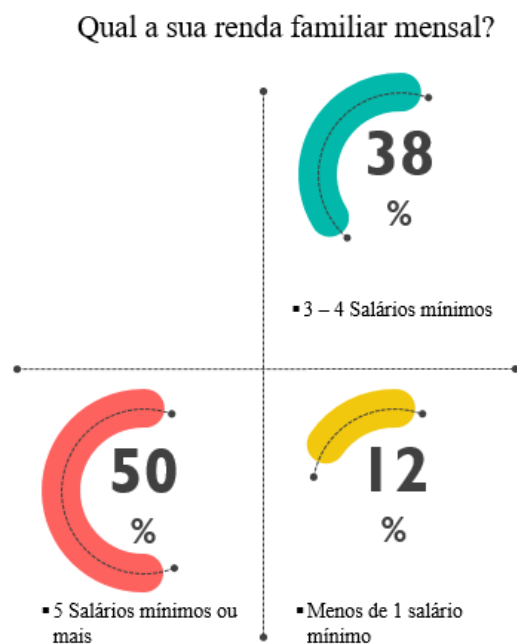


Gráfico 3.1 - Renda Familiar em salários mínimos dos respondentes *trainee*.

Outra característica dominante nas respostas dos entrevistados *trainees* é que todos estão aptos a se comunicar em uma segunda língua e sete deles responderam que dominam a língua inglesa de forma avançada, destes, quatro conhecem até três línguas na modalidade avançada a

intermediário. Aproximadamente 70% dos participantes da pesquisa online possuem curso de idiomas e destes, 30% no nível intermediário.

Ao serem separados os grupos entre estagiários e *trainees*, percebe-se que esse percentual é acentuado apenas para os *trainees*. Se verificarmos apenas os estagiários, é possível notar um volume considerável de pessoas sem curso de idiomas, conforme os Gráficos 4 e 4.1 apontam.

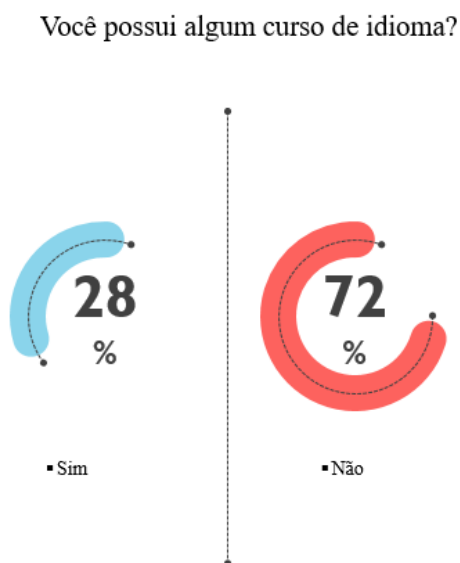


Gráfico 4. - Curso de idiomas e nível da língua – Estagiários.

Você possui algum curso de idioma?

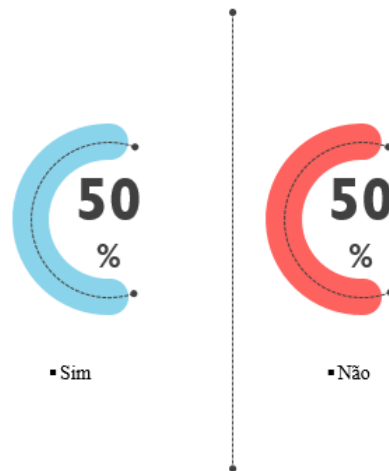


Gráfico 4.1 - Curso de idiomas e nível da língua –*Trainee*

A diferença de renda familiar entre os participantes de programas de *trainee* e os estudantes que fazem estágio, reflete-se em situações como esta, que pode estar diretamente ligada ao acesso a cursos de línguas. Observa-se nos gráficos 4 e 4.1 que há uma diferença de 20% em relação a quem tem curso de línguas nos dois grupos, sendo que no grupo de *trainees*, todos os que tiveram acesso estão nos níveis avançado ou intermediário, enquanto dos 28,7% do grupo de estagiários que tem curso de línguas, quase 40% destes ainda estão no nível básico. Obviamente que não podemos fazer uma relação direta, mas podemos inferir com estes dados que é um ponto que faz a diferença na contratação de jovens para os programas de *trainee*. Pastore (1979), quando descreve que as possibilidades de ascensão na carreira estão relacionadas ao desempenho educacional do jovem, não negando a origem social como um aspecto importante na definição da qualidade da inserção profissional.

Nas entrevistas, as opiniões sobre as principais características do *trainee*, entre os participantes foram citadas obstinação, boa comunicação e maturidade. Um dos entrevistados argumenta que além destas características é necessário ter ambição e muita persistência.

As demais questões da entrevista por se tratarem questões abertas, em que os entrevistados puderam responder de forma espontânea, trazendo singularidade as respostas, serão apresentadas no formato de quadro. Ao serem perguntados sobre o que esperavam do programa, os *trainees* responderam, predominantemente, “desafios”. É possível inferir que esta resposta está baseada no fato de se tratar de um programa pouco presente na região nordeste e, especificamente, em João Pessoa, geralmente as maiores ofertas deste tipo de programa se

centralizam nas regiões sul e sudeste, como mostra o Quadro 1 e para melhor identificação os entrevistados serão codificados de modo que cada entrevistado seguirá a sequência de entrevistado 1 como (E1) até (E10) como o 10º participante. Sendo que destes os entrevistados (E2), (E4) e (E10) foram participantes de programas anteriores e efetivados pós termino do programa e os demais são ingressantes do projeto 2018 e ainda estão em processo.

<b>O que esperava ao saber do programa?</b>	
Esperava grandes desafios, fazer parte de uma grande empresa e poder aprender muito. (E1)	Carreira exponencial, desafio, multicompetências, desenvolvimento. (E6)
Desenvolvimento, adquirir novas experiências. (E2)	Muito aprendido. (E7)
Abrangência na empresa toda e experiência. (E3)	Autonomia e cobrança. (E8)
Desafios pessoais, novos conhecimentos e desenvolvimento. (E4)	Aprender a expertises do negócio com pessoas competentes que tivessem <i>knowhall</i> , além do mais, viver algo fora da universidade que me fizesse crescer tanto pessoal e profissional. (E9)
Entrar para o mundo corporativo. (E5)	Já pensei desde cedo em trabalhar em uma grande empresa, adquirir experiências e vivenciar desafios. (E10)

Quadro 1 – Expectativas sobre o programa de *trainee*.

Diante dessa questão, foi possível perceber que eles se sentem desafiados por participarem do programa, como já destacado por característica da região nordeste, porém o maior desafio que eles expressaram é o pessoal, de se provar e mostrar para a empresa, como solucionador de problemas e desenvolvedor de novas ideias.

*Ao entrar na empresa, temos o papel de enxergar os processos e visualizar outra forma de executá-los, não só otimizar, mas descobrir formas diferentes de fazer a mesma atividade (E5)*

Com relação ao diferencial entre as duas modalidades levantadas neste estudo, os entrevistados expressam de forma predominante que o *trainee* dá ao participante mais autonomia e possibilidade de contato com os altos cargos de gestão o que para eles é muito positivo, pois além de trazer visibilidades gera *networking* interno, conforme apresentado no Quadro 2.

Qual o diferencial entre ser um estagiário e ser um trainee?	
Os trainees possuem maior autonomia, participam diretamente dos projetos estratégicos da empresa e possuem visão sistêmica de todos os setores com <i>jobs rotation</i> . (E1)	O estágio ele tem que ser ágil, responsável e se prende a uma área específica, já o trainee tem visão sistêmica de negócio, é mais generalista e enxerga possibilidades. (E6)
Querer ir além, romper barreiras. (E2)	Facilidade de encareiramento, tem que ter bagagem. (E7)
O <i>trainee</i> é mais abrangente e oferece maior contato com toda a empresa, já o estágio é mais focado em uma única área. (E3)	Acredito que o estágio ainda é subutilizado e é visto como se não tivesse capacidade e o trainee é melhor visto. (E8)
O <i>trainee</i> abre mais as portas, projetos estratégicos e contato com cargos de gestão estratégicos, tem mais autonomia. (E4)	Estagiários são subutilizados, e são direcionados apenas para "secretariar" ideias ou processos. Já o trainee tem realmente um papel que faz a diferença na rotina da empresa, ele é estimulado a sentir-se dono de cada processo que é responsável e que as demandas e resultados dependem de sua participação. (E9)
O <i>trainee</i> traz mais autonomia e o estágio é mais dependente. (E5)	O nível de cobrança do trainee é mais alto, porque ele tem mais autonomia. (E10)

Quadro 2 – Diferencial entre ser um estagiário e ser um *trainee*.

No Quadro 2 é possível perceber que a autonomia é o diferencial positivo na carreira desses estudantes, identificar melhorias e poder implementá-las não é uma tarefa comum no mundo corporativo que conhecemos, e ter essa possibilidade torna o projeto mais engrandecedor para o desenvolvimento profissional dos participantes. Resultado também encontrado por Bitencourt (2014), acrescenta que em sua pesquisa, entre os elementos citados para bom desempenho no programa *trainee*, dentre os elementos citados, qualificação e relacionamentos não dependem unicamente da competência do sujeito, mas estão ligados aos capitais cultural e social de sua família.

Sobre o mais importante em ser um *trainee*, em sua maioria foi colocado que o contato com os líderes dos setores da empresa, a experiência e entender como a organização funciona são informações nas respostas que nos traz relação da principal característica desse programa que é o *job rotation*.

O que considera ou considerou mais importante nessa experiência?	
Até o momento está sendo o auxílio de todos, desde o diretor da minha área ao assistente. Todos se mostraram solícitos, ajudando a alcançar meus objetivos. (E1)	O mercado em ascensão da empresa e do mercado e o valor pessoal. (E6)
O aprendizado, a criação de relacionamentos na empresa. (E2)	Experiência pelo porte da empresa. (E7)
A dinâmica e a remuneração. (E3)	Experiência profissional. (E8)
Entender como a organização funciona, poder atuar de forma estratégica para o trabalho. (E4)	A oportunidade que foi sempre me dada, sempre tive livre acesso a qualquer pessoa da empresa, fui estimulado a pensar fora da caixa e incomodar as pessoas acomodadas no meu ambiente de trabalho. (E9)
Trazer resultados e garantir desenvolvimento. (E5)	Contato com a liderança, abertura para participar de reuniões e autonomia. (E10)

Quadro 3 – A experiência no programa de *trainee*.

Foi enfatizado entre os respondentes o bom relacionamento na empresa e o aprendizado adquirido nessa estrutura de aprendizagem por setores da empresa, onde desenvolvem projetos de melhorias possibilitam maior entendimento do negócio da empresa e conseqüentemente aprimorando seu *know-how*. Interessante ressaltar que na literatura estudada uma das características que mais apareceram a respeito do programa de *trainee*, é a questão da remuneração diferenciada e acima da média do mercado, porém essa questão foi levantada apenas uma vez entre os entrevistados, o que nos mostra que a remuneração não é o que causa maior impacto para os entrevistados e sim a autonomia e possibilidade de carreira, uma vez que aproximadamente 50% responderam que a possibilidade de carreira é o fator mais importante. Característica que difere completamente do estágio por sua linha de ligação com um profissional da área como tutor e orientador em uma função com relação direta ao curso. Conforme ressalta Bitencourt (2014), esses resultados alinhado a sua pesquisa mostram o grau de elitização dos PGT, uma vez que estão falando de um mercado de trabalho específico, de postos elevados, pois estes programas são uma forma de conseguir ingressar em alto cargos.

Quando levantado essa pergunta no questionário as respostas em sua predominância foi a possibilidade de carreira, como mostra o gráfico de barras e entre os participantes nas duas modalidades, observou-se que 41,54% dos respondentes foram efetivados depois dos programas. Se observarmos apenas a efetivação dos participantes do programa *trainee* que responderam ao questionário, 50% deles foram efetivados após o término do programa, entre os entrevistados, de seis participantes cinco foram efetivados.

Já se usarmos o mesmo critério para os estagiários que responderam ao questionário eletrônico, podemos perceber que 40,35% deles foram efetivados ao término do programa, como mostra o Gráficos 5 e 5.1. Uma vez que a representatividade das ofertas de vagas de estágios na cidade é consideravelmente maior que oferta de vagas para *trainee*. Analisando esses dados é possível dizer que mesmo sendo mais escasso na região estudada, relativamente, o programa de *trainee* contribui mais para a inserção no mercado de trabalho que o programa de estágio.

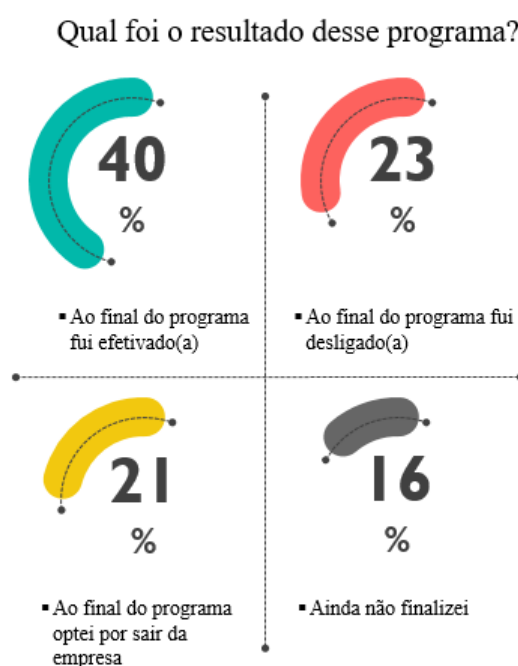


Gráfico 5 – Resultado dos programas de estágio.

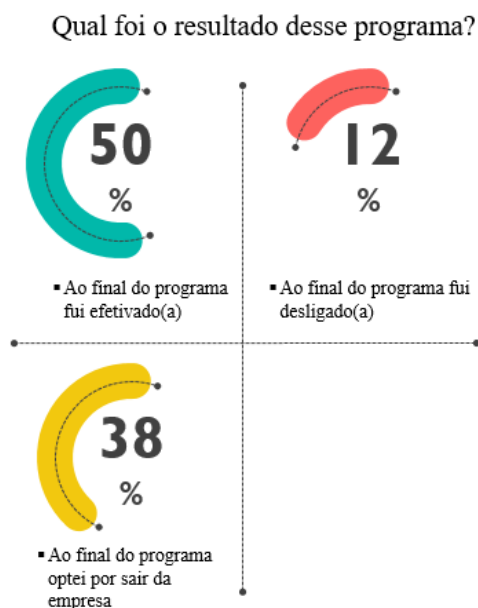


Gráfico 5.1 – Resultado dos programas de *trainee*.

A respeito da experiência, os entrevistados se mostraram entusiasmo ao falar do programa e das experiências que viveram e alguns que ainda estão vivendo, falaram de como é enriquecedor para a formação profissional que para muitos é a primeira experiência de mercado e o porte da empresa a representatividade dela pode trazer muitos benefícios tanto internamente se continuarem até o término do programa, como externamente, será um diferencial adquirido ao buscar entrar em outras empresas. Entre algumas descrições feitas pelos entrevistados, foi considerada:

*Desgastante e intensa, porém valiosa. Faria novamente. (E4)*

*Muito boa e enriquecedora. A cada dia venho me tornando mais experiente e aprendendo muito com gente muito capacitada. Além disso, avalio existir grande possibilidade de crescimento. (E1)*

*Ímpar. Projeto fantástico, salário bom, e acredito que o mais importante seja o crescimento dentro da empresa, avançando nos resultados e como consequência seus benefícios. (E2)*

É possível perceber que o programa de *trainee*, é visto de forma positiva pelos participantes e considerado por muitos a melhor oportunidade dentro do estado, isso mostra a necessidade de que mais programas como esse cheguem nesta região do país. Ao adaptar essa questão para o questionário, onde foram perguntados: a) a experiência foi desafiadora? b) contribuiu para o crescimento pessoal e profissional? e c) as atividades valorizam a sua área de estudo.

Enquanto os *trainees* responderam estar satisfeitos e concordar com todas as perguntas acima, os estagiários responderam que o estágio é pouco desafiador e não está direcionados a área de estudo, o que parece controverso, tendo em vista que o programa de estágio, conforme apresentado no levantamento teórico, mostra que o estágio deve ser realizado na área de estudo do participante e acompanhado com um profissional da área.

Esse resultado talvez mostre o fato de o estágio se fazer numa estrutura de aprendizado direcionado a um único setor e em sua maioria em atividades de secretaria das organizações. Como acrescenta Risk (2010), que em sua pesquisa foi levantado que os *trainees* possuem competências diferenciais de liderança, elegância, equilíbrio, dentre outros e corrobora com as características levantadas de que esse profissional é visto como um homem multifacetado.

Sobre a suficiência do curso de graduação para conquistas de vagas no mercado, entre os entrevistados, oito pessoas responderam que não, a maioria citou que a experiência tem muito peso, seja experiência de mercado, ou de vida, intercâmbio, experiências de voluntariado e participação em grupos de pesquisa fazem a diferença. Os participantes, via pesquisa online, responderam que não e usaram como explicação para esse fato que “muitas empresas exigem experiências prévias dos candidatos, além de conhecimentos em softwares específicos” e que “experiências anteriores, participação em projetos, dominar outra língua, se possível intercâmbio, trabalho voluntário” são necessários, conforme Gráfico 6.

Você considera que a graduação é suficiente para conquistas de uma vaga de estágio ou *trainee*?

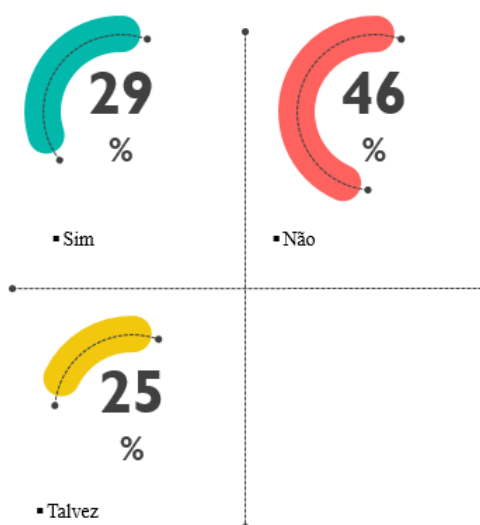


Gráfico 6 – A graduação é suficiente para conquistas de uma vaga de estágio ou *trainee*.

A graduação hoje se tornou a formação básica para se colocar no mercado, não representando mais um diferencial, isso é perceptível na opinião dos entrevistados e dos respondentes do questionário, em que foi levantado por todos é a necessidade de experiências e conhecimento extras, conforme comenta este entrevistado.

*Os cursos de graduação e principalmente o de engenharia, são presos a teorias ultrapassadas, se não buscarmos conhecimentos complementares seja externamente a universidade por meio de curso técnicos por exemplo, não seremos atrativos para as empresas. (E6)*

*“Não, é muita demanda, então as empresas exigem multifuncionalidade e experiências” (E4)*

*“Não, pode até ser, mas é raro, tem que ter algo a mais, como outras experiências”. (E5)*

Os dados quantitativos mostram que aproximadamente 50% dos respondentes consideram que a graduação não é suficiente para a conquista de uma dessas vagas, interessante levantar que esses programas são divulgados como oportunidade para aqueles que ainda não tiveram experiências profissionais, voltado para estudantes que ainda não possuem formação superior completa. Se mostrando de certo modo, contrário à sua finalidade. Onde o levantando por Silva (2010), afirma que a maneira pela qual os jovens têm acesso ao emprego, na atualidade, revela, em certa medida, além do seu pertencimento social, as condições de fragilidade impostas pela nova lógica de acumulação capitalista. Isso evidencia a inconsistência dos discursos que enaltecem as características escolares como exclusivas para a aquisição de um emprego.

A respeito da influência da origem socioeconômica na conquista dessas vagas, dos entrevistados nove responderam que sim, informando que há vantagens em poder escolher quando e onde trabalhar, além das possibilidades de viagens e trabalhos voluntários, bem como a questão da preparação escolar, por estudarem nas melhores escolas, resposta no Gráfico 7, este último sendo dados da pesquisa eletrônica.

Você considera que a situação socioeconômica influencia na conquista de uma de uma vaga de estágio ou trainee?

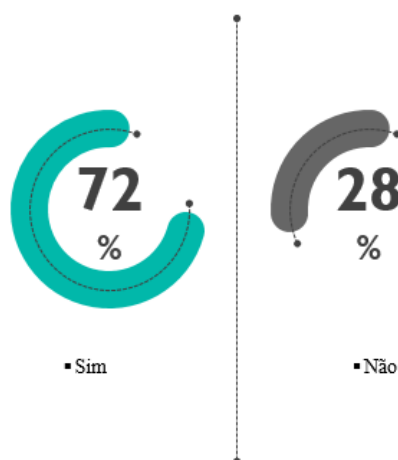


Gráfico 7 – A origem socioeconômica ter influência na conquista das vagas de estágio e *trainee*.

O Gráfico 7, mostra que 72,31% acreditam ter influência, em suma, os participantes acreditam que a origem socioeconômica tenha relação positiva na conquista de uma vaga das modalidades discutidas nesse artigo, e que essa influência gira em torno das melhores oportunidades de estudo e de vivências. Por meio do questionário eletrônico 100% dos *trainees* responderam ter influência.

E como características dessa influência está a capacidade de preparação e investimentos pessoais como reportado pelos entrevistados:

*A capacidade de preparo sim, pois o preparo para quem tem mais recurso é melhor. (E10)*

*Acredito que sim, porém não em sua totalidade. Pois somos seres sociais onde o meio nos influencia, mas também podemos em nosso contexto de vida criar oportunidades de melhoria, e até mesmo romper um futuro que está mais ou menos pré-determinado seja para um futuro bom ou ruim. (E2)*

Outro ponto ressaltado por eles é que a maioria das oportunidades estão fora do estado e requerem custos de deslocamento e hospedagens:

*Sim, depende do processo. Se forem processos de participação física o participante precisa de estrutura financeira e no quesito conhecimento, com certeza porque tem mais preparo e mais estudos. (E4)*

*“Sim, o conforto de poder escolher o momento de trabalhar sem o peso da necessidade financeira faz com que possa escolher mais e se preparar mais do que outras pessoas que não tem essa oportunidade”. (E8)*

*“Sim, com toda certeza, devido a capacidade e a estrutura financeira que possibilita maiores investimentos pessoais”. (E5)*

Respostas encontradas por Silva (2010), onde ele afirma que os jovens tradicionalmente, ingressam no mercado de trabalho de maneira diferenciada, distinção que está relacionada ao segmento social ao qual pertencem.

Através do levantamento obtido é possível dizer que os programas de inserção profissional buscam diferenciais e as empresas estão cada vez mais criteriosas quanto as competências de seus candidatos, esses por sua vez, precisam se fazer mais atrativos e isso requer investimento de tempo e financeiro, como dito por muitos entrevistados, que a possibilidade de escolher o momento de trabalhar, por não ter necessidade garante maior tempo de preparo além da possibilidade de investir em cursos e certificações, como é característica muito presente nos *trainees* entrevistados, essa possibilidade vem de uma estrutura familiar que pode suprir essas necessidades de forma integral.

É perceptível através dos dados obtidos que dos *trainees* participantes da pesquisa por meio do questionário *online* e das entrevistas concedidas que a situação socioeconômica deste grupo se mostra superior à dos estagiários respondentes na mesma pesquisa e que portando, isso pode estar ligado ao fato de apresentarem mais preparo para ocupar as vagas ofertadas e por este motivo a origem socioeconômica causa influência a partir do momento que consideramos grau de preparações profissionais.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa se originou de uma percepção através de experiências vividas e por conseguir enxergá-la tão presente no âmbito social e acadêmico, e posteriormente em virtude da escassez de estudos acadêmicos nessa linha em âmbito local. Ao construir a estrutura teórica novos pontos foram levantados, em meio a essa estrutura, foi possível evidenciar três vertentes, sendo elas: os programas de inserção profissional, aqui discutidos como *trainee* e estágio. A origem socioeconômica desses participantes e a inserção no mercado de trabalho.

Podemos observar diante das opiniões levantadas que existe relação entre os dois aspectos no que tange a questão de preparo dos candidatos, as possibilidades de investimentos desde cedo, em boas instituições de ensino bem como os cursos de idiomas, mostrando que

todos os participantes do programa *trainee* têm curso de línguas entre o nível avançado a intermediário, o que na opinião deles é resultado de uma condição financeira confortável. As experiências das vivências, ponto também levantado entre eles como exemplo do intercâmbio tão comum para esses jovens, são resultado dessa condição social. Diferente dos resultados encontrados entre os estagiários que mostraram que mais da metade não possui esse conhecimento e os que possuem não chegaram ao nível avançado.

Ponto que se confirma também, quando levantamos a questão da suficiência da graduação para conseguir ocupar uma dessas vagas, onde quase todas as respostas foram que não, para conseguir ocupar uma dessas vagas, seja ela estágio ou *trainee*, as experiências de cada candidato faz a diferença, mesmo sabendo que o conceito que gira em torno desses projetos é o de preparação de estudantes em formação ou recém formados no caso específico no *trainee*, ainda assim a entrada no mercado de trabalhos por meio desses programas evidencia a necessidade de experiência previa das atividades.

Ao considerar da amostra de entrevistados que foram realizadas apenas com os *trainees* de uma instituição específica, de um grupo de 6 ingressantes 5 foram absorvidos isso retrata que esse programa tende a efetivar mais que o estágio, mesmo esse último seja mais numeroso na região. Torna-se possível perceber ainda que o nível de satisfação dos candidatos tem uma variação significativa, onde o *trainee*, tanto por meio da entrevista como por respostas da pesquisa online mostraram estar mais satisfeitos com o projeto, e muitos falaram que essa satisfação é resultado da característica desafiadora do projeto, além da visibilidade dele no mercado e que participariam de novo, se tivessem outra chance.

Diferente dos participantes dos programas de estágio que mostraram certo equilíbrio entre os que estavam satisfeitos e os que responderam neutro, ao entrar nos detalhes de cada pergunta observou-se que além do índice de efetivação do programa de estágio é menor em relação ao outro, ainda mostraram não achar o programa desafiador e nem estar alinhado com os aspectos ligados ao curso em formação.

Com isso, fica evidenciado que o problema de pesquisa foi respondido e as características levantadas anteriormente por outros autores como Silva e Pastore se mantêm presentes na sociedade atual, o que não é surpresa frente a conjuntura do país que se mantêm constante ainda nos aspectos econômico e social, e que não é um padrão, as características dos participantes têm papel importante nesses processos de seleção. Como sugestões de pesquisas

levantar maior número de entrevistados em vista que não houve saturação dos dados, ou seja, as respostas não se mantiveram as mesmas. Bem como levantar quantitativamente a ofertas desses programas na Paraíba.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, M. V. P., ALMEIDA, S. T., LEITE FILHO, C. A. P., OLIVEIRA, A. A. R. Os Programas de Trainee e o Desenvolvimento das Competências Gerenciais em uma Empresa Varejista. In: SIMPÓSIO DE EXCELENÇA EM GESTÃO DE TECNOLOGIA, 2004, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: SEGeT, 2004.

BITENCOURT, B. M. Programas *trainee*: entre a inserção qualificante e a seletividade excludente. *Revista Economia & Gestão*, Minas Gerais, v. 14, n. 36, 2014.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 setembro de 2008. Dispõe do estágio de estudantes. Brasília, DF, mar 2017.

COOPER, D. R. Métodos de pesquisa em administração. 10ª ed. - Porto Alegre - RS, Bookman, 2011.

COSTA, A. E. F. V. Programa *trainee*: análise de uma experiência brasileira. 1994. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais.

CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e misto. 3ª ed. Porto Alegre - RS, Artmed, 2010.

FERREIRA, A. M., SANT'ANNA, A. S., SARSUR A. M. Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas como Fatores de Retenção de Futuras Lideranças: um Estudo em Empresa Brasileira do Setor Mineral. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2010.

FLEURY, M. T. L. As Pessoas na Organização. 4ª Ed. São Paulo: Gente, 2002.

GOLDENBERG, M. A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. 13ª ed. Rio de Janeiro - RJ. Record, 2013.

GONTIJO, M. C. e MELO, M. C. Encontros e desencontros ao longo do processo de socialização organizacional de profissionais contratados por meio de programas de trainees. 2005. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais.

HORN, C. H. Mercado de trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. Dicionário de Trabalho e Tecnologia. 1ed. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006.

MARANGONI, F. M. S. Os profissionais de administração: entre as competências desenvolvidas nos cursos de graduação e as competências requeridas pelo mundo do trabalho. 2014. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo.

MARTINS, E. C. A influência do Sistema de Educação Corporativa no desenvolvimento das competências no Programa *Trainee*: um estudo de caso em uma organização do setor químico. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo.

MOREIRA, C. A. A. Programas de *trainee* e processos planejados de mudança cultural – em busca de conexões. 1997. Monografia (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação da Fundação Getúlio Vargas.

NUNES, S. C. O Ensino em Administração com Base na Abordagem das Competências: Da Inserção no Projeto Pedagógico a Prática em Sala de Aula. In: XXXIII ENCONTRO DA ANPAD, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: EnANPAD, 2009.

OLIVEIRA, A. R. Início de carreira organizacional: um estudo dos programas de “trainees” das empresas privadas brasileiras. 1996. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo.

OLIVEIRA, A. R. Estágio para universitários e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses. 2009. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul.

PASTORE, José. Desigualdade e mobilidade social no Brasil. São Paulo: T. A. Queiroz, 1979.

RIBEIRO, G.P. Aprendizagem profissional no espaço de estágio: sob uma perspectiva do ambiente organizacional da coordenação de gestão de pessoas - IFAM /campus Parintins. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2016, Natal. **Anais...** Natal: EBA, 2016.

RISK, C. N. Análise dos egressos de uma faculdade pública admitidos em programas de trainee: socialização antecipatória, choque de realidade e ingresso na organização. 2010. Monografia (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo.

ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. 11ª. São Paulo: Pearson, 2006.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S., PICCININI, V. A CONSTRUÇÃO DO MERCADO DE ESTÁGIOS EM ADMINISTRAÇÃO NA CIDADE DE PORTO ALEGRE. Rio de Janeiro, Revista pensamento contemporâneo em Administração, v. 6, n. 4, out./dez. 2012, p. 29-48.

SILVA, M. M. Inserção Profissional e Condição Social: trajetórias de jovens graduados no mercado de trabalho. 2004. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina.

SILVA, M. M. Redes de relações sociais e o acesso ao emprego entre jovens: discurso da meritocracia em questão. Educ. Soc., Campinas, v. 31, n. 110, p. 243-260, jan.-mar. 2010.

TEIXEIRA, W. C. NETO DE JESUS, D. L. A importância de um programa de trainee para egressos dos cursos de administração em Campo Grande - MS. Comunicação & Mercado/UNIGRAN - Dourados - MS, vol. 04, n. 09, p. 60-73, jan-jun 2015.

VASCONCELOS, N. C., *et al.* Programa de Trainee: Um fator de atração para novos talentos na EBBA em Teresina (PI). In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO - “Conhecimento: A alavanca do desenvolvimento”, **Anais...** Ponta Grossa: EBA, 2017.

## APÊNDICE A

### Roteiro de entrevista

1. Idade
2. Curso
3. Período
4. Possui mais de uma graduação?
5. Quantos irmãos você tem?
6. Formação dos pais?
7. Renda mensal em salários mínimos?
8. Com quem reside hoje?
9. Possui algum curso de idiomas?
10. Possui alguma formação extracurricular?
11. Qual a principal característica a seu ver do trainee?
12. O que esperava, quando soube do programa?
13. Na sua opinião, qual o diferencial entre ser um estagiário e ser um trainee?
14. O que considera ou considerou mais importante nessa experiência?
15. Como definiria essa experiência? Como você avaliaria?
16. Você considera que um curso de graduação é suficiente para conseguir uma vaga?
17. Você considera que a situação socioeconômica prevista do futuro profissional influencia na conquista de uma dessas vagas?

## APÊNDICE B

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisa “**Programas de Estágio e Trainee como forma de inserção no mercado de trabalho para alunos de Administração**”

Esta pesquisa faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de **ELAINE VITURINO DE SOUZA**, graduanda do Curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação da Profª Dra. Lucimeiry Batista da Silva. O objetivo geral do estudo é analisar a relação entre a origem sócio econômica dos participantes das seleções para estágio e *trainee* e a conquista das vagas ofertadas. Os objetivos específicos são: i) evidenciar o perfil dos candidatos que participam desses programas; ii) identificar quais programas têm contribuído para a efetivação no trabalho; iii) identificar a opinião dos candidatos sobre o tema da pesquisa e iv) correlacionar o nível de satisfação dos candidatos com a experiência vivida nessas modalidades; Esclarecemos que sua identidade, assim como o nome da organização, será mantida em sigilo e que todas as informações prestadas serão utilizadas unicamente para os fins desta pesquisa, assim como apresentação em congressos, seminários e demais publicações científicas. Sua participação, portanto, não lhe causará prejuízo profissional algum. Os riscos são mínimos e previsíveis, a exemplo de alguma pergunta que possa constrangê-la/o, mas neste caso, elucidamos que sua participação é voluntária e que caso queira poderá interromper ou desistir a qualquer momento ou deixar de responder a quaisquer das questões que lhe forem feitas.

Qualquer dúvida ou esclarecimento poderá também ser sanado junto à Coordenação do Curso de Graduação em Administração, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) da Universidade Federal da Paraíba. Se você concorda em participar, nós agradecemos muito a sua colaboração e gostaríamos que assinasse este termo, indicando que está devidamente informada/o sobre os objetivos da pesquisa e os usos dos seus resultados.

\_\_\_\_\_  
ENTREVISTADORA  
ELAINE VITURINO DE SOUZA

\_\_\_\_\_  
ENTREVISTADA/O  
\_\_\_\_\_

Universidade Federal da Paraíba – Campus I / Centro de Ciências Sociais Aplicadas  
Departamento de Administração  
Coordenação do Curso de Administração - CAdm