



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DA
EDUCAÇÃO SUPERIOR

RAFAELA DOS REIS RODRIGUES

A CONTRIBUIÇÃO DO ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO PARA A
EMPREGABILIDADE NO CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO: A
PERCEPÇÃO DE GESTORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

FORTALEZA

2025

RAFAELA DOS REIS RODRIGUES

**A CONTRIBUIÇÃO DO ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO PARA A
EMPREGABILIDADE NO CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO: A
PERCEPÇÃO DE GESTORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior. Área de concentração: Políticas Públicas da Educação Superior.

Orientadora: Profª. Dra. Conceição de Maria Pinheiro Barros

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

R616c Rodrigues, Rafaela dos Reis.

A Contribuição do Estágio Não Obrigatório para a Empregabilidade no Curso de Secretariado Executivo: a percepção de gestores da Universidade Federal do Ceará / Rafaela dos Reis Rodrigues. – 2025.
144 f. : il. color.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Fortaleza, 2025.

Orientação: Profa. Dra. Conceição de Maria Pinheiro Barros.

Coorientação: Prof. Dr. Rogério Teixeira Masih.

1. Estágio Não Obrigatório. 2. Empregabilidade. 3. Secretariado Executivo. 4. Gestão Universitária. I. Título.

CDD 378

RAFAELA DOS REIS RODRIGUES

A CONTRIBUIÇÃO DO ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO PARA A EMPREGABILIDADE
NO CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO: A PERCEPÇÃO DE GESTORES DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior. Área de concentração: Políticas Públicas da Educação Superior.

Aprovada em: 23/06/2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dra. Conceição de Maria Pinheiro Barros (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Rogério Teixeira Masih (Coorientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Heráclito Lopes Jaguaribe Pontes
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. José Joaquim Neto Cisne
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

A Deus.

A minha mãe, meu irmão, a todos pelo apoio à
realização deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, em primeiro lugar, pelas lições que tenho aprendido ao longo de minha vida, por me mostrar, a cada dia, um novo recomeço, repleto de amor, paz, esperança e força para lutar pela realização dos meus sonhos. Sou igualmente grata por todas as conquistas que alcancei ao longo dessa trajetória.

À minha mãe, Rosângela, pela dedicação incansável, pelas palavras de encorajamento, pelos conselhos sempre sábios, pelo amor incondicional e pela amizade sincera. És, para mim, um exemplo de vida a ser seguido. Ao meu irmão, Gabriel, pela contribuição na concretização deste sonho, pela paciência e pela compreensão nos momentos em que me vi tomada pelo cansaço e pelas inquietações da vida.

Ao meu pai, Gildo (*in memoriam*), por me ensinar que o amor transcende a existência terrena, por ser minha fonte de inspiração e exemplo de coragem e resiliência. À minha família, pelo apoio constante e incentivo ao longo dessa jornada acadêmica.

Ao meu namorado, pela paciência, pelo apoio emocional e pela colaboração generosa durante todo o percurso.

Aos professores e colegas da turma de mestrado, pelas reflexões enriquecedoras, pelas críticas construtivas e pelas sugestões que tanto contribuíram para o amadurecimento deste trabalho. Aos gestores da UFC entrevistados, pelo comprometimento, pela disponibilidade e pela atenção demonstradas durante as entrevistas.

Aos colegas de trabalho, pelo voto de confiança em meu potencial e pelas palavras de incentivo que tanto me fortaleceram. Um agradecimento especial ao meu eterno chefe, Rogério Teixeira Masih, por todo o apoio, encorajamento e generosidade. Profissional exemplar, de imensa sensibilidade humana, que, além de acreditar em mim, aceitou também o papel de coorientador desta pesquisa e ofereceu todo o suporte necessário à sua realização.

Aos professores José Joaquim Neto Cisne e Heráclito Lopes Jaguaribe Pontes, membros da banca examinadora, pela dedicação de seu tempo e pelas valiosas colaborações e sugestões apresentadas.

E por último, um agradecimento especial à minha orientadora, Prof^a. Conceição Barros, que novamente aceitou este desafio. Sua paciência, atenção e comprometimento ao longo de todo o processo foram fundamentais. Sua orientação foi novamente decisiva para o meu crescimento acadêmico e pessoal, sendo sempre fonte constante de inspiração e aprendizado.

A todos vocês, minha mais sincera e profunda gratidão. Sem o apoio, o incentivo e a presença de cada um, esta conquista não teria sido possível. Muito obrigada!

“Não é no silêncio que os homens se fazem,
mas na palavra, no trabalho, na ação-reflexão”
(Freire, 1987, p. 44).

RESUMO

Diante das exigências crescentes do mercado de trabalho, a empregabilidade torna-se uma competência essencial para estudantes e o estágio destaca-se como uma das principais estratégias para a inserção profissional. A presente pesquisa teve como objetivo avaliar a contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo da UFC, sob a perspectiva de gestores institucionais. A investigação justifica-se pela relevância do estágio como instrumento de aprendizado e desenvolvimento profissional. A metodologia adotada combinou abordagem quantitativa, com análise estatística de dados institucionais, e qualitativa, por meio de entrevistas com gestores e análise documental de normativos e relatórios. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, documental e de campo. Para análise dos dados quantitativos utilizou-se a estatística descritiva, enquanto os dados qualitativos foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados indicaram que as políticas de estágio no Brasil evoluíram de uma concepção meramente instrumental para um entendimento do estágio como ato educativo, com avanços significativos a partir da Lei nº 11.788/08, embora ainda persistam lacunas normativas, especialmente no que se refere ao estágio não obrigatório. A partir da percepção dos gestores, constatou-se que essa modalidade de estágio contribui para a empregabilidade ao proporcionar experiências que favorecem o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais, além de fortalecer a identidade profissional dos discentes. Contudo, foram apontadas limitações, como o ingresso precoce de estudantes e a ausência de diretrizes institucionais mais claras para sua realização. A análise documental evidenciou avanços na institucionalização dos estágios na UFC, como a informatização de processos, mas também revelou entraves, como a predominância de concedentes públicas e a baixa taxa de efetivação após o estágio. Como encaminhamento prático, os gestores sugeriram estratégias institucionais, tais como a flexibilização curricular, a promoção de feiras de estágio e emprego, a criação de programas de desenvolvimento de competências, a modernização dos fluxos internos e a implementação de mecanismos de acompanhamento de egressos. Essas propostas foram sistematizadas em um produto técnico a ser apresentado à Gestão Superior da UFC. Conclui-se, portanto, que o estágio não obrigatório, apesar de suas especificidades, configura-se como uma ação formativa relevante, permitindo a articulação entre saberes acadêmicos e demandas práticas do mundo do trabalho, com impacto positivo na empregabilidade dos discentes.

Palavras-chave: estágio não obrigatório; empregabilidade; Secretariado Executivo; gestão universitária.

ABSTRACT

In view of the growing demands of the labor market, employability has become an essential skill for students, with internships standing out as one of the main strategies for professional insertion. This research aimed to evaluate the contribution of non-mandatory internships to the employability of students in the Executive Secretariat program at UFC, from the perspective of institutional managers. The study is justified by the relevance of internships as tools for learning and professional development. The adopted methodology combined a quantitative approach, through statistical analysis of institutional data, and a qualitative approach, through interviews with managers and documentary analysis of regulations and reports. This is a bibliographic, documentary, and field research. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, while qualitative data were examined using content analysis techniques. The results indicated that internship policies in Brazil have evolved from a merely instrumental conception to an understanding of internships as educational acts, with significant advances since Law No. 11.788/08, although regulatory gaps still persist, especially regarding non-mandatory internships. From the managers' perspective, it was found that this type of internship contributes to employability by providing experiences that foster the development of technical and socio-emotional skills, as well as strengthening students' professional identity. However, some limitations were identified, such as the early entry of students into internships and the lack of clearer institutional guidelines for their implementation. The document analysis showed advances in the institutionalization of internships at UFC, such as the digitization of processes, but also revealed obstacles, such as the predominance of public host institutions and the low post-internship hiring rate. As practical recommendations, managers suggested institutional strategies such as curriculum flexibilization, the organization of internship and employment fairs, the creation of competency development programs, the modernization of internal procedures, and the implementation of alumni tracking mechanisms. These proposals were systematized into a technical product to be presented to UFC's Senior Management. It is concluded, therefore, that non-mandatory internships, despite their specificities, represent a relevant formative action, enabling the articulation between academic knowledge and practical demands of the labor market, with a positive impact on students' employability.

Keywords: non-mandatory internship; employability; Executive Secretariat; university management.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Resumo das Regulamentações.....	33
Quadro 2 – Requisitos para o desenvolvimento do Estágio.....	36
Quadro 3 – Trabalhos selecionados.....	54
Quadro 4 – Roteiro de análise documental.....	80
Quadro 5 – Perguntas relativas ao roteiro da entrevista aplicada aos Gestores.....	82
Quadro 6 – Descrição dos participantes da entrevista.....	100
Quadro 7 – Resumo das Categorias Analíticas e Empíricas.....	101
Quadro 8 – Propostas de melhorias.....	138

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	– Princípios do Contrato de Estágio.....	35
Figura 2	– Etapa da Pesquisa 01 - Dados Secundários.....	85
Figura 3	– Etapa da Pesquisa 02 - Dados Primários.....	86
Figura 4	– Nuvem de palavras: pesquisa qualitativa.....	99
Figura 5	– Resumo das Ações estratégicas.....	141

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Quantitativo de Estágios em Secretariado Executivo.....	88
Gráfico 2 – Distribuição dos Documentos Homologados no período de 2020 a 2025.	89
Gráfico 3 – Documentos homologados por ano.....	90
Gráfico 4 – Distribuição dos Documentos Homologados com a intermediação de agentes de integração ou não.....	91
Gráfico 5 – Distribuição dos Estágios por aluno em concedentes distintas.....	92
Gráfico 6 – Distribuição de Gênero.....	93
Gráfico 7 – Documentos Homologados por tipo de concedentes.....	94
Gráfico 8 – Estágios Finalizados.....	97

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	– Tipos de Concedentes X Quantitativo de Documentos Homologados.....	94
Tabela 2	– Frequência de Contratação dos Estagiários por Concedentes.....	95

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRE	Associação Brasileira de Estágios
AIESEC	Associação Internacional de Estudantes de Economia e Ciências Comerciais
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAI	Coordenadoria de Assuntos Internacionais
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CIEE	Centro de Integração Empresa Escola
CEPE	Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONSUNI	Conselho de Universitário
COVID – 19	Coronavírus
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIUE	Divisão de Integração Universidade/Empresa
EUA	Estados Unidos da América
FEAAC	Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade
FIEC	Federação das Indústrias do Estado do Ceará
GR	Gabinete do Reitor
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
IES	Instituições de Ensino Superior
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
PECS	Programa de Estágio Curricular Supervisionado
PNE	Plano Nacional de Educação
POLEDUC	Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior
PREX	Pró-Reitoria de Extensão
PROGRAD	Pró-Reitoria de Graduação
PROLABOR	Programa Força Jovem para o Interior
SIGAA	Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas
SIGES	Sistema de Gestão de Estágios

SINDSECE	Sindicato dos Secretários e Secretárias do Estado do Ceará
STI	Superintendência de Tecnologia da Informação da UFC
SUE	Sistema Único de Estágio
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFC	Universidade Federal do Ceará
UNE	União Nacional dos Estudantes

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
1.1	Problematização.....	17
1.2	Objetivos.....	18
1.2.1	<i>Objetivo Geral.....</i>	18
1.2.2	<i>Objetivos Específicos.....</i>	18
1.3	Justificativa.....	19
1.4	Estrutura do Trabalho.....	21
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
2.1	Políticas de Estágio na Educação Superior: o Estágio Não Obrigatório na Formação Acadêmica.....	23
2.1.1	<i>Políticas Públicas para a Educação Superior.....</i>	24
2.1.2	<i>O Estágio nas Políticas Públicas Brasileira.....</i>	25
2.1.3	<i>Diretrizes do Estágio Não Obrigatório.....</i>	34
2.1.3.1	<i>Requisitos Subjetivos.....</i>	37
2.1.3.2	<i>Requisitos Objetivos.....</i>	38
2.1.3.3	<i>Estágio Não Obrigatório: Conexão entre Teoria e Prática.....</i>	44
2.2	Estágio Não Obrigatório, Empregabilidade e o Secretariado Executivo no Contexto das Transformações do Mundo do Trabalho.....	46
2.2.1	<i>Mudanças no mercado de trabalho e no Secretariado Executivo.....</i>	46
2.2.2	<i>O Estágio Não Obrigatório na profissão de Secretariado Executivo</i>	49
2.2.3	<i>Abordagens Atuais: Estágio e Empregabilidade.....</i>	53
2.3	O Estágio Não Obrigatório: Análise das Ações do Programa de Estágio da UFC.....	64
2.3.1	<i>Fundação e Consolidação da Coordenadoria de Estágios (1991 a 1997).....</i>	64
2.3.2	<i>Expansão e Aperfeiçoamento da Coordenadoria de Estágio (1998 a 2007).....</i>	66
2.3.3	<i>Modernização e Desafios Contemporâneos da Coordenadoria de Estágio (2008 a 2017).....</i>	69
3	METODOLOGIA.....	74
3.1	Classificação da pesquisa.....	74
3.2	Lócus de pesquisa.....	78

3.3	Sujeitos da Pesquisa.....	79
3.4	Técnicas e instrumentos de pesquisa.....	80
3.5	Técnica de análise de dados.....	84
3.6	Etapas da pesquisa.....	85
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	87
4.1	Pesquisa Quantitativa: Panorama dos Estágios Não Obrigatórios no Secretariado Executivo.....	87
4.2	Pesquisa Qualitativa: Visão de Gestores da UFC sobre o estágio e a empregabilidade no Curso de Secretariado Executivo.....	98
4.2.1	<i>Caracterização dos participantes.....</i>	100
4.2.2	<i>Categoria Analítica 01: Experiência Prática Relevante.....</i>	102
4.2.3	<i>Categoria Analítica 02: Políticas Públicas de Estágio.....</i>	105
4.2.4	<i>Categoria Analítica 03: Desafios Atuais e o Programa de Estágio da UFC.....</i>	106
4.2.5	<i>Categoria Analítica 04: Ações estratégicas.....</i>	110
5	CONCLUSÃO	115
	REFERÊNCIAS	122
	APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA AOS GESTORES.....	135
	APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO.....	136
	APÊNDICE C - PRODUTO TÉCNICO.....	137

1 INTRODUÇÃO

Nesta seção, foram delineados os aspectos introdutórios do estudo, tais como a contextualização do tema e a problematização; a definição do objetivo geral e dos específicos; a justificativa quanto à relevância da pesquisa; e a estrutura do trabalho.

1.1 Problematização

No que concerne às Instituições de Ensino Superior (IES), destaca-se como uma de suas funções essenciais o apoio ao estudante na aquisição de competências e conhecimentos, visando uma preparação mais eficaz diante das crescentes exigências do mercado de trabalho. Considerando que o estágio constitui uma das principais oportunidades de inserção no mercado de trabalho, e sendo dever da Instituição de Ensino sua gestão e intermediação, torna-se necessário acompanhar e avaliar o programa de estágio institucional (Silva, 2022).

Além disso, atualmente, as organizações estão exigindo cada vez mais que o profissional busque o seu aprendizado contínuo, permitindo o desenvolvimento de competências-chave e a rápida adaptação às mudanças. Dessa forma, segundo Silva (2022, p.3), “a polivalência é uma das competências mais valorizadas, pois evita a dependência de uma só valência profissional, no mercado de trabalho” (Silva, 2022, p. 3).

Com base nisso, constata-se que a empregabilidade é uma competência essencial a todo profissional, sendo ainda mais relevante àqueles que desejam ingressar no mercado de trabalho, como é o caso de estudantes universitários. Assim, com o fito de lapidar o processo de estágio e entender a sua influência na empregabilidade dos estudantes, torna-se necessário avaliar o Programa de Estágio Curricular Supervisionado (PECS) da Universidade Federal do Ceará (UFC), visto que é dever da Instituição simplificar cada vez mais o procedimento, deixando-o mais acessível, além de permitir a troca de conhecimentos tão necessária para o estudante na sua vivência acadêmica e profissional (Colombo; Ballão, 2014).

É relevante ressaltar também que as IES exercem influência direta sobre o mundo do trabalho. A educação superior, ao formar profissionais qualificados, contribui significativamente para a elevação da competitividade no mercado de trabalho, pois a qualificação promovida pelas IES potencializa o desenvolvimento de competências essenciais às exigências contemporâneas. Esse processo pode resultar na ampliação de oportunidades

profissionais e na valorização do capital humano. Além disso, as IES desempenham papel estratégico na dinamização da economia e na inovação dos setores produtivos, se consolidando como um pilar fundamental para o crescimento econômico de regiões e nações (Casqueiro; Irffi; Silva, 2020).

Entretanto, essa relação também pode evidenciar uma desconexão entre a formação educacional e as demandas do mercado de trabalho, intensificando desigualdades socioprofissionais historicamente moldadas pelas dinâmicas laborais. Como reflexo desse cenário, observa-se o aumento do desemprego, bem como a expansão do subemprego e da precarização das relações de trabalho. Tais efeitos são especialmente perceptíveis entre os jovens em fase de transição da vida acadêmica para a inserção profissional (Marques, 2020).

Diante disso, torna-se fundamental promover uma articulação efetiva entre a formação acadêmica e o perfil de qualificação requerido pelo mercado, sem, contudo, comprometer a função crítica e formadora da educação superior. Essa tarefa, embora desafiadora frente às rápidas transformações e à constante emergência de novas ocupações, é indispensável para garantir trajetórias profissionais mais estáveis e qualificadas aos estudantes (Marques, 2020).

Diante do exposto, formula-se a seguinte questão norteadora para a pesquisa: como o estágio não obrigatório contribui para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo da UFC, segundo a percepção de gestores?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

O trabalho teve como objetivo geral avaliar a contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo, na percepção de gestores.

1.2.2 Objetivos Específicos

Para que seja possível alcançar o objetivo geral, a pesquisa teve os seguintes objetivos específicos:

- a) Conhecer as políticas de estágio na educação superior brasileira, com foco no papel e nas diretrizes do estágio não obrigatório;
- b) Compreender a percepção de gestores da UFC sobre a importância do estágio não obrigatório na formação prática e na empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo;
- c) Analisar as ações desenvolvidas no âmbito do Programa de Estágio Curricular Supervisionado da UFC, com ênfase no estágio não obrigatório do curso de Secretariado Executivo;
- d) Propor estratégias que potencializem a contribuição dos estágios não obrigatórios para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo, sob o olhar de gestores da UFC.

1.3 Justificativa

A Universidade possui a incumbência social de produzir e disseminar o saber, promovendo a integração entre a comunidade e o meio acadêmico. Nesse contexto, insere-se o estágio não obrigatório, considerado um fator importante na disseminação do conhecimento adquirido na formação acadêmica (Colombo; Ballão, 2014).

É com base nesse pensamento que, atualmente, no âmbito da UFC, as atividades de gestão de estágio estão vinculadas à Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD), por meio da Coordenadoria de Estágios. Essa estrutura permite ao estudante vivenciar o aprendizado de competências próprias da atividade profissional, bem como a contextualização curricular, com o objetivo de prepará-lo para a vida cidadã e para o trabalho (Brasil, 2008).

É importante destacar que o conhecimento adquirido durante as aulas teóricas necessita de ajustes e revisões para que o discente construa a sua carreira profissional de forma eficaz. Nesse contexto, o estágio assume papel relevante para as IES e para os estudantes (Colombo; Ballão, 2014).

O ensino superior brasileiro conta com 9.976.782 estudantes, mas apenas 836 mil (8,38%) têm a oportunidade de aplicar o aprendizado adquirido em sala de aula, ou seja, estão estagiando. Embora o número de estudantes matriculados seja expressivo, a participação de estagiários ainda é bastante reduzida. Considerando esses dados, é possível inferir que o país ainda enfrenta desafios substanciais em relação ao acesso à educação e à inserção de jovens no mercado de trabalho por meio de estágios (Associação Brasileira de Estágios, 2024).

Aliado ao estágio, surge também a questão da empregabilidade, objeto que desperta interesse dos jovens universitários brasileiros, principalmente nos últimos semestres do curso. É relevante mencionar que as mudanças ocorridas, nos últimos anos, no ambiente laboral, têm impactado diretamente as estruturas das organizações, alterando as condições relacionadas à carreira e perspectivas profissionais, além de afetar os meios sociais, políticos e econômicos. Por essa razão, o termo ‘empregabilidade’ tem ganhado destaque nas discussões acadêmicas e profissionais (Veludo-de-Oliveira *et al.*, 2013).

Diante disso, evidencia-se a contribuição desta pesquisa para o debate teórico ao articular e expandir a compreensão sobre a relação entre formação acadêmica, empregabilidade e a transição para o mundo do trabalho, fundamentando-se nos estudos previamente levantados. Além disso, a pesquisa tem o potencial de delinear ações estratégicas voltadas para o incremento da empregabilidade dos discentes, contribuindo de forma significativa tanto para a formação pessoal quanto para o desenvolvimento profissional dos estudantes, sob o olhar de gestores.

É importante também destacar que a realização desta pesquisa pode contribuir para o fortalecimento do PECS, evidenciando sua relevância na vida acadêmica do estudante, além de fornecer dados importantes que podem ser utilizados na formulação de políticas públicas voltadas à educação e à empregabilidade dos discentes de nível superior. Assim, entender como o estágio impacta a empregabilidade, representa uma oportunidade de oferecer uma visão mais esclarecedora sobre essa temática tão fundamental na construção da formação do estudante. Essa compreensão não só contribui para a realização e satisfação profissional do discente, mas também destaca a relevância social do tema.

Diante disso, faz-se necessário entender qual a visão de gestores sobre o tema e como as IES podem auxiliar os alunos na sua formação, notadamente no quesito empregabilidade, além das competências tradicionalmente abordadas em cursos universitários, visto que, em pesquisa desenvolvida por Vieira, Caires e Coimbra (2011), constatou-se que existe uma influência evidente entre a experiência de estágio e os benefícios proporcionados na inserção profissional.

Dessa forma, ao analisar a influência do estágio sobre o nível de empregabilidade dos discentes, será possível identificar as mudanças necessárias no PECS e como essas questões podem auxiliar o estudante e o profissional de Secretariado Executivo na formação profissional.

1.4 Estrutura do trabalho

Esta pesquisa está estruturada em cinco seções, cada uma com um objetivo específico voltado à compreensão integral do estudo. A primeira seção corresponde à introdução, onde são apresentados o contexto e a relevância do tema, além dos objetivos da pesquisa. Essa seção tem como finalidade situar o problema de pesquisa, destacando a importância de compreender a relação entre o estágio não obrigatório e a empregabilidade dos estudantes universitários, diante da percepção de gestores da UFC. A introdução também oferece uma breve visão geral das questões que serão abordadas nas seções subsequentes.

A segunda seção trata do referencial teórico, fundamentando a pesquisa com base em diversos autores que discutem temas centrais para o desenvolvimento do estudo. Nessa parte, serão abordados os seguintes temas: as políticas públicas de estágio na Educação Superior Brasileira, o estágio não obrigatório, a empregabilidade e o Secretariado Executivo no contexto das transformações do mundo do trabalho, bem como uma análise das ações do estágio não obrigatório no PECS.

A terceira seção aborda os procedimentos metodológicos adotados para a realização da pesquisa. Serão descritos aspectos como a classificação da pesquisa, a definição do locus, a caracterização dos sujeitos investigados e os critérios de seleção. Também serão apresentados os instrumentos de coleta de dados, como entrevistas, além da abordagem escolhida para a análise dos dados, que inclui uma análise quantitativa e qualitativa.

Na quarta seção, são analisados os resultados obtidos a partir da coleta de dados. Foram discutidos os achados mais significativos, relacionados ao impacto do estágio não obrigatório na empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo, segundo a percepção de gestores. Essa seção também contempla uma análise sobre o panorama dos estágios no curso durante o período de 2020 a 2025. Essa análise busca evidenciar os fatores que contribuem para o desenvolvimento da empregabilidade e destacar as possíveis relações entre a participação no estágio e a inserção profissional.

Por fim, a quinta seção apresenta a conclusão do estudo, em que são sintetizadas as principais descobertas e suas implicações para a formação acadêmica e a inserção profissional dos estudantes. A seção inclui uma reflexão sobre as contribuições do estágio não obrigatório para o desenvolvimento da empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo, segundo o olhar de gestores, além de sugestões para aprimorar o

Programa de Estágios da UFC. A seção também apontará as dificuldades, as limitações do estudo e possíveis direções para futuras pesquisas sobre o tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico fundamenta a pesquisa, oferecendo a base necessária para o desenvolvimento do estudo. Nesse contexto, foram apresentados, analisados e discutidos conceitos, teorias e abordagens relevantes que sustentam o problema investigado, situando o trabalho no panorama do conhecimento existente na área.

Para introduzir a temática deste estudo, cabe destacar dois marcos normativos significativos. A Constituição Federal do Brasil, em seu artigo 205, menciona que “a educação é um direito de todos e dever do Estado e da família” (Brasil, 1988), enquanto a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23, cita que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (Organização das Nações Unidas, 1948). Com base nessas diretrizes, esta pesquisa avaliou a contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade dos discentes, na percepção de gestores.

Inicialmente, discutem-se as formas como as políticas de estágio, na educação superior brasileira, têm sido tratadas pelos governantes, com uma revisão conceitual sobre políticas públicas e uma análise histórica do desenvolvimento do estágio no Brasil, destacando seus principais marcos. Em seguida, foi explorada a relevância do estágio não obrigatório para a formação acadêmica e o desenvolvimento da empregabilidade, considerando as exigências atuais do mercado de trabalho e as especificidades do curso de Secretariado Executivo.

Por fim, foram examinadas as iniciativas institucionais da UFC voltadas à promoção e ao acompanhamento dos estágios, com foco nas ações da Coordenadoria de Estágios, nos normativos internos e nas estratégias de articulação com o mercado de trabalho.

2.1 Políticas de Estágio na Educação Superior: o Estágio Não Obrigatório na Formação Acadêmica

Esta seção apresenta um resgate histórico das diretrizes e políticas que norteiam o estágio na educação superior, com foco no estágio não obrigatório. Enfatiza sua relevância como instrumento de integração entre o ambiente acadêmico e as demandas do mundo do trabalho, além de abordar os requisitos fundamentais para a sua efetivação.

2.1.1 Políticas Públicas para a Educação Superior

É notório que estudar e discutir políticas públicas é fundamental, uma vez que esse campo impacta diretamente a vida dos indivíduos em sociedade. Atualmente, esse tema é destaque na comunidade acadêmica e científica, embora nem sempre tenha recebido a mesma atenção. Assim, com o fito de entender a sua trajetória e suas perspectivas, observa-se que a política pública surgiu, como área de conhecimento e disciplina acadêmica, nos Estados Unidos da América (EUA), sem estabelecer bases teóricas sobre o papel do Estado, focando no estudo sobre as suas ações. Diferentemente do que acontece na Europa, onde a política pública se origina do desdobramento de teorias explicativas sobre o Estado e o papel do governo como formulador das políticas públicas (Souza, 2002).

Mas, afinal, como se definem as políticas públicas? É importante destacar que não existe uma definição única ou superior, mas sim aquela que melhor se adequa ao “*locus* onde os embates em torno de interesses, preferências e ideias se desenvolvem, isto é, os governos” (Souza, 2006, p. 25).

Diversos teóricos contribuíram significativamente e tornaram-se referência na área, sendo o mais conhecido Lasswell (1956), que introduziu a expressão análise de política pública - *Policy Analysis*. O autor procurou estabelecer que as decisões e análises de políticas públicas requerem que as seguintes perguntas sejam respondidas: quem ganha o quê, em que momento e de que maneira.

Souza (2006) apresenta em seu artigo um resumo sobre a literatura internacional em que sintetiza o pensamento dos demais autores sobre a conceituação de políticas públicas:

Mead (1995) a define como um campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas e Lynn (1980), como um conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos. Peters (1986) segue o mesmo veio: política pública é a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação, e que influenciam a vida dos cidadãos. Dye (1984) sintetiza a definição de política pública como “o que o governo escolhe fazer ou não fazer” (Souza, 2006, p. 24).

Por fim, na literatura brasileira, políticas públicas são compreendidas como ações de responsabilidade do Estado, voltadas para o atendimento das necessidades e demandas dos cidadãos. São tomadas de decisão que envolvem diversos agentes, desde órgãos públicos até a sociedade civil. Dito de modo diverso, correspondem à atuação efetiva do Estado. Além disso, é necessário diferenciá-las das políticas estatais, que consistem apenas em decisões voltadas à regulação de diferentes setores da sociedade (Hofling, 2001).

Assim, é possível observar que o campo das políticas públicas comporta múltiplos olhares, abrindo caminho para alterações na estrutura da sociedade e contribuindo para a redução das desigualdades socioeconômicas.

Uma área considerada essencial para as políticas públicas de um país é a educação. Nesse sentido, ao estudar a educação superior brasileira, é possível notar que as políticas públicas sobre a temática foram implementadas tardiamente. É relevante mencionar que as primeiras IES, no país, foram estabelecidas somente com a chegada da família real portuguesa em 1808, demonstrando um atraso em relação às outras nações. Essas instituições concentravam-se apenas na formação de profissionais voltados ao funcionamento do aparelho do Estado e às exigências da elite local, sem preocupação com a formação intelectual da população. Não havia, de fato, a criação de universidades, mas apenas de escolas autônomas voltadas à formação de profissionais liberais (Durham, 2003).

Com a Proclamação da República, em 1889, iniciou-se um processo de descentralização do ensino, que permitiu a criação de novas instituições por diferentes instâncias do poder público e pela iniciativa privada. Esse novo arranjo rompeu com o modelo centralizado do período imperial, no qual o governo era o único responsável pela fundação de instituições de ensino. A República também possibilitou, pela primeira vez, o surgimento de estabelecimentos confessionais no país (Durham, 2003).

Durante o Governo Vargas, em 1930, foi implementada uma reforma que passou a submeter todo o ensino superior à regulamentação do governo central. A partir desse momento, qualquer instituição educacional criada ou mantida no país deveria seguir a legislação vigente. É notório que houve uma retomada da tendência centralista com um maior controle burocrático exigido pela normatização e supervisão do ensino superior. O modelo de escolas autônomas foi mantido, e foi somente após essa reforma que essas instituições passaram a se reunir em sistemas organizados, embora continuassem a preservar sua autonomia original (Durham, 2003).

2.1.2 O Estágio nas Políticas Públicas Brasileira

O estágio constitui um elemento intrinsecamente ligado ao desenvolvimento das universidades, sendo uma peça fundamental na formação profissional dos estudantes. Além disso, cada vez mais, vem se consolidando como um campo de estudo relevante, por promover a articulação entre a teoria aprendida em sala de aula e a prática ofertada pelo

mercado de trabalho. No entanto, sua importância passou a ser reconhecida no Brasil apenas a partir da década de 1940, uma vez que, anteriormente, não havia articulação entre teoria e prática, e a educação era focada somente nas dimensões intelectuais e humanistas (Souza, 2009).

É fundamental contextualizar que, nessa época, estava em vigor, no Brasil, a Constituição de 1934, inspirada na Revolução de 30 e representando uma modernização para o país (Bulhões, 2009). No campo da educação, a referida Constituição trouxe, pela primeira vez, capítulos específicos sobre o assunto e destinou recursos exclusivos do orçamento para a educação (Vieira, 2007).

Em 30 de janeiro de 1942, com a promulgação do Decreto-Lei nº 4.073, “Lei Orgânica do Ensino Industrial”, iniciava, no país, uma discussão longa e contínua em torno da relação entre a educação e o mundo do trabalho (Brasil, 1942). Essa normativa tratou do ensino profissionalizante, além de definir que o ensino primário ficaria com conteúdos gerais e o grau médio com o ensino profissional. Ademais, o dispositivo legal também regulamentou o aprendizado industrial que foi imposto às indústrias (Cesa, 2007).

Especificamente sobre estágio, o referido Decreto-Lei, em seu artigo 48, cita que “consistirá o estágio em um período de trabalho, realizado por aluno, sob o controle da competente autoridade docente, em estabelecimento industrial” (Brasil, 1942). É importante destacar que por mais que exista menção à palavra estágio, não houve uma definição sobre esse assunto, mas apenas a intenção de diferenciar os estudantes de outras escolas técnicas que não tinham relação de ensino ou profissional com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Cesa, 2007).

O estágio, nesse caso, carecia de uma integração entre a escola e a empresa, tornando essa atividade apenas uma forma de obter mão de obra barata, além de deixar de cumprir seu papel educativo (Colombo; Ballão, 2014).

Esse contexto de fragilidade nas práticas formativas coincidiu com um momento de efervescência no cenário educacional, marcado pelo fortalecimento do movimento estudantil, que ganhava robustez e notoriedade ao reivindicar reformas que ampliassem o acesso à universidade e contestassem a estrutura de poder vigente. Os estudantes também se envolveram nas lutas políticas, uma vez que a modernização do país evidenciou as desigualdades econômicas, sociais, políticas e educacionais, gerando uma agitação social difundida (Durham, 2003).

A força estudantil foi concretizada com a criação da União Nacional dos Estudantes (UNE), sendo uma organização constituída por uma iniciativa do regime de Vargas e com poder de interlocução com o Estado. A UNE possibilitou que os estudantes se tornassem porta-vozes dos interesses populares, funcionando também como uma escola para a formação de lideranças políticas (Durham, 2003).

É relevante mencionar também que, em 1961, foi promulgada a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a qual trouxe poucas inovações no campo da educação superior (Mohry, 2004). A LDB não alterou significativamente a forma de expansão das universidades. A criação da Universidade de Brasília, por exemplo, ocorreu em 1962 e refletiu ideias da década de 1930, o que evidencia a limitada influência da LDB na sua concepção e estruturação (Teixeira, 1989).

Além disso, o golpe militar de 1964 alterou a conjuntura do país e os estudantes universitários emergiram como força de resistência contra o regime. Durante esse período, o governo militar intensificou o controle sobre as universidades, reprimindo o movimento estudantil, cassando docentes e exercendo uma severa vigilância sobre as IES (Durham, 2003).

No campo do estágio, o Decreto-Lei nº 4.073/42 não apresentou uma definição clara de conceitos ou procedimentos necessários à implementação do estágio (Brasil, 1942). Somente em 29 de setembro de 1967, por meio da Portaria nº 1.002, sancionada pelo Ministro Jarbas Passarinho, houve, de fato, a regulamentação da figura do estagiário nas empresas (Brasil, 1967):

O Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho e Previdência Social RESOLVE: Art. 1º - Fica instituída nas empresas a categoria de estagiário a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial. (Brasil, 1967).

Art. 2º - As empresas poderão admitir estagiários em suas dependências, segundo condições acordadas com as Faculdades ou Escolas Técnicas, e fixadas em contratos-padrão de Bolsa de Complementação Educacional, dos quais obrigatoriamente constarão: a) a duração e o objeto da bolsa que deverão coincidir com programas estabelecidos pelas Faculdades ou Escolas Técnicas; b) o valor da bolsa, oferecida pela empresa; c) a obrigação da empresa de fazer, para os bolsistas, seguro de acidentes pessoais ocorridos no local de estágio; d) o horário do estágio; (Brasil, 1967).

É notório que a Portaria nº 1.002 (Brasil, 1967) estabeleceu diretrizes para a regulamentação do estágio, além de oferecer maior proteção ao estagiário, visto que incluiu diversos benefícios, como bolsa de ensino, seguro contra acidentes pessoais, definição da duração do estágio e de seu objeto e especificação dos horários (Andrade; Resende, 2015).

Outro ponto relevante é que os estagiários contratados conforme a referida Portaria não possuem vínculo empregatício com as concedentes, o que exclui o direito a encargos trabalhistas, como férias e décimo terceiro (Colombo; Ballão, 2014).

É importante ressaltar que, no ano de 1968, a educação superior passava por uma reformulação, conhecida como a Reforma Universitária de 1968, que tinha como objetivo a modernização das instituições e buscava “produzir as ‘mentes’ e a tecnologia que o país demandava” (Meneghel, 2002, p. 8).

Nesse período, o Brasil estava em plena ditadura militar, conseqüentemente, essa reforma trouxe ideias desse regime, como a rigidez no controle das instituições, os diminutos recursos fornecidos e a falta de preocupação com as características regionais e nacionais (Meneghel, 2002). Todas essas alterações impactaram nas regulamentações futuras sobre estágio.

Após a Portaria nº 1.002 (Brasil, 1967), outros dispositivos legais começaram a vigorar, porém com foco em áreas específicas, por exemplo, a Resolução nº 9, de 10 de outubro de 1969, do Conselho Federal de Educação, incluía o estágio nas licenciaturas (Cesa, 2007).

O Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970 (Brasil, 1970), instituiu um programa de estágio voltado ao ensino superior nas seguintes áreas: engenharia, tecnologia, economia e administração. A Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, por sua vez, autorizou a realização de estágio para os alunos do 1º e 2º graus (Pinto, 2013).

Nesse mesmo período, era promulgada a Lei nº 5.692/71 (Brasil, 1971), a segunda LDB, que trouxe “o objetivo de reestruturar os níveis de ensino fundamental e médio” (Mazzante, 2005, p. 03), sem alterações na educação superior, visto que recentemente houve a Reforma Universitária de 1968 (Mazzante, 2005).

Entretanto, a LDB de 1971 (Brasil, 1971), no campo do estágio, “impôs a profissionalização a toda escola secundária nacional, evidenciando a necessidade do estágio como elemento complementar à formação do educando” (Colombo; Ballão, 2014, p.175).

Com o pensamento de que a educação poderia impulsionar o crescimento econômico e ajudar no enfrentamento dos desafios do Estado, a educação passou a ser profissionalizante, embora de forma compulsória para os estudantes, com o intuito de fornecer mão de obra qualificada para o mundo do trabalho (Frassetto; Miguel, 2022).

Com isso, a referida norma permitiu certa precarização na realização desses estágios, visto que não existia uma regulamentação em prol do estudante, mas somente a favor do setor produtivo (Colombo; Ballão, 2014).

Em 13 de janeiro de 1972, foi promulgado o Decreto nº 69.927/72 (Brasil, 1972), que instituiu o programa “Bolsa de Trabalho”. Tal programa tinha como objetivo expandir a prática do estágio para todos os níveis de ensino, permitindo que os estudantes realizassem as atividades em entidades públicas ou privadas (Cesa, 2007).

Esse Decreto especificou que deveria existir correspondência entre o estágio e a formação escolar do estudante, a carga horária não poderia exceder a 4 horas diárias e nem 20 horas semanais, exigindo compatibilidade com o horário escolar. Reforçou, ainda, a inexistência de vínculo empregatício entre as partes (Pinto, 2013).

Paralelamente ao Decreto nº 69.927/72 (Brasil, 1972), foi apresentado, em junho do mesmo ano, o Projeto de Lei nº 776, no qual se propunha que estudantes universitários pudessem estagiar em órgãos da administração federal por 3 anos, sendo assistidos, durante esse período, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a garantia de todos os direitos trabalhistas, com exceção apenas dos de caráter indenizatório. Além desse projeto de lei, outros documentos foram apresentados, como o projeto nº 1.833, que dispunha sobre o estágio aos estudantes de nível superior (Cesa, 2007).

Com o intuito de regulamentar a situação dos estudantes nos órgãos públicos federais e conter as discussões, o Presidente Ernesto Geisel instituiu o Decreto nº 75.778, em 26 de maio de 1975 (Cesa, 2007).

O referido documento determinava que o estudante só poderia ser estagiário se estivesse regularmente matriculado na educação superior e profissionalizante de 2º grau. Além de dispor que os estagiários deveriam estar nos dois últimos períodos do curso e que a duração do estágio deveria compreender o período de 60 a 180 dias. É importante mencionar que a carga horária diária e semanal, de 4h e de 20h respectivamente, permaneceram as mesmas do Decreto nº 69.927/72 (Brasil, 1972).

Contudo, mesmo diante de todas essas regulamentações iniciais, foi somente em 07 de dezembro de 1977 que a Lei nº 6.494/77 (Brasil, 1977), conhecida como a Lei do Estágio, estabeleceu de forma efetiva as diretrizes da relação dos estagiários com as concedentes. É importante destacar que a referida Lei ainda apresentou pontos bastantes análogos à Portaria nº 1.002/1967 (Mariz; Almeida, 2015) que tinha sido revogada.

A normativa teve como objetivo suprir lacunas deixadas pelas regulamentações anteriores, que não definiam de forma clara os critérios para a contratação de estagiários. Além disso, visava oferecer respaldo jurídico a todas as partes envolvidas (Tonini; Melo, 2015).

O artigo 1º da Lei nº 6.494/77 (Brasil, 1977) não apresentou avanços significativos, uma vez que apenas reafirmou que estudantes do ensino superior, do ensino profissionalizante de 2º grau e do supletivo poderiam realizar estágios, desde que estivessem regularmente matriculados e frequentando as aulas. A norma também manteve a possibilidade de realização de estágio em instituições privadas, órgãos da administração pública e instituições de ensino. Também reiterou que o estágio deveria ser considerado uma atividade complementar ao ensino e em conformidade com os currículos escolares (Andrade; Resende, 2015).

Um ponto considerado inovador neste regulamento foi a possibilidade do estágio ser desenvolvido em projetos de interesse social como uma forma de atividade de extensão. Ademais, outro progresso relevante foi a obrigatoriedade da participação da Instituição de Ensino na formulação e homologação do termo de compromisso, que devia ser celebrado por todas as partes envolvidas, ou seja, estudante, concedente e instituição de ensino. A Lei também continuou estabelecendo que essa relação de estágio não gera vínculo empregatício (Brasil, 1977).

É importante salientar que a Lei nº 6.494/77 (Brasil, 1977) regulamentou alguns pontos sobre o estágio, mas ainda existiam várias lacunas a serem preenchidas, como a impossibilidade dos estudantes do 2º grau regular e supletivo estagiar, visto que a redação da Lei só permitia o estágio aos estudantes profissionalizantes, além de não existir critérios bem definidos na relação empresa-escola e também como se daria o efetivo acompanhamento do estágio nas diversas concedentes (Tonini; Melo, 2015).

A lei em questão permaneceu inalterada por décadas, mas, em 1994, por conta da Lei nº 8.859/94, sofreu uma alteração que consistia na permissão de estágios para os estudantes com deficiência. Outra alteração considerada importante, modificada pela Medida Provisória nº 1.952-24, em 2000, foi que os estudantes do Ensino Médio não profissionalizante poderiam estagiar (Paulino, 2023).

Em 20 de dezembro de 1996, a promulgação da nova LDB. trouxe contribuições adicionais à regulamentação dos estágios. Em seu artigo 1º, estabeleceu que “a educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social” (Brasil, 1996). A Lei

determinou, ainda, que as instituições que integram o sistema de ensino seriam responsáveis pela determinação das normas de estágio dos alunos matriculados no ensino médio ou superior. Além de reiterar que o estágio não gera vínculo empregatício, que o estudante pode receber bolsa e deve estar coberto por um seguro contra acidentes. Uma adição significativa foi a introdução da cobertura previdenciária, conforme legislação específica (Brasil, 1996).

A aprovação da LDB de 1996 (Brasil, 1996) impulsionou o Fórum de Pró-Reitores de Graduação das Universidades Brasileiras a priorizar o debate sobre as diretrizes curriculares, com ênfase no estágio como instrumento fundamental na formação do estudante. Em decorrência disso, em 2003, foi realizado o II Encontro Nacional de Estágio, com a finalidade de debater sobre a atividade de estágio e a sua relevância para a formação profissional, centrado na Universidade e nos seus interlocutores. Ao longo do evento, observou-se que o estágio foi considerado como uma associação entre teoria e prática e não meramente uma estratégia de prática aplicada ou verificação da teoria, mas uma junção desses dois componentes, dando base para ampliar as discussões dentro das IES (Fórum Regional de Pró-Reitores de Graduação, 2004).

É importante destacar que, nessa época, o Brasil foi marcado pela redemocratização nacional com a promulgação da atual Constituição Federal (CF) em 5 de outubro de 1988. Esse marco gerou avanços significativos em diversas áreas do conhecimento. Uma dessas inovações, considerada relevante, foi os direitos fundamentais, em destaque, o direito à educação que conferiu ao Estado a obrigação de fornecer educação a todos os cidadãos, trazendo em sua estrutura, inclusive, os princípios que devem fundamentar esse direito (Dorigon; Simão, 2017).

Com base nisso, a Política Educacional passou a ser considerada como uma Política Pública para o país (Lima; Nunes; Bes, 2018). Tal consolidação evidenciou-se, principalmente nos anos 90, com a aprovação da nova LDB e do Plano Nacional de Educação (PNE). É importante destacar também que “a formulação de políticas públicas irá se converter em projetos, planos, programas que necessitam de acompanhamento e análise constante” (Agum; Menezes; Riscado, 2015), sendo indispensável que a abrangência dessas ações seja nacional. Assim, a Política Educacional deixa de ser um “problema local”, dos gestores, para ser discutida com toda a comunidade, permitindo que a gestão escolar esteja mais próxima da realidade e se torne uma gestão democrática (Lima; Nunes; Bes, 2018).

As transformações nas legislações complementares ao estágio, nos processos produtivos e na gestão da força de trabalho tornaram a Lei nº 6.494/77 (Brasil, 1977)

obsoleta. Isso se deve ao fato de que, à época, o Brasil buscava maior inserção na economia global e a referida norma já não oferecia diretrizes compatíveis com essa nova realidade.

Diante desse cenário de transformações tecnológicas e novas demandas do mercado, tornou-se necessária a formação de profissionais mais qualificados. Em resposta a esse contexto, foi sancionada, em 25 de setembro de 2008, a Lei nº 11.788/08 que dispõe sobre o estágio dos estudantes do Ensino Médio, Ensino Profissionalizante e da Educação Superior (Sobrinho, 2008). A nova legislação definiu com maior precisão as atividades de estágio e as responsabilidades das partes envolvidas (Mariz; Almeida, 2015).

A nova Lei redefine o estágio como um ato educativo escolar supervisionado, com foco principal na preparação dos estudantes para o mercado de trabalho, trazendo como obrigatoriedade a matrícula e a frequência no ensino regular. Ademais, o estágio deve integrar o projeto pedagógico do curso, possibilitando ao estudante o desenvolvimento de competências profissionais (Brasil, 2008). Os pontos considerados mais relevantes introduzidos pela nova lei incluem a necessidade de monitorar o estudante, classificação da jornada de trabalho, criação da figura do recesso remunerado, previsão expressa do auxílio transporte e a observância das normas de segurança e saúde do trabalho.

Outras inovações trazidas pela referida lei englobam o período de 02 anos para o estágio em uma mesma concedente, com exceção para o estagiário com deficiência, e a permissão para profissionais liberais de nível superior contratarem estagiários (Martins, 2019). Além disso, a manutenção de estagiários em desconformidade com as normas será caracterizada como vínculo de emprego, passando o estagiário a dispor de todas as prerrogativas da legislação trabalhista e previdenciária (Andrade; Resende, 2015).

Observa-se que a Lei nº 11.788/08 (Brasil, 2008) apresenta maior clareza em relação à legislação anterior, a Lei nº 6.494/77 (Brasil, 1977). Entretanto, ainda existem lacunas na legislação atual, sendo necessário recorrer ao Poder Judiciário para saná-las. É importante ressaltar que, ao longo dos anos desde sua implementação, tramita, nos órgãos responsáveis, propostas de alterações em sua redação, visto que o estágio é um tema atual e, no Brasil, cresce cada vez mais o número de estagiários (Masih, 2019). Assim, apesar da Lei de Estágios ser uma conquista relevante, é imprescindível que alterações e atualizações sejam feitas para que a normativa consiga acompanhar as evoluções atuais.

Nesse sentido, por exemplo, atualmente, destaca-se o Projeto de Lei nº 1.843/22, em tramitação na Comissão de Educação da Câmara dos Deputados, que propõe mudanças relevantes na Lei do Estágio. Dentre as alterações previstas, destacam-se a possibilidade de

extensão do contrato de estágio até a conclusão do curso, sem o limite atual de dois anos na mesma concedente e a exclusão da obrigatoriedade do pagamento de auxílio-transporte nos dias em que as atividades forem realizadas em regime de *home office*. Tais propostas reforçam a necessidade de constante revisão normativa a fim de assegurar que a legislação se mantenha compatível com as novas configurações do ensino, do trabalho e da formação profissional (Quixadá; Masih, 2025).

Para facilitar o entendimento da seção, segue Quadro 1 com o resumo sobre as regulamentações abordadas nesta seção:

Quadro 1 - Resumo das Regulamentações

(Continua)

Ano	Regulamentações
1808	Criadas as primeiras Instituições de Ensino Superior no Brasil
1930	Primeira reforma, no governo de Vargas, no Ensino Superior Brasileiro
1934	A Constituição apresenta, pela primeira vez, capítulo específico sobre Educação
1942	Promulgada a Lei Orgânica do Ensino Industrial (Decreto-Lei nº 4.073/42)
1956	Estudos iniciais sobre o conceito de Políticas Públicas no mundo
1961	Promulgada a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)
1967	A Portaria nº 1.002/67 regulamentou a figura do estagiário no Brasil
1968	Reforma Universitária de 1968, modernização das instituições
1969	Resolução nº 9/69, inclusão do estágio nas licenciaturas
1970	Decreto nº 66.546/70, Programa de Estágio, no Brasil, para áreas específicas
1971	Lei nº 5.692/71, estágio para os alunos do 1º e 2º graus
1971	Promulgada a segunda Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)
1972	Decreto nº 69.927/72, Programa Bolsa de Trabalho
1975	Decreto nº 75.778/75, regulamentação do estágio nos órgãos públicos federais
1977	Lei nº 6.494, primeira Lei de Estágio no Brasil
1988	Promulgação da atual Constituição Federal
1994	Lei nº 8.859/94, inclusão de estágios para os estudantes com deficiência
1996	Promulgada a terceira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)
2000	Medida Provisória nº 1.952-24/00, proibição de estagiar para os alunos do Ensino Médio Profissionalizante

(Conclusão)

Ano	Regulamentações
2008	Promulgada a atual Lei do Estágio, nº 11.788/08

Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da seção, 2025.

Com base nisso, a próxima seção analisará as características do estágio não obrigatório e seus requisitos, além de demonstrar a importância dessa atividade para a formação acadêmica dos estudantes.

2.1.3 Diretrizes do Estágio Não Obrigatório

O estágio não pode ser considerado apenas como mais um requisito para a obtenção de um diploma universitário ou como uma obrigação legal, mas sim como uma oportunidade de ingresso no mercado de trabalho e de desenvolvimento profissional e pessoal dos estudantes. A Lei nº 11.788/08, atual legislação sobre estágio, define que:

Art. 1º Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (Brasil, 2008).

Cassar (2014) conceitua estagiário como, sob a supervisão da instituição de ensino, o estudante que presta serviço a uma concedente (profissional liberal ou pessoa jurídica), na qual ela tem a obrigação de encaminhá-lo a atividades que façam parte do seu curso, abordando questões sociais, profissionais e culturais e proporcionando experiências em contextos reais de trabalho. Assim, é possível concluir que o estágio, antes de tudo, deve ser uma experiência formativa, visando a qualificação de profissionais para o mundo do trabalho e também para a vida em sociedade.

Com base nisso, nota-se que a finalidade do estágio é pedagógica, ou seja, essa atividade permitirá ao estudante adquirir habilidades específicas da área profissional com o objetivo de contribuir para o seu desenvolvimento, tanto para a vida cidadã quanto para o trabalho (Brasil, 2008).

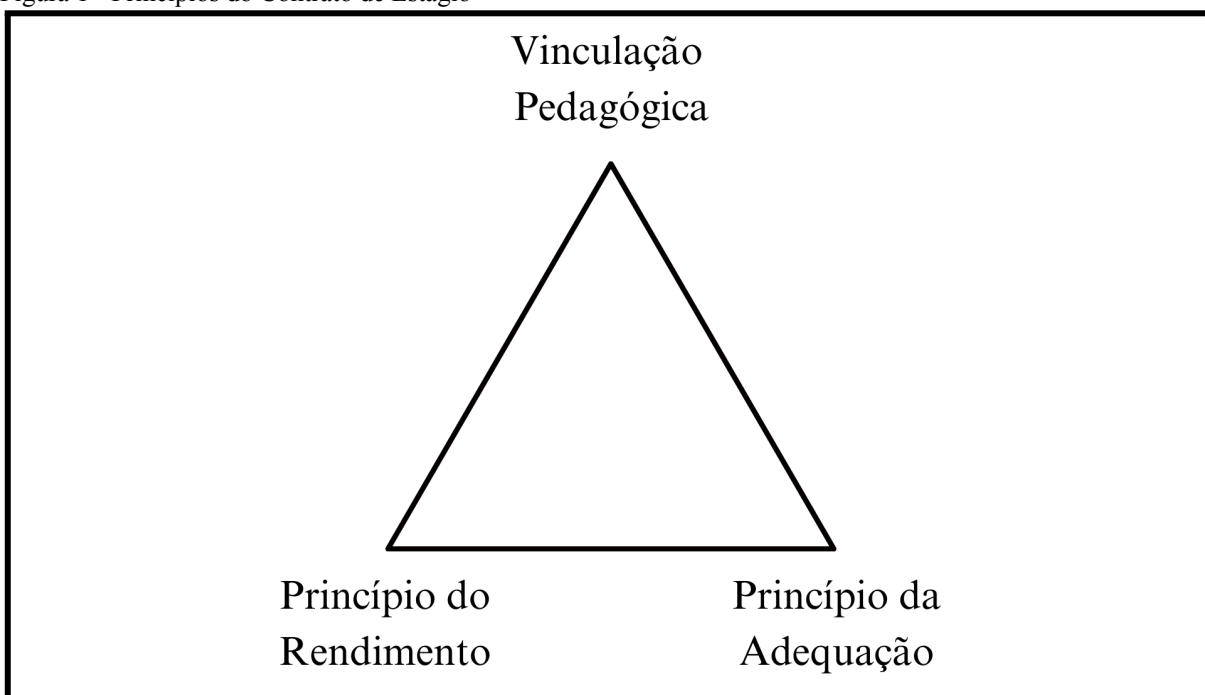
Apesar de toda prestação de serviço poder gerar também ganhos para a outra parte, inclusive financeiro, isso não se traduz em irregularidade da relação de estágio. O ponto

principal é “aferir-se o papel agregador real do estágio para a escolaridade e a formação educacional e profissional do estagiário” (Delgado, 2019, p.386).

Importante destacar que, no âmbito jurídico, o contrato de estágio ou termo de compromisso tem natureza civil, sendo considerado uma espécie de prestação de serviço, regulada por lei especial. Além disso, a sua essência é educativa, abrangendo uma dimensão formativa e educacional, compreendendo também uma faceta do trabalho, isto é, um contrato especial de formação profissional. Sendo considerado uma modalidade de trabalho e não se configurando uma relação de emprego (Martins, 2019).

De acordo com Sobrinho (2008), o contrato de estágio é regido por três princípios (ver Figura 1). O primeiro é o da vinculação pedagógica, ato educativo que visa ao preparo teórico e prático do estudante e à sua qualificação para a vida cidadã e profissional. O segundo se refere ao princípio da adequação, o qual exige que o estágio seja realizado em condições apropriadas à formação do estudante. Por fim, o princípio do rendimento, compreendido como uma consequência dos demais, estabelece que o estágio deve alcançar seu objetivo principal de complementar a formação acadêmica e qualificar o estagiário.

Figura 1 - Princípios do Contrato de Estágio



Fonte: elaborada pela autora, a partir de Sobrinho (2008), 2025.

Com a devida caracterização do estágio, é imprescindível diferenciar as modalidades previstas na legislação atual. A Lei nº 11.788/08 (Brasil, 2008), em seu artigo 2º,

estabelece que o estágio pode ser obrigatório ou não obrigatório, de acordo com as diretrizes curriculares e o projeto pedagógico do curso.

O estágio obrigatório é definido como uma atividade que deve ser cumprida durante o curso do estudante, sendo a carga horária um requisito para aprovação e obtenção do diploma (Brasil, 2008). Essa modalidade deve ser acompanhada pelo professor orientador através de visitas aos locais ou pela análise de relatórios encaminhados à instituição. Além disso, não há exigência de pagamento de bolsa ou outra forma de contraprestação ao estudante e, em muitos casos, o seguro contra acidentes pessoais é providenciado pela instituição de ensino. Portanto, o estágio obrigatório é requisito essencial para a formação do aluno e deve constar no plano pedagógico do curso.

Ademais, o estágio não obrigatório é uma atividade opcional que pode ser incluída na carga horária regular do estudante (Brasil, 2008). Embora seja uma atividade opcional, essa modalidade deve estar relacionado à área de formação do estudante, sendo considerado uma atividade de suma importância para o desenvolvimento profissional, pois propicia um maior intercâmbio entre a sala de aula e a prática, impactando no método de aprendizagem (Scalabrin; Molinari, 2013).

Importa ressaltar, ainda, os requisitos para o desenvolvimento do estágio que podem ser classificados em subjetivos - quem pode - e objetivos - o que é necessário. Os requisitos estão especificados no Quadro 2 abaixo e serão desenvolvidos nos itens subsequentes do texto.

Quadro 2 - Requisitos para o desenvolvimento do Estágio

(Continua)

Requisitos	Especificações
Subjetivos	Sujeitos Obrigatórios: Estagiário, a Instituição de Ensino e a Concedente
	Sujeitos Auxiliares: Agentes de Integração
Objetivos	Matrícula e frequência comprovada em uma instituição de ensino;
	Formalização do termo de compromisso e do convênio, em alguns casos, a pactuação deste último instrumento é opcional;
	Compatibilidade e adequação do estágio à formação acadêmica do estudante;
	Acompanhamento das atividades do estágio por um professor orientador da instituição de ensino;
	Duração do estágio não ultrapassar o limite máximo de 02 anos, salvo pessoa com deficiência;

(Conclusão)

Requisitos	Especificações
Objetivos	Respeitar o limite máximo de estagiários nas concedentes, visando coibir o descumprimento da finalidade do estágio.

Fonte: elaborado pela autora, a partir de Martins (2019), 2025.

2.1.3.1 Requisitos Subjetivos

O primeiro requisito, de natureza subjetiva, engloba os sujeitos obrigatórios da relação de estágio - estagiário, instituição de ensino e parte concedente - e os sujeitos auxiliares, quais sejam, os agentes de integração, instituições responsáveis por auxiliar as concedentes na contratação dos estudantes (Sobrinho, 2008).

Em relação aos sujeitos obrigatórios, a Lei nº 11.788/08 explicita que o estagiário deve ser um estudante que tenha matrícula ativa e esteja frequentando regularmente a instituição de ensino. A legislação também permite que o estudante estrangeiro matriculado em cursos superiores no país possa estagiar, desde que seja observado o prazo do visto temporário e siga a legislação aplicável (Brasil, 2008). Importante observar que, ao concluir o curso, o estudante não poderá permanecer na condição de estagiário, ou seja, ao desfazer o vínculo com a instituição de ensino, o aluno deve encerrar seu estágio.

Por outro lado, a instituição de ensino é considerada uma peça fundamental para viabilizar o cumprimento adequado das atividades de estágio, sendo responsável por estabelecer normas complementares e valorizar a experiência extracurricular, desde que esta esteja alinhada à formação profissional, ao progresso social e aos deveres da cidadania (Sobrinho, 2008). Compete a essas instituições, em relação aos seus educandos, celebrar o termo de compromisso com as partes envolvidas; avaliar se as instalações da parte concedente são adequadas à formação do estudante; zelar pelo cumprimento do termo de compromisso; e comunicar a parte concedente as datas de realização de avaliações escolares e acadêmicas (Martins, 2019).

Além disso, a instituição de ensino tem a obrigação de acompanhar as atividades desenvolvidas pelo estagiário, por meio de relatórios elaborados pelo estudante e pela concedente, os quais devem ser avaliados pelo professor orientador designado pela instituição de ensino ao formalizar o termo de compromisso entre as partes (Brasil, 2008). Importante ressaltar que a Lei nº 11.788/08 não prevê um limite no número de estudantes a serem

orientados por um professor, devendo a instituição de ensino ter cautela no momento de indicar esses professores, pois isso pode prejudicar as orientações e os acompanhamentos.

Outro papel fundamental na relação de estágio, como estabelece o artigo 9º da Lei nº 11.788/08, é a parte concedente que pode ser composta por “pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados” (Brasil, 2008, n.p.).

A parte concedente é a responsável direta por inserir o estudante no mercado de trabalho, proporcionando o desenvolvimento da teoria por meio de sua aplicação prática e abrindo espaço para a formação de profissionais cada vez mais capacitados (Lapinha, 2020).

Compete à parte concedente: celebrar o termo de compromisso entre as partes e zelar pelo seu cumprimento; garantir instalações adequadas que proporcionem um ambiente de aprendizagem; contratar, em favor do estagiário, um seguro contra acidentes pessoais; fornecer termo de realização ao estagiário no momento do desligamento; manter, sempre à disposição, os documentos comprobatórios da relação de estágio; e enviar os relatórios de atividades à instituição de ensino, juntamente com o estagiário (Martins, 2019).

Por fim, no que se refere aos sujeitos auxiliares, a Lei nº 11.788/08 estabelece a figura do agente de integração, representado por instituições, públicas ou privadas, que podem ser contratadas pelas concedentes ou instituições de ensino, com a finalidade de colaborar no processo de aperfeiçoamento do estágio. Os agentes têm por atribuições: pesquisar as oportunidades de estágio, executar os serviços administrativos, aproximar as partes interessadas, auxiliar com a formalização dos documentos, conduzir as negociações sobre o seguro e cadastrar os estudantes. Importante ressaltar que não será cobrada nenhuma taxa dos estudantes que porventura sejam cadastrados nos bancos de dados dos agentes de integração (Brasil, 2008).

2.1.3.2 Requisitos Objetivos

Nos requisitos objetivos, são consideradas as condições formais para a realização do estágio. Estas incluem: matrícula e frequência comprovadas em uma instituição de ensino; a formalização do termo de compromisso e, em alguns casos, do convênio - sendo a pactuação deste último instrumento opcional -; a compatibilidade e adequação do estágio à formação acadêmica do estudante; o acompanhamento das atividades do estágio por um professor

orientador da instituição de ensino; a duração do estágio não ultrapassar o limite máximo de 02 anos, salvo pessoa com deficiência; e respeitar o limite máximo de estagiários nas concedentes, visando coibir o descumprimento da finalidade do estágio (Sobrinho, 2008).

Para existir uma relação de estágio, o estudante deve estar matriculado e frequentando uma das modalidades de ensino previstas na legislação em vigor, haja vista que o estágio necessita de acompanhamento e avaliação por parte da instituição de ensino do estudante, sem esse vínculo, a atividade não pode ser considerada como estágio. Além do mais, a rotina do estágio não pode prejudicar o processo de formação do aluno, cabendo à instituição de ensino a incumbência de investigar e monitorar a frequência, verificando se existe a possibilidade da concedente está contribuindo negativamente para o absenteísmo às aulas (Sobrinho, 2008).

Outro requisito relevante, é a formalização dos instrumentos jurídicos que irão reger essa relação de estágio. A Lei nº 11.788/08 (Brasil, 2008) faculta às instituições de ensino a celebração de convênio de concessão de estágio que é uma forma de acordo entre as partes para a realização de um objetivo em comum. Além disso, o documento legal deve especificar quais serão as atividades programadas e as condições do estágio. A formalização do convênio entre a instituição de ensino e a concedente não substitui a necessidade de celebração do termo de compromisso (Martins, 2019).

O termo de compromisso deve ser celebrado entre o educando, a concedente e a instituição de ensino, tendo o condão de definir a forma de execução das atividades e estabelecer os direitos e deveres das partes (Brasil, 2008). Trata-se de um documento de caráter obrigatório que deve ser formalizado antes do início das atividades, sendo respeitadas essas normas, é possível comprovar a inexistência do vínculo empregatício.

Importante destacar que o termo deve ser lavrado por escrito e com a interveniência da instituição de ensino para que haja validade do negócio jurídico. Nos casos em que houver o desenvolvimento de atividades, sem a formalização do termo, será possível presumir que o contrato seja de trabalho e não de estágio. Com base nisso, se o estudante iniciar uma demanda judicial para provar essa relação de trabalho, a parte concedente é quem será a responsável para demonstrar em juízo que se trata de uma relação de estágio, tendo sido regulamentada por um termo de compromisso (Martins, 2019).

Como é possível verificar, nesse recurso apresentado ao Tribunal Regional do Trabalho, que reconheceu o vínculo empregatício diante do descumprimento dos requisitos legais:

CONTRATO DE ESTÁGIO. LEI Nº 11.788/2008. NÃO CUMPRIMENTO DO REQUISITO DA FORMA ESCRITA. INVALIDADE. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO. De acordo com o art. 1º da Lei 11.788/2008, a finalidade do contrato de estágio é proporcionar ao estudante a complementação do ensino e da aprendizagem. Ainda preceitua o art. 3º da lei que o contrato de estágio requer, necessariamente, forma escrita e intermédio da instituição de ensino e da empresa, E o § 2º deste dispositivo prevê que "o descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária". Ou seja, são requisitos objetivos que ausentes levam à conclusão de não se tratar de contrato de estágio. Incontrovertida a prestação de serviços, era da reclamada o ônus de provar o contrato de estágio. Na hipótese, não se desvencilhou do ônus da prova, porquanto confessou que os relatórios de atividade e evolução da reclamante eram realizados por telefone, descumprindo o disposto no parágrafo 1º do art. 3º da Lei nº 11.788/2008. Mantenho (Brasil, 2017, n.p.).

Os agentes de integração não podem representar nenhuma das partes, ou seja, o termo de compromisso pode ser emitido pelo agente, entretanto, de forma obrigatório, no documento, deve constar o aceite e assinatura do estagiário, da concedente e da instituição de ensino. Além disso, o termo de compromisso deve conter: os dados de identificação das partes, além dos direitos e deveres; objetivo do estágio; definição da área de atuação do estagiário; plano de atividades com duração do estágio; jornada de atividades, com a definição do intervalo, e os horários do estagiário; vigência do termo de compromisso; motivos que podem levar a rescisão do contrato; concessão do período de recesso dentro do prazo de vigência do estágio; valor da bolsa ou outra forma de contraprestação e o valor do auxílio transporte; caso haja, a especificação de outros benefícios; e o número da apólice do seguro (Pinto, 2013).

Outro ponto importante é a existência de compatibilidade das atividades do estágio com a formação escolar do estudante. O Projeto Pedagógico dos cursos deve incluir as diretrizes organizacionais que orientam a prática pedagógica, além de especificar a estrutura curricular, as ementas, bibliografias e o perfil profissional dos formandos, em consonância com as diretrizes do Ministério da Educação (Simões, 2012).

Com base nisso, as atividades de estágio devem ser desenvolvidas em consonância com o projeto pedagógico, visto que ele define o perfil profissional, especificando as atividades que estão no rol de suas qualificações.

Considerando que o estágio deve complementar o processo de ensino e aprendizagem, é necessário que as atividades desenvolvidas sejam compatíveis, propiciando experiência prática na formação do estudante. Em um caso paradigmático, no qual um

estudante do curso de Direito realiza atividades contábeis, é possível concluir que houve desvio de finalidade do estágio, sendo possível reconhecer o vínculo de emprego. Ademais, a parte concedente do estágio também deve proporcionar um ambiente adequado e que tenha suporte apropriado para a execução do estágio (Sobrinho, 2008).

Outro requisito objetivo do estágio, é o acompanhamento das atividades por um professor orientador da instituição de ensino. A Lei nº 11.788/08 estabelece que é obrigação da instituição de ensino indicar professor orientador da área do estágio, responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades (Brasil, 2008).

Por meio do acompanhamento pedagógico, o docente pode ser considerado um facilitador e um agente que contribui para o processo de aprendizagem e profissionalização do estudante (Cassundé *et al.*, 2017). O orientador, ao acompanhar as atividades do estagiário, em conjunto com o supervisor da parte concedente, pode evitar o desvirtuamento da finalidade do estágio, visto que são profissionais qualificados para verificar a existência de compatibilidade entre as atividades do estágio e a formação acadêmica do estudante.

Em relação à duração do estágio, a Lei nº 11.788/08 estabelece que o período de estágio, em uma mesma concedente, não pode ultrapassar o limite máximo de 02 anos, com exceção para os estagiários com deficiência (Brasil, 2008).

Caso contrário, há o risco de configurar essa atividade como emprego. Diante disso, considera-se que o prazo de 02 (dois) anos constitui um lapso temporal razoável para o estudante desenvolver a sua qualificação naquele ambiente laboral, evitando que a permanência prolongada do estudante resulte em substituição indevida de mão de obra (Sobrinho, 2008).

Entretanto, essa medida também pode representar um obstáculo para o estagiário, na medida em que, em alguns casos, o estudante encontra um estágio com boas chances de ser efetivado e continuar naquela concedente, mas, devido à limitação legal, ele é forçado a encerrar o seu vínculo, pois a concedente, no momento, não consegue efetivá-lo e a lei não permite que ele permaneça na condição de estagiário.

É importante destacar que, nos casos de estagiários com deficiência, a legislação não estipula um prazo para o encerramento do estágio em uma mesma concedente, estabelecendo assim, como limite, a conclusão do curso pelo estudante, uma vez que, conforme requisito previamente citado, a matrícula e a frequência em curso regular constituem fatores essenciais para a permanência no estágio (Lapinha, 2020).

Ademais, o respeito ao limite máximo de estagiários nas concedentes é uma exigência legal com o intuito de evitar o descumprimento da finalidade do estágio. A Lei nº 11.788/08 preceitua que o número máximo de estagiários não pode ultrapassar o percentual de 20% do número de trabalhadores empregados existentes na concedente, especificando as proporções permitidas. Para fins deste trabalho, o qual possui foco no ensino superior, esse requisito não será considerado, visto que, no parágrafo 4º, a legislação especifica que esse percentual não é aplicado aos estágios de nível superior. Dessa forma, não há limitação quanto ao número de estagiários em relação ao total de empregados das concedentes (Brasil, 2008).

Existem ainda outras especificações sobre o estágio que são de fundamental importância para todas as partes envolvidas nessa relação. A concessão de bolsa, de cunho compulsório para a modalidade de estágio não obrigatório, pode ser feita em pecúnia ou por outra forma de contraprestação, desde que seja acordada e tenha previsão no termo de compromisso. Ressalta-se que a bolsa não tem natureza salarial, não estando sujeita à contribuição previdenciária. No entanto, poderá haver a tributação do Imposto de Renda, nos casos que seja excedido o limite legal para a isenção (Martins, 2019).

A Lei nº 11.788/08 não faz menção ao valor mínimo de bolsa, tampouco especifica se deve obedecer ao valor do salário mínimo vigente, deixando espaço para que essa questão seja acordada entre a concedente e o estagiário. Além disso, o pagamento da bolsa pode ser concedido em utilidades, como o custeio do curso do estagiário.

A concedente deve também fornecer ao estagiário um auxílio transporte que deve ser um ressarcimento feito ao estudante pelo deslocamento de ida e volta, não sendo necessário nos casos de estágio obrigatório. Ademais, durante o período de recesso, o pagamento do auxílio transporte pode ser suspenso (Martins, 2019).

Além da bolsa e do auxílio transporte, a concedente pode conceder outros benefícios, como auxílio alimentação, assistência odontológica, participação nos lucros entre outros. A legislação estabelece que a concessão desses outros benefícios, por si só, não caracteriza vínculo empregatício (Pinto, 2013). Outro tópico essencial nessa relação é a especificação da jornada de atividade do estagiário. De acordo com a Lei nº 11.788/08 (Brasil, 2008), deve constar no termo de compromisso o horário das atividades de estágio, respeitando o artigo 10:

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar: I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais,

no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular (Brasil, 2008).

A jornada escolhida para o estágio deve ser compatível com o horário escolar do estudante, sem que exista prejuízo acadêmico ou conflitos de horários. A legislação não estabeleceu o mínimo de horas do estágio, apenas limitou a carga horária máxima. Entretanto, o inciso primeiro do artigo 10 da referida Lei estabelece uma exceção, ao permitir que a jornada do estagiário seja de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que, no momento da realização do estágio, não estejam programadas aulas presenciais, além do mais é necessário que o curso tenha a possibilidade de alternar teoria e prática e que essa permissão conste no projeto pedagógico do curso. Outro benefício previsto pela Lei é a possibilidade de o estudante solicitar à concedente a redução da carga horária do estágio em até 50% nos dias que houver verificações de aprendizagem periódicas ou finais (Brasil, 2008).

Em legislações anteriores, o estagiário, no período de férias escolares, poderia ter um horário mais flexível, contudo, com o advento da Lei nº 11.788/08 (Brasil, 2008), foi instituído o direito a recesso remunerado, que, preferivelmente, pode ser gozado durante as férias. Ressalta-se que o recesso não se confunde com o direito a férias, visto que o estagiário apesar de ter direito ao descanso remunerado, ele não recebe o terço constitucional das férias, conforme exigência da CF (Sobrinho, 2008). Será concedido recesso remunerado de 30 (trinta) dias para cada período de 1 (um) ano de estágio ou de forma proporcional, sendo um direito indisponível, ou seja, não pode ser renunciado pelo estagiário (Martins, 2019).

No rol de obrigações da parte concedente, está a contratação de um seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário, sendo a apólice compatível com o valor de mercado. É imprescindível que os dados do seguro sejam previamente estabelecidos no momento da formalização do termo de compromisso. O seguro deve assegurar, conforme exigência da Lei nº 11.788/08, cobertura integral nos casos de morte e invalidez permanente. No entanto, o legislador não incluiu danos morais, materiais, entre outros. Nesse sentido, caso exista outros danos que não são cobertos pelo seguro, o estagiário pode recorrer à Justiça do Trabalho para reivindicar (Sobrinho, 2008). Destaca-se que, no caso de estágio obrigatório, a Instituição de Ensino pode ser a responsável pela contratação do seguro.

A concedente do estágio também deve assegurar a observância da legislação relacionada à saúde e à segurança do trabalho nas atividades desempenhadas pelos estagiários e, conforme artigo 14, fornecer os equipamentos de proteção individual. Sobrinho (2008)

destaca que, com esse artigo, o estagiário passa a fazer jus ao adicional de insalubridade e/ou de periculosidade nos casos previstos, visto que o capítulo que rege essas regras é, em tese, aplicado ao estagiário. Tais adicionais integram o conjunto de normas de saúde e segurança no trabalho especificadas pela CLT.

Outro ponto considerado relevante, é que o estagiário não tem vinculação obrigatória com o regime geral de previdência, mas pode se filiar como segurado facultativo. Entretanto, isso não exime a concedente de responder por algum dano ocorrido no ambiente laboral. Sobrinho (2008) considera esse um ponto que merece mudança. O autor defende que o estagiário está exposto aos mesmos riscos que os demais trabalhadores, constatando que é “urgente adoção de medida de proteção previdenciária mínima ao educando” (Sobrinho, 2008, p. 24). Ademais, não é obrigatória a anotação do estágio na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). No entanto, o Ministério do Trabalho recomenda tal registro, como forma de comprovar a realização do estágio, desfazendo qualquer dúvida sobre uma possível relação de emprego (Martins, 2019).

Ao abordar as responsabilidades da concedente, é notório que, em caso de alguma desconformidade com a legislação, a principal penalidade trazida é a caracterização do vínculo de emprego. Entretanto, em seu artigo 15, a Lei nº 11.788/08 dispõe também que, nos casos da concedente reincidir na irregularidade, esta ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, sendo limitada a unidade que cometeu a irregularidade. Lapinha (2020) considera que a legislação foi falha ao penalizar somente a parte concedente, deixando de fora a instituição de ensino, visto que ela também é responsável pelo devido cumprimento do estágio.

2.1.3.3 Estágio Não Obrigatório: Conexão entre Teoria e Prática

O estágio, quando bem desenvolvido e seguindo todos os requisitos legais, tem o condão de ser um facilitador do processo de aprendizagem e da assimilação das disciplinas escolares, servindo como um motivador para a continuidade dos estudos. Essas atividades podem também incentivar o senso crítico, estimular a criatividade e facilitar a transição do estudante para a vida profissional (Trevisan, 2001).

No caso do estágio não obrigatório, o estudante pode obter uma renda que auxilia nos custos relacionados à sua formação acadêmica (Polzin; Bernardim, 2018). O estágio não apresenta somente vantagens para o estudante, a parte concedente também se beneficia dele,

sendo uma forma de atrair e reter os novos talentos, moldando-o de acordo com a cultura organizacional. Outro aspecto vantajoso refere-se ao menor custo de um estagiário em comparação a um profissional contratado, principalmente no contexto do Brasil (Lavall; Barden, 2014).

O estagiário também contribui para oxigenar as ideias e estimular a criatividade, trazendo inovações ou conteúdos do ambiente acadêmico. Para a instituição de ensino, o estágio é uma oportunidade para avaliar e aperfeiçoar os conteúdos das disciplinas, divulgar a qualidade da instituição e uma forma de complementar a matriz curricular dos cursos (Trevisan, 2001).

Assim, diante dessa caracterização, torna-se evidente a relevância do estágio não obrigatório na vivência acadêmica e profissional do estudante. Ao realizar o estágio, o estudante tem a oportunidade de aplicar a teoria em situações práticas, permitindo também que as vivências daquelas atividades no mundo laboral sejam trazidas para a sala de aula. Isso o posiciona como um elo entre o mercado de trabalho e a academia, integrando essas duas esferas de maneira enriquecedora. Entretanto, é importante destacar que Degenszajn (2004 *apud* Fujino; Vasconcelos, 2011) ressalta que o papel da universidade vai além de formar profissionais para o mercado de trabalho, tendo como objetivo formar sujeitos conscientes da construção de suas trajetórias profissionais.

Dessa forma, o estágio não obrigatório se torna uma ferramenta essencial para o desenvolvimento de habilidades e competências, preparando o estudante para o exercício profissional e, ao mesmo tempo, promovendo uma compreensão mais ampla de seu papel na sociedade. O estágio também permite que o estudante possa experimentar os diversos aspectos de uma profissão, possibilitando uma reflexão sobre o tipo de profissional que deseja se tornar, ajudando-o a definir sua própria identidade e a decidir se a carreira escolhida é realmente adequada para o seu perfil (Silva; Teixeira, 2013).

Outro ponto considerado relevante para o estudante é a forma como as IES realizam a captação de vagas e a divulgação dessas oportunidades aos interessados. É fundamental que sejam realizados esforços para aproximar estagiários e unidades concedentes. Uma vez superado esse desafio, torna-se viável ampliar o acesso dos estudantes às oportunidades disponíveis no mercado de trabalho. Ao propor a criação de uma ferramenta para facilitar essa aproximação, destaca-se a importância de manter e fortalecer a comunicação, viabilizando fluxos multilaterais que permitam um diálogo aberto e equilibrado, no qual todos os envolvidos possam ter voz e ser ouvidos (Brito *et al.*, 2017).

Diante do exposto, observa-se que o estágio é considerado uma atividade relevante na formação do estudante e do futuro profissional e contribui para o desenvolvimento de habilidades e competências transversais, como capacidade de gestão, proatividade e liderança. Nesse sentido, o estágio contribui diretamente para o aumento do índice de empregabilidade entre os recém-formados empregados (Silva; Teixeira, 2013). A seguir, será analisada a influência do estágio não obrigatório na empregabilidade, especialmente no contexto do Secretariado Executivo e das transformações do mundo do trabalho.

2.2 Estágio Não Obrigatório, Empregabilidade e o Secretariado Executivo no Contexto das Transformações do Mundo do Trabalho

Esta seção tem como objetivo analisar a relação entre o estágio não obrigatório e a empregabilidade no âmbito do curso de Secretariado Executivo. A análise considera as transformações no mundo do trabalho e suas respectivas implicações para a formação acadêmica e inserção profissional dos estudantes. Destaca-se, ainda, o papel do estágio na promoção de competências alinhadas às novas exigências do mercado.

2.2.1 Mudanças no mercado de trabalho e no Secretariado Executivo

Ao deixar de ser apenas coletor, há aproximadamente 8000 anos, o ser humano passou a influenciar o seu ambiente de forma mais direta e tirar dele o seu sustento, iniciando uma mudança significativa na sua forma de viver (Malschitzky, 2004). Dito de forma diversa, com o início da Revolução Agrícola que envolveu a domesticação de plantas e animais, surgiram os primeiros sinais de um ‘mercado de trabalho’, à medida que a troca de bens e serviços se tornou mais estruturada.

A partir disso e com o surgimento dos excedentes agrícolas, emergem as primeiras cidades e, com elas, a diversificação das ocupações, como as profissões especializadas: ferreiros, construtores, escribas, entre outras. O trabalho deixa de ser voltado exclusivamente à sobrevivência e passa a configurar-se como ofício, que muitas vezes era passado de pai para filho, gerando uma forma de acumulação de riqueza e ascensão social (Malschitzky, 2004).

Com a demanda crescendo, surge a necessidade de maximizar o trabalho humano e a sua produtividade. Assim, é nesse contexto que se inicia a primeira Revolução Industrial e

surge o “conceito do homem como força de trabalho: o artesão dá lugar ao operário” (Malschitzky, 2004, p.35). Essa fase é marcada por uma mudança de paradigma, com expressivo aumento da produção, que se torna mais rápida e menos onerosa em razão da introdução das máquinas.

A segunda Revolução Industrial é caracterizada pela especialização do trabalho operário e pela automação das máquinas, o que viabilizou o surgimento das grandes organizações. Assim, esses avanços impulsionaram transformações não apenas na economia, mas também nas esferas social e nas relações de trabalho (Rocha; Lima; Waldman, 2020).

Ao final desse período, observou-se uma transformação significativa no mundo do trabalho, e a administração moderna passou a exigir maior qualificação dos trabalhadores, buscando uma administração científica que atendesse a necessidade de aumentar a eficiência e produtividade das organizações (Malschitzky, 2004).

Essa forma de gestão tinha como objetivo principal a produção em massa de produtos homogêneos, sem diversificação, em que os tempos e movimentos são padronizados e rigorosamente seguidos e controlados pelos superiores. Nesse contexto, o taylorismo/fordismo - expressão da administração científica influenciada pelas ideias de Taylor e Ford - visava atender uma divisão social e técnica do trabalho, tendo como característica a separação entre as atividades intelectuais e instrumentais, resultante das relações de classe que definiam as funções de dirigentes e trabalhadores (Kuenzer, 1998).

Com o passar dos anos e diante das transformações impulsionadas pela evolução tecnológica, baseada na melhoria dos produtos e na diminuição dos custos, o setor de serviços se expande e há uma diminuição na participação relativa das ocupações industriais. Dessa forma, o mundo do trabalho passa por uma reestruturação significativa, deixando de lado o modelo taylorismo/fordismo, desenvolvendo novos cenários produtivos.

Essa reestruturação influencia a forma como é realizada a gestão e o controle do trabalho nas organizações, alterando as estruturas e as estratégias empresariais desde o âmbito operacional até o estratégico. Além disso, ocorrem também mudanças no perfil produtivo dos trabalhadores, valorizando a polivalência, o comprometimento organizacional e a mobilização da subjetividade, tema esse que afeta diretamente na empregabilidade desses profissionais. (Abrahão; Pinho, 2002).

Portanto, com a evolução tecnológica que gerou uma sociedade em rede e altamente digital, a automação de diversos processos, inclusive a utilização da Inteligência Artificial, é atualmente gerenciada e supervisionada pela ação humana. Essa realidade

demandou dos profissionais novas habilidades e conhecimento em tecnologia, análise de dados, manuseios de novas ferramentas (Fontana, 2021).

Dessa forma, exige-se dos profissionais maior flexibilidade e capacidade de colaboração interdisciplinar. Nesse contexto, conclui-se que as Instituições de Ensino Superior que alocarão novos profissionais no mercado de trabalho precisam internalizar essa mudança de paradigma, tornando-se parceiras desse mundo do trabalho. Além disso, é consenso que a educação exerce um papel de fundamental importância “na instrumentalização dos estudantes com as competências necessárias ao trabalho na era do conhecimento” (Malschitzky, 2004, p. 39).

A análise do ambiente profissional do Secretário(a) Executivo(a) revela que todas essas transformações do mundo do trabalho também impactaram significativamente essa profissão (Marques *et.al.*, 2021).

As tradicionais atividades desempenhadas por esse profissional - como datilografia, taquigrafia, registro e distribuição de documentos - foram gradativamente sendo substituídas por funções mais complexas e estratégicas, como planejamento, organização e direção dos serviços, impulsionadas pela tecnologia. Nesse sentido, o perfil anteriormente limitado à execução de tarefas rotineiras passou a ser compreendido como essencial para a articulação entre parceiros e a integração nos processos gerenciais (Rodrigues, 2019).

No Brasil, durante o governo de Juscelino Kubitschek, na década de 1960, a expansão industrial contribuiu para a ampliação da disseminação do ensino superior. Esse cenário, aliado ao crescimento da demanda por profissionais cada vez mais qualificados na área do Secretariado Executivo, levou à criação do primeiro curso superior na Universidade Federal da Bahia (UFBA). Desde então, esse profissional tem buscado constante aprimoramento, acompanhando as transformações do mercado de trabalho, o qual demanda competências cada vez mais específicas e atitudes proativas (Rodrigues, 2019).

A profissão ganhou mais relevância a partir da década de 1980, impulsionada pela promulgação da Lei nº 7.377 de 30 de setembro de 1985 que a regulamentou. Tal marco conferiu maior visibilidade e reconhecimento às atribuições da categoria dentro das organizações (Cielo; Schmidt; Wenningkamp, 2014).

Nos anos 1990, o profissional de Secretariado Executivo vivenciou mudanças importantes, uma vez que o mercado passou a demandar um perfil mais empreendedor, multiprofissional e flexível. Paralelamente a essa reconfiguração de exigências, esse profissional passou a ser reconhecido por sua agilidade, adaptabilidade e proatividade,

representando um papel fundamental como elo entre gestores e os demais funcionários (Marques *et.al.*, 2021).

Segundo Nogueira e Oliveira (2013), o(a) Secretário(a) Executivo(a) também assume a função de autogestor de sua carreira, reconhecendo a importância da aprendizagem contínua. Dessa forma, esse profissional se mantém preparado para as mudanças do mercado, integrando técnicas tradicionais às novas abordagens.

2.2.2 O Estágio Não Obrigatório na profissão de Secretariado Executivo

Para que o profissional de Secretariado Executivo se mantenha atualizado com as novas demandas atuais é fundamental que as IES capacitem os futuros profissionais, alinhando sua formação às novas tendências. A participação em atividades de estágio, conforme discutido em seções anteriores, constitui um dos principais caminhos para a inserção profissional.

Nesse contexto, o estudante de Secretariado Executivo tem a oportunidade de apropriar-se de conhecimentos científicos e tecnológicos e aplicá-los no ambiente laboral, permitindo o autodesenvolvimento. Além disso, o estagiário de Secretariado não percebe mais o estágio como uma atividade monótona ou meramente metodológica, mas como uma oportunidade de integrar seu conhecimento teórico às práticas profissionais (Barros; Alves; Araújo, 2014).

O estágio, além de oferecer o desenvolvimento de habilidades e competências, consegue, através das vivências e conhecimentos adquiridos por meio dele, proporcionar, ao graduando em Secretariado Executivo, mais confiança para tomar decisões dentro da organização e até mesmo se posicionar com novas ideias, colaborando de forma inovadora e criativa (Silva; Rosa, 2024).

O estágio também possibilita o envolvimento do estudante em atividades de planejamento e coleta de informações voltadas ao alcance de metas organizacionais, aproximando-o da lógica estratégica das organizações. Outro aspecto importante é a oportunidade de iniciar a construção de uma rede de contatos, ou seja, a formulação do *networking*, considerado de grande valia nos dias atuais (Gama, 2023). O estágio, ainda, pode ser considerado a primeira oportunidade do estudante de se inserir no mercado de trabalho, contribuindo diretamente para a construção de ‘sua empregabilidade’.

Considerando esse panorama, é possível introduzir o conceito de empregabilidade, ressaltando, contudo, que a sua definição pode variar conforme o contexto e a área de estudo. Nesse sentido, o foco desta pesquisa recairá sobre a perspectiva alinhada ao mercado de trabalho e à abordagem comportamental. Assim, conforme Yorke (2006), a empregabilidade é um conjunto de fatores, competências, conhecimentos e atributos pessoais que permite ao profissional obter um emprego e permanecer nele, ou seja, ser bem sucedido na profissão escolhida.

Silva (2020, p. 1) reconhece que “a empregabilidade é um percurso que assenta no desenvolvimento de competências transversais, como adaptabilidade, comunicação, resolução de problemas e escuta ativa”. Diante da atual conjuntura, marcada por transformações no mundo do trabalho e pela redução no número de empregos formais, torna-se necessário ampliar as discussões sobre o conceito de empregabilidade também no âmbito acadêmico, especialmente frente às novas exigências impostas aos profissionais.

Diante disso, as Instituições precisam estar em sintonia com o ambiente laboral, considerando que essa interação favorece a formação de profissionais com a devida ‘flexibilidade’ exigida para atender as demandas do mercado de trabalho (Helal; Rocha, 2011).

Segundo Silva (2016), a empregabilidade era, anteriormente, atribuída somente aos altos escalões, uma vez que esses profissionais detinham maiores responsabilidades. Contudo, essa perspectiva já não se sustenta, pois, atualmente todos os ocupantes de cargos, em todos os níveis hierárquicos, devem desenvolver competências generalistas e múltiplas, que possibilitem maior autonomia no desempenho de suas atividades.

Com base nessa realidade, também é solicitado ao estagiário essas habilidades, uma vez que o estudante, nesse período, tem o seu primeiro contato com o mercado de trabalho e, muitas vezes, perpassa pelas diversas áreas dentro da organização. Ao contextualizar o tema da empregabilidade na educação superior, é possível destacar alguns estudos que abordam essa temática.

Como o trabalho de Rueda, Martins e Campos (2004) que analisou a compreensão dos estudantes sobre o conceito de empregabilidade e identificou quais ações eram necessárias para alcançá-la. A pesquisa mostrou que os estudantes possuem o entendimento sobre o conceito de empregabilidade, sabem da sua importância e buscam ferramentas para aumentar as suas competências, como manter-se atualizado, ser comunicativo e saber trabalhar em equipe.

Em outro estudo, Fragoso, Valadas e Paulos (2019) demonstram que estudantes e graduados compreendem a empregabilidade como baseada, prioritariamente, em habilidades e competências individuais, atribuindo menor relevância às condições impostas pelo mercado de trabalho. Já o estudo de Mendonça *et al.* (2020) expõe que a experiência prática com as atividades eleva a autoeficácia do indivíduo e contribui para uma melhor autopercepção sobre os fatores da sua empregabilidade.

Outro aspecto relevante diz respeito à adequação da formação acadêmica oferecida pelas IES. Para Campos *et al.* (2008), é possível averiguar que ainda existem lacunas na preparação acadêmica, gerando profissionais sem as devidas competências e habilidades solicitadas pelo mercado de trabalho, ou seja, ocorre um distanciamento entre a teoria acadêmica e a prática. Nesse contexto, o estágio assume um papel fundamental, pois pode funcionar como elemento mediador na redução dessa lacuna entre a formação acadêmica e a prática profissional.

Sousa e Gonçalves (2020), por sua vez, demonstraram que a ênfase no discurso da empregabilidade tem exercido significativa pressão sobre os estudantes, impulsionando-os a desenvolver seu potencial a fim de atender às exigências de um mercado de trabalho competitivo e que busca profissionais altamente capacitados. Além disso, as organizações não estão apenas interessadas em conhecimentos técnicos, mas também valorizam competências transversais, como adaptabilidade, proatividade, comunicabilidade, entre outras. Ressalta-se que o desenvolvimento de competências transversais apresenta desafios significativos, demandando esforço contínuo e oportunidades práticas de aprimoramento. Portanto, quando há oportunidades de desenvolvê-las, como no contexto do estágio, os estudantes devem aproveitá-las ao máximo.

As competências técnicas, também denominadas de *hard skills*, correspondem a habilidades e conhecimentos relevantes para o desempenho das atividades rotineiras, mecânicas ou específicas daquela função. Essas competências possuem características que devem ser claramente evidenciadas no currículo, uma vez que são fundamentais para a realização das atividades profissionais. Apesar da crescente valorização das competências comportamentais, as habilidades técnicas continuam a constituir o núcleo do desempenho profissional, conforme as exigências teóricas, sendo indispensáveis para tarefas como análise de dados quantitativos, programação, gestão de projetos e comunicação escrita, entre outros (Sousa; Gonçalves, 2020).

Já as competências comportamentais, também conhecidas como soft skills ou competências transversais, referem-se a aspectos universais valorizados em todas as profissões, com aplicabilidade ao longo de toda a trajetória profissional e, inclusive, em contextos extraprofissionais. Tais competências estão relacionadas à capacidade do indivíduo de se adaptar à cultura organizacional da entidade, permitindo que seja facilmente integrado à equipe. Outro ponto relevante nesse estudo foi a pesquisa realizada para identificar quais competências foram adquiridas durante o estágio (Sousa; Gonçalves, 2020).

Os resultados da pesquisa destacaram que as competências transversais assumem um papel cada vez mais relevante, incluindo habilidades como: comunicação oral, trabalho em equipe, capacidade de resolução de problemas, responsabilidade, proatividade, organização, autoconfiança, flexibilidade, gestão do tempo, resiliência sob pressão e liderança (Sousa e Gonçalves, 2020).

Esses achados reforçam a importância do estágio como uma experiência enriquecedora para o desenvolvimento dessas competências. No contexto do curso de Secretariado Executivo, Marques *et al.* (2021) realizaram uma pesquisa com os egressos que participaram, durante a graduação, de diversas atividades extracurriculares. Os resultados indicaram que essas experiências desempenham um papel relevante na inserção e na permanência desses profissionais no mercado de trabalho.

Entre as experiências mais valorizadas, destacam-se o estágio não obrigatório, a participação em empresa júnior e os programas de intercâmbio. Constatou-se que, por meio dessas experiências, os profissionais tiveram a oportunidade de desenvolver competências como responsabilidade, comunicação, flexibilidade, capacidade de trabalhar em equipe e de resolver problemas, entre outros. Dessa forma, pode-se afirmar que o estágio é uma excelente oportunidade para o desenvolvimento de novas habilidades.

Corroborando essa perspectiva, Oliveira e Portela (2021) investigaram sobre a contribuição do curso de Bacharelado em Secretariado Executivo de uma instituição pública para a empregabilidade de seus egressos. Os dados revelaram que, embora o curso nem sempre seja a primeira opção dos estudantes, o interesse pela área tende a crescer ao longo da formação, especialmente durante a vivência do estágio, gerando maior engajamento com o curso. Além disso, os egressos também relataram que o curso proporciona alta empregabilidade e diversas oportunidades, mas é necessário que o profissional invista em formação continuada, ou seja, sempre busque novos conhecimentos.

Em contraste com a pesquisa de Oliveira e Portela (2021), Silva (2022) identificou que a maioria dos egressos do curso relatou enfrentar dificuldades tanto na inserção quanto na permanência no mercado de trabalho. Segundo os participantes, tais obstáculos poderiam estar relacionados à falta de conhecimento sobre a profissão, o que, em alguns casos, restringe sua atuação a funções como recepcionista em clínicas e consultórios. Por outro lado, foi observado que uma parcela menor dos egressos que investiu em aprimoramento além da formação acadêmica obteve resultados mais satisfatórios em suas carreiras.

Apesar desses desafios, os entrevistados reconheceram que o curso oferece uma formação abrangente, capacitando os estudantes para diversas áreas de atuação. Nesse sentido, estudos sobre a empregabilidade dos universitários revelam-se fundamentais, uma vez que permitem uma maior articulação entre o mercado de trabalho e as IES, favorecendo a formação de profissionais qualificados. Além disso, tais estudos possibilitam compreender as formas de inserção dos discentes no mercado, seu envolvimento com o curso e o seu nível de satisfação profissional.

É importante destacar, contudo, que a missão da universidade não se restringe à formação de profissionais voltados exclusivamente para o mercado de trabalho; ainda assim, essa dimensão representa uma faceta relevante de sua atuação (Veludo-de-Oliveira et al., 2013). Diante desse panorama, a próxima seção se dedicará à análise de abordagens atuais sobre a relação entre estágio e empregabilidade.

2.2.3 Abordagens atuais sobre Estágio e Empregabilidade

Esta seção apresenta uma revisão das abordagens atuais que exploram a relação entre estágio e empregabilidade, com foco em evidências e contribuições relevantes para a área. Analisa-se como diferentes autores abordam o impacto do estágio na inserção profissional. A pesquisa, nesta seção, utilizou 3 (três) descritores para facilitar a busca dos conteúdos analisados. Ademais, para sistematizar as informações, foi elaborado o Quadro 3, apresentado a seguir, com os resumos das obras selecionadas.

Quadro 3 - Trabalhos selecionados

(Continua)

Descritor: Estágio Não Obrigatório			
Títulos dos Trabalhos	Ano	Palavras-Chaves	Objetivo Geral
BATISTA, Mirna Moreira. O estágio remunerado no curso de educação física: desafios da formação e do mundo do trabalho. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade Federal de Goiás, 2020.	2020	Estágio remunerado não obrigatório; Lei nº 11.788/2008; Trabalho e Formação; Educação Física.	Analisar a política de estágio remunerado não obrigatório como parte da formação inicial dos estudantes em Educação Física da FEFD, na relação entre formação, trabalho e a Lei nº 11.788/2008, bem como as implicações deste tipo de estágio no processo de formação do profissional da Educação Física.
CONCEIÇÃO, Luiz Eduardo Lemos da. Estágio curricular não obrigatório: significados da experiência formativa em uma autarquia federal. 2021. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Modalidade Profissional, Universidade de Brasília, 2021.	2021	Estágio não-obrigatório; Vivência formativa; Aprendizagem experiencial; Significados; Subjetividade formativa.	Caracterizar os significados da vivência formativa expressos pelos estagiários e seus supervisores, sob a perspectiva dos sujeitos participantes do programa de estágio não obrigatório em uma Autarquia Federal.
BIDO, Gisele Fernanda Tiburski. O estágio não obrigatório remunerado nos CMEIs de Francisco Beltrão-PR: do ato educativo às relações e condições de trabalho. 2023. Dissertação (Mestrado Acadêmico) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, 2023.	2023	Formação de professores; Estágio não obrigatório remunerado; Educação infantil.	Explicitar as relações e condições de trabalho e de formação das estagiárias que desenvolvem estágio não obrigatório remunerado nos Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIs) de Francisco Beltrão/PR.

(Continua)

Descritor: Empregabilidade			
Títulos dos Trabalhos	Ano	Palavras-Chaves	Objetivo Geral
GOMES, Luís Henrique Nóbrega de Faria. Fatores influenciadores da empregabilidade de alunos de Instituições de Ensino Superior. 2020. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Potiguar, 2020.	2020	Empregabilidade. Ensino Superior; Inovação; Inteligência Emocional; Empreendedorismo; Metodologias Ativas.	Analisar os fatores influenciadores da empregabilidade de alunos das Instituições de Ensino Superior (IES).
KRUGER, Clerinéia Araldi. Estudo sobre empregabilidade de egressos do ensino superior: avaliação de uma Universidade Pública Estadual. 2021. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) - Programa de Pós-Graduação do Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Universidade Federal do Ceará, 2021.	2021	Egressos; Empregabilidade; Ensino Superior.	Analisar o nível de empregabilidade dos egressos graduados em uma Instituição Estadual de Ensino Superior, a UNEMAT, câmpus de Alta Floresta.
LOPES, Cláudia Cristina Gonçalves Pires. Re(pensar) a empregabilidade: a importância das soft skills. 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão do Potencial Humano) - Business & Economics School, Instituto Superior de Gestão, 2021.	2021	Soft-skills; Diplomados; Empregadores; Instituições de Ensino Superior; Empregabilidade.	O presente trabalho tem como principal objetivo conhecer a percepção dos empregadores sobre as soft skills mais valorizadas em contexto laboral.
MENDES, Paulo Augusto. Cultivando a empregabilidade: três olhares sobre o fenômeno. 2024. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis e Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração e Ciências Contábeis, Fucape Pesquisa e Ensino S/A, 2024.	2024	Empregabilidade; Soft skills; Transição universidade-mercado; Choques de carreira; Gestão de carreira	Identificar as <i>soft skills</i> que uma universidade pública federal busca desenvolver nos discentes e as estratégias usadas nesse intento.

(Continua)

Descritor: Estágio não Obrigatório e Empregabilidade na Educação Superior			
Títulos dos Trabalhos	Ano	Palavras-Chaves	Objetivo Geral
SANTOS, Inês Daniela Tavares dos. Estágios: benefícios para a empregabilidade e inserção profissional. 2019. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos) - Escola de Ciências Sociais e Humanas, Instituto Universitário de Lisboa, 2019.	2019	Estágio; Transição; Empregabilidade; Inserção Profissional.	Avaliar a influência do estágio na inserção profissional e empregabilidade dos jovens do ensino superior
ROCHA NETO, José Haroldo Pimentel. Os estágios acadêmicos e suas reverberações na construção dos sentidos do trabalho: uma investigação com estudantes da UFC Fortaleza. 2020. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará, 2020.	2020	Estágios Acadêmicos; Sentidos do Trabalho; Inserção Profissional; Formação Profissional.	Compreender de que modo as experiências de estágios reverberam na construção dos sentidos do trabalho em estagiários.
SILVA, Leticia Maria Freitas da. A empregabilidade dos/as estudantes e diplomados/as do ensino superior: do conceito às práticas que a promovem. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação) - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, 2020.	2020	Empregabilidade; Competências Transversais; Mercado de Trabalho.	Compreender como é que a empregabilidade é percebida pela Universidade do Porto e em que consistem as práticas que a desenvolvem
LOPES, João Gonçalo Teixeira. Empregabilidade, aspirações de carreira e experiências paralelas à atividade académica: estudantes de uma Universidade Pública do Sul da Europa. 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão) - Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, 2021.	2021	Estudantes Finalistas; Empregabilidade; Aspirações de Carreira; Instituição de Ensino Superior Pública; Experiências Paralelas à Aprendizagem.	Avaliar as percepções que os estudantes têm das políticas e práticas de empregabilidade
CASTRO, Josefina Vanessa Miranda. O papel do ensino superior na melhoria da empregabilidade e no desenvolvimento de competências transversais. 2021. Dissertação (Mestrado em Estudos de Gestão) - Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, 2021.	2021	Empregabilidade dos recém-graduados; Inserção Profissional; Percurso Académico; Competências transversais; Ensino Superior	Pretende-se perceber o papel do ensino superior no desenvolvimento de competências transversais e o seu impacto na empregabilidade

(Conclusão)

Descritor: Estágio não Obrigatório e Empregabilidade na Educação Superior			
Títulos dos Trabalhos	Ano	Palavras-Chaves	Objetivo Geral
SILVA, Telma Sofia Rodrigues dos Santos. O papel da empregabilidade percebida na relação entre a qualidade do estágio e a autoeficácia na transição para o trabalho. 2022. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Faculdade de Ciências Sociais e Empresariais, Universidade Europeia, 2022.	2022	Autoeficácia; Empregabilidade Percebida; Qualidade do Estágio; Ensino Superior; Recém-Diplomados	Averiguar qual o papel da Empregabilidade Percebida na relação entre a Qualidade do Estágio e da Autoeficácia na Transição para o Trabalho

Fonte: elaborado pela autora, com base nos trabalhos selecionados, 2025.

A utilização do primeiro descritor, ‘estágio não obrigatório’, busca compreender de que maneira essa atividade curricular optativa, em muitos casos, pode contribuir para a formação profissional dos estudantes, ao promover a articulação entre teoria e prática. Dentre as pesquisas analisadas, destaca-se, inicialmente, o trabalho de Batista (2020), que aborda a temática sob a perspectiva dos sujeitos envolvidos, com ênfase no estagiário, explorando as motivações de cada participante: estagiário, concedente e instituição de ensino. Para fins desta pesquisa, será considerado apenas a perspectiva da instituição de ensino, tendo em vista que o foco principal recai sobre os gestores.

Batista (2020) apresenta, em seu estudo, a preocupação dos professores orientadores quanto à natureza do estágio não obrigatório, identificando nele características semelhantes à ‘uberização’, à terceirização e à precarização das relações laborais. O autor acrescenta que os professores acreditam que esse modelo de estágio pode comprometer a formação crítica e consciente dos futuros profissionais, uma vez que os submete a uma lógica de exploração que pode levá-los a reproduzir práticas alienadas do mercado. Ainda que o Projeto Político Pedagógico do curso analisado proponha uma formação crítica e ampliada, na prática, tal proposta não se concretiza plenamente, já que os estagiários relatam sobrecarga de tarefas operacionais e falta de tempo para reflexão como entraves ao desenvolvimento profissional.

Com base nesse contexto, o autor ressalta que as normativas vigentes podem até assegurar a existência do estágio no plano das formalidades e na integralização curricular, como atividade complementar do curso; contudo, ainda emerge o desafio didático-pedagógico vinculado às atividades desenvolvidas pelo estagiário em processo de formação (Batista, 2020).

Conceição (2021) complementa essa discussão ao destacar a importância de uma maior aproximação entre as instituições de ensino, os estudantes e as concedentes como condição essencial para o sucesso do estágio. Além disso, o autor destaca a necessidade de uma redefinição normativa, apontando essa medida como uma estratégia para superar as fragilidades que ainda permeiam a relação de estágio.

Outra dificuldade trazida pelo autor é a ausência do reconhecimento da atividade de estágio como uma política de Estado efetiva, capaz de promover uma articulação sólida entre as partes envolvidas. Essa integração é essencial para garantir que o estágio desempenhe seu papel de fortalecer o aprendizado, constituindo-se, de fato, como um espaço significativo de ensino e formação. Essa lacuna se torna evidente quando o autor observa que o momento de avaliação do estágio, por meio de relatórios de atividades, acaba sendo meramente burocrático. Dito de modo diverso, trata-se apenas do preenchimento de um formulário, sem a incorporação de outras formas de avaliar, como reuniões, rodas de conversa e visitas técnicas (Conceição, 2021).

Bido (2023) também concluiu que a temática do estágio, principalmente o não obrigatório, ainda carece de maior aprofundamento. Essa ausência de estudos pode levar à invisibilidade das relações e condições de trabalho vivenciadas por esses estagiários, comprometendo a função essencial do estágio como espaço de formação e desenvolvimento profissional. No seu estudo, o autor constata que as estagiárias estão desempenhando funções de profissionais formados, muitas vezes sem a devida supervisão, o que evidencia a fragilidade dessa relação e comprova a necessidade de um enfoque maior sobre essas atividades.

As pesquisas destacadas revelam desafios significativos relacionados ao estágio, especialmente ao não obrigatório, apontando sempre a necessidade de um maior aprofundamento sobre a temática. Além disso, observa-se que, em todos os trabalhos analisados, mesmo diante de condições precárias, o estágio se configura como elemento fundamental na formação do estudante. Entretanto, é necessário que essa atividade seja consolidada como uma política efetiva de formação, superando limitações legais, pedagógicas e institucionais.

Em outro momento, a utilização do segundo descritor teve como objetivo compreender os níveis de empregabilidade, os fatores que podem aumentá-la e como esse assunto é tratado pelas Instituições de Ensino. Entre as pesquisas analisadas, destaca-se o estudo de Kruger (2021), que buscou compreender o nível de empregabilidade dos egressos

da graduação de uma determinada instituição. Em seu estudo, o autor observou que a inserção no mercado de trabalho antes da conclusão do curso era reduzida, ou seja, a formação superior desempenhou um papel fundamental na capacitação e na inserção profissional dos estudantes, além de, consequentemente, contribuir para o aumento da renda.

Outro ponto abordado no estudo foi a necessidade de aperfeiçoamento da formação recebida durante a graduação, cuja resposta dos participantes foi positiva. Nesse contexto, é possível elencar dois fatores principais: o primeiro refere-se à necessidade constante de atualização diante das novas exigências do mercado de trabalho; o segundo ponto evidencia possíveis lacunas no currículo do curso da graduação, que teriam comprometido a qualificação efetiva dos estudantes. Diante disso, o autor apresenta ainda algumas propostas para aumentar a empregabilidade, como o aumento de aulas práticas, maior interação com as concedentes/empresas, construção de salas de aulas, laboratórios e acervos bibliográficos mais completos, além da melhoria na didática dos professores por meio da formação continuada (Kruger, 2021).

Gomes (2020) também buscou compreender os fatores que influenciam na empregabilidade dos estudantes de uma determinada instituição, adotando, no entanto, uma perspectiva diferente. Seu estudo demonstrou que elementos como o ensino do empreendedorismo, da inovação, da inteligência emocional, das metodologias ativas de ensino e aprendizado, bem como da gestão de competências, exercem um papel relevante no fortalecimento da empregabilidade dos discentes. Esses aspectos, segundo o autor, podem ser utilizados como pontos estratégicos pelas IES para potencializar a inserção profissional dos alunos.

Outro objetivo da pesquisa foi desenvolver um modelo de análise dos fatores antecedentes que contribuem para a empregabilidade, com base em referenciais teóricos. A partir do estudo, observou-se a necessidade de que as IES concentrem esforços no desenvolvimento e na disseminação de conhecimentos criativos, incorporando ideias inovadoras e novas tecnologias, com foco nas demandas do mercado de trabalho. Nesse cenário, destaca-se ainda que as habilidades profissionais desejadas vão além da capacitação técnica, exigindo dos estudantes características como flexibilidade, pensamento crítico, criatividade, empatia e adaptabilidade às mudanças (Gomes, 2020).

No estudo de Mendes (2024), a empregabilidade é abordada a partir de 3 (três) perspectivas distintas. O primeiro estudo investigou como os profissionais de nível superior conseguem se manter no mercado de trabalho. O segundo teve como objetivo identificar as

soft skills desenvolvidas por uma universidade federal em seus discentes. Por fim, o terceiro estudo analisou o modelo do Arco do Choque de Carreira, que apresenta caminhos para que profissionais possam aprimorar sua capacidade de empregabilidade, mesmo diante das adversidades. Para fins desta pesquisa, será adotado exclusivamente o segundo estudo, por sua maior proximidade com a temática investigada.

Mendes (2024) destaca, em seus resultados, que a universidade analisada busca promover o desenvolvimento de competências comportamentais (*soft skills*), com objetivo de proporcionar aos discentes uma formação profissional alinhada às demandas atuais. O autor também elenca as habilidades valorizadas pelos teóricos, entre as quais se destacam: trabalho em equipe, colaboração, cooperação, ajuda mútua, gestão de pessoas e liderança, habilidades de atendimento ao cliente, agilidade na resolução de problemas, empreendedorismo, gestão de projetos, planejamento e comprometimento. Todas essas habilidades são encontradas na universidade estudada, com exceção das *soft skills* ‘intrapessoais’, como o desenvolvimento de autoconfiança e autoestima, que permanecem ausentes nos currículos dos cursos analisados. Embora o estudo esteja restrito a uma única instituição, ele oferece ideias relevantes sobre as habilidades e competências exigidas pelo mercado de trabalho e sobre o papel que as universidades podem exercer na preparação de seus estudantes.

Complementando as contribuições de Mendes (2024), Lopes (2021) apresenta, em seu estudo, a perspectiva dos empregadores sobre a importância das *soft skills* no desempenho profissional dos diplomados e sua influência no nível de empregabilidade. Os empregadores consideram que as competências transversais são fundamentais para os seus colaboradores, destacando-se as habilidades profissionais, técnicas e comportamentais. O estudo revelou a percepção de que ainda existem lacunas significativas na formação universitária, especialmente no que diz respeito às características pessoais. Entre as deficiências apontadas pelos empregadores estão: a falta de maturidade, atitude pouco flexível em relação ao trabalho, limitações na capacidade de comunicação, baixa resiliência, falta de responsabilidade, pensamento crítico insuficiente e carência de inteligência emocional.

As pesquisas analisadas destacam a relevância da formação universitária na promoção da empregabilidade, demonstrando que ela não apenas proporciona a inserção no mercado de trabalho, mas também contribui para o aumento da renda dos estudantes. Contudo, ainda existem desafios a serem superados, indicando a importância de práticas inovadoras no ensino e na vivência acadêmica. Nesse sentido, os estudos analisados indicam

que é fundamental investir em estratégias pedagógicas que promovam uma formação integral e alinhadas às demandas contemporâneas.

Na utilização do último descritor, ‘estágio não obrigatório e empregabilidade na educação superior’, buscou-se compreender a influência dessa modalidade de estágio na empregabilidade dos discentes. Entre as pesquisas analisadas, destaca-se o estudo de Silva (2022), que investigou em que medida a empregabilidade percebida explica a relação entre a qualidade dos estágios realizados e a autoeficácia na transição para o mundo do trabalho. Os resultados do estudo revelaram que a realização do estágio, por si só, não garante a empregabilidade, tampouco contribui significativamente para o aumento da autoeficácia nessa transição para o trabalho. Para que esses impactos sejam alcançados, é indispensável que o estágio seja percebido como uma experiência de qualidade.

Para que um estágio seja considerado como de qualidade, Silva (2022) destaca diversos fatores fundamentais, como a seleção criteriosa de supervisores, capazes de oferecer suporte, orientação e encorajamento, bem como a diversidade de tarefas que promovam o desenvolvimento de competências variadas. Além disso, é imprescindível que o estágio proporcione oportunidades reais de aprendizado, incentive a autonomia no desenvolvimento de projetos e fortaleça o senso de responsabilidade, promovendo, assim, maior confiança e competitividade no jovem profissional. O autor enfatiza, ainda, a importância de um plano de estágio bem estruturado e alinhado entre todas as partes envolvidas, assegurando que a experiência seja efetivamente um campo de aprendizado e desenvolvimento.

Corroborando com a pesquisa de Silva (2022), Santos (2019) também evidencia a influência dos estágios na inserção profissional e seu impacto na empregabilidade dos jovens do ensino superior. O referido estudo teve como objetivo identificar os benefícios do estágio enquanto medida de política ativa de emprego implementada em Portugal. A pesquisa evidenciou as principais competências requeridas nesse contexto, as quais se alinham às apontadas por Mendes (2024). Ademais, foram elencados os principais benefícios proporcionados pela experiência de estágio, tais como: a existência de perspectivas de continuidade, ou seja, a empregabilidade; um ambiente de trabalho positivo; e o reconhecimento e a disponibilidade dos colegas para oferecer orientação e compartilhar conhecimentos.

Rocha Neto (2020) investigou de que modo as experiências de estágios reverberam na construção dos sentidos atribuídos ao trabalho pelos estagiários. A pesquisa resultou na construção de quatro categorias semânticas, das quais duas são destacadas a

seguir. A primeira categoria analisa as relações entre o desenvolvimento dos estágios e as transformações no mundo do trabalho. Dito de modo diverso, as condições estruturais do mercado de trabalho impactam diretamente a experiência do estágio, frequentemente reproduzindo cenários de precariedade laboral e evidenciando lacunas na formação docente, na infraestrutura universitária e em outros aspectos essenciais ao processo formativo.

A segunda categoria concentrou-se na construção dos sentidos atribuídos ao trabalho pelos estagiários. Nesse contexto, destaca-se a centralidade do trabalho como elemento estruturante, tanto como ferramenta instrumental para a realização dos objetivos quanto como referência para o planejamento do futuro profissional. Além disso, a percepção dos estudantes sobre o trabalho está intrinsecamente vinculada às condições sociais, políticas e econômicas vivenciadas no cotidiano (Rocha Neto, 2020).

Silva (2020), por sua vez, investigou como a empregabilidade é percebida pela Universidade do Porto e quais práticas institucionais são adotadas nesse âmbito. O autor reforça que a empregabilidade deve ser fomentada nos variados níveis de ensino, prolongando-se por todo o percurso profissional, estendendo-se ao longo da trajetória profissional, com base no desenvolvimento de competências transversais, conforme também abordado por Lopes (2021).

Outro foco da pesquisa de Silva foi a implementação de gabinetes e serviços especializados voltados a fornecer aos estudantes ferramentas que os preparem para o mercado de trabalho. Esses gabinetes, compostos por equipes multidisciplinares, desempenham papel importante na mediação entre estudantes e instituições concedentes, promovendo competências profissionais e, conseqüentemente, fortalecendo a empregabilidade.

A temática dos gabinetes de apoio também é abordada na pesquisa de Lopes (2021), que investigou o papel da universidade na promoção de práticas e políticas voltadas à criação de experiências de aprendizagem positivas para o estudante. O autor constatou que, embora existam esforços, muitos estudantes percebem o trabalho desses setores como insuficiente e que, em muitos casos, se limitam apenas a divulgar ofertas de trabalho. Além disso, uma parcela significativa dos estudantes sequer tem conhecimento da existência desses gabinetes, o que compromete sua experiência acadêmica. Entre outras lacunas identificadas, destacam-se a limitada oferta de orientações profissionais, a falta de suporte para ajudar os estudantes a compreender as demandas do mercado de trabalho e a ausência de acompanhamento na transição para a vida profissional.

Em seu estudo, Lopes (2021) também verificou que os estudantes atribuem grande valor à realização de estágios ao longo de sua trajetória acadêmica. Essas atividades extracurriculares são valorizadas por proporcionarem conhecimentos práticos que vão além do âmbito acadêmico, aproximando os estudantes do perfil exigido pelas demandas contemporâneas.

Além disso, os participantes do estudo destacaram que o aprendizado excessivamente teórico gera um desconforto, devido à falta de clareza sobre a aplicação prática dos conteúdos adquiridos. Como consequência, ao perceberem que a empregabilidade do seu curso está reduzida por conta dessas adversidades, os estudantes também relataram que o processo de ensino-aprendizagem se torna menos produtivo e prazeroso, dada a ausência de estímulos adequados ou sua insuficiência.

A pesquisa de Lopes (2021) explora ainda a percepção dos discentes quanto às práticas adotadas pelas IES, no que se refere às políticas de estágio e empregabilidade. Uma das opiniões mais consensuais entre os respondentes foi a de que cabe aos próprios estudantes a iniciativa de promover sua empregabilidade, seja por meio do contato direto com as concedentes, da organização de eventos ou de outras ações voltadas à inserção profissional.

Nesse contexto, evidencia-se a limitada atuação institucional nesse processo, o que obriga os estudantes a buscarem tais experiências de forma autônoma. Essa situação é preocupante, pois, sem o suporte das universidades, os estudantes ficam mais suscetíveis a vivências negativas, as quais poderiam ser evitadas com uma orientação adequada que auxiliasse na identificação e no aproveitamento das melhores oportunidades.

Em contraponto, a pesquisa de Castro (2021) apresenta uma perspectiva de diretores de curso de uma universidade pública portuguesa, com o objetivo de compreender o papel do ensino superior na melhoria da empregabilidade e no desenvolvimento de competências transversais. Os entrevistados reconhecem que o compromisso da universidade em fomentar a empregabilidade de seus estudantes. Entre as iniciativas mencionadas estão a realização de feiras de emprego, eventos como o ‘dia da empregabilidade’, a promoção de palestras com profissionais externos à universidade e a incorporação de projetos práticos nas unidades curriculares, visando integrar elementos aplicados ao processo de formação acadêmica.

Essas iniciativas indicam que a universidade analisada parece trilhar um caminho promissor na consolidação da empregabilidade e no estímulo ao desenvolvimento de competências compatíveis com as demandas do mercado. No entanto, surge o

questionamento: as respostas apresentadas refletem uma mudança na percepção devido à alteração no perfil dos respondentes - considerando que, nesta pesquisa, os entrevistados foram os docentes - ou indicam, de fato, que a universidade está em um estágio mais avançado em relação às demais instituições?

Dessa forma, observa-se que a relação entre estágio e empregabilidade tem sido objeto de estudos recentes, os quais reforçam a necessidade de que essas experiências sejam qualitativas e bem estruturadas, a fim de produzirem impactos positivos na trajetória profissional dos estudantes. A próxima seção abordará uma análise sobre o PECS.

2.3 O Estágio Não Obrigatório: Análise das Ações do Programa de Estágio da UFC

O resgate histórico do PECS na UFC foi conduzido, inicialmente, por meio da análise dos relatórios de gestão institucionais. Nesta seção, foram considerados apenas os elementos mais relevantes identificados ao longo do processo de levantamento documental.

2.3.1 Fundação e Consolidação da Coordenadoria de Estágios (1991 a 1997)

Em análise ao Relatório de Gestão referente ao ano de 1991 (Universidade Federal do Ceará, 1991), disponível em formato físico na Coordenadoria de Estágios, verificou-se que, conforme os registros, a criação da Coordenadoria, inicialmente denominada Divisão de Integração Universidade/Empresa (DIUE), ocorreu em 1987, estando vinculada à Pró-Reitoria de Extensão (PREX). Ressalta-se que não há documentos ou relatórios dessa época, sendo somente disponibilizados os relatórios de gestão a partir de 1991.

O relatório em questão destacou que a principal finalidade da DIUE era acompanhar os estágios não curriculares, proporcionando aos estudantes a oportunidade de vivenciar a experiência profissional em parceria com as empresas. Um aspecto relevante mencionado foi o acompanhamento dos estágios, realizado por meio da formalização de termos de compromisso e de visitas às empresas. No entanto, acredita-se que, atualmente, devido ao aumento do número de estagiários, essas visitas se tornaram inviáveis. Apesar disso, a legislação vigente, Lei nº 11.788/08 (Brasil, 2008), ainda exige a realização dessas visitas, tornando necessário que a UFC retorne a essa prática.

Outro ponto abordado no relatório, refere-se às dificuldades enfrentadas, tais como ausência de uma estrutura adequada, a escassez de mão de obra qualificada, a limitação

de recursos materiais e financeiros, além da falta de regulamentação específica que assegure o cumprimento das obrigações dos estagiários junto à DIUE. Destaca-se que, à época, já existia uma legislação nacional sobre estágio - Lei nº 6.494/77 (Brasil, 1977). Dessa forma, entende-se que a demanda mencionada, no relatório, se referia à ausência de normativas internas da UFC, visto que, conforme os arquivos analisados, apenas a partir de 2001 foram identificados normativos internos da Instituição.

O Relatório de Gestão de 1994 (Universidade Federal do Ceará, 1994) evidenciou, como aspecto relevante, uma das ações da DIUE, que consistia no recebimento de inscrições de graduados interessados em participar do Programa Força Jovem para o Interior (PROLABOR). Tal iniciativa tinha como objetivo incentivar o recém-formado a ocupar os postos de trabalho e se envolver em iniciativas empresariais no interior do país.

Esse programa foi instituído por meio de Decreto em 22 de junho de 1993 (Brasil, 1993), pelo então presidente Itamar Franco, no âmbito do Ministério do Trabalho. O PROLABOR visava, especificamente, “estimular o deslocamento para o interior do profissional recém-formado, de nível superior e médio” (Brasil, 1993, art. 1º). Assim, observa-se que a articulação entre políticas públicas federais e ações promovidas pela Universidade pode contribuir significativamente para a ampliar as oportunidades de inserção profissional. Diante dos desafios contemporâneos, iniciativas semelhantes, devidamente atualizadas, apresentam-se como estratégias promissoras a serem retomadas.

O Relatório de Gestão de 1995 (Universidade Federal do Ceará, 1995) indicou que a DIUE elaborou um projeto para viabilizar a realização de um evento voltado à interação entre empresários e estudantes, com foco na política de estágio nas universidades. Além disso, outras estratégias foram adotadas para divulgar essas ações na UFC, como o fortalecimento do contato com os empresários por meio de visitas técnicas.

Essa aproximação entre a Universidade e o setor produtivo revelou-se essencial para ampliar as oportunidades de estágio e, conseqüentemente, de inserção no mercado de trabalho. No entanto, diferentemente do contexto de 1995, é imprescindível que, na atualidade, a universidade estreite relações não apenas com o setor produtivo, mas com todos os segmentos possível que possam oferecer oportunidades de estágios aos seus estudantes.

Ainda sobre o referido Relatório, a DIUE estabeleceu, como meta para os anos posteriores, a regulamentação, no âmbito do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) e das Coordenações de Curso, do acompanhamento docente aos estagiários. A proposta previa a definição de uma carga horária mensal para essa atividade, bem como a

limitação do número de estagiários por professor, estabelecendo o máximo de 10 alunos por docente.

Entretanto, até o momento, não foi identificado nenhum normativo vigente que regulamenta essa prática. Esse aspecto reveste-se de relevância, uma vez que a Lei do Estágio prevê a existência de um acompanhamento e de uma avaliação do estágio pelo professor orientador. A adoção de um limite de estudantes por professor, associada à disponibilização de infraestrutura adequada, poderia viabilizar o cumprimento efetivo dessa exigência legal, contribuindo para a qualidade do acompanhamento e para a conformidade com a legislação vigente.

Por fim, o Relatório de 1996 (Universidade Federal do Ceará, 1996) registrou, entre as atividades realizadas, uma reunião com os presidentes dos centros acadêmicos, com o objetivo de fortalecer a integração entre o setor e as representações estudantis. Observa-se, portanto, que, naquela época, havia um esforço deliberado da gestão em estreitar os laços com os parceiros institucionais. Na atualidade, entretanto, tal prática tem se tornado menos frequente e, quando ocorre, geralmente decorre da iniciativa pontual de algum interessado, não havendo, até o momento, a implementação de um projeto contínuo que promova o diálogo e a cooperação com os diversos atores envolvidos no processo formativo dos estudantes.

2.3.2 Expansão e Aperfeiçoamento da Coordenadoria de Estágio (1998 a 2007)

Os Relatórios de Gestão referentes ao período de 1998 a 2002 apresentam, como previsão de atividades a serem realizadas, uma série de iniciativas estratégicas voltadas ao fortalecimento da política de estágios na Universidade (Universidade Federal do Ceará, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002).

Dentre essas ações, destacam-se: o lançamento de uma cartilha informativa sobre os cursos da instituição, com o objetivo de esclarecer à comunidade empresarial os campos de atuação profissional de cada área; a informatização do banco de dados da DIUE, com a possibilidade do estudante consultar seus estágios e as vagas disponíveis de forma online; a identificação de novos campos de estágio, especialmente para cursos com baixa ou nenhuma participação de estagiários; o incentivo às empresas para que ampliem a contratação de estagiários, elevando a demanda por estudantes universitários a níveis semelhantes ao de programas de *trainee* (Universidade Federal do Ceará, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002).

Além disso, previam-se ações voltadas à formulação de critérios e normas internas para regulamentar os estágios de extensão (extracurriculares) e de graduação (curriculares), com a legitimação e operacionalização do Sistema Único de Estágio (SUE), a criação de um sistema de acompanhamento específico para o estágio extracurricular, o enfrentamento dos desafios operacionais dos estágios; e a realização de fóruns voltados à avaliação dos direitos e deveres dos estagiários. Também foram planejados projetos como ‘Universidade vai à Empresa; Estágios para alunos de graduação; Divulgação da DIUE; Projeto *Trainee*’.

Embora essas ações representem contribuições relevantes para a divulgação, organização e ampliação da gestão de estágios na Universidade, os relatórios consultados não indicam a efetiva implementação da maioria delas. A única exceção identificada refere-se, de fato, à informatização do banco de dados, cuja execução foi iniciada em 2004. Ainda assim, as propostas delineadas neste período permanecem pertinentes e, com as devidas atualizações, podem ser retomadas e aplicadas no contexto atual como estratégias eficazes de fortalecimento da política de estágios.

Destaca-se, no ano de 2001 e no contexto da UFC, a regulamentação da Resolução n° 28/CEPE, de 7 de maio de 2001. Apesar da relevância desse documento, não foi possível acessá-lo, mesmo após solicitação formal e busca por uma versão disponível em meio digital. A confirmação da existência desse normativo se deu por meio da análise de outras resoluções correlatas que fazem menção à sua revogação. Tal situação evidencia a necessidade de maior sistematização e disponibilização pública dos marcos regulatórios institucionais, cuja consulta é essencial para garantir a transparência.

No Relatório de Gestão do ano de 2006 (Universidade Federal do Ceará, 2006), consta, entre as atividades realizadas, a implantação das diretrizes estabelecidas na Portaria n° 1.491/CEPE, de 24 de outubro de 2003, a qual regulamentou o estágio ao estabelecer critérios objetivos para a carga horária permitida, considerando o turno de ingresso do estudante na UFC (diurno ou noturno).

No entanto, assim como ocorrido na Resolução n° 28/CEPE, não foi possível acessar o conteúdo integral desta portaria, seja por meio físico ou digital. Ademais, os relatórios anteriores ao ano de 2006 não trazem nenhuma referência ou informação complementar sobre esse regulamento, o que dificulta a compreensão de seu histórico de implementação e aplicabilidade. Essa lacuna documental ressalta também a importância de uma política institucional de arquivamento e acesso público às normativas que regem as práticas acadêmicas.

O ano de 2006 também trouxe a instituição da Resolução nº 21/CEPE, de 14 de julho de 2006 (Universidade Federal do Ceará, 2006), a qual disciplinava o PECS para alunos dos cursos de graduação da UFC, considerando como normas bases os seguintes documentos: Lei nº 6.494/77 (Brasil, 1977), Decreto nº 87.497/82 (Brasil, 1982) e a Portaria nº 1.491/CEPE/2003 (Universidade Federal do Ceará, 2003). A Resolução regulamenta as diretrizes e normas básicas do estágio curricular, tanto obrigatório quanto não obrigatório.

A norma define o estágio como uma atividade acadêmica de integração entre teoria e prática, devendo estar vinculada ao projeto pedagógico do curso do estudante. O estágio obrigatório está inserido na matriz curricular e sob responsabilidade dos cursos; o não obrigatório é vinculado à PREX. Para participar das duas modalidades, é necessário que o estudante esteja regularmente matriculado e com frequência ativa no curso ao qual está vinculado.

No caso específico do estágio não obrigatório, o estudante deve apresentar aprovação em todas as disciplinas nas quais estiver matriculado, condição indispensável para a permanência no programa. Em caso de reprovação, o discente será desligado temporariamente do estágio pelo período de um semestre letivo. Ademais, no início de cada semestre letivo, é obrigatória a apresentação do comprovante de matrícula e o histórico escolar referente ao semestre anterior à PREX. Cabe ao setor responsável pelos estágios avaliar a compatibilidade de horários entre as atividades de estágio e o horário de aulas, além do desempenho acadêmico do estagiário.

A realização dos estágios requer a celebração de Termo de Convênio e Termo de Compromisso de Estágio, acompanhados de um plano de trabalho. Esses documentos devem conter informações como a jornada de trabalho, as atividades previstas, os objetivos, a supervisão, entre outros. A carga horária das atividades desenvolvidas pelo estagiário deve ser compatível com seu horário escolar, não podendo ultrapassar 25 horas/semanais para discentes ingressantes nos cursos diurnos e 30 horas/semanais no caso de ingressantes nos cursos noturnos, válida para ambas as modalidades de estágio: obrigatório e não obrigatória.

A norma também enfatiza que o estágio deve ser acompanhado por um professor e por co-supervisores, esses últimos, indicado pelas concedentes. Além disso, é necessário que os estagiários apresentem relatórios de atividades acompanhados do parecer do co-orientador sobre seu desempenho.

Por fim, a Resolução institui uma Comissão de Estágio Curricular Supervisionado, vinculada à PROGRAD, composta por representantes docentes, discentes e

técnicos, com a atribuição de discutir, regulamentar e acompanhar a política de estágio na Universidade.

2.3.3 Modernização e Desafios Contemporâneos da Coordenadoria de Estágio (2008 a 2017)

A principal atividade desenvolvida pela DIUE, ao longo do ano de 2008, foi a reestruturação das normas e dos procedimentos internos, motivada pela promulgação da nova Lei de Estágios nº 11.788/08 (Brasil, 2008). Entre as principais mudanças decorrentes dessa atualização, destaca-se a adoção de novos formulários institucionais, incluindo o Termo de Convênio, o Termo de Compromisso, o Termo Aditivo e a Solicitação de Estagiários. Simultaneamente, iniciou-se o processo de elaboração de uma nova resolução, alinhada às diretrizes da legislação vigente. O Relatório de Gestão de 2008 também formaliza a implantação definitiva do Banco de Dados na plataforma *Access*, marcando um avanço na sistematização das informações (Universidade Federal do Ceará, 2008).

Conforme já mencionado, o CEPE institui uma nova Resolução que regulamentou o PECS para os estudantes dos cursos regulares da UFC. Importante destacar que a nova norma promoveu apenas modificações pontuais na Resolução nº 21/CEPE.

A Resolução nº 32/CEPE, de 30 de outubro de 2009 (Universidade Federal do Ceará, 2009), foi elaborada em consonância com as diretrizes da legislação vigente à época, passando a normatizar os estágios em todos os cursos da instituição, inclusive na pós-graduação. Ressalta-se que essa resolução ainda se encontra em vigor no âmbito da UFC, o que evidencia seu caráter defasado, considerando que, desde 2009, foram realizadas apenas pequenas alterações no texto originalmente estabelecido em 2006.

Dentre as mudanças introduzidas por essa normativa, destaca-se a redefinição do estágio não obrigatório, compreendido como uma modalidade de educação profissional, desvinculando-se da concepção anterior que o diferenciava, do estágio obrigatório, apenas pela vinculação à PREX. Além disso, houve alteração na regulamentação da carga horária semanal dos estágios, extinguindo-se a divisão baseada nos turnos de ingresso dos estudantes (diurno ou noturno), e estabelecendo-se uma carga horária uniforme, limitada até 30h/semanais para todos os estagiários.

Outro aspecto modificado foi a inclusão de um limite mínimo para a duração do estágio não obrigatório, que passou a ser de, no mínimo, 4 (quatro) meses e, no máximo, 2

(dois) anos na mesma parte concedente. Contudo, observa-se que, na prática, esse requisito não tem sido rigorosamente cumprido, uma vez que sua aplicação poderia inviabilizar contratações, gerando dificuldades tanto para as instituições concedentes quanto para os próprios estudantes.

A Resolução de 2009 inclui, ainda, a previsão do direito de o estudante recorrer da decisão de afastamento do estágio, por um semestre letivo, em caso de reprovação. Segundo o novo texto, diante de fato excepcional que tenha motivado a reprovação por falta, o estudante poderá apresentar requerimento à Comissão de Estágio, solicitando a revisão da decisão (Universidade Federal do Ceará, 2009).

A nova Resolução também promoveu alterações na estrutura organizacional, como a mudança da vinculação da Comissão de Estágio, que passou a estar subordinada à PREX, além da nova denominação da DIUE, que passou a se chamar de Agência de Estágios, igualmente vinculada à PREX, com o objetivo de articular, gerenciar e formalizar os estágios obrigatórios e não obrigatórios junto às concedentes parceiras.

No Relatório de Gestão do ano de 2010 (Universidade Federal do Ceará, 2010), entre as atividades realizadas, destaca-se a atuação da Agência de Estágios na formulação de Termos de Convênio com os agentes de integração: Associação Brasileira de Estágios (ABRE), Instituto Euvaldo Lodi (IEL) da Federação das Indústrias do Estado do Ceará (FIEC) e o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE). Esses instrumentos incluíram cláusulas prevendo a disponibilização, por parte dos referidos agentes, de veículos com motoristas, por um período de até sete dias por mês. Tal medida visava viabilizar as visitas de acompanhamento dos professores orientadores às unidades concedentes de estágio, em conformidade com as exigências legais vigentes.

Além disso, como meta estabelecida para o ano de 2011, a Agência de Estágio programou o desenvolvimento de ações voltadas à conscientização de estudantes e docentes acerca da relevância e da necessidade de um acompanhamento efetivo das atividades de estágio, refletindo uma preocupação concreta com a qualidade dessa experiência formativa. Atualmente, esse acompanhamento limita-se à análise de relatórios escritos, sem a realização de visitas presenciais aos campos de estágio, o que compromete a fidedignidade das informações e fragiliza o processo avaliativo.

A ausência de visitas técnicas contribui para um acompanhamento fragilizado, que não retrata fielmente a realidade vivenciada pelos estagiários. Ademais, não existe, no

âmbito da UFC, nenhum normativo que preveja, de forma estruturada, a realização de visitas dos orientadores aos locais de estágio.

Dessa forma, a medida adotada em 2010, referente à disponibilização de veículos por parte dos agentes de integração, poderia ser revista e reimplantada como uma estratégia viável para suprir essa lacuna institucional, considerando que, até o presente momento, a UFC ainda não estabeleceu regulamentações específicas que disciplinam esse aspecto do acompanhamento de estágios.

No Relatório de Gestão do ano de 2011 (Universidade Federal do Ceará, 2011), a Agência de Estágio registrou o início do desenvolvimento de um sistema informatizado destinado ao gerenciamento online dos documentos relacionados aos estágios, denominado Sistema de Gestão de Estágios (SIGES). O objetivo da iniciativa era possibilitar a integração do SIGES ao SIGAA (Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas), promovendo maior eficiência e controle dos processos. O desenvolvimento do projeto ocorreu em parceria com a STI.

Embora o SIGES tenha sido efetivamente implantado, a integração com o SIGAA não foi concretizada. Somente em 2020 teve início a migração gradual da gestão dos estágios para o ambiente do SIGAA. No entanto, o processo de implantação ainda se encontra em desenvolvimento, restando a etapa de integração plena entre a UFC e as instituições concedentes.

Um dos aspectos relevantes abordados no Relatório de Gestão de 2012 (Universidade Federal do Ceará, 2012) foi a negociação com a Associação Internacional de Estudantes de Economia e Ciências Comerciais (AIESEC), com o objetivo de possibilitar que discentes da UFC realizassem estágio em mais de 100 países no exterior. Essa iniciativa contou com a articulação da Coordenadoria de Assuntos Internacionais (CAI). Contudo, nos relatórios de gestão subsequentes, não foram identificadas evidências que confirmassem a efetivação dessa parceria ou os resultados concretos decorrentes dela.

No Relatório de Gestão referente ao ano de 2013 (Universidade Federal do Ceará, 2013), é registrada a discussão e a proposta de reformulação da Resolução nº 32/CEPE (Universidade Federal do Ceará, 2009); contudo, a atividade permanece pendente de conclusão até os dias atuais.

Já o Relatório de Gestão do ano de 2014 (Universidade Federal do Ceará, 2014), embora reconheça o crescimento da Agência de Estágios nos anos anteriores, evidencia que sua atuação ainda é limitada. Muitos estudantes realizam estágios com o apoio exclusivo da

Coordenação de seus cursos, sem sequer terem conhecimento da existência da Agência ou de sua função na regulamentação dessas atividades. O documento, portanto, aponta novamente a carência de ações eficazes de divulgação interna, evidenciando que as informações sobre os serviços não estão alcançando o público alvo.

Em 2015, o Relatório de Gestão especifica que as vagas de estágios são divulgadas por meio do site da Agência de Estágios, além de mencionar a intenção de estimular os órgãos públicos - nas esferas municipais, estaduais e federais - a ampliarem a oferta dessas oportunidades (Universidade Federal do Ceará, 2015). No entanto, essa divulgação ainda carece de ações estratégicas eficazes que possibilitem não apenas o aumento do número de vagas, mas também sua diversificação, de modo a contemplar todos os cursos, inclusive aqueles menos tradicionais, que frequentemente enfrentam maiores dificuldades na inserção de seus estudantes no mercado de trabalho.

O Relatório de Gestão de 2017 (Universidade Federal do Ceará, 2017) apresenta, em seu anexo, o Manual de Estágios, que busca esclarecer as principais dúvidas dos discentes acerca dessa prática. O referido Relatório também registra a realização da primeira edição do Encontro de Estágios da UFC, evento que proporcionou aos estudantes a oportunidade de compartilhar suas experiências e proporcionou ao público o conhecimento sobre as atividades desenvolvidas pelas concedentes conveniadas. A iniciativa é relevante, pois promove a troca de experiências e reforça o caráter educativo do estágio.

Com a finalidade de atualizar alguns procedimentos e esclarecer lacunas não contempladas pela Resolução nº 32/CEPE/2009 (Brasil, 2009), foi instituída, em 31 de agosto de 2018, a Portaria nº 123, atualmente em vigor. Esta normativa dispõe sobre a regulamentação dos dispositivos da Lei nº 11.788/2008, bem como define os procedimentos e prazos para a formalização dos documentos relacionados às atividades de estágio dos estudantes da UFC (Universidade Federal do Ceará, 2018).

A Portaria regulamenta que os termos de compromisso e seus respectivos aditivos devem ser apresentados à Agência de Estágios antes do início das atividades, assegurando o cumprimento dos requisitos legais. Em caráter excepcional, será admitido o recebimento desses documentos em até um mês após o início das atividades, desde que observada a legislação vigente. Em casos fortuitos ou de força maior, o discente poderá requerer a reavaliação da sua situação pela Comissão de Estágios, mediante justificativa formal e documentação comprobatória.

Outro aspecto relevante abordado na Portaria refere-se à competência para assinatura dos documentos. Embora a atribuição legal pertença originalmente ao Reitor, em razão do volume de demandas, essa responsabilidade foi delegada ao Coordenador da Agência de Estágios e aos servidores designados, pertencentes ao quadro do setor. Diante de frequentes equívocos entre as assinaturas do professor orientador e do representante da Agência, a normativa reforça expressamente que a assinatura do docente não substitui, salvo em casos excepcionais, a assinatura do representante de estágio, a fim de evitar prejuízos institucionais e às partes envolvidas.

Quanto à carga horária, a Portaria disciplina a possibilidade de acumulação de estágios obrigatórios e/ou não obrigatórios por um mesmo estudante, desde que respeitados os limites máximos de 30 horas/semanais e 6h/diárias. Em cursos com alternância entre teoria e prática, a legislação permite, de forma excepcional e se previsto no projeto pedagógico, uma carga horária de até 40 horas, sendo que as 10 horas excedentes só podem ser destinadas aos estágios obrigatórios.

A análise da Portaria evidencia sua função de suprir lacunas da Resolução nº 32/CEPE, cuja revisão mostra-se urgente, especialmente diante de transformações institucionais relevantes, como a transferência da Agência de Estágios da PREX para a PROGRAD, acompanhada da mudança de nomenclatura do setor que passou a se denominar Coordenadoria de Estágios. Contudo, até o presente momento, não houve publicação formal que reconheça essas alterações na estrutura da universidade. Essa informação foi obtida por meio de consultas realizadas junto ao setor, as quais possibilitaram o acesso a dados sobre o funcionamento interno e práticas institucionais que não se encontram formalmente documentadas. Com base nisso, a próxima seção apresentará a metodologia adotada nesta pesquisa.

3 METODOLOGIA

Esta seção tem por objetivo apresentar os aspectos metodológicos que nortearam o desenvolvimento deste estudo. Para tanto, são detalhadas as etapas do processo de pesquisa, incluindo a classificação adotada, o lócus investigado, a caracterização dos sujeitos participantes, as técnicas e os instrumentos utilizados, bem como a abordagem aplicada para a análise dos dados.

Para que o saber seja considerado científico, é imprescindível que as operações mentais e técnicas empregadas sejam claramente identificadas, ou seja, que se explicita o caminho metodológico percorrido para a construção do conhecimento (Gil, 2021).

Ademais, a efetiva construção do conhecimento requer a aplicação de metodologias por meio de procedimentos e técnicas sistematizadas, capazes de comprovar sua validade e relevância nas diferentes esferas da sociedade (Prodanov; Freitas, 2013). Nesse sentido, a seguir, apresenta-se a classificação da pesquisa, de modo a situá-la quanto à abordagem metodológica, aos objetivos propostos e aos procedimentos adotados para a sua realização.

3.1 Classificação da pesquisa

De acordo com Silva e Menezes (2005), as pesquisas podem ser classificadas quanto à forma de abordagem dos problemas, aos objetivos, à natureza, aos procedimentos e métodos de pesquisa. Conforme a abordagem adotada para o estudo do problema, as pesquisas podem ser classificadas em dois tipos principais: qualitativa e quantitativa, além da possibilidade de uma abordagem mista que combina características de ambas (Gil, 2021).

Neste contexto, quanto à abordagem, este estudo adotou uma abordagem mista, uma vez que integrou elementos tanto da pesquisa quantitativa quanto da qualitativa. Essa escolha se justifica pela possibilidade de aprofundar a análise do fenômeno estudado, permitindo não apenas a quantificação de elementos, mas também a exploração das particularidades e complexidades inerentes aos temas de pesquisa (Cooper; Schindler, 2016).

Segundo Cooper e Schindler (2016), a pesquisa quantitativa busca mensurar fenômenos de maneira precisa, geralmente avaliando comportamentos, conhecimentos, opiniões e atitudes. Além disso, essa abordagem visa responder a questões relacionadas à quantidade, frequência, proporção, temporalidade e perfil dos participantes. A escolha dessa

abordagem se justifica pela necessidade de obter, estatisticamente, os dados referentes ao estágio não obrigatório no curso de Secretariado Executivo, possibilitando a identificação de padrões e tendências gerais sobre os impactos desses estágios no mercado de trabalho.

Importante ressaltar que os dados da pesquisa quantitativa foram disponibilizados por meio de uma planilha solicitada à Superintendência de Tecnologia da Informação da UFC (STI). Esse relatório continha dados estatísticos sobre o total de documentos formalizados, a quantidade de estágios realizados, o número de concedentes que ofertaram vagas de estágio, a distribuição dos dados de acordo com o tipo de documento formalizado, o perfil das concedentes e a segmentação por gênero. Todos esses dados referem-se aos discentes que realizaram estágio no período de 2020 a 2025. Além disso, foram incluídas informações sobre a quantidade de agentes de integração utilizados pelas concedentes.

Por outro lado, a abordagem qualitativa “ênfatiza a natureza socialmente construída da realidade, o relacionamento íntimo entre o pesquisador e o que é estudado, além das restrições situacionais que moldam a investigação” (Gil, 2021, p.16). Segundo Triviños (1987), a interpretação das informações da vida das pessoas deve ser realizada de maneira mais ampla, a partir de uma perspectiva que tem suas raízes nas práticas antropológicas.

Assim, a adoção da abordagem qualitativa também se justifica pelo fato de que as entrevistas, realizadas com os gestores do Curso de Secretariado Executivo e da Coordenadoria de Estágio, possibilitam uma compreensão mais aprofundada das vivências e percepções dos entrevistados acerca da temática do estágio e da empregabilidade, permitindo uma análise detalhada dos significados que eles atribuem a esses dois assuntos.

A pesquisa caracterizou-se como descritiva, uma vez que teve como objetivo gerar o detalhamento (Gil, 2021) e promover a compreensão da relação entre a contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo, na percepção de gestores.

A classificação descritiva permite descrever e categorizar as características e aspectos mais relevantes do Programa, assim como as percepções dos participantes, sem a necessidade de uma análise causal ou preditiva. Além de observar, registrar, analisar e ordenar os dados, a pesquisa descritiva não tem a ingerência do pesquisador, ou seja, não ocorre manipulação da situação (Prodanov; Freitas, 2013).

Esta pesquisa foi classificada como aplicada, uma vez que teve como objetivo desenvolver diretrizes que subsidiem ações voltadas à melhoria do Programa de Estágios da UFC. Além disso, buscou contribuir para o aprimoramento das iniciativas institucionais no

campo da empregabilidade, promovendo uma articulação mais eficaz entre a formação acadêmica e o mercado de trabalho. Nesse sentido, Marconi e Lakatos (2021, p.19) destacam que a pesquisa aplicada “caracteriza-se por seu interesse prático, isto é, que os resultados sejam aplicados ou utilizados, imediatamente, na solução de problemas que ocorrem na realidade”.

Ao término da pesquisa, foi estruturado um produto técnico (Apêndice C), que consistiu na elaboração de propostas voltadas à promoção da empregabilidade por meio dos estágios não obrigatórios da UFC, com base na visão de gestores. A construção desse documento foi fundamentada tanto na revisão da literatura quanto na pesquisa de campo, garantindo embasamento teórico e empírico para as recomendações apresentadas.

Quanto aos procedimentos metodológicos, foram realizadas pesquisa bibliográfica, documental e de campo, conforme detalhado nas subseções seguintes. Segundo Marconi e Lakatos (2021), a pesquisa bibliográfica tem como finalidade proporcionar ao pesquisador um contato direto com o que já foi publicado, falado ou registrado sobre o tema em questão. Os autores ainda enfatizam que esse tipo de pesquisa propicia uma nova abordagem sobre o assunto, possibilitando até mesmo a formulação de conclusões inovadoras.

A escolha da pesquisa bibliográfica justifica-se pela necessidade de embasar teoricamente a avaliação da contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo, permitindo a sistematização e a revisão de estudos anteriores, artigos acadêmicos, livros, monografias, teses, dissertações e outras fontes relevantes. Esse levantamento buscou se apoiar em uma base sólida de conhecimento preexistente, garantindo maior profundidade e consistência para o estudo. A pesquisa bibliográfica, neste estudo, explorou os seguintes conceitos: políticas públicas, estágio e empregabilidade.

Ademais, para subsidiar a Seção 2.2.3, abordagens atuais, realizou-se um levantamento bibliográfico no Repositório Institucional da Universidade Federal do Ceará – Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior (POLEDUC), na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), na Plataforma de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e no *Google Scholar*, utilizando os descritores: ‘Estágio não Obrigatório’, ‘Empregabilidade’, ‘Estágio não Obrigatório e Empregabilidade na Educação Superior’, com recorte temporal entre o período de 2019 a 2025. Assim, foi possível comprovar a relevante contribuição do

tema para a comunidade acadêmica. Destaca-se que, dentre 248 trabalhos, somente 12 dissertações e 1 tese que dialogam com a temática desta pesquisa foram escolhidos.

É necessário destacar que, ao longo do desenvolvimento do estudo, considerou-se que os descritores poderiam ser ‘Estágio Não Obrigatório no Secretariado Executivo’, ‘Empregabilidade no Secretariado Executivo’ e ‘Estágio não Obrigatório e Empregabilidade no Secretariado Executivo’. Entretanto, ao realizar a busca por dissertações e teses, não foram localizados trabalhos com os descritores voltados para a área do Secretariado que dialogassem com os objetivos deste estudo.

Ademais, cabe ressaltar que existem artigos científicos e monografias sobre a temática. No entanto, como nesta seção, o foco era somente a dissertações e teses, esses outros trabalhos foram apresentados em seção distinta. Diante deste cenário, optou-se por manter descritores mais gerais, uma vez que, embora possuam um caráter mais abrangente, ainda refletem a realidade vivenciada na área do Secretariado Executivo. Convém destacar que, apenas com esse levantamento inicial, já se evidencia a existência de uma lacuna no que diz respeito a teses de doutorado sobre a temática.

No que diz respeito à pesquisa documental, esta consiste na coleta de dados em documentos, escritos ou não, considerados fontes primárias de informação. A escolha dessa pesquisa documental visa garantir uma análise robusta e fundamentada, com base em fontes oficiais e concretas que complementam as demais abordagens adotadas no estudo (Marconi; Lakatos, 2021). Esse tipo de pesquisa permite uma compreensão mais precisa do contexto e das condições oferecidas aos estudantes durante os estágios, além de possibilitar a identificação de fatores que influenciam diretamente a inserção e a permanência no mercado de trabalho.

A pesquisa documental desenvolvida neste estudo baseou-se na análise de documentos institucionais, tais como relatórios de gestão, registros de atividades de estágio, plano pedagógico e outros materiais pertinentes. A partir dessa análise, foi possível obter informações detalhadas sobre a estrutura, os objetivos e os resultados do programa. Esse tipo de pesquisa permite também uma compreensão mais precisa do contexto e das condições oferecidas aos estudantes durante o estágio, além de possibilitar a identificação de elementos que podem influenciar diretamente a inserção e a permanência do estudante no mercado de trabalho. Para fins deste estudo, a pesquisa documental foi utilizada para analisar as ações desenvolvidas no âmbito do PECS, conforme será detalhado ao longo desta seção.

Quanto à pesquisa de campo, segundo Marconi e Lakatos (2021), esse tipo de estudo visa obter informações e/ou conhecimentos sobre um determinado problema, buscando respostas, verificando hipóteses ou identificando novos fenômenos e as possíveis relações entre eles. Essa abordagem possibilitou a coleta de dados diretamente com gestores da UFC, que estão entre os principais envolvidos no PECS. A escuta desses sujeitos permitiu a obtenção de informações atuais e específicas sobre suas experiências, percepções acerca do impacto do estágio na empregabilidade dos estudantes e as condições que influenciam sua inserção no mercado de trabalho.

Além disso, a pesquisa de campo pode ser conduzida por meio da observação direta dos fatos, tal como ocorre na realidade, com a coleta de dados e o registro das variáveis consideradas relevantes (Marconi; Lakatos, 2021). A escolha por essa modalidade revelou-se particularmente adequada, pois, ao ouvir diretamente os atores envolvidos, o estudo pode capturar uma visão mais aprofundada e contextualizada dos efeitos do programa, bem como apontar possíveis lacunas ou oportunidades de aprimoramento nas práticas de estágio, além de avaliar o nível de alinhamento do programa às diretrizes institucionais e legais que regem essa atividade.

3.2 Lócus de pesquisa

A pesquisa teve como lócus o curso de Secretariado Executivo da UFC e a Coordenadoria de Estágios da UFC. O curso foi instituído em 1995, em atendimento a uma solicitação do Sindicato dos Secretários e Secretárias do Estado do Ceará (SINDSECE) ao Reitor da UFC.

A partir dessa demanda, iniciou-se um processo de análise que envolveu diversas etapas acadêmicas e administrativas para avaliar a viabilidade da criação do curso. Com base em estudos e pareceres técnicos que comprovaram a relevância da iniciativa, sua criação foi formalmente aprovada por meio da Resolução nº 03 do Conselho Universitário (CONSUNI), de 02 de março de 1995. A gestão do curso foi atribuída ao Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade, Secretariado Executivo e Finanças (FEAAC). Posteriormente, em 2001, o curso recebeu reconhecimento oficial do Ministério da Educação (MEC) (Brandão, 2010).

Atualmente, são ofertadas 50 vagas anuais, com funcionamento no período noturno e duração mínima de oito semestres, sendo conferido o grau de bacharelado. A

formação em Secretariado Executivo caracteriza-se por seu caráter multidisciplinar e pela necessidade constante de atualização curricular, considerando as mudanças nas exigências do mercado de trabalho. Nesse sentido, a estrutura curricular foi recentemente reformulada, com implementação prevista para o semestre letivo de 2025.1 (Universidade Federal do Ceará, 2023).

A Coordenadoria de Estágios da UFC foi criada em 1987, conforme registrado no Relatório de Gestão de 1991 (Universidade Federal do Ceará, 1991). Desde então, embora tenha passado por modificações em sua nomenclatura e estrutura organizacional, manteve como missão institucional o gerenciamento e o acompanhamento das atividades de estágio. Atualmente, vinculada à PROGRAD, a Coordenadoria é responsável pela articulação, intermediação e formalização dos estágios obrigatórios e não obrigatórios realizados em parceria com instituições, empresas e profissionais liberais conveniados.

Entre suas principais atribuições destacam-se: a intermediação de convênios entre a UFC e as concedentes de estágios; a prospecção e divulgação de oportunidades de estágio; a orientação quanto aos aspectos legais da relação de estágio; a formalização e registro de termos de compromisso de estágios, relatórios, aditivos e rescisões; o atendimento aos estudantes, professores e instituições interessadas em receber estudantes da UFC para realização de estágios (Coordenadoria de Estágio, [s.d]).

3.3 Sujeitos da Pesquisa

Considerando o objetivo geral da pesquisa, que é avaliar a contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo, foram selecionados 4 (quatro) gestores vinculados à administração universitária para participar da entrevista. A escolha desses participantes ocorreu por meio de amostragem intencional, com base em critérios relacionados à experiência e ao conhecimento sobre a temática investigada, de modo a garantir contribuições relevantes para a análise.

Dois dos gestores selecionados atuam diretamente no curso de Secretariado Executivo, sendo o coordenador e a vice-coordenadora, representando a gestão acadêmica do curso. Os outros dois participantes foram selecionados com base em sua atuação na Coordenadoria de Estágios da UFC, sendo um deles o coordenador responsável pelo setor entre os anos de 2012 a 2023, e o outro, o atual diretor da unidade. Essa composição buscou

contemplar tanto a perspectiva interna do curso quanto a visão institucional sobre os estágios não obrigatórios e a sua relação com a empregabilidade.

3.4 Técnicas e instrumentos de pesquisa

Para alcançar os objetivos da pesquisa, foram adotadas duas técnicas principais: a análise documental e a realização de entrevistas com a Coordenação do Curso de Secretariado Executivo e com a Coordenadoria de Estágios.

Segundo Marconi e Lakatos (2023), toda pesquisa envolve a coleta de dados a partir de diversas fontes, o que permite obter informações preliminares sobre o campo de estudo, além de possibilitar a formulação de problemas e hipóteses, bem como orientar a busca por novas fontes de investigação.

Dessa forma, a seguir são apresentadas as técnicas empregadas no estudo, acompanhadas dos respectivos instrumentos utilizados para a sua operacionalização:

- a) **Análise documental:** foi realizada com o intuito de conhecer as políticas de estágio na educação superior brasileira e analisar as ações desenvolvidas no âmbito do Programa de Estágio Curricular Supervisionado da UFC. Para isso, utilizaram-se o levantamento bibliográfico e um roteiro de análise específico para a análise dos documentos institucionais. Nesse contexto, os documentos oficiais examinados foram organizados no Quadro 4 (veja a seguir), juntamente com os aspectos que foram verificados em cada um deles:

Quadro 4 - Roteiro de análise documental

(Continua)

Identificação dos documentos analisados	Aspectos que foram analisados
Relatórios de Gestão da Coordenadoria de Estágios	Investigar a estrutura organizacional e os procedimentos adotados pela Coordenadoria de Estágios no período analisado;
	Analisar os registros relacionados aos estágios realizados por discentes do curso de Secretariado Executivo;
	Verificar a existência de informações referentes à inserção dos estagiários no mercado de trabalho;
	Identificar eventuais registros de manifestações por parte das instituições concedentes acerca das experiências de estágio.

(Conclusão)

Identificação dos documentos analisados	Aspectos que foram analisados
Resolução nº32/CEPE/UFC, 30 de outubro de 2009	Analisar a organização interna e os procedimentos adotados pela Coordenadoria de Estágio na gestão documental segundo a Resolução;
	Identificar os critérios e requisitos para a participação dos estudantes no Programa de Estágio;
	Compreender o papel dos orientadores acadêmicos;
	Verificar a existência de acompanhamento e avaliação do estágio.
Portaria nº 123/GR/UFC, de 31 de agosto de 2018	Analisar a organização interna e os procedimentos adotados pela Coordenadoria de Estágio na gestão documental atual;
Relatório sobre os dados dos estágios não obrigatórios do curso de Secretariado Executivo, no período de 2020 a 2025, fornecido pela STI em formato de planilha	Realizar um levantamento sobre os estágios não obrigatórios, extraindo os seguintes dados: data início e término do estágio; data de rescisão, se aplicável; tipo de documento; tipo de concedente; agente de integração, caso tenha havido intermediação; além do status do estágio e do estudante.

Fonte: elaborado pela autora, com base nos documentos oficiais, 2025.

Os dados referentes aos estágios não obrigatórios do curso de Secretariado Executivo foram extraídos do módulo de estágios do SIGAA pela STI, com a anuência da Coordenadoria de Estágios. Destaca-se que a implantação desse módulo ocorreu em 2020, o que justifica a definição desse ano como marco inicial para a delimitação temporal da coleta de dados.

- b) **Entrevista:** a coleta de dados qualitativos foi realizada por meio da técnica de entrevista semiestruturada, com objetivo de compreender a percepção de gestores da UFC sobre a importância do estágio não obrigatório na empregabilidade dos discentes. Além disso, buscou-se identificar, a partir da experiência desses gestores, estratégias que possam potencializar a contribuição dos estágios não obrigatórios para a empregabilidade dos estudantes.

Conforme com Bogdan e Biklen (1994), a entrevista tem como propósito a obtenção de dados descritivos expressos pela linguagem do próprio entrevistado, favorecendo uma compreensão aprofundada de suas interpretações sobre o tema. A escolha pela modalidade semiestruturada justifica-se pela flexibilidade do instrumento, que, apesar de contar com um roteiro prévio de perguntas, permite ao entrevistado liberdade para expressar suas percepções de forma espontânea e contextualizada (Gil, 2025).

O roteiro da entrevista (Apêndice A), elaborado para esta pesquisa, foi construído com base na literatura revisada e teve como principal inspiração a dissertação de Castro (2021), intitulada ‘O papel do ensino superior na melhoria da empregabilidade e no desenvolvimento de competências transversais’. Esse estudo investigou a percepção dos gestores acerca do conceito de empregabilidade, das perspectivas de inserção profissional dos estudantes e do papel da universidade nesse processo (Castro, 2021).

A adaptação do roteiro envolveu a reformulação das perguntas para contemplar aspectos específicos relacionados ao estágio não obrigatório e ao PECS, garantindo alinhamento com os objetivos desta pesquisa e com os referenciais teóricos que a fundamentam.

Com o intuito de facilitar a compreensão do instrumento, apresenta-se o Quadro 5, que relaciona as perguntas da entrevista aos objetivos específicos da pesquisa e às respectivas categorias teóricas e analíticas:

Quadro 5 - Perguntas relativas ao roteiro da entrevista aplicada aos Gestores

(Continua)

Etapa da pesquisa: Qualitativa Sujeito: Gestores da UFC				
Objetivos Específicos da Pesquisa	Categoria Teórica	Categoria Analítica	Perguntas do autor Castro (2021)	Perguntas adaptadas para esta pesquisa
Compreender a percepção de gestores da UFC sobre a importância do estágio não obrigatório na formação prática e na empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo.	Castro (2021) e Bido (2023)	01 - Experiência prática relevante	<p>1. E o que acha que poderia ou deveria ser feito para que houvesse uma maior promoção da empregabilidade dos alunos por parte das instituições de ensino superior, e da sua em particular?</p> <p>2. Acha que os cursos onde leciona preparam os jovens para os desafios do mercado de trabalho? Porquê?</p> <p>3. A empregabilidade dos seus alunos é uma questão que o preocupa ou não? Porquê?</p>	<p>1. Em sua percepção, de que maneira o estágio não obrigatório contribui para a formação prática e para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo da UFC?</p> <p>2. Qual é a relevância dessa modalidade de estágio na formação dos jovens para os desafios do mercado de trabalho?</p>

(Conclusão)

Etapa da pesquisa: Qualitativa Sujeito: Gestores da UFC				
Objetivos Específicos da Pesquisa	Categoria Teórica	Categoria Analítica	Perguntas do autor Castro (2021)	Perguntas adaptadas para esta pesquisa
Compreender a percepção de gestores da UFC sobre a importância do estágio não obrigatório na formação prática e na empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo.	Castro (2021) e Colombo e Ballão (2014)	02 - Políticas Públicas de Estágio	4. Na sua opinião, a empregabilidade dos graduados é uma responsabilidade exclusiva das instituições de ensino superior ou, pelo contrário, é uma responsabilidade que deve ser partilhada com outras partes interessadas, como sejam as próprias empresas/empregadores? Porquê?	3. Considerando o atual cenário da Educação Superior no Brasil, as políticas públicas voltadas para o estágio são, na sua opinião, suficientes para atender às demandas do mercado de trabalho e às necessidades formativas dos estudantes? Por quê?
	Castro (2021) e Silva (2022)	03 - Desafios atuais e o Programa de Estágio	5. Na sua opinião, o ensino superior, e particularmente a universidade onde trabalha, tem tido um papel ativo no desenvolvimento da empregabilidade dos seus alunos ou não? Perguntar porquê [quer a resposta seja afirmativa ou negativa] 6. Uma das observações muitas vezes feitas por alunos de graduação (e.g., ao nível de 2º ciclo/mestrado) é que os cursos apresentam, de uma maneira geral, conteúdos desadequados às necessidades do mercado de trabalho. Concorda com esta ideia ou não? [pedir que a pessoa refira porquê].	4. Como você avalia o papel das ações desenvolvidas, no âmbito do Programa de Estágio Curricular Supervisionado da UFC, com ênfase no estágio não obrigatório do curso de Secretariado Executivo, para o desenvolvimento da empregabilidade, considerando a adequação ao mercado de trabalho? 5. Quais desafios você identifica no processo de inserção profissional de estudantes do curso de Secretariado Executivo, no contexto dos estágios não obrigatórios ofertados pela UFC?
Propor estratégias que potencializam a contribuição dos estágios não obrigatórios para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo, sob o olhar de gestores da UFC	Castro (2021) e Conceição (2021)	04 - Ações Estratégicas	7. E o que acha que poderia ou deveria ser feito para que houvesse uma maior promoção da empregabilidade dos alunos por parte das instituições de ensino superior, e da sua em particular?	6. Que estratégias institucionais poderiam ser implementadas para potencializar a contribuição dessa modalidade de estágio para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo da UFC?

Fonte: elaborado pela autora, 2025.

O roteiro da entrevista foi submetido a um pré-teste, por meio da plataforma *Google Meet*, com dois participantes, com o objetivo de avaliar a clareza dos enunciados das questões e possibilitar a indicação de eventuais sugestões de aprimoramento. Destaca-se que os participantes consideraram as perguntas claras e não apresentaram recomendações de alteração. Além disso, a resposta fornecida por esses sujeitos foi incorporada à análise da pesquisa.

3.5 Técnica de análise de dados

Segundo Marconi e Lakatos (2023, p.195), “a importância dos dados está não em si mesmos, mas em proporcionarem respostas às investigações”. Nesse sentido, a análise de dados configura-se como uma das etapas mais significativas do estudo, pois é por meio dela que se apresentam os resultados da pesquisa.

No presente estudo, os dados quantitativos foram analisados por meio de estatística descritiva, utilizando a planilha fornecida pela STI, a qual continha informações sobre os estagiários do curso de Secretariado Executivo. A organização e a tabulação desses dados foram realizadas por meio do *Software Excel*, sendo sua visualização facilitada por meio de gráficos e tabelas, visando uma interpretação mais clara dos resultados obtidos.

Por sua vez, os dados qualitativos, provenientes das entrevistas, foram submetidos à técnica de análise de conteúdo. Conforme Bardin (2016, p. 44), essa técnica consiste em “um conjunto de técnicas de análise das comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”.

A autora destaca, ainda, que a análise de conteúdo se estrutura em três etapas fundamentais: pré-análise, exploração do conteúdo e interpretação. No âmbito desta pesquisa, a primeira etapa consistiu na transcrição e organização das entrevistas com os gestores da UFC, com o intuito de compreender suas percepções sobre a temática. A segunda etapa envolveu a codificação e a categorização dos dados, sendo delimitadas 4 (quatro) categorias analíticas com base na recorrência e padrões discursivos dos entrevistados. A terceira etapa correspondeu à interpretação dos dados e à formulação das conclusões da análise.

Por fim, no início da análise qualitativa, foi incluída uma imagem representando uma nuvem de palavras extraídas das entrevistas. Essa ferramenta apresenta-se como uma estratégia visual relevante para complementar a análise qualitativa do discurso, além de identificar, de forma rápida e intuitiva, os temas centrais e padrões linguísticos que emergem

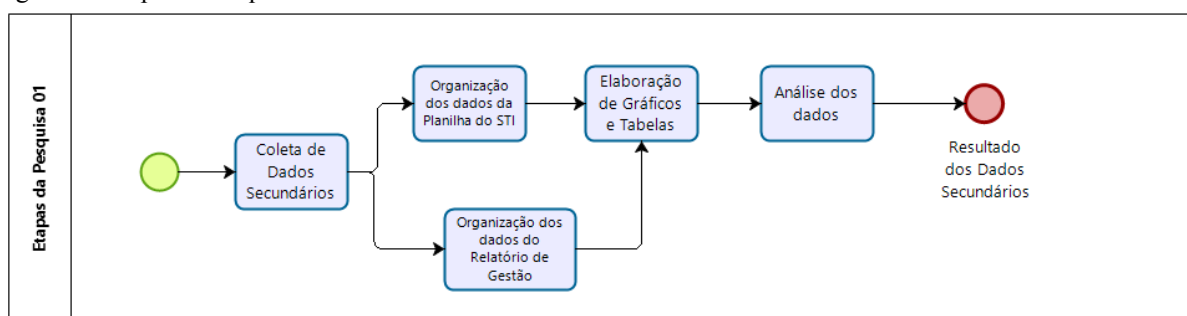
do conteúdo apresentado pelos participantes. A construção da nuvem de palavras foi realizada com o auxílio da ferramenta digital *Wordcloud*, disponível em ambiente online.

3.6 Etapas da pesquisa

Com base nos fluxogramas apresentados, a coleta de dados da pesquisa foi estruturada em duas etapas principais: a obtenção de dados secundários e a coleta de dados primários.

Na primeira etapa, referente aos dados secundários, foram reunidas informações provenientes de duas fontes documentais: a planilha disponibilizada pelo STI e os Relatórios de Gestão. Esses dados foram organizados separadamente conforme a origem, o que possibilitou a posterior elaboração de gráficos e tabelas que facilitaram a análise. A partir dessa sistematização, foi possível interpretar os dados com maior clareza, resultando em informações consolidadas que compuseram os resultados dos dados secundários, conforme apresentado na Figura 2:

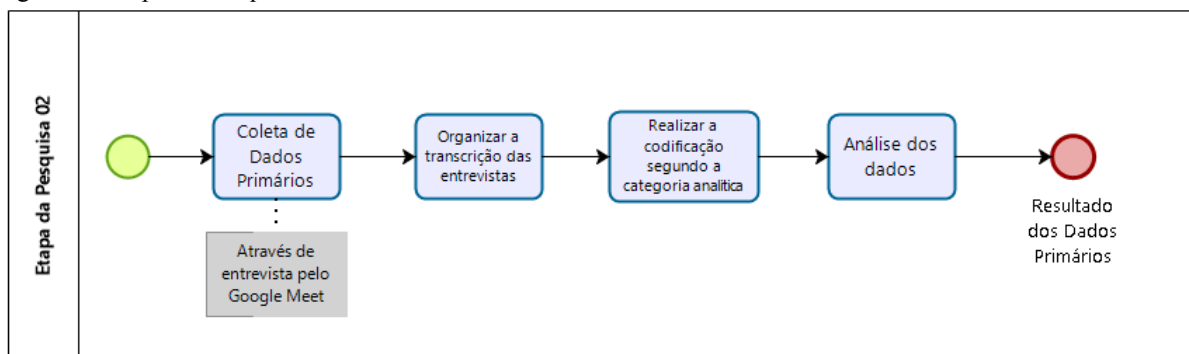
Figura 2 - Etapa da Pesquisa 01 - Dados Secundários



Fonte: elaborado pela autora, 2025.

Já a segunda etapa envolveu a coleta de dados primários, realizada por meio de entrevistas com gestores, conduzidas virtualmente pela plataforma *Google Meet*. Após a aplicação das entrevistas, procedeu-se à transcrição integral das falas, seguida pela organização do material textual. Em seguida, os dados foram codificados com base nas categorias analíticas previamente definidas, o que permitiu uma análise mais sistemática das respostas. A partir dessa codificação, foi possível interpretar criticamente os conteúdos abordados nas entrevistas, culminando na geração dos resultados oriundos dos dados primários da pesquisa, conforme Figura 3 abaixo:

Figura 3 - Etapa da Pesquisa 02 - Dados Primários



Fonte: elaborado pela autora, 2025.

Na seção seguinte, é apresentada a análise dos resultados obtidos ao longo da pesquisa. Para isso, delimitaram-se os principais aspectos a serem considerados, com base nos objetivos propostos. A estrutura da análise segue critérios previamente definidos na metodologia, assegurando coerência e profundidade à interpretação dos dados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A presente seção apresenta os principais resultados obtidos pelas técnicas e pelos instrumentos de pesquisa utilizados.

4.1 Pesquisa Quantitativa: Panorama dos Estágios Não Obrigatórios no Secretariado Executivo

A análise quantitativa foi realizada com base na planilha disponibilizada pela STI, que reuniu dados estatísticos referentes aos estágios realizados entre 2020 e 2025. O relatório contemplou informações sobre o total de documentos formalizados, o número de estágios realizados, o perfil e a quantidade de concedentes, os tipos de documentos, a segmentação por gênero dos estagiários e o número de agentes de integração utilizados. Essa abordagem teve como finalidade analisar as ações desenvolvidas no âmbito do PECS, visando identificar tendências, padrões, contrastes ou lacunas que contribuam para uma compreensão mais aprofundada da prática de estágio no curso de Secretariado Executivo.

O estágio, segundo Oliveira (2019), constitui uma oportunidade para que os profissionais da área de Secretariado Executivo demonstrem suas competências às organizações, evidenciando o perfil do profissional no contexto organizacional, além de ampliar as possibilidades de novas oportunidades.

Nesse sentido, o estágio realizado durante a graduação revela-se fundamental para o desenvolvimento de diversas habilidades por parte dos acadêmicos, permitindo-lhes familiarizar-se com o ambiente de trabalho. Essa experiência possibilita a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos ao longo do curso, oferecendo aos estudantes a oportunidade de executarem atividades que, até então, haviam sido abordadas apenas em sua formação teórica (Oliveira, 2019).

Dessa forma, esta seção explora as principais características dos estágios não obrigatórios do curso de Secretariado Executivo, com base nos Relatórios de Gestão e no Relatório de Dados fornecido pela STI, em formato de planilha.

Com base na análise dos Relatórios de Gestão disponíveis, foi possível realizar também um resgate histórico da quantidade de termos de compromisso homologados no período de 1991 a 2025. Ressalta-se, no entanto, a ausência de informações nos anos de 2007, 2009 e 2019.

Os dados relacionados ao curso de Secretariado Executivo, conforme apresentados no Gráfico 1, evidenciam uma evolução progressiva no número de estágios, o que demonstra a valorização e o fortalecimento da profissão ao longo do tempo. A única exceção refere-se ao período impactado pela Pandemia de Coronavírus (COVID-19), que ocasionou uma redução significativa nas oportunidades de estágio, bem como ao ano de 2025, cujos dados ainda não foram contabilizados em sua totalidade. Para melhor visualização, apresenta-se, a seguir, o Gráfico 1.

Gráfico 1 - Quantitativo de Estágios em Secretariado Executivo



Fonte: elaborado pela autora, com base nos Relatórios de Gestão da UFC

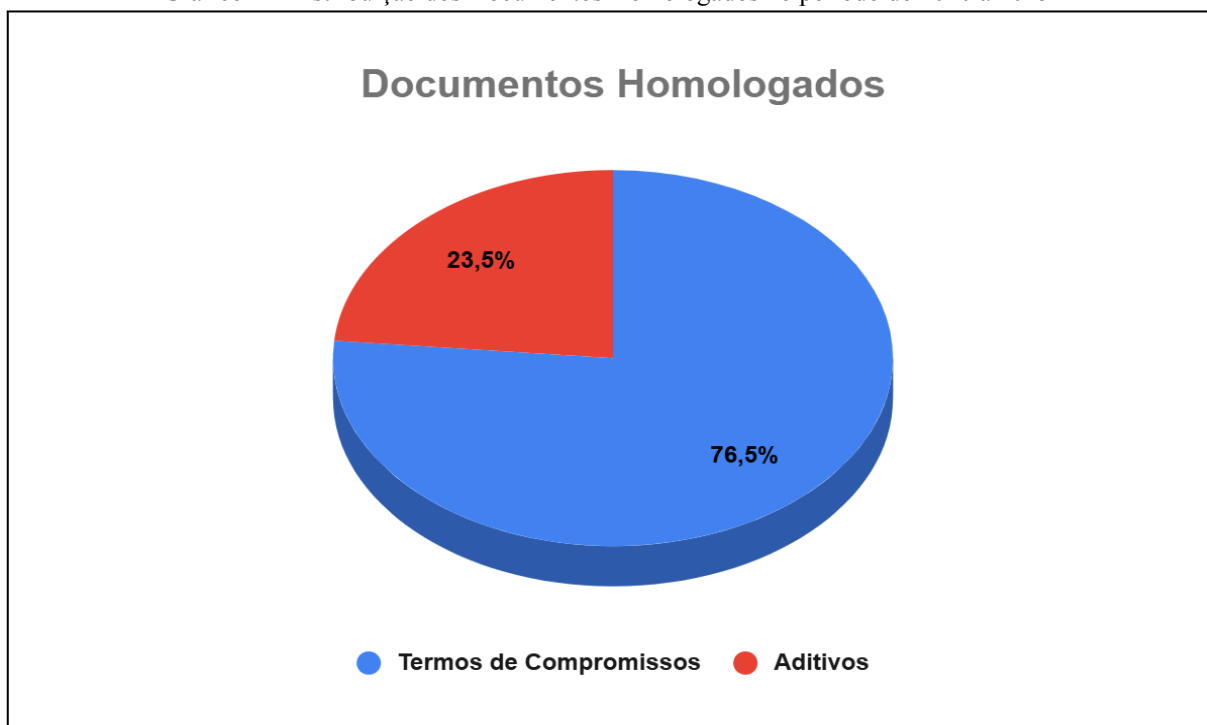
Observa-se que, no período de 1997 a 2001, o número de estágios era significativamente reduzido, refletindo um cenário inicial de menor adesão ou oferta. A partir de 2002, verifica-se um crescimento expressivo, que se mantém estável e elevado nos intervalos de 2002 a 2006, 2008 a 2013 e 2014 a 2018, todos com quantitativos acima de 300 registros, evidenciando a consolidação do estágio como parte essencial da formação acadêmica. Por outro lado, no intervalo de 2020 a 2025, há uma queda acentuada, possivelmente associada aos impactos da pandemia e às mudanças nas dinâmicas de mercado e ensino. Ainda assim, este quantitativo permanece superior ao do primeiro período,

indicando avanços em relação às décadas anteriores. Esses dados corroboram a tendência de fortalecimento da profissão, embora sinalizem desafios recentes a serem enfrentados.

Embora tenha sido realizado um resgate histórico sobre o estágio em Secretariado Executivo, esta pesquisa delimitou sua análise aos dados compreendidos entre outubro de 2020 e janeiro de 2025. Dessa forma, os gráficos apresentados a seguir representam exclusivamente as informações correspondentes a esse recorte temporal.

O primeiro aspecto examinado no Relatório de Dados fornecido pela STI refere-se ao total de documentos de estágios homologados no período delimitado. Neste sentido, constatou-se que, entre outubro de 2020 e janeiro de 2025, foram registrados 153 documentos homologados, dos quais 117 (76,5%) correspondem a termos de compromissos e 36 (23,5%) a aditivos. A seguir, apresenta-se o Gráfico 2, que ilustra essas informações.

Gráfico 2 - Distribuição dos Documentos Homologados no período de 2020 a 2025

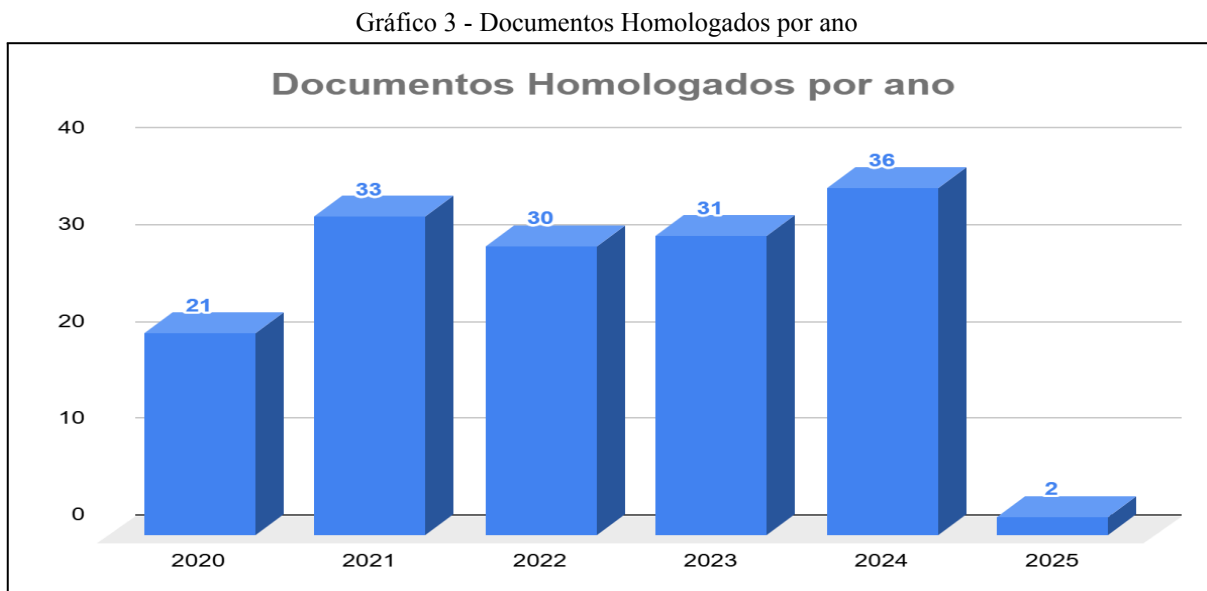


Fonte: elaborado pela autora com base no relatório fornecido pela STI (Universidade Federal do Ceará, 2025)

O termo de compromisso é, majoritariamente, utilizado para formalizar novas oportunidades de estágio, enquanto o aditivo serve para registrar alterações ou prorrogações dos termos de compromisso já firmados. Os dados analisados revelam uma predominância na formalização de novos contratos em relação às renovações ou ajustes contratuais. Esse resultado pode refletir uma dinâmica institucional voltada para a ampliação de oportunidades

de estágios para novos discentes ou, ainda, a opção pela formalização de um novo termo de compromisso em substituição à celebração de um aditivo contratual.

Ao aprofundar a análise dos documentos homologados, estratificados por ano, observa-se que, em 2024, foi registrado o maior número de contratos celebrados (36), conforme ilustra o Gráfico 3, apresentado a seguir.

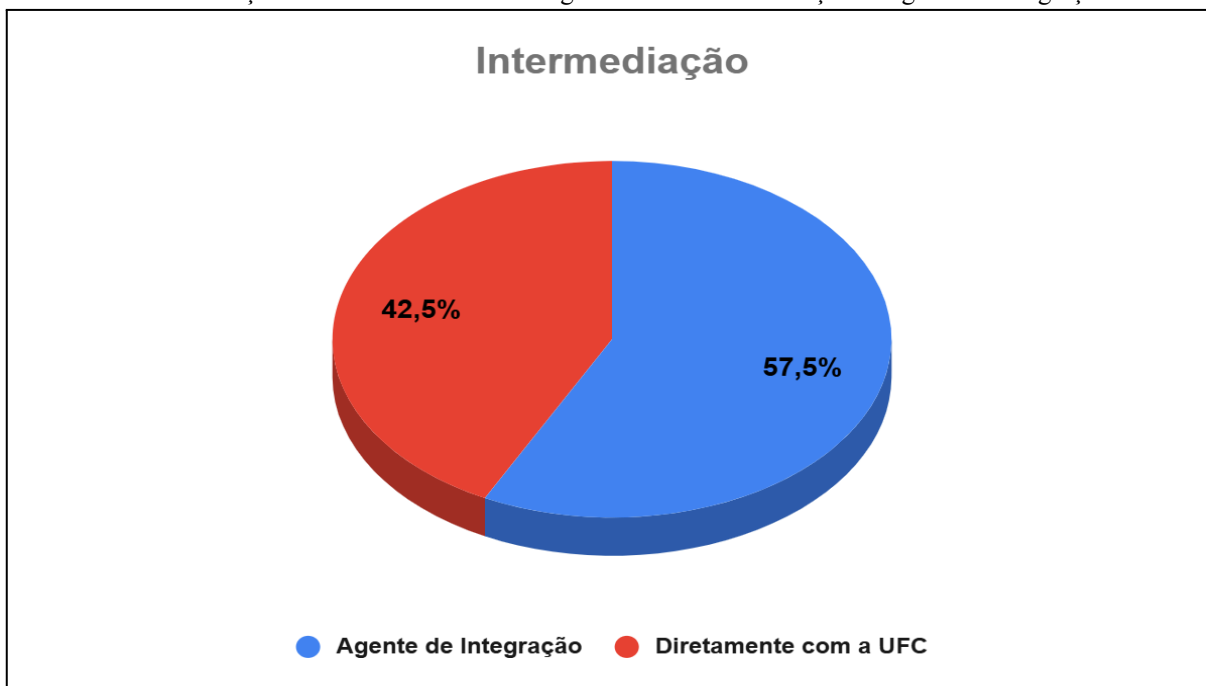


Fonte: elaborado pela autora com base no relatório fornecido pela STI (Universidade Federal do Ceará, 2025)

Considera-se que o aumento no número de estágios em 2024 está associado à plena recuperação do mercado de trabalho após os impactos provocados pela Pandemia de COVID-19. No entanto, observou-se que, mesmo em um cenário econômico adverso, o quantitativo de estágios entre 2020 e 2023 manteve-se estável, evidenciando a resiliência dessa atividade. Ressalta-se, ainda, que os dados referentes ao ano de 2025 contemplam apenas o mês de janeiro, o que justifica a redução no número de registros em comparação aos anos anteriores.

O terceiro aspecto analisado refere-se à intermediação dos estágios, identificando quantos foram formalizados diretamente pela UFC e quantos contaram com a intervenção de agentes de integração. Dos 153 documentos, 88 (57,5%) foram formalizados com a intermediação de um agente de integração, enquanto 65 (42,5%) foram estabelecidos diretamente com a UFC. A seguir, apresenta-se o Gráfico 4, que ilustra esses dados.

Gráfico 4 - Distribuição dos Documentos Homologados com a intermediação de agente de integração ou não

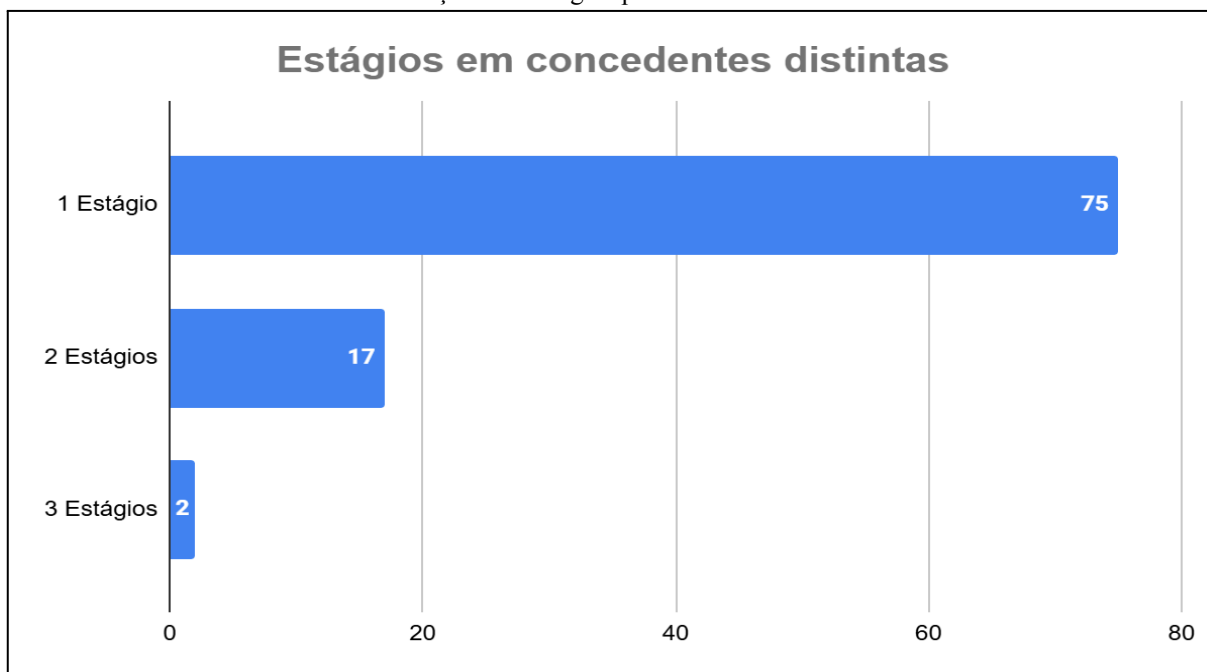


Fonte: elaborado pela autora com base no relatório fornecido pela STI (Universidade Federal do Ceará, 2025)

Esse dado indica que as concedentes tendem a preferir a intermediação por meio de agentes de integração, possivelmente em razão da menor complexidade e do reduzido esforço operacional exigido. Isso ocorre porque, quando a formalização dos documentos é realizada diretamente pela UFC, o processo documental tende a ser mais extenso e burocrático, exigindo da concedente a apresentação de diversos documentos, além da necessidade de aguardar a celebração do termo de convênio.

No quarto aspecto analisado, ao aprofundar a investigação sobre os estágios formalizados, averiguou-se que, dos 153 documentos formalizados, 94 referem-se a estudantes distintos, indicando que, durante o período analisado, esse foi o total (94) de discentes que realizaram estágio em diferentes concedentes. Importante destacar que essa contagem se refere exclusivamente aos estágios não obrigatórios. O detalhamento da frequência de distribuição de estágio por discente encontra-se disponível no Gráfico 5, apresentado a seguir.

Gráfico 5 - Distribuição dos Estágios por aluno em concedentes distintas

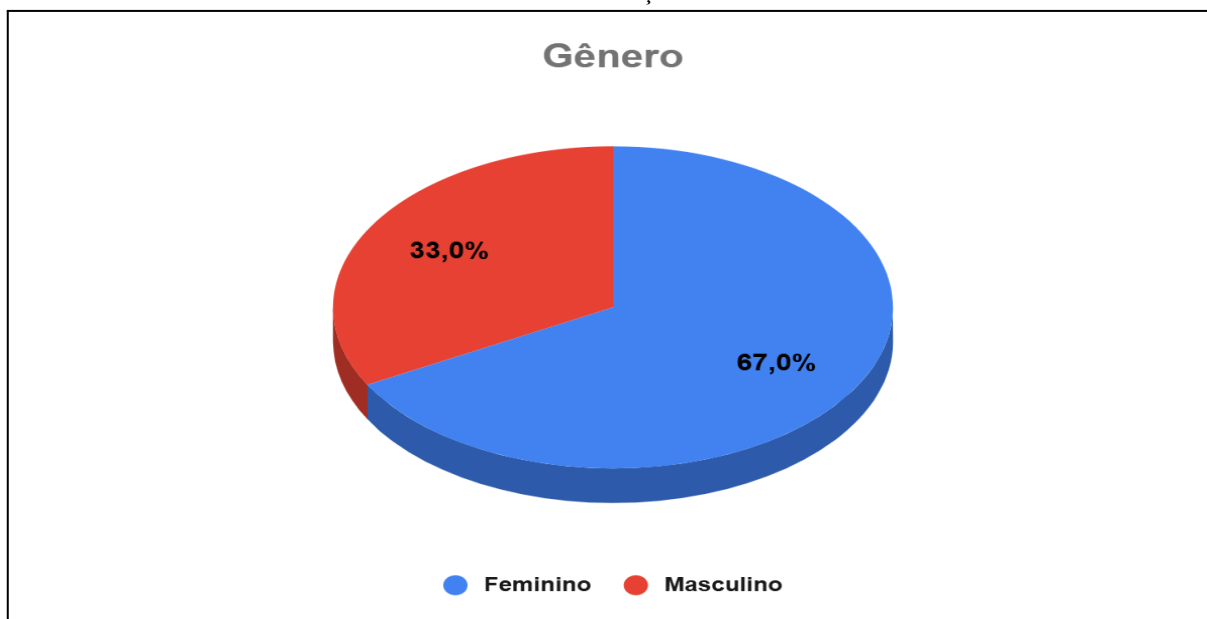


Fonte: elaborado pela autora com base no relatório fornecido pela STI (Universidade Federal do Ceará, 2025).

Verificou-se que, nesse universo, dois discentes se destacaram por terem homologado três relações de estágio distintas cada um. Em contrapartida, a maioria dos discentes (75) realizou apenas um estágio no período analisado. Esse dado revela que, embora o intervalo de tempo permitisse a realização de até dois estágios, a maior parte dos alunos concluiu apenas uma experiência. Tal cenário suscita reflexões sobre as possíveis dificuldades na transição entre um estágio e outro, como a escassez de vagas, entraves na formalização da documentação, priorização de outras oportunidades não vinculadas a estágios, decisão pessoal do discente, entre outros fatores.

No quinto aspecto analisado, referente à distribuição por gênero e com base nos dados relativos aos 94 discentes que realizaram estágio, observou-se uma predominância do gênero feminino, sendo 63 alunos do sexo feminino (67%) e 31 do sexo masculino (33%). Esse resultado reforça uma tendência já observada no próprio perfil do curso de Secretariado Executivo, cuja maioria dos matriculados é composta por mulheres. A seguir, apresenta-se o Gráfico 6, que ilustra esses dados.

Gráfico 6 - Distribuição de Gênero



Fonte: elaborado pela autora com base no relatório fornecido pela STI (Universidade Federal do Ceará, 2025).

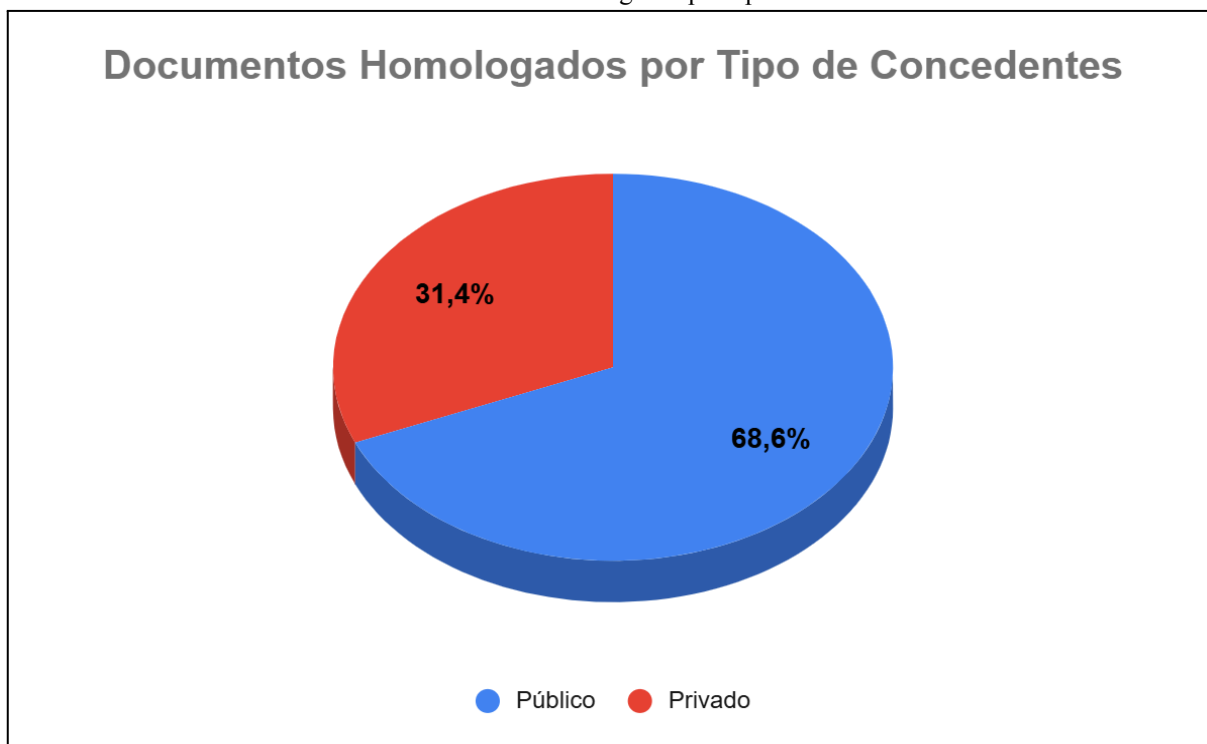
Importante ressaltar que a profissão de Secretariado Executivo teve sua origem como uma atividade predominantemente masculina. Contudo, ao longo do processo histórico, esse cenário se inverteu, sendo atualmente considerada uma profissão majoritariamente exercida por mulheres (Bittencourt; Mendes, 2022).

Bittencourt e Mendes (2022), em seu estudo, destacam que, ao entrevistarem estudantes do gênero masculino, foram identificados estereótipos associados à profissão. Entre eles, destacam-se: a concepção da nomenclatura do cargo como “secretária”, remetendo à figura feminina; a vinculação da aparência a padrões específicos de beleza atribuídos às mulheres; a ideia de subserviência, que associa a profissão a uma suposta vulnerabilidade feminina; a conotação sexual nas relações interpessoais atribuídas à atuação profissional; e, ainda, o preconceito relacionado à orientação sexual, que, muitas vezes, associa a escolha profissional, por parte de homens, à homossexualidade.

Nesse contexto, considera-se que esses fatores podem impactar, inclusive, as experiências vivenciadas durante os estágios dos discentes do curso na UFC, o que pode justificar a expressiva predominância do gênero feminino na profissão.

No sexto aspecto analisado, ao se observar os diferentes perfis das concedentes, em um universo de 64 instituições que ofertaram vagas de estágio, constatou-se que, em sua maioria, as concedentes públicas foram as que mais contrataram durante o período analisado, conforme ilustra o Gráfico 7, apresentado a seguir.

Gráfico 7 - Documentos homologados por tipo de concedentes



Fonte: elaborado pela autora com base no relatório fornecido pela STI (Universidade Federal do Ceará, 2025)

Com base nos dados analisados, observou-se que a maior parte das contratações foi realizada por concedentes públicas, evidenciando o papel central dessas instituições na promoção de oportunidades de estágios para os discentes do curso de Secretariado Executivo. Essa tendência, reforça a relevância do setor público como agente formador, contribuindo para a inserção profissional dos discentes e para a consolidação de experiências práticas em ambientes institucionais estruturados.

Ainda nesse contexto, o sétimo aspecto analisado, conforme demonstra a Tabela 1, revela que as concedentes públicas representam 39,06% do total de concedentes, sendo responsáveis por 68,03% dos estágios formalizados. Por outro lado, as concedentes privadas, embora correspondam a 60,94% do total de concedentes, respondem por apenas 31,37% dos documentos de estágio homologados.

Tabela 1 - Tipos de Concedentes X Quantitativo de Documentos Homologados

	Concedentes		Documentos de Estágio	
Públicas	25	39,06%	105	68,63%
Privadas	39	60,94%	48	31,37%
Total	64	100%	153	100%

Fonte: elaborado pela autora com base no relatório fornecido pela STI (Universidade Federal do Ceará, 2025)

Os dados analisados evidenciam que, apesar da maior diversidade de concedentes privadas, a maioria das vagas é ofertada pelas concedentes públicas. Um ponto relevante a ser considerado é que, por se tratarem de concedentes públicas, a efetivação da contratação tende a ser mais difícil, uma vez que as vagas são preenchidas por meio de concurso público, diferentemente das instituições privadas, que podem selecionar profissionais de acordo com suas necessidades e conveniências organizacionais.

No oitavo aspecto analisado, verifica-se que, dos 153 documentos de estágios homologados, foram preenchidas 115 vagas distintas em um universo de 64 concedentes. A partir de uma análise mais aprofundada, foi possível elaborar a Tabela 2, que apresenta a frequência com que os estagiários foram contratados por cada concedente ao longo do período analisado.

Tabela 2 - Frequência de contratação dos estagiários por concedentes

Concedentes	Quantidade de documentos homologados	Total de documentos homologados	Total Acumulado	Porcentagem Acumulada
Concedente A	13	13	13	8,50%
Concedente B	12	12	25	16,34%
Concedente C	10	10	35	22,88%
Grupo D com 2 concedentes	9	18	53	34,64%
Grupo E com 2 concedentes	6	12	65	42,48%
Concedente F	5	5	70	45,75%
Grupo G com 2 concedentes	4	8	78	50,98%
Grupo H com 3 concedentes	3	9	87	56,86%
Grupo I com 16 concedentes	2	32	119	77,78%
Grupo J com 34 concedentes	1	34	153	100,00%
Total:		153		

Fonte: elaborado pela autora com base no relatório fornecido pela STI (Universidade Federal do Ceará, 2025).

Nesse contexto, observa-se que a concedente A homologou 13 documentos de estágio, enquanto a concedente B homologou 12, totalizando, juntas, 16% de todos os documentos homologados no período analisado. Assim, constata-se que 50% dos estágios foram provenientes de apenas 10 empresas, o que corresponde a 15,63% do total de concedentes que contrataram estagiários no período.

Esses dados tornam a análise sobre empregabilidade ainda mais relevante, ao demonstrar que todas as concedentes, que formalizaram entre 3 e 13 documentos de estágio, são de natureza pública. Em contrapartida, a concedente privada que mais contratou estagiários não ultrapassou a marca de dois contratos formalizados. Em alguns casos, a contratação se limitou a um único estagiário, cuja renovação contratual se deu por meio de aditivo. Assim, conclui-se que o número de concedentes realmente aptas a contratar estagiários como empregado é restrito.

Por fim, ao analisar o último aspecto, referente ao quantitativo de estágios encerrados antes do término inicialmente previsto, ou seja, aqueles que possuem rescisão contratual, verifica-se que, do total de 153 documentos homologados, apenas 45 (29,4%) foram rescindidos por iniciativa de uma das partes. Importante ressaltar que, entre as 45 rescisões, apenas 2 tiveram como motivo a efetivação do estagiário. Os dados estão sintetizados no Gráfico 8, a seguir.

Gráfico 8 - Estágios Finalizados



Fonte: elaborado pela autora com base no relatório fornecido pela STI (Universidade Federal do Ceará, 2025)

É possível inferir que o número de rescisões contratuais é relativamente baixo, o que sugere que os estudantes, em sua maioria, conseguem se manter nas vagas de estágio durante o período previamente acordado. Essa permanência pode indicar níveis satisfatórios de adaptação às atividades desenvolvidas, bem como um alinhamento entre as expectativas dos discentes e as demandas das concedentes.

Ao aprofundar a análise, constatou-se que, no primeiro caso, a rescisão ocorreu devido à contratação efetiva do estudante pela empresa na qual já realizava o estágio. No segundo caso, a efetivação foi promovida por outra concedente, distinta daquela em que o estagiário desempenhava suas atividades. Esses dados reforçam a constatação de que a possibilidade de efetivação, nesse período, foi, de fato, bastante reduzida.

Em síntese, a análise quantitativa dos estágios não obrigatórios no curso de Secretariado Executivo da UFC, com base nos dados de 2020 a 2025, evidenciou importantes tendências e desafios. Observou-se uma predominância na formalização de novos termos de compromissos, com crescimento significativo em 2024, possivelmente associado à recuperação econômica pós-pandemia. Além disso, a permanência dos estudantes nas vagas indica uma boa adaptação às atividades desenvolvidas.

Apesar da expressiva participação das concedentes públicas na oferta de estágios - o que reforça seu papel estratégico na formação profissional dos estudantes -, observa-se que a efetivação, ao término do estágio, ainda é um fenômeno reduzido. Essa realidade evidencia limitações na transição do estágio para o emprego formal, uma vez que, embora promovam oportunidades de aprendizagem, as instituições públicas, em sua maioria, não possuem mecanismos ágeis de contratação direta, estando vinculadas a processos seletivos via concurso público. Assim, o predomínio dessas concedentes, ao mesmo tempo em que fortalece a formação acadêmica, também representa um fator restritivo à inserção profissional imediata dos estagiários.

Por fim, destaca-se que, na próxima seção, será apresentada a análise da percepção dos gestores da UFC acerca da importância do estágio não obrigatório para a empregabilidade dos discentes. Considera-se que esses gestores possuem visão estratégica e institucional sobre o tema, configurando-se, assim, como público ideal para a aplicação da entrevista.

4.2 Pesquisa Qualitativa: Visão de Gestores da UFC sobre o estágio e a empregabilidade no Curso de Secretariado Executivo

A análise qualitativa foi desenvolvida com base nas entrevistas realizadas com gestores da UFC, os quais atuam diretamente com a gestão de estágios e com a formação acadêmica no curso de Secretariado Executivo. Essa abordagem teve como objetivo compreender a percepção desses profissionais sobre a importância do estágio não obrigatório na empregabilidade dos discentes, bem como identificar, a partir de suas experiências, estratégias que possam potencializar a contribuição dessa modalidade de estágio para a inserção profissional dos estudantes.

Ao explorar as narrativas dos gestores, buscou-se interpretar os sentidos atribuídos ao estágio não obrigatório e extrair subsídios que contribuam para o aprimoramento do PECS, permitindo, assim, uma compreensão mais aprofundada de suas potencialidades e dos desafios no contexto da formação superior.

Para complementar a análise do conteúdo das entrevistas, foi criada uma nuvem de palavras, apresentada na Figura 4:

qualificação. Dessa forma, a nuvem de palavras sintetiza, de maneira visual, os eixos estruturantes do estudo, conferindo suporte gráfico à relevância do tema abordado.

Esta seção está estruturada em dois momentos: a caracterização dos participantes das entrevistas e a apresentação das 4 (quatro) categorias analíticas. Ressalta-se que essas categorias foram definidas com base no Quadro 5, cuja elaboração foi orientada pelos objetivos propostos desta pesquisa. As categorias - experiência prática relevante, políticas públicas de estágio, desafios atuais e Programa de Estágio e ações estratégicas - nortearam a organização e interpretação dos dados qualitativos, permitindo uma análise aprofundada das percepções dos gestores acerca da contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade dos discentes.

4.2.1 Caracterização dos participantes

Os gestores entrevistados atuam diretamente em setores estratégicos relacionados à formação acadêmica, à gestão de estágios e ao desenvolvimento institucional. A seguir, apresenta-se uma breve caracterização desses profissionais, conforme disposto no Quadro 6.

Quadro 6 - Descrição dos participantes da entrevista

	Gestor A	Gestor B	Gestor C	Gestor D
Cargo	Coordenador do Curso de Secretariado Executivo	Vice Coordenadora do Curso de Secretariado Executivo	Coordenador da Coordenadoria de Estágios	Diretor da Coordenadoria de Estágios
Ingresso na UFC	2014	2013	2009	1985
Duração no cargo	2023 - atual	2023 - atual	2012 - 2023	2003 - atual
Breve definição do cargo	Responsável pela gestão acadêmica e pedagógica do curso, com experiência no acompanhamento dos estágios.	Apoia a coordenação na administração do curso e no acompanhamento das atividades acadêmicas.	Com 10 anos de experiência no cargo, atuou na organização, regulamentação e acompanhamento dos estágios, servindo de elo entre cursos, estudantes e concedentes, com foco na legalidade e qualidade das experiências.	Com mais de 22 anos de experiência, acompanha os procedimentos de estágio e apoia a articulação entre cursos, setores internos e parceiros, contribuindo para a inserção profissional dos estudantes.

Fonte: elaborado pela autora, com base nas respostas dos participantes da pesquisa, 2025.

Além disso, todos os entrevistados foram questionados sobre a participação, durante a graduação, em programas de estágio. As respostas foram unânimes: todos afirmaram ter participado de atividades dessa natureza ao longo de sua formação. O Gestor B, contudo, participou apenas de estágio obrigatório. Essa unanimidade evidencia a relevância atribuída ao estágio na vivência acadêmica, reforçando sua importância como espaço de aprendizagem prática e de desenvolvimento profissional desde a formação inicial.

Nas seções subsequentes, são apresentados as 4 (quatro) categorias definidas para esta pesquisa: experiência prática relevante, políticas públicas de estágio, desafios atuais e Programa de Estágio e as ações estratégicas. Com o objetivo de facilitar a compreensão dessas categorias, apresenta-se, a seguir, o Quadro 7, que sintetiza as categorias analíticas e empíricas:

Quadro 7 - Resumo das Categorias Analíticas e Empíricas

(Continua)

Categorias Analíticas	Categorias Empíricas
01 - Experiência prática relevante	<ul style="list-style-type: none"> • O estágio não obrigatório é amplamente reconhecido pelos gestores como instrumento fundamental para o desenvolvimento profissional dos discentes; • Contribui de forma significativa para a articulação entre teoria e prática, favorecendo o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais; • Promove a construção da identidade profissional, bem como o amadurecimento dos estudantes; • Representa uma importante porta de entrada para o mercado de trabalho, além de fortalecer a rede de contatos dos discentes; • Observa-se, contudo, uma preocupação dos gestores em relação ao ingresso precoce no estágio, que pode comprometer uma vivência acadêmica mais ampla e aprofundada; • Ressalta-se, ainda, que a experiência de estágio deve possuir caráter formativo, evitando ser reduzida à mera oferta de mão de obra barata.
02 - Políticas Públicas de Estágio	<ul style="list-style-type: none"> • As políticas públicas atuais se limitam à regulamentação do estágio, sem, contudo, oferecer programas estruturados ou apoio direto à prática; • A legislação vigente (Lei nº 11.788/08) representa um avanço, mas ainda há lacunas significativas quanto à sua efetivação prática; • Os gestores reconhecem a importância da regulamentação, mas apontam a insuficiência de políticas públicas específicas e integradas; • Falta acompanhamento sistemático por parte das instituições de ensino, especialmente no ambiente das concedentes; • A ausência de envolvimento docente contraria a legislação e compromete a qualidade formativa do estágio; • É necessário fortalecer a articulação entre universidade, estudante e concedente, com políticas que promovam formação integrada e alinhada às exigências do mercado de trabalho.

(Conclusão)

Categorias Analíticas	Categorias Empíricas
03 - Desafios atuais e o Programa de Estágio	<ul style="list-style-type: none"> • O estágio é estratégico para a empregabilidade, mas enfrenta burocracia e falhas operacionais. • Falta integração entre cursos e a Coordenadoria de Estágios, além de um programa institucional estruturado. • Há necessidade de maior atuação docente e investimentos em sistemas digitais. • Estudantes de baixa renda se beneficiam do estágio, mas enfrentam exigências incompatíveis. • Horários conflitantes entre os estágios e as disciplinas podem levar à evasão. • O mercado reconhece a qualidade dos estagiários, reforçando o potencial formativo do estágio.
04 - Ações Estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar parcerias com o mercado e sindicatos para fortalecer a inserção profissional; • Flexibilizar o currículo e incentivar projetos de extensão ligados ao estágio; • Valorizar o egresso e diferenciar o estagiário do profissional formado; • Preparar os discentes para o estágio desde o início do curso; • Criar programas de empregabilidade e uma Feira de Estágios e Empregos; • Utilizar dados e indicadores para orientar decisões institucionais; • Atualizar normativas e modernizar a gestão via SIGAA; • Reforçar o papel das coordenações de curso no planejamento e acompanhamento dos estágios.

Fonte: elaborado pela autora, com base no referencial teórico e análise de dados, 2025

4.2.2 Categoria Analítica 01: Experiência Prática Relevante

A partir da primeira categoria analítica, buscou-se compreender de que maneira o estágio não obrigatório contribui para a formação prática e para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo. Além de analisar a relevância dessa vivência na formação dos jovens, considerando os desafios impostos pelo mercado de trabalho contemporâneo. Essa análise realizada permitiu refletir sobre o papel estratégico do estágio não obrigatório na articulação entre teoria e prática, evidenciando que essa vivência favorece a inserção profissional ainda durante a graduação, potencializa as chances de empregabilidade e amplia a compreensão dos estudantes sobre sua área de atuação.

É importante destacar que todos os participantes reconheceram, de forma unânime, a contribuição significativa do estágio não obrigatório para o desenvolvimento profissional dos discentes. Essa percepção corrobora com a análise de Batista (2020), ao evidenciar que o estágio constitui-se como um espaço de troca de saberes, capaz de favorecer a construção de conhecimentos práticos, o desenvolvimento de competências profissionais e a aquisição de atitudes e comportamentos próprios ao mundo do trabalho.

Nessa mesma perspectiva, Bido (2023, p.25) destaca que “o estágio não obrigatório remunerado tem se tornado uma oportunidade de aprender no campo profissional continuamente, com contribuição para sua profissionalização e qualificação”. Essa visão reforça que o estágio não se limita a uma via de acesso ao mercado de trabalho, mas representa um componente formativo estratégico na trajetória acadêmica. Ao proporcionar vivências em contextos profissionais reais, o estágio favorece o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais, essenciais à atuação qualificada no mundo do trabalho.

Ademais, essa experiência fomenta a construção de uma identidade profissional mais sólida, ao integrar teoria e prática em contextos dinâmicos e desafiadores. Nesse sentido, o estágio não obrigatório revela-se um instrumento indispensável na qualificação dos estudantes, preparando-os tanto para atender às exigências do mercado quanto para refletir criticamente sobre a sua atuação.

O Gestor A corrobora essa perspectiva ao afirmar que a construção do conhecimento, nos estudantes, envolve três diferentes dimensões: o saber teórico, o saber fazer, representado pelas habilidades técnicas, e o desenvolvimento de atitudes, voltadas à vida profissional. Nesse contexto, a Universidade exerce um papel fundamental na mediação dos saberes, por meio das disciplinas, dos laboratórios e da atuação docente qualificada.

Entretanto, o estágio não obrigatório emerge como um espaço complementar e essencial para a consolidação desses saberes, sobretudo no desenvolvimento de atitudes e na construção da maturidade profissional. A vivência no ambiente organizacional permite que o estudante compreenda a lógica do mercado de trabalho, participe de processos seletivos e se adapte às diferentes culturas organizacionais. Além disso, o estágio configura-se como uma etapa imprescindível na formação integral dos discentes, articulando teoria, prática e vivência profissional (Gestor A).

De acordo com o Gestor B, o estágio não obrigatório representa um instrumento relevante no processo de formação profissional e pessoal dos discentes, ao proporcionar experiências práticas que favorecem a inserção no mercado de trabalho. Contudo, o Gestor B ressalta uma preocupação quanto ao ingresso precoce dos alunos nessa modalidade, especialmente nos primeiros semestres do curso. Essa antecipação pode comprometer uma vivência acadêmica plena, dificultando a participação em atividades extracurriculares, projetos de pesquisa, de extensão e demais atividades formativas. A atuação profissional antecipada tende a limitar o engajamento acadêmico, ao deslocar o foco para demandas

externas à universidade. Nesse sentido, o Gestor B provoca uma reflexão: qual momento é mais oportuno para o início do estágio, de modo a equilibrar formação acadêmica e experiência prática?

O Gestor C, por sua vez, enfatiza que a realização de um estágio de qualidade representa o primeiro e fundamental passo para a inserção do estudante no mercado de trabalho. É nesse espaço que o discente estabelece contato direto com as práticas de sua área de atuação, compreendendo as dinâmicas do ambiente profissional e fortalecendo sua rede de relacionamentos. A experiência do estágio, portanto, transcende a aprendizagem técnica, contribuindo para o amadurecimento profissional e o desenvolvimento de competências interpessoais. Segundo o gestor, para muitos profissionais, essa etapa representou a porta de entrada para sua trajetória no mundo do trabalho (Gestor C).

Já o Gestor D complementa essa análise ao destacar que a formação prática do estudante é significativamente fortalecida pela vivência no estágio, uma vez que possibilita a aplicação dos conhecimentos teóricos adquiridos ao longo do curso. É no cotidiano das organizações, por meio da vivência com suas dinâmicas e relações, que o discente consolida sua aprendizagem. Ao se inserir nesse contexto, o estudante tem a oportunidade de integrar teoria e prática de maneira concreta, o que favorece a construção de competências profissionais alinhadas às exigências do mercado (Gestor D).

Diante desse cenário, conclui-se que o estágio não obrigatório se configura como um elemento estratégico na formação, ao promover a conexão dos conhecimentos acadêmicos com as demandas concretas do mercado. Sua relevância se evidencia ainda mais quando possibilita, ao estudante, protagonizar sua formação e projetar sua carreira com maior clareza e segurança, tornando-se um componente essencial para o desenvolvimento integral do estudante.

Entretanto, apesar de sua reconhecida importância, é necessário fomentar reflexões críticas acerca do valor formativo do estágio, de modo a evitar que essa prática seja reduzida à mera utilização de mão de obra barata. Nesse sentido, é fundamental que as universidades, os cursos e os agentes envolvidos adotem medidas que assegurem o caráter educativo e formativo dessa experiência, garantindo, assim, sua efetiva contribuição para o desenvolvimento integral dos estudantes.

4.2.3 Categoria Analítica 02: Políticas Públicas de Estágio

Ao analisar a segunda categoria, buscou-se compreender, à luz do atual contexto da Educação Superior Brasileira, se as políticas públicas voltadas para o estágio são suficientes para atender às demandas do mercado de trabalho e às necessidades formativas dos estudantes. Essa reflexão visa avaliar a efetividade dessas políticas na articulação entre formação acadêmica e inserção profissional.

Inicialmente, observa-se que, atualmente, as políticas públicas específicas direcionadas à temática do estágio restringem-se, em grande medida, a normativos que regulamentam sua execução. Verifica-se, portanto, a ausência de uma atuação mais ampla por parte do Estado, que poderia se materializar na implementação de programas estruturados, na oferta de serviços de apoio ou na realização de investimentos significativos, os quais demonstrariam uma preocupação efetiva com o estágio como instrumento de formação e inserção profissional.

Por outro lado, considerando a existência de diversas políticas direcionadas ao ensino superior, especialmente no âmbito das universidades, é possível afirmar que tais ações, embora não sejam direcionadas exclusivamente ao estágio, acabam, de forma indireta, beneficiando os estudantes, ao promoverem condições mais amplas de formação acadêmica e, conseqüentemente, de inserção profissional.

Além disso, conforme apontado pelo Gestor B, mesmo diante de um cenário marcado por limitações e não sendo possível afirmar com precisão se as políticas públicas são plenamente suficientes, reconhece-se avanços significativos na regulamentação dessa prática (Gestor B).

Essa percepção converge com a análise de Colombo e Ballão (2014), ao enfatizarem que a Lei nº 11.788/08 buscou superar as distorções históricas que marcaram a utilização do estágio como forma precária de inserção profissional. Apesar de mais de uma década desde sua promulgação, essa legislação ainda representa um marco relevante, ao conceber o estágio como um ato educativo, vinculado ao projeto pedagógico do curso e orientado à preparação do estudante para o exercício profissional.

Os demais gestores corroboram a percepção de que as políticas públicas, embora avancem na regulamentação, ainda se mostram insuficientes para atender às demandas atuais da prática de estágio, especialmente no que se refere à sua efetiva contribuição para a formação dos estudantes. Nesse contexto, o Gestor D destaca um aspecto central ao

evidenciar a necessidade de um acompanhamento mais efetivo por parte das instituições de ensino junto aos estagiários em seus ambientes de prática. Tal apontamento revela uma crítica à ausência dos docentes nas concedentes, contrariando as diretrizes estabelecidas pela legislação vigente, que prevê o acompanhamento sistemático e efetivo das atividades de estágio.

Essa perspectiva também é discutida por Lopes (2021), ao afirmar que o acompanhamento constitui um elemento essencial para garantir a qualidade da experiência formativa, permitindo avaliar se o estágio está, de fato, contribuindo para o desenvolvimento das competências profissionais esperadas. Ademais, o autor reforça que o estágio deve promover o aprimoramento das experiências práticas e fortalecer o conhecimento teórico, articulando-se diretamente com a área de formação específica de cada curso, o que reforça a necessidade de uma atuação mais integrada entre instituição de ensino, estudante e ambiente profissional.

Assim, conclui-se que, embora a regulamentação vigente represente um avanço no reconhecimento do estágio como componente formativo, persistem lacunas significativas nas políticas públicas voltadas especificamente a essa prática. A ausência de programas estruturados, de investimentos direcionados e de acompanhamento efetivo por parte das instituições de ensino compromete a efetividade do estágio como instrumento de qualificação profissional.

A análise das percepções dos gestores reforça, ainda, a necessidade de uma articulação mais robusta entre universidade, estudante e concedente, bem como a ampliação do envolvimento docente no processo de orientação e acompanhamento, conforme previsto na legislação, mas ainda pouco efetivado na prática. Portanto, torna-se imprescindível repensar as políticas públicas voltadas ao estágio, de modo, a garantir uma formação mais completa, integrada e coerente com as demandas atuais do mundo do trabalho.

4.2.4 Categoria Analítica 03: Desafios Atuais e o Programa de Estágio da UFC

Na terceira categoria, buscou-se compreender como os gestores avaliam o papel das ações desenvolvidas no âmbito do PECS, com ênfase no estágio não obrigatório do curso de Secretariado Executivo, no que se refere ao desenvolvimento da empregabilidade dos estudantes e à sua adequação às exigências do mercado de trabalho. Nesse contexto, também se procurou identificar os principais desafios enfrentados no processo de inserção profissional

desses discentes, considerando as especificidades e limitações dos estágios não obrigatórios ofertados pela UFC.

A análise conjunta dessas duas dimensões permite uma reflexão crítica sobre a efetividade das ações implementadas, bem como sobre os obstáculos que ainda dificultam a consolidação do estágio como uma estratégia eficaz de preparação para o mundo do trabalho.

O Gestor A expressou uma preocupação em relação à excessiva burocratização do processo de estágio, apontando que essa prática pode interferir negativamente na dinâmica acadêmica e na agilidade das contratações de estagiários. Em sua visão, a responsabilidade pelas questões administrativas deveria ser integralmente atribuída à Coordenadoria de Estágios, evitando a sobrecarga das coordenações de curso com tarefas meramente formais, como assinaturas de documentos. Essa situação, desvia a atenção de atividades acadêmicas mais relevantes, além de gerar insatisfação entre os discentes, especialmente quando existem falhas nos sistemas eletrônicos envolvidos. Para ele, a desburocratização do estágio seria uma medida essencial para otimizar o processo e reduzir impactos desnecessários sobre a gestão do curso.

O Gestor A também questiona a obrigatoriedade da assinatura de um professor orientador nas documentações de estágio, argumentando que, na prática, nem estudantes e nem empregadores demandam acompanhamento contínuo da universidade, uma vez que as relações entre as partes se desenvolvem de forma direta e autônoma.

Contudo, a própria Lei nº 11.788/08 estabelece, como atribuição da instituição de ensino, a indicação de um professor orientador da área de formação, responsável pelo acompanhamento e pela avaliação das atividades desenvolvidas pelo discente. Martins (2019) corrobora essa exigência ao ressaltar que o acompanhamento docente é requisito formal para a validade do estágio, sendo, portanto, indispensável.

Além disso, considerando que a Coordenadoria de Estágio não dispõe de conhecimento técnico específico para avaliar se as atividades desenvolvidas no estágio estão, de fato, relacionadas à área de formação do estudante, torna-se necessário a atuação de um professor orientador da respectiva área. O orientador assegura que a experiência de estágio seja coerente com o projeto pedagógico, contribuindo para sua qualidade acadêmica.

Por outro lado, o Gestor D enfatizou sobre a importância da conclusão do módulo de estágios no SIGAA. Embora o sistema tenha começado a ser desenvolvido em 2018, foi apenas em 2020 que a Coordenadoria de Estágio passou a utilizá-lo. E, em 2023, os estudantes passaram a cadastrar seus documentos de estágio diretamente por meio da

plataforma, já trazendo mudanças positivas na gestão documental e reduzindo os entraves existentes.

Com base nisso, o Gestor D elenca ainda que a consolidação desse módulo proporcionará maior autonomia às concedentes envolvidas, que poderão gerenciar de forma independente todas as etapas do processo, desde a oferta das vagas até a assinatura dos documentos. Além disso, essa integração proporcionará uma maior aproximação entre a Universidade e o setor produtivo.

O Gestor C complementa, salientando que a principal dificuldade durante a sua gestão foi a escassez de recursos. Apesar de contar com uma equipe qualificada e comprometida, a ausência de investimentos adequados em tecnologias, como a efetivação definitiva do módulo de estágios do SIGAA, gerava sobrecarga operacional e processos manuais excessivos, como a necessidade de assinatura física em diversos documentos. Tais obstáculos evidenciam a urgência de modernização e automatização das rotinas, a fim de potencializar a atuação da Coordenadoria de Estágios. Para o gestor, é necessário que haja maior atenção e investimento institucional, pois os impactos positivos, especialmente no que tange à empregabilidade dos alunos e egressos, serão inevitáveis.

Esse Gestor também enfatiza a necessidade de fortalecer o alinhamento entre as coordenações de curso e a Coordenadoria de Estágios, como condição indispensável para consolidar um programa institucional estruturado. Atualmente, embora existam iniciativas pontuais, como visitas às concedentes e ações isoladas de aproximação com o mercado, observa-se que a universidade ainda adota uma postura passiva, aguardando a oferta espontânea de vagas, sem dispor de uma política institucional robusta que potencialize a empregabilidade dos discentes.

Essa análise converge com os apontamentos de Silva (2022), ao destacar que a eficácia dos programas de estágio impacta diretamente a empregabilidade dos discentes. Para o autor, cabe às instituições de ensino desenvolver programas estruturados, capazes de proporcionar experiências formativas qualificadas e alinhadas às demandas do mercado, bem como fomentar o desenvolvimento de competências profissionais. Para tanto, defende que os estágios devem ser personalizados, estimulantes e voltados ao desenvolvimento de competências que possibilitem aos alunos desempenhar suas funções com eficiência e eficácia no ambiente de trabalho.

Além disso, o Gestor C destaca a escassez de ações voltadas ao desenvolvimento de competências que efetivamente ampliem as possibilidades de inserção dos estudantes no

mercado de trabalho, tanto durante quanto após a realização do estágio. Ressalta também que a universidade ainda carece de iniciativas integradas que preparem os estudantes para os desafios dos processos seletivos e para o desempenho qualificado de suas funções nas organizações.

O Gestor A ressalta também o perfil socioeconômico específico dos estudantes do curso de Secretariado Executivo da UFC, destacando que, em sua maioria, são alunos de escola pública, tornando o estágio uma ferramenta estratégica de ascensão social. O estágio, nesse contexto, permite ao estudante acessar melhores condições de vida por meio de auxílios, como transporte, alimentação e benefícios de saúde. Entretanto, às vezes, o mercado, o mesmo que oferta condições melhores a este estudante, impõe múltiplas exigências, como o domínio de idiomas, de contabilidade, de direito, muitas vezes incompatíveis com as demandas apresentadas.

Por outro lado, o Gestor A destaca que é necessária atenção às propostas de estágio que, mesmo oferecendo salários ligeiramente superiores, colocam em risco a formação acadêmica dos estudantes ao exigir dedicação excessiva e horários incompatíveis com as aulas. Essa prática pode levar à evasão ou ao abandono dos estudos, prejudicando o investimento feito ao longo da graduação. Ainda assim, o gestor ressalta o reconhecimento de empresas que, satisfeitas com a atuação de estagiários do curso, retornam à UFC em busca de novos talentos, o que demonstra a qualidade do ensino e o compromisso institucional, mesmo com todas as adversidades e desafios.

O Gestor B complementa afirmando que, atualmente, o estágio permite ao estudante uma maior flexibilidade, possibilitando a busca por novas oportunidades em diferentes contextos, caso não haja adaptação ao ambiente laboral inicialmente escolhido. Além disso, ressalta avanços significativos, em comparação a períodos anteriores, quando as vagas na área de Secretariado eram limitadas e condicionadas, em grande parte, à vacância de profissionais efetivos. Atualmente, observa-se que o estágio passou a constituir uma via legítima de ingresso nas organizações, permitindo ao estudante integrar o ambiente corporativo sem a necessidade de esperar pela abertura de uma vaga formal.

Assim, diante das análises realizadas, conclui-se que, embora o estágio não obrigatório desempenhe um papel relevante na promoção da empregabilidade dos estudantes, ainda existem desafios significativos a serem superados. Entre eles, destacam-se a burocratização excessiva, a ausência de integração efetiva entre os setores responsáveis e a escassez de ações voltadas ao desenvolvimento de competências profissionais.

Ao mesmo tempo, observa-se reconhecimento, por parte do mercado, quanto à qualidade dos discentes de Secretariado Executivo, o que evidencia o potencial formativo do estágio. Assim, torna-se fundamental o fortalecimento da articulação institucional, a consolidação de um programa estruturado e a oferta de experiências que conciliem as demandas acadêmicas e profissionais dos estudantes.

4.2.5 Categoria Analítica 04: Ações estratégicas

Na última categoria, buscou-se, junto aos gestores, propor estratégias institucionais que poderiam ser implementadas com o objetivo de potencializar a contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo da UFC. A proposta se constituiu em estimular reflexões sobre ações concretas que favoreçam a inserção profissional dos estudantes, a partir de uma articulação mais efetiva entre universidade, setor produtivo e comunidade acadêmica.

As sugestões do Gestor A evidenciam uma abordagem institucional mais ampla, capaz de articular diferentes atores e promover iniciativas alinhadas às demandas do mercado atual. Tais propostas apontam para a necessidade de maior flexibilidade curricular, incentivo à extensão universitária e mecanismos de valorização profissional após a graduação. A seguir, apresentam-se as principais ações sugeridas pelo gestor:

- a) Debates com a participação dos discentes: faz-se necessário envolver os estudantes na construção de estratégias de empregabilidade, considerando suas demandas por novos conhecimentos, visto que o mercado de trabalho está em constante transformação e que isso deve ser reconhecido pelas instituições de ensino;
- b) Flexibilização do currículo sem perda de solidez: o projeto político pedagógico do curso precisa manter a sua base sólida, mas com margem para adaptar-se às exigências emergentes do mercado. Essa flexibilização permitiria a inserção de temas atuais por meio de atividades complementares, projetos e eventos acadêmicos;
- c) Estímulo à relação universidade empresa por meio da extensão: sugere-se o fortalecimento de projetos de extensão como mecanismo de integração entre a universidade e o setor produtivo, inclusive com a possibilidade de parcerias financiadas pelas empresas, como ocorria anteriormente na UFC;

- d) Parcerias com os sindicatos para alcançar a valorização salarial dos egressos: propõe-se a adoção de ações institucionais e sindicais que ajudem a estabelecer uma distinção clara entre o estagiário e o profissional já diplomado, promovendo o reconhecimento formal e financeiro dos graduados no mercado;
- e) Desenvolvimento de estatísticas e dados sobre o mercado de trabalho: sugere-se a construção de estudos e indicadores que subsidiem decisões institucionais e deem visibilidade à importância da profissão e dos estágios na trajetória dos estudantes.

Já o Gestor B recomenda ações que buscam fortalecer a integração dos estudantes com o Programa de Estágio desde o início do curso, ao mesmo tempo em que sugere estratégias institucionais para garantir uma formação acadêmica mais sólida antes da inserção no ambiente profissional. Suas sugestões revelam uma preocupação com a qualidade da vivência universitária e com a preparação adequada dos discentes para os desafios do estágio, de forma que este se configure como uma experiência formativa e não apenas como um vínculo laboral precoce. A seguir, destacam-se as principais ações sugeridas pelo gestor:

- a) Promoção de eventos de recepção com orientações sobre estágio: a realização de encontros de boas-vindas com os calouros, nos quais já são repassadas informações detalhadas sobre o funcionamento do estágio, incluindo o uso do módulo de estágios do SIGAA, os canais de comunicação e os procedimentos para se candidatar às vagas. Além de esclarecer também os direitos e deveres desses estudantes quando se tornarem estagiários;
- b) Sugestão de normativa que determine o ingresso em estágio não obrigatório apenas a partir de um determinado semestre: propõe-se a criação de uma norma institucional que estipule o início da participação em estágios somente a partir de um determinado semestre, definido com base em estudos e em diálogo com a comunidade acadêmica. A medida tem como objetivo permitir que o estudante vivencie, inicialmente, a rotina universitária e se familiarize com o ambiente acadêmico antes de assumir compromissos profissionais. Além disso, mesmo que o estudante não compreenda de imediato os benefícios de postergar o estágio, a longo prazo, a experiência será mais significativa e ele entenderá o motivo dessa diretriz, pois esse tempo inicial é visto como essencial para o amadurecimento acadêmico e para a construção de uma base

sólida que favoreçam uma atuação mais qualificada no estágio e na futura profissão.

O Gestor C apresenta um conjunto de propostas estratégicas voltadas à ampliação das oportunidades de inserção profissional dos alunos e egressos, especialmente por meio da qualificação dos processos de estágio. Suas sugestões abordam tanto a necessidade de fortalecer o vínculo entre universidade e mercado de trabalho quanto a criação de programas específicos para o desenvolvimento de competências voltadas à empregabilidade. Ao final, o entrevistado também evidencia os desafios estruturais enfrentados durante a sua atuação, como escassez de recursos e a sobrecarga operacional, destacando a importância de maior investimento institucional na área. A seguir, estão elencadas as principais ações propostas:

- a) Fortalecer o vínculo entre os cursos e o mercado de trabalho: por meio de parcerias institucionais e uma aproximação com empresas, por meio de visitas técnicas, a universidade poderia ampliar a oferta de estágios e promover oportunidades reais de emprego para os estudantes;
- b) Produzir materiais de divulgação sobre os cursos da UFC: a elaboração de informativos voltados à promoção dos cursos e à captação de vagas de estágios e emprego seria uma estratégia eficaz para apresentar o potencial formativo da UFC ao setor produtivo;
- c) Adotar uma postura mais proativa na captação de vagas: em vez de depender unicamente da oferta espontânea de vagas pelas concedentes, a Universidade poderia propor programas próprios de estágio em parceria com organizações públicas e privadas;
- d) Criar uma Feira de Estágios e Empregos: inspirada no modelo da Feira das Profissões da UFC, a proposta seria voltada para divulgar vagas de estágios e, para os alunos em fase de conclusão de curso, oportunidades de primeiro emprego. Além de ser uma ótima possibilidade de divulgar as competências dos cursos da UFC;
- e) Desenvolver programas de competências para os discentes: por meio de oficinas, cursos, palestras direcionadas ao desenvolvimento de habilidades alinhadas às demandas do mercado de trabalho;
- f) Capacitar professores orientadores para fomentar a empregabilidade: o fortalecimento do papel do professor orientador, no apoio à inserção

profissional, é visto como essencial para conectar os objetivos do estágio às demandas do mercado;

- g) Implementar o acompanhamento sistemático dos egressos: a criação de um sistema de monitoramento da inserção profissional dos ex-alunos ajudaria a avaliar a efetividade das ações voltadas à empregabilidade;
- h) Reformular a gestão de estágios com foco na empregabilidade: além de cumprir as exigências legais, a Coordenadoria de Estágios deve ser orientada para resultados concretos na formação profissional e na transição para o mundo do trabalho.

Por fim, o Gestor D propõe ações voltadas ao aprimoramento da gestão e da visibilidade do estágio, com foco na integração entre universidade e concedentes, no fortalecimento da divulgação de vagas e na valorização do curso frente ao mercado. Suas sugestões revelam preocupações com a eficiência dos processos institucionais. A seguir, apresentam-se as principais ações propostas:

- a) Consolidação do módulo de estágios no SIGAA: a conclusão do sistema trará maior autonomia para todas as partes envolvidas, permitindo uma gestão mais unificada da documentação de estágio, favorecendo uma aproximação mais efetiva entre todos. A implementação completa desse sistema é vista como um avanço importante para agilizar os processos e fortalecer a articulação entre os atores envolvidos.
- b) Melhoria na divulgação de vagas de estágio: o atual processo de divulgação apresenta falhas, especialmente quando vagas mais genéricas são atribuídas a cursos tradicionais, sem considerar as áreas afins. Assim, faz-se necessário aprimorar o detalhamento das vagas nos sistemas institucionais, garantindo que cursos afins sejam corretamente incluídos. Esse aprimoramento poderia ser realizado junto às coordenações, por meio de um detalhamento das atividades de cada curso;
- c) Atualização dos normativos de estágio da UFC: atualmente, observa-se a necessidade de revisão das normas internas vigentes, a fim de alinhá-las às exigências atuais do cenário educacional e profissional. A atual resolução que regulamenta os estágios na UFC, datada de 2009, encontra-se defasada, demandando, portanto, adequações que reflitam as transformações ocorridas ao longo dos últimos anos;

- d) Maior atuação da coordenação do curso na interlocução com a Coordenadoria de Estágios: a coordenação dos cursos deve participar mais ativamente das discussões e estratégias de estágio e, em conjunto, com a Coordenadoria de Estágios.

A última categoria analítica revelou um conjunto significativo de propostas estratégicas sugeridas pelos gestores entrevistados, com foco na ampliação da contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade. As ações apresentadas evidenciam a necessidade de maior integração entre universidade, setor produtivo e comunidade acadêmica, bem como o fortalecimento institucional do PECS. Entre as sugestões, destacam-se a flexibilização curricular, o incentivo à extensão, a criação de feiras de estágio, a elaboração de normativas específicas e o uso de dados para embasar decisões. Observa-se, ainda, a preocupação com a qualificação dos processos e com a atuação mais ativa das coordenações de curso. Diante dessas contribuições, evidencia-se a importância de repensar as práticas institucionais voltadas à inserção profissional dos estudantes.

A seguir, apresenta-se a conclusão, com a síntese das principais descobertas e implicações deste trabalho para a política de estágios da UFC.

5 CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo geral avaliar a contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo, na percepção de gestores vinculados à instituição. A partir disso, evidenciou-se que essa modalidade de estágio contribui para o desenvolvimento de competências, favorecendo a articulação entre teoria e prática. Além disso, revelou-se a importância de políticas institucionais mais estruturadas para potencializar seus impactos.

Diante disso, com relação ao primeiro objetivo específico, a pesquisa buscou conhecer as políticas de estágio na educação superior brasileira, com foco no papel e nas diretrizes do estágio não obrigatório. A análise histórica das políticas públicas de estágio evidenciou um percurso marcado por avanços graduais, tensionamentos ideológicos e demandas sociais em constante transformação. Desde as primeiras tentativas normativas, como o Decreto-Lei nº 4.073/42, até a consolidação da Lei nº 11.788/08, observou-se um esforço contínuo do Estado em regulamentar a atividade de estágio, como componente formativo.

No entanto, constatou-se que, por décadas, essa atividade foi tratada apenas como um mecanismo de inserção funcional imediata, ou seja, desvinculada de um projeto pedagógico estruturado e consistente, que descreveria o estágio como um ato educativo. A ausência de diretrizes claras e integradas refletia uma visão instrumental do estágio, voltado à formação de mão de obra barata, especialmente em períodos de maior influência do setor produtivo nas decisões educacionais.

Assim, concluiu-se que com a promulgação da Lei nº 11.788/08, o estágio passou a ser compreendido legalmente como um ato educativo supervisionado, integrando o projeto pedagógico dos cursos e contribuindo para o desenvolvimento de competências profissionais. Entretanto, apesar do avanço normativo, observa-se que o estágio não obrigatório, embora regulamentado e amplamente praticado nas instituições de ensino superior, ainda enfrenta lacunas legais, fragilidades operacionais e desafios que comprometem sua plena atividade.

Constatou-se, ainda, que a falta de regulamentações específicas e de políticas institucionais completas para essa modalidade compromete seu potencial formativo. Muitas vezes, o estágio não obrigatório é vivenciado sem acompanhamento efetivo, afastando-se da proposta pedagógica e assumindo uma lógica precarizada de inserção precoce no mercado de trabalho, como evidenciado por parte dos gestores entrevistados nesta pesquisa.

Diante disso, conclui-se que, embora a política de estágios tenha avançado na formalização de direitos e deveres dos envolvidos, ainda carece de uma abordagem mais estratégica e integradora no que se refere ao estágio não obrigatório. A ausência de normativas institucionais atualizadas, de mecanismos sistemáticos de acompanhamento e de articulação com o mundo do trabalho revelou a necessidade de que as IES assumissem um papel mais ativo na mediação entre a formação acadêmica e a prática profissional.

Portanto, constata-se que fortalecer a governança institucional do estágio não obrigatório, alinhando-o às diretrizes curriculares e às demandas sociais, é fundamental para que essa experiência se configure, de fato, como um instrumento formativo e contribua efetivamente para a empregabilidade dos estudantes.

No que se refere ao segundo objetivo específico, a pesquisa teve como propósito compreender a percepção de gestores da UFC sobre a importância do estágio não obrigatório na empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo. A análise das percepções institucionais revelou que o estágio não obrigatório desempenha um papel formativo relevante ao proporcionar, aos estudantes, experiências práticas que complementam a formação teórica. Constatou-se que essa vivência favorece o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais, contribuindo para a construção de uma identidade profissional mais sólida.

Outra observação relevante diz respeito à ampliação da compreensão dos discentes sobre sua área de atuação profissional. Ao possibilitar a inserção em contextos reais de trabalho, o estágio não obrigatório permite a familiarização com a cultura organizacional e com as dinâmicas do mercado, configurando-se como uma ponte efetiva entre o ambiente acadêmico e o mundo do trabalho. Dessa forma, evidencia-se que essa modalidade de estágio se consolida como um componente essencial na formação dos estudantes.

Por outro lado, observou-se a existência de preocupações quanto ao ingresso precoce no estágio. Verificou-se que esse início antecipado pode comprometer o aproveitamento da formação universitária em sua plenitude, dificultando a participação em atividades extracurriculares importantes, como projetos de pesquisa, extensão e vivências acadêmicas diversas. Assim, destaca-se a importância de estabelecer diretrizes institucionais que orientem o momento mais adequado para o início do estágio, de modo a equilibrar a consolidação de uma base teórica sólida com o aproveitamento qualificado da experiência prática, garantindo que a inserção no mercado de trabalho ocorra de forma madura e estratégica.

Além disso, a análise destacou que o estágio não obrigatório tem se mostrado uma via legítima e eficaz de ingresso no mercado de trabalho, especialmente para discentes de contextos socioeconômicos mais vulneráveis. Constatou-se que a atividade de estágio tem potencial para favorecer a mobilidade social e ampliar o acesso a benefícios.

Ademais, no âmbito da UFC, foram identificados desafios relacionados à burocratização dos processos, à fragmentação da articulação entre os setores institucionais e à escassez de ações voltadas ao desenvolvimento de competências alinhadas às demandas atuais. Tais elementos indicam a necessidade de reestruturação e fortalecimento das políticas internas de estágio, visando consolidar essa prática como instrumento estratégico de formação e de promoção da empregabilidade.

No que diz respeito ao terceiro objetivo específico, ao analisar as ações desenvolvidas no âmbito do PECS, com ênfase no estágio não obrigatório do curso de Secretariado Executivo, é possível inferir que a trajetória do Programa revela avanços significativos no processo de institucionalização e regulamentação das práticas de estágio, com destaque para a criação da Coordenadoria de Estágios e para a normatização das atividades a partir de resoluções e portarias internas.

A partir da análise documental, observou-se que a UFC, ao longo dos anos, buscou consolidar políticas voltadas à aproximação com o mercado de trabalho, à estruturação das relações institucionais com as concedentes e ao fortalecimento do acompanhamento acadêmico dos discentes em estágio. Ainda assim, percebeu-se que persistem lacunas, especialmente no que diz respeito à atualização das normativas vigentes, à efetividade do acompanhamento pedagógico e à modernização dos processos administrativos.

Apesar das iniciativas de informatização e da criação de instrumentos como o SIGES e, atualmente, o módulo de estágios do SIGAA, constatou-se que muitos procedimentos ainda apresentam caráter burocrático, dificultando a agilidade das contratações e a integração entre as partes envolvidas. Além disso, constata-se que grande parte dos estágios não obrigatórios são intermediados por agentes de integração, o que pode indicar entraves na relação direta entre a Universidade e as concedentes.

A análise dos dados demonstrou também que o número de estudantes que consegue realizar múltiplos estágios é limitado, apontando para possíveis barreiras na continuidade da experiência prática ao longo da graduação. Esse cenário revela a necessidade de ações mais efetivas por parte da instituição para garantir a ampliação, a diversificação e a sustentabilidade das oportunidades ofertadas. Adicionalmente, identificou-se que a

predominância das concedentes públicas na formalização de estágios reforça a importância de estreitar vínculos com o setor privado, a fim de ampliar o campo de atuação dos discentes.

Ademais, embora haja reconhecimento da qualidade dos estudantes e do curso de Secretariado Executivo, os dados evidenciam uma baixa taxa de efetivação após o término do estágio, o que aponta para a necessidade de ações integradas que fortaleçam a empregabilidade. Dessa forma, foi possível comprovar que, para aumentar a valorização do estágio não obrigatório, faz-se necessário que haja uma reestruturação institucional que considere não apenas o cumprimento legal das atividades, mas também a promoção de experiências formativas qualificadas e alinhadas ao perfil profissional demandado pelo mercado. Nesse sentido, a continuidade e o aprimoramento das ações do Programa de Estágio da UFC são fundamentais para consolidar o estágio como estratégia efetiva de inserção profissional e de desenvolvimento acadêmico dos estudantes da UFC.

Quanto ao último objetivo específico, que trata da proposição de estratégias capazes de potencializar a contribuição dos estágios não obrigatórios para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo, sob o olhar de gestores da UFC, os resultados evidenciaram que tal contribuição efetiva exige a adoção de ações estratégicas que ultrapassem a mera formalização institucional dessa prática. Nesse contexto, verificou-se que a flexibilização curricular, aliada à manutenção da qualidade acadêmica, desponta como um elemento importante para a adaptação dos cursos às exigências dinâmicas do mercado de trabalho.

Além disso, analisou-se que o incentivo à participação estudantil em debates sobre empregabilidade e a valorização da extensão universitária como espaço formativo se revelam como estratégias fundamentais para integrar diferentes dimensões da formação acadêmica, ampliando o engajamento dos discentes e fortalecendo sua preparação para os desafios profissionais.

Outro aspecto recorrente observado nas propostas diz respeito à necessidade de aprimoramento das práticas de gestão de estágio na UFC. A criação de feiras institucionais de estágio e emprego, a elaboração de materiais formativos sobre os cursos e uma postura mais proativa na captação de vagas foram apontadas como ações que podem ampliar as oportunidades de inserção profissional e fortalecer o reconhecimento institucional do estágio como uma atividade necessária na formação dos discentes.

Assim, conclui-se que essas iniciativas, ao promoverem maior visibilidade e articulação entre universidade e setor produtivo, contribuem para a consolidação do estágio

como uma via legítima e eficaz de aproximação com o mundo do trabalho. Destaca-se também a importância de desenvolver programas de formação de competências e de capacitação docentes que favoreçam uma atuação mais orientada à empregabilidade.

Além disso, as propostas evidenciam a urgência de modernização dos processos internos e da reestruturação institucional da política de estágio. Verificou-se que a consolidação do módulo de estágio no SIGAA, a atualização dos normativos vigentes e o fortalecimento da articulação entre coordenações de curso e a Coordenadoria de Estágios são medidas que se apresentam como essenciais para otimizar a gestão e garantir maior efetividade na supervisão das atividades.

Outro ponto destacado foi a criação de mecanismos de acompanhamento dos egressos que, por sua vez, podem também fornecer subsídios importantes para a avaliação contínua das ações implementadas e para a formulação de estratégias mais eficazes.

Conclui-se, assim, que a implementação integrada dessas ações estratégicas representa um caminho promissor para potencializar a contribuição do estágio não obrigatório na formação e na empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo. Importante destacar que essas ações, quando implementadas, podem aprimorar a formação de todos os discentes da UFC, sendo estratégias que podem ser utilizadas por todas as áreas.

Com base nessas propostas, foi elaborado um produto técnico (Apêndice C) que consiste em uma contribuição prática e estratégica para a promoção da empregabilidade por meio dos estágios não obrigatórios. Ao reunir propostas fundamentadas na escuta qualificada de gestores institucionais e na análise documental, o material oferece subsídios concretos para o aprimoramento das políticas e práticas de estágio na universidade. Trata-se de um instrumento que visa fortalecer a articulação entre formação acadêmica e o mundo do trabalho. Espera-se, assim, que as ações propostas possam orientar decisões institucionais e fomentar iniciativas que consolidem o estágio como ferramenta efetiva de desenvolvimento profissional.

Em face do exposto, pode-se afirmar que o objetivo geral e a questão norteadora desta pesquisa - como o estágio não obrigatório contribui para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo da UFC, segundo a percepção de gestores? - foram respondidos. A investigação evidenciou que essa modalidade de estágio contribui para a empregabilidade dos discentes e representa uma importante estratégia formativa, ao permitir que estudantes articulem os conhecimentos teóricos adquiridos ao longo do curso com as demandas práticas do mundo do trabalho.

Ademais, os gestores da UFC reconhecem que o estágio não obrigatório favorece a autonomia dos estudantes na busca por oportunidades e na construção de trajetórias profissionais mais alinhadas às demandas do mercado. Ademais, a pesquisa demonstrou que a contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade não se restringe à aquisição de experiência prática, mas abrange também a ampliação de rede de contatos profissionais, o fortalecimento da identidade profissional e a preparação para processos seletivos.

No entanto, os gestores da UFC enfatizam também que a efetividade da contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade depende do fortalecimento de políticas institucionais que articulem o estágio ao projeto pedagógico do curso, à flexibilização curricular e à criação de estratégias que aproximem universidade e mercado de trabalho.

Para além das conclusões apresentadas, é oportuno destacar as dificuldades e as limitações enfrentadas durante a realização desta pesquisa, bem como apontar possibilidades para investigações futuras. Duas principais dificuldades merecem destaque. A primeira refere-se à obtenção de documentos institucionais históricos, como normativos antigos e relatórios de gestão da Coordenadoria de Estágios, muitos dos quais não se encontravam digitalizados ou disponíveis ao público. A segunda diz respeito à escassez de teses e dissertações que abordassem, de maneira específica, a relação entre o estágio não obrigatório e a empregabilidade no contexto do curso de Secretariado Executivo. Embora essas dificuldades tenham sido superadas ao longo do processo, elas demandaram adaptações metodológicas e evidenciaram a importância do planejamento contínuo e da flexibilidade na condução da pesquisa.

Quanto às limitações do estudo, destaca-se que a pesquisa concentrou-se na percepção de gestores institucionais, o que direciona a análise a uma perspectiva interna e administrativa do estágio não obrigatório. Embora essa abordagem tenha permitido compreender aspectos relevantes da política e da gestão do Programa de Estágio, não contemplou as visões de outros atores importantes, como os próprios estudantes, egressos e representantes das concedentes. Ademais, o recorte específico no curso de Secretariado Executivo permitiu um exame mais detalhado da temática, mas pode não ter captado singularidades presentes em outros campos de formação. Assim, recomenda-se cautela na generalização dos resultados para outros cursos ou contextos institucionais.

Diante dessas considerações, recomenda-se que estudos futuros ampliem o escopo de análise, incluindo a perspectiva dos discentes e dos egressos, a fim de compreender, de

forma mais abrangente, os impactos do estágio não obrigatório em suas trajetórias acadêmicas e profissionais. Investigações comparativas entre cursos e entre instituições públicas e privadas também podem enriquecer o debate sobre as práticas de estágio no ensino superior brasileiro. Além disso, é pertinente explorar os efeitos do estágio não obrigatório na inserção e permanência dos egressos no mercado de trabalho, contribuindo para o aprimoramento das políticas institucionais de estágio e para o fortalecimento da formação profissional nas universidades.

REFERÊNCIAS

- ABRAHÃO, J.I.; PINHO, D. L.M. As Transformações do Trabalho e Desafios Teórico-Metodológicos da Ergonomia. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.7, número especial, 45-52, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/ypTNP3KRtqmmMRBxVD6QvNK/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 20 jan. 2025.
- AGUM, R.; MENEZES, M.; RISCADO, P. Políticas públicas: conceitos e análise em revisão. **Agenda Política**, São Carlos, v. 3, p. 12-42, 2015. Disponível em: <https://www.agendapolitica.ufscar.br/index.php/agendapolitica/article/view/67>. Acesso em: 24 mar. 2024.
- ANDRADE, R. C. R.; RESENDE, M. Aspectos Legais do Estágio: uma Retrospectiva Histórica. **Revista Multitexto**, v. 3, n. 1, 2015. Disponível em: <https://www.ead.unimontes.br/multitexto/index.php/rmcead/article/view/108>. Acesso em: 10 mai. 2024.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS. **Panorama Geral da educação e estágio no Brasil. 2024**. Disponível em: <https://abres.org.br/estatisticas/>. Acesso em 5 mar. 2025.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BARROS, B. H.L.; ALVES, E. C.; ARAÚJO, R. M. de. Estágio Supervisionado em Secretariado Executivo: A Visão do Graduando Concluinte. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 179–198, 2014. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/artew/267>. Acesso em: 04 fev. 2025.
- BATISTA, M. M. **O estágio remunerado no curso de educação física: desafios da formação e do mundo do trabalho**. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Universidade Federal de Goiás, 2020. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/items/3b673dac-a4b4-46be-a3d6-de76f6bedc9c/full>. Acesso em: 17 abr. 2025.
- BIDO, G. F. T. **O estágio não obrigatório remunerado nos CMEIs de Francisco Beltrão-PR: do ato educativo às relações e condições de trabalho**, 2023. Dissertação (Mestrado em Educação), Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Francisco Beltrão, 2023. Disponível em: http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNIOESTE-1_dcc9bd83f7b0e29354d0f465ed4e13e3. Acesso em: 17. abr. 2025.
- BITTENCOURT, N. B. G.; MENDES, D. C. Estereótipos de gênero no curso de Secretariado Executivo: discussões a partir do olhar de estudantes do gênero masculino. **Revista Gestão e Secretariado**, São Paulo, v.13, n. 1, p. 145-169, jan./abr. 2022,. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v13i2.1260>. Acesso em: 5 fev. 2025
- BOGDAN, R. C.; BIKLEN, S. K. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto Editora: Portugal, 1994.

BRANDÃO, M. N. **Formação do Profissional Secretário Executivo na UFC: Currículo, Competência e Cidadania**. 2010. Tese (Doutorado em Educação) – Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/3535>. Acesso em: 17 abr. 2025.

BRASIL [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto de 22 de Junho de 1993**. Cria, no âmbito do Ministério do Trabalho, o Programa PROLABOR - Força Jovem para o Interior, institui o Grupo Executivo Interministerial do Programa e dá outras providências. Brasília, 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/dnn/anterior%20a%202000/1993/dnn1528.htm. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942**. Lei orgânica do ensino industrial. Brasília, 1942. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4073-30-janeiro-1942-414503-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 05 mai. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 66.546 de 11 de mai. 1970**. Institui a Coordenação do “Projeto Integração” destinada a implementação do Programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Brasília, 1970. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d66546.htm#:~:text=DECRETO%20No%2066.546%2C%20DE%2011%20DE%20MAIO%20DE%201970.&text=Institui%20a%20Coordena%C3%A7%C3%A3o%20do%20%22Projeto,priorit%C3%A1rias%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 69.927/72, Programa Bolsa de Trabalho**. Institui em caráter nacional , o Programa Bolsa do Trabalho. Brasília, 1970. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-69927-13-janeiro-1972-418292-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 75.778 de 26 de maio de 1975**, Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º. Grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências. Brasília, 1975. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d75778.htm#:~:text=DECRETO%20No%2075.778%2C%20DE%2026%20DE%20MAIO%20DE%201975.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20est%C3%A1gio%20de,Federal%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961**. Fixa Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, 1961. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4024.htm. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 5.692 de 11 de agosto de 1971**. Fixa Diretrizes e Bases para o ensino de 1º.

e 2º. Graus e dá outras providências. Brasília, 1971. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15692.htm#:~:text=Art.,o%20exerc%C3%ADcio%20consciente%20da%20cidadania. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 6.494 de 7 de dezembro de 1977.** Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º. Grau e dá outras providências. Brasília, 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16494.htm#:~:text=LEI%20No%206.494%2C%20DE%207%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201977.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20os%20est%C3%A1gios%20de,Art.. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.859 de 23 de março de 1994.** Modifica dispositivos da Lei nº 6.494 de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos do ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. Brasília, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18859.htm#:~:text=LEI%20No%208.859%2C%20DE%2023%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%201994.&text=Modifica%20dispositivos%20da%20Lei%20n%C2%BA,1%C2%BA%20O%20art.. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 10 mar. 2024.

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. Brasília, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.952-24 de 26 de maio de 2000.** Altera a consolidação das leis do trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as leis nºs 6.321, de 14 de abril de 1976, de 07 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Brasília, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/1952-24.htm#:~:text=Altera%20a%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,9.601%2C%20de%2021%20de%20janeiro. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. **Portaria Nº 1002, de 29 de setembro de 1967,** do Ministério do Trabalho e Previdência Social Institui nas empresas a categoria de estagiário e dá outras providências. Brasília, 1967. Disponível em: http://www.allservice.org.br/interno.php?idPagina=estagios&estagio=portaria_n_1002. Acesso em: 17 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2. **Recurso Ordinário Trabalhista:** ROT 1000517-90.2017.5.02.0331. São Paulo, 10 out. de 2017. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1365952870>. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRITO, A.C.T.C. *et al.* Visibilidade da Oferta das Vagas de Estágio: o Acesso à Informação nos Portais das Universidades Federais Brasileiras. *In: XVII COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA*, 2017. Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: UFCS, 2017. p. 1-14. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/181211>. Acesso em: 18 jan. 2025.

BULHÕES, R. R. R. A educação nas constituições brasileiras. **Lex Humana**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 179–188, 2009. Disponível em: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/9>. Acesso em: 05 mai. 2024.

CAMPOS, K. C. L. *et al.* Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. **Rev. Psicol.**, Florianópolis, v.8, n.2, p.159-183, dez. 2008. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572008000200009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 jun. 2024.

CASQUEIRO, M. L.; IRFFI, G.; SILVA, C. C. **A expansão das universidades federais e os seus efeitos de curto prazo sobre os indicadores municipais**. Avaliação, Campinas; Sorocaba, SP, v. 25, n. 1, p. 155–177, mar. 2020. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772020000100009>. Acesso em: 02 mai. 2025.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CASSUNDÉ, F. R. S. A. *et al.* [Re]pensando o estágio na formação profissional dos estudantes de administração: um estudo sobre a produção científica brasileira na área. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 18, n. 3 p. 594–62, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.13058/raep.2017.v18n3.703>. Acesso em: 16 jul. 2024.

CASTRO, J. V. M. **O papel do ensino superior na melhoria da empregabilidade e no desenvolvimento de competências transversais**. 2021. Dissertação (Mestrado em Estudos de Gestão) - Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, 2021. Disponível em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/76382>. Acesso em: 17. abr. 2025.

CESA, M. P. **Lei de estágio: uma análise dogmática e crítica à luz do dever de o estado garantir a efetividade dos direitos fundamentais ao trabalho, à educação e à qualificação profissional**, 2007. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Caxias do Sul, Rio Grande do Sul, 2007. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/handle/11338/203>. Acesso em: 14 abr. 2025.

COLOMBO, I. M; BALLÃO, C. M. Histórico e aplicação da legislação de estágio no Brasil. **Educar em Revista**. Curitiba, v. 3, n. 171-186, jul./set. 2014 . Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/kKhXcCMp56LZ5R54fsL4PFq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 mai. 2024.

CONCEIÇÃO, L. E. L. **Estágio curricular não obrigatório: significados da experiência formativa em uma autarquia federal**. 2021. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Modalidade Profissional, Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 12. ed. Porto Alegre: McGraw Hill Educacion, 2016.

CIELO, I.; SCHMIDT, C. M.; WENNINGKAMP, K. R. Secretariado Executivo no Brasil: Quo Vadis? **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 5, n. 3, p. 49–70, 2014. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/256>. Acesso em: 4 fev. 2025.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019.

DORIGON, N. A.; SIMÃO, P. S. As políticas públicas educacionais e a inserção dos direitos humanos nos currículos escolares da educação básica. In: SEMINÁRIO NACIONAL DEMANDAS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA, 13., 2017, Santa Cruz. **Anais [...]**. Santa Cruz, RS: UNISC. 2017. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/16916>. Acesso em: 24 mar. 2024.

DURHAM, E.R. Educação Superior, Pública e Privada. In: SEMINÁRIO SOBRE EDUCAÇÃO NO BRASIL, 2003. **Anais [...]**. Oxford: Universidade de Oxford, 2003. Disponível em: <https://www.schwartzman.org.br/simon/desafios/7superior.pdf>. Acesso em 26 jun. 2024.

FONTANA, C. P. A Evolução do Trabalho: da Pré-História até ao Teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 7, n. 7, p. 1155–1168, 2021. DOI: 10.51891/rease.v7i7.1759. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759>. Acesso em: 5 fev. 2025.

FÓRUM REGIONAL DE PRÓ-REITORES DE GRADUAÇÃO. **Resgatando e construindo ideias**: ForGrad 1997 a 2004. Organização: ForGrad, 3 ed. ampl., p. 268. Uberlândia: Edufu, 2004.

FRAGOSO, A.; VALADAS, S. T.; PAULOS, L. Ensino superior e empregabilidade: Percepções de estudantes e graduados, empregadores e acadêmicos. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 40, p. 1-17, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302019186612>. Acesso em: 21 jun. 2024.

FRASSETO, D. L.P.; MIGUEL, M. E. B. A Reforma do Ensino Médio Brasileiro no Contexto Histórico de Aprovação das Leis nº 5.692/71 e nº 13.415/17. **Educação em Foco**, [S. l.], v. 27, n. 1, p. 27024, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/edufoco/article/view/35821>. Acesso em: 5 maio 2024.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido**. 17 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FUJINO, A; VASCONCELOS, M. O. Estágios: reflexões sobre a ação didático-pedagógica na formação do profissional da informação. **CRB-8 Digital**, São Paulo, v. 4, p. 40-58, 2011. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/303994086_Estagios_reflexoes_sobre_a_acao_didatico-pedagogica_na_formacao_do_profissional_da_informacao. Acesso em: 24 jul. 2024.

GAMA, K. S. **O estágio extracurricular e sua contribuição na formação dos alunos de**

Secretariado Executivo. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Secretariado Executivo) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Sergipe, Sergipe, 2023. Disponível em: https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/19364/2/Karolayne_Santos_Gama.pdf. Acesso em: 17 abr. 2025.

GIL, A. C. **Como fazer pesquisa qualitativa**. São Paulo: Atlas, 2021.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. , São Paulo: Atlas, 2025.

GOMES, L. H. N. F. **Fatores influenciadores da empregabilidade de alunos de Instituições de Ensino Superior**. 2020. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Potiguar, 2020.

HELAL, D. H.; ROCHA, M. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 9, n. 1, art. 8, p. 139-154, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512011000100009>. Acesso em: 18 mai. 2024.

HÖFLING, Eloisa de Mattos. Estado e Políticas (Públicas) Sociais. **Cadernos Cedes**, ano 21, n. 55, novembro, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-32622001000300003>. Acesso em: 24 jun. 2024.

KRUGER, C. A. **Estudo sobre empregabilidade de egressos do ensino superior: avaliação de uma Universidade Pública Estadual**. 2021. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) - Programa de Pós-Graduação do Mestrado em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/77148>. Acesso em: 17 abr. 2025.

KUENZER, A Z. As mudanças no mundo do trabalho e a educação: novos desafios para a gestão. In: FERREIRA, N. S. C. **Gestão democrática da Educação**: atuais tendências, novos desafios. São Paulo, Cortez. 1998, p 33 a 58.

LAPINHA, G. R. **Análise da Lei do Estágio, consequências de seu desvirtuamento e necessidade de atualização do texto normativo**. 2020. Trabalho de Graduação Interdisciplinar (Graduação em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/items/9f2a75c2-1be7-49d4-b783-1fea9e39fc21>. Acesso em 17 abr. 2025.

LASSWELL, H. D. **Politics: Who Gets What, When, How**. Cleveland: Meridian Books, 1956.

LAVALL, J.; BARDEN, J. E. Estágio não obrigatório: contribuições para a formação acadêmica e profissional do estudante da UNIVATES. **Revista GUAL**, v. 7, n. 2, p. 47-68, mai. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2014v7n2p47>. Acesso em: 25 jul. 2024.

LIMA, C. C. N.; NUNES, A. R.; BES, P. **Política educacional**. Porto Alegre : SAGAH,

2018.

LOPES, C. C.G.P. **Re(pensar) a empregabilidade: a importância das soft skills**. 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão do Potencial Humano) - Business & Economics School, Instituto Superior de Gestão, Lisboa, 2021. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/login>. Acesso em: 17 abr. 2025.

LOPES, J.G.T. **Empregabilidade, aspirações de carreira e experiências paralelas à atividade acadêmica: estudantes de uma Universidade Pública do Sul da Europa**. 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão) - Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, 2021. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/94709>. Acesso em: 17 abr. 2025.

MALSCHITZKY, N. **Empregabilidade: um Modelo para a Instituição de Ensino Superior Orientar e Encaminhar a Carreira Profissional dos Acadêmicos**. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/86703>. Acesso em: 17 abr. 2025.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E M. **Fundamentos de metodologia científica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E M. **Técnicas de pesquisa**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MARIZ, A. C. A.; ALMEIDA, R. H. S. Os estágios na educação superior e a lei n. 11.788: um estudo de caso na área da arquivologia. **ÁGORA: Arquivologia em debate**, [S. l.], v. 25, n. 50, p. 102–135, 2015. Disponível em: <https://agora.emnuvens.com.br/ra/article/view/535>. Acesso em: 05 mai. 2024.

MARQUES, A. P. P. Na fronteira do mercado de emprego: jovens, trabalho e cidadania. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 18, supl. 1, e0024981, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00249>. Acesso em: 05 mai. 2025.

MARQUES, G. C. *et al.* A influência das atividades extracurriculares na empregabilidade do egresso do curso de Secretariado Executivo trilingue da Universidade Federal de Viçosa. **Revista Expectativa**, Toledo, n.3, p.1-21, jul./set., 2021. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/22082>. Acesso em: 4 fev. 2025.

MARTINS, S. P. **Estágio e relação de emprego**. 5.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MASIH, Rogério Teixeira. **Lei dos Estágios: uma análise dos projetos das leis que propõem alterações para a Lei 11.788/2008**. 2019. Monografia. Faculdade de Direito, 2019.

MAZZANTE, F. P. O currículo escolar nas leis 5692/71 e 9394/96: questões teóricas e de história. **História da Educação**, Pelotas, n. 18, p. 71-81, set. 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3216/321627122006.pdf>. Acesso em: 5 maio 2024.

MENDES, P. A. **Cultivando a empregabilidade: três olhares sobre o fenômeno**. 2024. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis e Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração e Ciências Contábeis, Fucape Pesquisa e Ensino S/A, Rio de Janeiro, 2024.

MENDONÇA, A. V. F., MATTOS, C. A. C., LAURINHO, I. S.; FRANCO, B. S. N. Autoeficácia e autopercepção de empregabilidade: Uma investigação entre concluintes do ensino superior. **RGO - Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 2, 67–84, 2020. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/4870>. Acesso em: 15 mai. 2024.

MENEGHEL, Stela M. **Políticas de Modernização da Universidade no Brasil: a Reforma Universitária de 1968 e a LDB/96**. Portal de e-governo, inclusão digital e sociedade do conhecimento, Brasília, 2002. Disponível em: <https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/29119-29137-1-PB.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2024.

NOGUEIRA, R. M. C. D. P. de A.; OLIVEIRA, J. de S. F. de. Profissionalismo e Secretariado: História da Consolidação da Profissão. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 1–24, 2013. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/209>. Acesso em: 04 fev. 2025.

OLIVEIRA, L. S. **Secretaria Escolar: campo de estágio adequado para os discentes do curso de Secretariado Executivo?**. 2019. Monografia (Departamento de Secretariado Executivo) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2019. Disponível em: <https://ri.ufs.br/handle/riufs/11396>. Acesso em: 17 abr. 2025.

OLIVEIRA, T.; PORTELA, K. Empregabilidade Profissional: um estudo sobre os egressos do Curso de Secretariado Executivo do Instituto Federal de Mato Grosso - IFMT. **SCRIBES - Brazilian Journal of Management and Secretarial Studies**, [S. l.], v. 2, n. 1, 2021, v2.12189. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/SCRIBES/article/view/12189>. Acesso em: 06 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948**. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/por.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2025.

PAULINO, C. C. A. **A importância do Estágio Supervisionado como Experiência Profissional nos Cursos Técnicos Profissionalizantes**, 2023. Monografia Trabalho de conclusão de curso (Pós-Graduação Lato Sensu em Práticas Pedagógicas para EPT) - Instituto Federal do Espírito Santo, Colatina, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/3282?show=full>. Acesso em: 17 abr. 2025.

PINTO, M. E. B. **Considerações acerca da legislação de estágio no Brasil**, 2013. Trabalho de conclusão de curso (Centro de Ciências Jurídicas/Curso de Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2013. Disponível em: <https://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2847/1/PDF%20-%20Marlla%20Em%20anuell%20Barreto%20Pinto.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2025.

POLZIN, F. R. BERNARDIM, M. L. Estágio não obrigatório: um estudo com universitários do Curso de Administração. **DIÁLOGO**, n. 37, p. 83-97, 2018. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Dialogo/article/view/3689>. Acesso em: 25 jul. 2024.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QUIXADÁ, C.A.; MASI, R. T. Internato, **Diretrizes Curriculares e Lei de Estágio: limites e interseções**. In: QUIXADÁ, C.A.; MASI, R. T. (Orgs.). Estágio curricular em Medicina: perspectivas e desafios. Fortaleza: Universidade de Fortaleza; Universidade Federal do Ceará, 2025. p. 31-58.

ROCHA, B. A. B.; LIMA, F. R. S.; WALDMAN, R. L. Mudanças no Papel do Indivíduo Pós-Revolução Industrial e o Mercado de Trabalho na Sociedade da Informação. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, Brasil, v. 14, n. 1, 2020. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/419>. Acesso em: 15 jan. 2025.

ROCHA NETO, José Haroldo Pimentel. **Os estágios acadêmicos e suas reverberações na construção dos sentidos do trabalho**: uma investigação com estudantes da UFC Fortaleza. 2020. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Ceará, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/52774>. Acesso em: 17 abr. 2025.

RODRIGUES, D. A. **Egressos do Curso de Secretariado Executivo da UFS**: uma análise do perfil, formação e empregabilidade, 2019. Monografia (Departamento de Secretariado Executivo) - Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Federal de Sergipe, 2019. Disponível em: <https://ri.ufs.br/handle/riufs/12198>. Acesso em: 17 abr. 2025.

RUEDA, F. J. M.; MARTINS, L. J.; CAMPOS, K. C. L. Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? **Revista Psicologia-Teoria e Prática**, v. 6, n. 2, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v6n2/v6n2a06.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2024.

SANTOS, I.D.T. **Estágios**: benefícios para a empregabilidade e inserção profissional. 2019. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos) - Escola de Ciências Sociais e Humanas, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://www.iscte-iul.pt/tese/10187>. Acesso em: 17 abr. 2025.

SCALABRIN, I. C.; MOLINARI, A. M. C. A importância da prática do estágio supervisionado nas licenciaturas. **UNAR**, v. 17, n. 1, 2013. Disponível em: http://revistaunar.com.br/cientifica/documentos/vol7_n1_2013/3_a_importancia_da_pratica_e_stagio.pdf. Acesso em: 3 jul. 2024.

SILVA, A. J. (org.). **Desenvolvimento pessoal e empregabilidade**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2016. Disponível em: <https://bv4.digitalpages.com.br/?page=5§ion=0#/edicao/9788543017808>. Acesso em: 21 jun. 2024.

SILVA, B. M. V.; ROSA, C. J. S. A importância do Estágio para a Formação de Profissionais do Secretariado Executivo Bilingue. **Cacupé – Revista de Textualidades Acadêmicas**. Florianópolis, v. 1, n. 1, 2024. Disponível em: <https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/cacupe/article/view/7158>. Acesso em: 5 fev. 2025.

SILVA, C. S. C.; TEIXEIRA, M. A. P. Experiências de estágio: contribuições para a transição universidade-trabalho. **Revista Paidéia**, v. 23, n. 54, p. 103-112, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/f3B8djJHgr8THkPCmsKMDfb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 mai. 2024.

SILVA, E. K.R. **Empregabilidade, Pandemia e o Profissional de Secretariado Executivo**: uma pesquisa realizada com egressos da Universidade Federal da Paraíba. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Centro de Ciências Aplicadas e Educação) - Departamento de Ciências Sociais Aplicadas. Universidade Federal de Paraíba, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/27844?locale=pt_BR. Acesso em: 17 abr. 2025.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4 ed. Florianópolis, Laboratório de Ensino a Distância/UFSC, 2005.

SILVA, L. M. F. **A empregabilidade dos/as estudantes e diplomados/as do ensino superior**: do conceito às práticas que a promovem. 2020. Dissertação (Mestrado Ciências da Educação) – Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto/Portugal, 2020. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/130706/2/432858.pdf> . Acesso em: 13 abr. 2025.

SILVA, T. S. R. S. **O papel da empregabilidade percebida na relação entre a qualidade do estágio e a autoeficácia na transição para o trabalho**. 2022. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Faculdade de Ciências Sociais e Empresariais, Universidade Europeia, Lisboa, 2022. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/entities/publication/fc8719bf-8e2d-4554-b134-2693b94d9da3>. Acesso em: 13 abr. 2025.

SIMÕES, S. P. **O projeto pedagógico institucional e projeto pedagógico do curso**, 2012. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/809_painel_do_simped.pdf. Acesso em: 16 jul. 2024.

SOBRINHO, Z. P. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. **Revista Ltr. Legislação do Trabalho**, v. 10, p. 1173- 1188, 2008. Disponível em: [http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20\(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008\).pdf](http://www.amatra21.org.br/Arquivos%5Carquivo%5CCONTRATO%20DE%20EST%C3%81GIO%20-%20artigo%20de%20z%C3%A9u%20(enviado%20para%20a%20Ltr%205-out-2008).pdf). Acesso em 10 mai. 2024.

SOUSA, I. M. A. B; GONÇALVES, Z. M R. R. Estágio Curricular num Gabinete de Estágios/Empregabilidade: mundo de oportunidades? - Um Estudo de Caso. **South American Journal of Basic Education, Technical and Technological** , [S. l.], v. 7, n. 2, p. 563–578, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufac.br/index.php/SAJEBTT/article/view/3271>. Acesso em: 06 fev. 2025

SOUZA, C. **Políticas Públicas**: conceitos, tipologias e sub-áreas. Fundação Luís Eduardo Magalhães, 2002. Disponível em: <https://professor.pucgoias.edu.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/3843/material/001-%20A-%20POLITICAS%20PUBLICAS.pdf>. Acesso em: 26 jun. 2024.

SOUZA, C. Políticas públicas: uma revisão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, a. 8, n. 16, jul/dez, 2006, p. 20-45. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222006000200003>. Acesso em: 25 jun. 2024.

SOUZA, T. M. C. **Intersubjetividade na Formação Profissional**: a experiência do estágio supervisionado em serviço social no centro jurídico social da faculdade de história, direito e serviço social da unesp/franca, 2009. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Faculdade de História, Direito e Serviço Social. São Paulo, 2009. Disponível em: <https://www.franca.unesp.br/Home/Administracao/UnidadeauxiliarCentroJuridicoSocial/dissertacao-tatiana-machiavelli-carro-souza.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2025.

TEIXEIRA, A. **Ensino superior no Brasil**: análise e interpretação de sua evolução até 1969. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1989.

TONINI, A. M.; MELO, A. C. O. Evoluções nos Marcos Normativos do Estágio Supervisionado no Brasil: uma análise sobre os aspectos legais e contribuições para a formação de engenheiros. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 24, n. 2, p. 185–207, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9438>. Acesso em: 10 mai. 2024.

TREVISAN, M. **Estágios Extracurriculares**: identificação dos resultados na formação de Administradores, 2001, p. 89. Dissertação (Pós-Graduação em Administração) – Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/79611>. Acesso em: 17 abr. 2025.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1987.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Coordenadoria de Estágios. **Sobre a Coordenadoria de Estágios**. Fortaleza: UFC, 2023. Disponível em: <https://estagios.ufc.br/pt/sobre-saiba-quem-somos-e-como-somos/>. Acesso em 8 mai. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Portaria nº 1.491/CEPE, de 24 de outubro de 2003**. Regulamenta as diretrizes e normas básicas do estágio curricular, tanto obrigatório quanto não obrigatório da UFC, 2003.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Projeto Pedagógico do Curso de Secretariado Executivo**. 2023. Disponível em: <https://si3.ufc.br/sigaa/verProducao?idProducao=3180365&key=cae331c64602ba170b814fe182eafdbd>. Acesso em: 18 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 1991**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 1991.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 1994**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 1994.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 1995**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 1995.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 1996**. Coordenadoria de Estágios da UFC, 1996.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 1998**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 1998.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 1999**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 1999.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 2000**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 2000.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 2001**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 2001.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 2002**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 2002.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 2006**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 2006.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 2008**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 2008.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 2010**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 2011**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 2012**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 2012.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 2013**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 2014**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 2014.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 2015**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório de Gestão 2017**. Fortaleza: Coordenadoria de Estágios da UFC, 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Relatório sobre os dados dos estágios não obrigatórios do curso de Secretariado Executivo, no período de 2020 a 2025**. Fortaleza: UFC, 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Portaria nº 123/2018/GR**. Dispõe sobre a regulamentação dos dispositivos da Lei nº 11.788/2008 e sobre procedimentos e prazos para a formalização dos documentos pertinentes às relações de estágio dos estudantes da Universidade Federal do Ceará, 2018. Disponível em: <https://estagios.ufc.br/wp-content/uploads/2018/11/portaria-1-mes.pdf>. Acesso em 10 abr. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Resolução nº 32/CEPE/2009**. Disciplina o Programa de Estágio Curricular Supervisionado para os estudantes dos Cursos Regulares da UFC, 2009. Disponível em: <https://estagios.ufc.br/wp-content/uploads/2018/11/ufc-resolucao-32-cepe-30.10.2009-estagio.pdf>. Acesso em 10 abr. 2025.

VELUDO-DE-OLIVEIRA, T. M. *et al.* Empregabilidade e seus antecedentes para conquista da vaga de estágio por universitários. **Rev. Bras. Orientac. Prof**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 47-59, jun. 2013. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 mai.. 2024.

VIEIRA, D. A; CAIRES, S.; COIMBRA, J. L. Do ensino superior para o trabalho: contributo dos estágios para inserção profissional. **Rev. Bras. Orientac. Prof**, São Paulo. v. 12, n. 1, p. 29-36, jun. 2011. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 mai. 2024.

VIEIRA, S. A educação nas constituições brasileiras: texto e contexto. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 88, n. 219, 1 ago. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.88i219.749>. Acesso em: 10 abr. 2024.

YORKE, Mantz. Employability in Higher Education: What it is - What it is not. **Learning & Employability Series One**. The Higher Education Academy, 2006. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/225083582_Employability_in_Higher_Education_What_It_Is_What_It_Is_Not. Acesso em: 17 abr. 2025.

APÊNDICE A – ROTEIRO DA ENTREVISTA AOS GESTORES

1. Qual o ano de ingresso na UFC?
2. Qual o seu cargo atual?
3. Quando você ingressou neste cargo?
4. Realizou estágio não obrigatório durante a sua graduação?
5. Em sua percepção, de que maneira o estágio não obrigatório contribui para a formação prática e para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo da UFC?
6. Qual é a relevância dessa modalidade de estágio na formação dos jovens para os desafios do mercado de trabalho?
7. Considerando o atual cenário da Educação Superior no Brasil, as políticas públicas voltadas para o estágio são, na sua opinião, suficientes para atender às demandas do mercado de trabalho e às necessidades formativas dos estudantes? Por quê?
8. Como você avalia o papel das ações desenvolvidas no âmbito do Programa de Estágio Curricular Supervisionado da UFC, com ênfase no estágio não obrigatório do curso de Secretariado Executivo, para o desenvolvimento da empregabilidade, considerando a adequação ao mercado de trabalho?
9. Quais desafios você identifica no processo de inserção profissional de estudantes do curso de Secretariado Executivo, no contexto dos estágios não obrigatórios ofertados pela UFC?
10. Que estratégias institucionais poderiam ser implementadas para potencializar a contribuição dessa modalidade de estágio para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo da UFC?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) gestor,

Segue o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).

Você está sendo convidado como participante da pesquisa intitulada “A CONTRIBUIÇÃO DO ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO PARA A EMPREGABILIDADE NO CURSO DE SECRETARIADO EXECUTIVO: A PERCEPÇÃO DE GESTORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ”.

Objetivo da pesquisa: avaliar a contribuição do estágio não obrigatório para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo, na percepção de gestores.

Aspectos relacionados: caracterização dos participantes da pesquisa, questões sobre o estágio não obrigatório, a empregabilidade, na visão dos gestores.

Benefícios: Identificar como está a execução do Programa de Estágio da UFC e como se dá a sua contribuição à empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo, sob o olhar de gestores.

Riscos: Mínimo, pois durante a coleta dos dados o usuário não será identificado. Todos os dados, fornecidos por você, serão tratados com a máxima confidencialidade pelo pesquisador.

Destaco, ainda no convite, que a qualquer momento o participante poderá recusar a continuar participando da pesquisa.

A pesquisa é composta por questões abertas.

Endereço do responsável pela pesquisa:

Mestranda: Rafaela dos Reis Rodrigues

Orientadora: Prof. Dra. Conceição de Maria Pinheiro Barros

Instituição: POLEDUC – UFC – Universidade Federal do Ceará

Endereço: Universidade Federal do Ceará - Rua: Paulino Nogueira, 315. Bloco I. Térreo. Benfica. CH3 - Anexos da Reitoria - Fortaleza - CE

Telefones para contato: 85 9 8719-8939

E-mail: rafaela.rodrigues@ufc.br

Declaro que é de livre e espontânea vontade que estou como participante desta pesquisa, além de não receber nenhuma remuneração. Eu declaro que li cuidadosamente este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que, após sua leitura, tive a oportunidade de fazer perguntas sobre o seu conteúdo, como também sobre a pesquisa através dos contatos disponibilizados pelo pesquisador. E em caso de dúvidas, recebi explicações que responderam por completo meus questionamentos.

Em face dos esclarecimentos você pode participar da pesquisa ou sair. Por gentileza, selecione a sua escolha: Aceito participar da pesquisa; não aceito participar da pesquisa.

APÊNDICE C – PRODUTO TÉCNICO

Produto Técnico: Proposta para promoção da empregabilidade por meio dos estágios não obrigatórios.

1. Apresentação

Este produto técnico tem como objetivo apresentar propostas estruturadas que visam potencializar a contribuição dos estágios não obrigatórios para a empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo da UFC. As propostas reunidas são resultantes de uma pesquisa com os gestores institucionais, aliadas à análise documental das políticas de estágio. Assim, este documento destina-se a coordenadores de curso, gestores das Pró-Reitorias, Coordenadores e servidores da Coordenadoria de Estágios e demais agentes envolvidos na formação profissional discente.

2. Justificativa

O Estágio não obrigatório representa uma oportunidade singular de articulação entre teoria e prática, sendo reconhecido como instrumento relevante para o desenvolvimento de competências profissionais. No entanto, lacunas normativas e operacionais ainda comprometem seu potencial formativo. A ausência de estratégias institucionais que integrem o estágio às demandas do mercado de trabalho e às diretrizes curriculares evidencia a necessidade de ações direcionadas para a consolidação dessa modalidade como ferramenta de empregabilidade.

3. Objetivos

O objetivo geral deste relatório é apresentar propostas, que possam ser desenvolvidas no âmbito da UFC para fortalecer o papel do estágio não obrigatório como estratégia de promoção da empregabilidade dos estudantes.

4. Metodologia

Este produto foi desenvolvido a partir da análise qualitativa de entrevistas com gestores vinculados à administração da UFC, com base na análise de conteúdo. Também foram analisados documentos institucionais que regem os estágios, como resoluções, relatórios de gestão e portarias.

5. Propostas

O Quadro 8 a seguir apresenta as principais propostas de melhorias retiradas da análise documental dos Relatórios de Gestão da Coordenadoria de Estágios e das entrevistas com os gestores institucionais.

Quadro 8 - Propostas de melhorias

(Continua)

Assunto	Proposta	Como fazer?	Responsável pela implantação
Formação Acadêmica e Currículo	Flexibilização do currículo sem perda de solidez	Criação de componentes optativos relacionados à prática profissional	Coordenação de Curso e PROGRAD
	Desenvolver programas de competências para os discentes	Oficinas e minicursos sobre habilidade comportamentais alinhadas ao mundo do trabalho	Coordenação de Curso e Coordenadoria de Estágios
	Capacitar professores orientadores para fomentar a empregabilidade	Realizar formações específicas sobre orientação profissional, mercado de trabalho e estágio	Coordenadoria de Estágios e Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Conscientização e Orientação Profissional	Debates sobre estágio e empregabilidade com a participação dos discentes	Seminários, rodas de conversas e fóruns integradores, com a presença de estudantes, professores, egressos e representantes do mercado	Coordenação de Curso e Coordenadoria de Estágios
	Promoção de eventos de recepção com orientações sobre estágio	Realizar palestras sobre direitos, deveres e oportunidades de estágio, a cada início de semestre, integrando calouros e veteranos	Coordenação de Curso e Coordenadoria de Estágios
	Produzir materiais de divulgação sobre os cursos da UFC	Elaboração de vídeos institucionais e conteúdos digitais para redes sociais e site da UFC. Realizar a divulgação desses materiais nas reuniões com as concedentes e com os agentes de integração	Coordenadoria de Estágio e Secretaria de Comunicação e Marketing

(Continua)

Assunto	Proposta	Como fazer?	Responsável pela implantação
Relação com o mercado de trabalho	Fortalecer o vínculo entre os cursos e o mercado de trabalho	Instituir uma comissão de estágio com participação das concedentes e agentes de integração, além de ampliar a realização de convênios e parcerias com o mercado de trabalho	Coordenadoria de Estágios
	Criar uma Feira de Estágios e Empregos	Realizar evento institucional anual com a participação de empresas, agentes de integração e estudantes	Coordenação de Curso e Coordenadoria de Estágios
	Adotar uma postura mais proativa na captação de vagas	Procurar manter contato, através de reuniões, de palestras e de seminários, com empresas já parceiras e novas para firmar parcerias na divulgação de vagas. Além de manter contato com os agentes de integração	Coordenadoria de Estágios
Políticas Institucionais e Gestão	Sugestão de normativa que determine o ingresso em estágio não obrigatório apenas a partir de um determinado semestre	Elaboração de uma resolução que discipline, em todos os cursos, a partir de qual semestre o discente pode desenvolver estágio não obrigatório	Coordenação de Curso, PROGRAD, CEPE
	Reformular a gestão de estágios com foco na empregabilidade	Redesenhar os fluxos, ampliar o suporte institucional e revisar as práticas, propondo uma nova política de estágio. Transformar a Coordenadoria de Estágio em uma Central de Carreiras	PROGRAD, CEPE e Coordenadoria de Estágios
	Consolidação do módulo de estágios no SIGAA	Integrar por completo todos os processos e documentos ao sistema	Coordenadoria de Estágios, PROGRAD e STI
	Atualização dos normativos de estágio da UFC	Revisar e modernizar as resoluções e portarias, incorporando as novas demandas de empregabilidade	PROGRAD, CEPE e Coordenadoria de Estágios
	Maior atuação da coordenação do curso na interlocução com a Coordenadoria de Estágios	Realização de reuniões mais frequentes, compartilhamento de dados e articulação direta sobre os estágios	Coordenação de Curso e Coordenadoria de Estágios

(Conclusão)

Assunto	Proposta	Como fazer?	Responsável pela implantação
Políticas Institucionais e Gestão	Elaborar normativo interno sobre acompanhamento do professor orientador no âmbito da UFC	Normativo que define as diretrizes para a realização do acompanhamento de estágio pelo orientador. A iniciativa pode estabelecer os critérios mínimos de frequência para a realização de visitas, os objetivos das visitas, formas de registro, quantidade máxima de estagiários por professor e as responsabilidades. Além de descrever de que forma a UFC dará suporte ao professor para a realização dessas visitas	PROGRAD, CEPE e Coordenadoria de Estágios
Articulação Institucional e Valorização Profissional	Estímulo à relação universidade empresa por meio da extensão	Desenvolvimento de projetos, programas de extensão que incentivem a promoção de parcerias institucionais, além de estimular as vivências práticas	Coordenadoria de Estágios e PREX
	Parcerias com os sindicatos para alcançar a valorização salarial dos egressos	Atuar como mediadora para estabelecer diálogos com os sindicatos da área, através de palestras, seminários, campanhas online que valorizem o profissional	Coordenação de Curso e Coordenadoria de Estágios
	Desenvolvimento de estatísticas e dados sobre o mercado de trabalho	Inclusão dentro do sistema SIGAA de acompanhamento de egressos e análise da inserção desses profissionais no mercado de trabalho	Coordenadoria de Estágios e PROGRAD

Fonte: elaborado pela autora, com base na análise documental e nas entrevistas aos gestores, 2025.

Para facilitar a compreensão, a Figura 5 apresenta a representação visual das ações estratégicas desenvolvidas.

Figura 5 - Resumo das Ações estratégicas



Fonte: elaborado pela autora, com base nas entrevistas realizadas, 2025

As propostas aqui apresentadas buscam contribuir para a qualificação dos estágios não obrigatórios como instrumento de formação e empregabilidade dos discentes do curso de Secretariado Executivo. Sua implementação requer engajamento institucional, revisão de processos e integração entre os diversos atores envolvidos. Além disso, essas propostas têm potencial de aplicação em outros cursos da UFC, inclusive na Pós-Graduação, promovendo uma cultura institucional de valorização do estágio.