

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências Administrativas

Letícia Maria Severo Teixeira

TELETRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES: percepções dos discentes estagiários

Mariana

2022

Letícia Maria Severo Teixeira

TELETRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES: percepções dos discentes estagiários

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito para obtenção do título Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. DSc. Simone Aparecida Simões Rocha

Mariana

2022

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

T266t Teixeira, Leticia Maria Severo.
Teletrabalho nas organizações [manuscrito]: percepções dos discentes estagiários. / Leticia Maria Severo Teixeira. - 2022.
52 f.

Orientadora: Profa. Dra. Simone Aparecida Simões Rocha.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto.
Instituto de Ciências Sociais Aplicadas. Graduação em Administração .

1. Teletrabalho. 2. Administração de empresas. 3. Estágio. I. Rocha, Simone Aparecida Simões. II. Universidade Federal de Ouro Preto. III. Título.

CDU 005.961

Bibliotecário(a) Responsável: Iury de Souza Batista - CRB6/3841



FOLHA DE APROVAÇÃO

Letícia Maria Severo Teixeira

Teletrabalho nas organizações: percepções dos discentes estagiários

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração

Mariana-MG, 04 de novembro de 2022.

Membros da banca

Profa. Doutora Simone Aparecida Simões Rocha – Orientadora e Presidente da Banca – Universidade Federal de Ouro Preto/UFOP

Profa. Doutora Ana Cristina Miranda Rodrigues – Universidade Federal de Ouro Preto/UFOP

Mestranda Itaiane de Paula – Universidade Federal de Ouro Preto/UFOP

Simone Aparecida Simões Rocha, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 30/11/2022.



Documento assinado eletronicamente por **Simone Aparecida Simoes Rocha, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 14/12/2022, às 17:35, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0435119** e o código CRC **25575ECD**.

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo traçar as percepções de discentes estagiários que realizaram seu estágio na modalidade de Teletrabalho. Como método de pesquisa, trata-se de um estudo qualitativo e descritivo, que consistiu em coletar os dados através de um questionário online no “Google Forms”, composto por perguntas de caráter fechado e aberto. Os resultados indicam que a modalidade de Teletrabalho se apresentou em geral de forma positiva entre os estagiários, tendo esses notado evoluções pessoais nos campos de autonomia e responsabilidade, além de ser uma modalidade que favorece a conciliação estudo-estágio.

Palavras-chave: Administração de Empresas. Estágio. Teletrabalho.

ABSTRACT

This research aims to outline the perceptions of trainee students who completed their internship in the Telework modality. As a research method, it is a qualitative and descriptive study, which consisted of collecting data through an online questionnaire on "Google Forms", composed of closed and open questions. The results indicate that the Telework modality was generally positive among the interns, who noticed personal evolutions in the fields of autonomy and responsibility, in addition to being a modality that favors the study-internship conciliation.

Keywords: Business Administration. Internship. Telework.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - A empresa prestou apoio com relação a equipamentos para que o estágio fosse realizado em casa?	27
Figura 2 - Você já começou seu estágio na modalidade de teletrabalho ou a vaga era para trabalho presencial e foi alterada para teletrabalho?	28
Figura 3 - Você considera que houve diferença na forma de organizar seu tempo se comparado com o estágio presencial?	29
Figura 4 - Você considera que teve alguma economia financeira trabalhando em teletrabalho se comparado com o trabalho presencial?	30
Figura 5 - Você considera eficaz a comunicação entre você estagiário e sua liderança?.....	30
Figura 6 - Você considera que o estágio realizado em teletrabalho atingiu o objetivo de aprendizagem?	31
Figura 7 - Você considera que o teletrabalho pode afetar negativamente o desenvolvimento de sua carreira profissional?	32
Figura 8 - Você considera que o teletrabalho pode afetar positivamente o desenvolvimento de sua carreira profissional?	32

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Controle de envio do link do questionário.....	23
Quadro 2 - Localização dos estagiários	24
Quadro 3 - Ramo/Setor da empresa	25
Quadro 4 - Cidade e estado onde a empresa está situada.....	26

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
3D	Impressão em Três Dimensões
AI	Inteligência Artificial
Covid-19	Coronavírus
IoT	Internet das Coisas
P01 – P102	Participantes da pesquisa
PLR	Participações nos Lucros e Resultados

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	REVISÃO DA LITERATURA	9
2.1.	AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS	9
2.2.	GLOBALIZAÇÃO	12
2.3.	4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	13
2.4.	TELETRABALHO	15
2.5.	VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO.....	16
2.5.1.	Vantagens para a empresa	16
2.5.2.	Vantagens para a trabalhador	17
2.5.3.	Desvantagens para a empresa	18
2.5.4.	Desvantagens para o trabalhador.....	19
2.6.	O ESTÁGIO.....	20
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	21
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	23
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
	REFERÊNCIAS	40
	APÊNDICE A	46

1 INTRODUÇÃO

A sociedade, ao longo dos anos, passou por diversas transformações. No campo das indústrias, a forma de produção de bens e serviços passou por três revoluções industriais, conhecidas como: 1ª Revolução Industrial, caracterizada como o início do uso das máquinas para produção em maior escala, deixando para trás a produção artesanal; 2ª Revolução Industrial, que consolidou a produção em massa de produtos e o uso de maquinário a base de vapor como combustível e a 3ª Revolução Industrial que aprimorou o campo tecnológico na produção, passou a integrar indústrias e ciência e deu início a implementação de estoques mais enxutos (WANKA, 2018).

No contexto atual, pode-se dizer que a sociedade está vivenciando a chamada 4ª Revolução Industrial ou Indústria 4.0. A Indústria 4.0, além de aperfeiçoar o que já vinha sendo consolidado com a 3ª Revolução Industrial, passou a introduzir o uso da inteligência artificial (AI) nas organizações. Para Deloitte (2017), a internet foi responsável pela expansão da ideia da 4ª Revolução Industrial, promovendo mudanças, rupturas e avanços em toda a cadeia produtiva. Novos produtos que atendem a necessidade específica do cliente, a integração entre a cadeia de suprimentos e produção através de sistemas e o uso de tecnologias altamente desenvolvidas dentro da produção, são algumas das características dessa revolução.

Como citado por Athanasio (2017), o trabalho presencial, sob supervisão, uma jornada de trabalho pré-estabelecida, pagamento de prêmios e participações nos lucros e resultados (PLR) é a forma de trabalho mais conhecida e praticada, contudo, ao longo do tempo novas formas de trabalho foram sendo conhecidas e implementadas nas organizações. Visto, muitas vezes como sinônimo de modernidade e flexibilidade, o trabalho remoto ganhou força dentro da era da Indústria 4.0. A possibilidade de realizar o trabalho de outros locais que não dentro de um escritório formal, atraiu olhares de colaboradores e patrões nos últimos anos.

Conhecidas como ferramentas habilitadoras da Indústria 4.0, a Computação em Nuvem, Big Data entre outros, são grandes possibilitadoras para que o comando seja feito remotamente (LIMA, 2020). Com a possibilidade de atividades e comandos serem realizados remotamente, algumas empresas já vinham oferecendo esta possibilidade de o trabalhador escolher de onde gostaria de trabalhar.

O estágio, conhecido como sendo um dos primeiros contatos do estudante com o campo profissional, é parte importante do currículo acadêmico. Segundo Benites *et al.*, (2015), o estágio é um importante instrumento na capacitação de profissionais, mas para que se obtenha os resultados esperados, ele deve ser realizado de forma adequada por parte do estagiário e da

empresa contratante. Estando o estágio inserido no contexto empresarial, ele também sofre as mudanças passadas pelas empresas ao longo dos anos, uma vez que dentro do cenário da Indústria 4.0, muitos trabalhadores migraram dos escritórios para suas casas, o mesmo aconteceu com os estagiários (FLORIO, 2004).

A pesquisa teve como objetivo, identificar as percepções dos estagiários que realizaram todo ou parte de seu estágio em regime de teletrabalho. Foi realizado o mapeamento das percepções dos estagiários com relação ao teletrabalho, a partir da aplicação de um questionário, para entender, de forma geral, como os estagiários analisaram seus estágios no regime de teletrabalho. Posteriormente, a partir dos resultados obtidos, buscou-se mapear as vantagens e desvantagens observadas pelo estagiário, ao realizar o estágio em um ambiente diferente daquele presencial na empresa.

No campo acadêmico, pesquisas vêm sendo realizadas sobre as múltiplas facetas do trabalho remoto e em como esta modalidade vem ganhando cada vez mais notoriedade nas organizações contemporâneas, como citado por Araújo (2021), Leite (2020), Goes (2020), João e Gaggini (2020) e Tenório (2021). A motivação do estudo em questão foi o de agregar no campo acadêmico as percepções de uma parcela dos profissionais que estão em fase inicial de suas carreiras, realizando o estágio profissional. Ademais, como parte do objetivo da realização do estágio profissional, espera-se que o estagiário tenha contato com a profissão que exercerá e desenvolva competências e habilidades necessárias para sua futura atuação profissional, de acordo com o Art. 1º da Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008). Uma observação sobre a realização do estágio de maneira remota se justificou pela necessidade de analisar se ele cumpriu com seus objetivos principais.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1. AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

Desde o surgimento das primeiras indústrias, estas sempre desempenharam um importante papel no desenvolvimento econômico e social no meio em que estão inseridas. As evoluções nos meios produtivos ou na própria relação trabalhador versus empresa, provocaram intensas modificações na maneira de se trabalhar e na forma de se enxergar o trabalho. Os avanços tecnológicos sempre estiveram presentes desde a 1ª Revolução Industrial até a chamada 4ª Revolução Industrial ou Indústria 4.0 (TEIXEIRA, 2022). Para entender as mudanças e as

características do trabalho nos tempos atuais, faz-se necessário a realização de um apanhado histórico começando pela 1ª Revolução Industrial até o contexto atual da Indústria 4.0.

Tendo início na Inglaterra e posteriormente se expandindo por toda Europa, a 1ª Revolução Industrial trouxe novas tecnologias que passaram a ser implementadas, como as novas fontes de energia a partir das máquinas a vapor, novas tecnologias de comunicação e o início da setorização do trabalho (PASQUINI, 2020). Artesãos que realizavam seu trabalho, em sua maioria no interior ou em pequenos aglomerados, viram a necessidade de migração para os grandes centros urbanos. Os detentores de capital passaram a investir em máquinas que realizavam o trabalho muito mais rápido e em maior quantidade, surgindo nesse momento, inúmeras indústrias por toda a Inglaterra. Os artesãos passaram a ser identificados como operários que tiveram que aprender a operar máquinas e não mais entender sobre o processo produtivo completo. Houve uma intensa migração de pessoas para os locais onde as indústrias estavam instaladas, pois nesse momento o trabalho passou a ser realizado exclusivamente dentro das fábricas (LIMA; OLIVEIRA NETO, 2017).

Na contramão das inúmeras inovações tecnológicas, as condições de trabalho durante a 1ª Revolução Industrial não eram nem um pouco avançadas. Homens, mulheres e crianças, os dois últimos recebendo menos que os homens, trabalhavam em uma jornada exaustiva que podia chegar a 80 horas semanais. Direitos básicos não eram sequer cogitados. Castigos físicos, exploração sexual e esfacelamento das famílias eram situações comuns naquele momento (BRESCIANI, 2002).

O operário que antes, como artesão, trabalhava em um ritmo muito mais lento, viu o seu tempo passar a ser controlado pelos industriais. Como não tinham condições de ir contra as indústrias que estavam surgindo, os artesãos não tiveram escolha senão vender sua força de trabalho por um valor muito baixo, pouquíssimas condições de trabalho e se ver subordinado a patrões (BRESCIANI, 2002).

A 2ª Revolução Industrial foi marcada por um aprimoramento nas técnicas industriais implementadas durante a 1ª Revolução Industrial. O ferro, o carvão e a energia a vapor, todos muito utilizados nas fábricas da 1ª Revolução Industrial, passaram a ser substituídos pelo aço, a eletricidade e o petróleo. Surgiram nesse período muitas indústrias do ramo químico e indústrias elétricas. Como meio de transporte, as ferrovias expandiram-se e possibilitaram o escoamento de bens para todo o mercado consumidor (SCHWAB, 2019).

Assim como corrobora Ribeiro (2015), um importante marco da 2ª Revolução Industrial foi o chamado Fordismo, que foi a aplicação dos conceitos desenvolvidos por Frederick Winslow Taylor nas décadas finais do século XIX. Taylor, como era mais conhecido,

desenvolveu a ideia de Gerência Científica, que consistia em organizar o trabalho de maneira que um operário realizava uma pequena parcela da atividade de produzir. Uma figura muito importante que surgiu nesse momento foi a do gerente que passou a supervisionar o trabalho. Para Taylor, cabia ao gerente o papel de garantir que o trabalho fosse realizado de forma correta por todos que estavam sob sua supervisão. O trabalho neste momento tinha como característica a intensa supervisão e pouca especificação. Taylor (1987) afirma que há uma diferenciação quanto ao trabalho do operário e o do supervisor de trabalho. Cabe a um, o papel de executar a tarefa e ao outro, planejar e supervisionar o trabalho. Ainda ressalta que não há como um indivíduo atuar em ambas as partes.

Ford foi um grande entusiasta do sistema estudado por Taylor e se tornou um símbolo da implementação da Administração Científica. Em suas indústrias, as atividades foram estritamente divididas em pequenas posições de trabalho. Um intenso controle do trabalho foi implementado, onde os trabalhadores passaram a executar suas atividades a partir de posições fixas. Quanto ao avanço tecnológico, teve a inserção da esteira rolante nos processos produtivos, entre outras adaptações de todo o maquinário. O Fordismo ganhou então, um aumento na produtividade e o operário passou a ficar conhecido como operário-massa. Como características deste período, destaca-se o aumento do uso dos processos automatizados, racionalização do trabalho, controle do ritmo de trabalho e controle dos operários (RIBEIRO, 2015).

Destaca-se que, neste momento da 2ª Revolução Industrial, ocorre um aumento no pagamento de salários, que antes eram pagos de forma análoga à servidão, ou seja, neste momento a estratégia foi diferente, foi a de aumentar a percepção salarial, para que o consumo fosse elevado. "A ideologia Fordiana dos altos salários é um fenômeno derivado de uma necessidade objetiva da indústria moderna altamente desenvolvida" (GRAMSCI, 1976).

No período pós 2ª Guerra Mundial (Século XX), a sociedade passou por intensas modificações, incluindo os anseios, as pretensões, bem como as formas de consumo das pessoas. O avanço tecnológico foi o principal marco da época. Outra questão da 3ª Revolução Industrial, foi que as organizações passaram a ser enxergadas não somente como fábricas de portas fechadas, mas sim como organizações inseridas e ativas na sociedade. Áreas que até então não eram tão comuns, passaram a se popularizar, como por exemplo robótica, genética, telecomunicações e eletrônica (AMARAL, 2007).

Como um grande marco neste período, observa-se o enfraquecimento do Fordismo, pois os ganhos com a intensa produtividade foram diminuindo. Um dos motivos que justificou tal situação, foi a baixa variedade de produtos que a elevada produção não disponibilizava. Neste

contexto, os consumidores encontravam-se saturados dos produtos ofertados e passaram a demandar outros produtos. A partir daí, a classe trabalhadora desempenhou um importante papel, pois os operários se revoltaram cada vez mais com as condições oferecidas de trabalho. Tal insatisfação foi o gatilho para que a classe proletária passasse a atuar cada vez mais em movimentos grevistas. Além da greve, os índices de absenteísmo, sabotagens e turnover também passaram a chamar atenção neste momento industrial (RIBEIRO, 2015).

O que antes era aceito sem grandes intercorrências, durante a era da 3ª Revolução Industrial, tomou um outro rumo. Em maior parte, os jovens e estudantes passaram a questionar se aquele modo de venda da força de trabalho e o uso social do seu saber e qualificações, era o correto (DRUCK, 1999). Neste contexto da 3ª Revolução Industrial, houve então a necessidade de reestruturação do trabalho de maneira geral. Desde a produção, onde a alta produtividade passou a não ter o escoamento necessário até a visão da organização inserida como parte da sociedade. A força de trabalho também sofreu diversas modificações, se nas revoluções anteriores muito se falou sobre a substituição do homem pela máquina, durante a 3ª Revolução Industrial muitos trabalhos começaram a ser substituídos por Softwares. Como consequência desta substituição, este período foi marcado pelo alto índice de desemprego, chamado “desemprego estrutural”, pois muitos trabalhadores foram excluídos do mercado de trabalho devido ao seu baixo conhecimento e baixa informatização (MEDEIROS; ROCHA, 2004).

2.2. GLOBALIZAÇÃO

Conhecida como sendo um processo de intensas mudanças no cenário e nas relações, a Globalização traz como uma de suas maiores modificações a “queda” das fronteiras globais. Para senso comum, um processo recente, mas para pesquisadores um processo nascido juntamente com o capitalismo. Mesmo que não se tenha um consenso, é nítido que a Globalização tomou uma proporção muito maior com o advento das tecnologias (GORENDER, 1997).

De forma mais recente, ao final do século XX, a chamada Globalização passou a ser mais comentada e estudada. Globalização pode ser compreendida como o processo de integração entre pessoas, empresas, produtos, serviços etc. de diferentes localidades do mundo. Esse processo possibilita uma troca maior de informações, costumes, cultura e economia. A Globalização, em sua maior parte, foi possibilitada pela expansão das tecnologias de informação, como é o caso da internet. A internet possibilitou que houvesse a troca de informações entre pessoas e organizações muito mais rapidamente (SUMAIO, 2019).

O processo acelerado de Globalização foi visto em princípio com receio pela sociedade, visto que informações e produtos que antes demoravam vários meses para serem transportados de um local para outro, agora com poucas semanas cruzava o oceano. Em um segundo momento, empresários perceberam que esta fase traria inúmeros benefícios, como por exemplo, a compra de matéria prima mais barata de outros países, a abertura de fábricas em países onde a mão de obra é mais barata, a venda de seus produtos para outros países e um enriquecimento devido às trocas comerciais em geral (PINHATTI, 2017).

É certo que a Globalização foi uma grande possibilitadora das mudanças nas empresas e conseqüentemente nas relações de trabalho. A competição econômica se tornou mais acirrada e para se manter no mercado, empregadores demandaram muito mais de matéria prima e mão de obra qualificada. A necessidade de mão de obra qualificada junto da Globalização, possibilitou que trabalhadores mudassem de seus países de origem rumo à aqueles onde havia maior demanda por seus trabalhos. Com o crescimento da economia mundial, a globalização em franco crescimento, as fronteiras foram ficando cada vez menores. Os fluxos comerciais, informações, mercado e claro, as pessoas expandiram seus horizontes e rumaram a novos caminhos e localidades, quebrando as barreiras físicas, as empresas passaram a se instalar em diferentes países, de acordo com suas prioridades e surgiram as chamadas multinacionais (LAZZARESCHI, 2018).

2.3. 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A popularização da internet deu início a uma troca de informações muito mais acelerada do que o conhecido até então. A luz das evoluções tecnológicas e troca de informações e do mundo cada vez mais global, surge a 4ª Revolução Industrial, chamada também de Indústria 4.0. Cercada de novas formas de produzir e gerenciar, a nova indústria traz além de uma grande evolução tecnológica produtiva, novas formas de enxergar as indústrias, sendo estas partes de uma sociedade na qual estão inseridas (CAVALCANTE, 2020).

Tendo como cenário inicial a Alemanha, o termo Indústria 4.0 descreve o alto uso de tecnologias que tem como foco o avanço das organizações. O primeiro relatório contendo os aspectos chave a serem explorados pela Indústria 4.0 foi divulgado em 2015 (EUROPEAN PARLIAMENT, 2016).

Por se tratar de um tema, até então recente, muitos conceitos tange a Indústria 4.0 e múltiplas interpretações podem ser encontradas. Levando tal fato em consideração, pode-se compilar sob uma visão holística que a Indústria 4.0 abrange fenômenos e mudanças nos

processos produtivos, nas formas de trabalho e nos modelos de negócios e por consequência instituindo um novo patamar na gestão das organizações (SANTOS *et al.*, 2018).

Magalhães e Vendramini (2018) em seu estudo foram capazes de mapear as principais tecnologias da era da 4ª Revolução Industrial:

- A inteligência artificial, que busca conectar ainda mais as relações homem-máquina. Caracterizada pelo uso de comandos de voz, reconhecimento facial, veículos autônomos, automatização etc.
- Robótica, que cria robôs que atuam na automatização de certas atividades.
- Biotecnologia, que consiste em utilizar recursos naturais e organismos vivos para a criação de medicamentos, combustíveis, nutrientes e materiais diversos.
- Neuro tecnologia, onde componentes eletrônicos são utilizados na melhora de pacientes acometidos com determinadas condições neurológicas.
- Blockchain, que é a tecnologia que registra transações financeiras em um arquivo digital de forma extremamente segura. Além do âmbito financeiro, também pode registrar certidões e monitorar cadeias de fornecimento.
- Internet das Coisas (IoT), que busca conectar pessoas, máquinas, eletrodomésticos, veículos ou outros produtos utilizando sensores para esta conexão.
- Impressão em três dimensões (3D), um pequeno sistema/equipamento capaz de produzir inúmeros materiais que antes careciam de grandes máquinas para serem produzidos.

Dada a acelerada evolução das formas de gestão e produção vivenciadas no cenário da 4ª Revolução Industrial, organizações em suas mais diversas áreas se viram em uma situação em que houve a necessidade de se adaptar. A tecnologia cada vez mais presente e necessária para a agilidade nos processos, proporcionou às empresas novas formas de entregar resultados e atingir seus objetivos. Estão sendo experimentados pelas empresas processos cada vez mais ágeis e autônomos, o que torna as empresas cada vez mais inteligentes, eficientes e sustentáveis (HANNOVER MESSE, 2020). Como citado por Gorender (1997), o uso cada vez maior da tecnologia possibilitou a remodelagem nas formas de performar, comunicar e trabalhar e a internet possibilita a rápida troca de dados e informações.

A organização do trabalho na Indústria 4.0 terá que passar por diversas adaptações, a relação homem-máquina terá que ser ainda mais desenvolvida para que sejam aproveitados os pontos fortes de cada um. O trabalho monótono ou de difícil ergonomia poderá ficar a cargo da máquina, enquanto o homem será muito mais produtivo no campo analítico da organização (SANTOS *et al.*, 2018).

É fato que, dentre as transformações ocorridas desde o início do século XXI, observa-se a apresentação da tecnologia de forma mais ampla do que o observado em períodos anteriores. A tecnologia foi grande facilitadora das mudanças na natureza do trabalho. Num contexto global, as pessoas, tendo acesso a cada vez mais informações, passaram a se interessar por novos postos de trabalho. A partir deste momento, muitos trabalhos foram sendo adaptados (TELES; CALDAS, 2019).

A partir do uso de novas tecnologias da informação e da necessidade de adaptação, o trabalho se modificou, na forma, local onde é executado e no seu significado. A constante evolução da economia e intenso desenvolvimento científico tecnológico foram importantes capacitadores do crescimento das relações virtuais, neste momento as atividades passaram a depender cada vez mais de tecnologia para serem desenvolvidas (HAUBRICH, 2020).

2.4. TELETRABALHO

Diferentemente do senso comum que explicita que o Teletrabalho é um advento da modernidade, este teve seu primeiro indício no ano de 1857 nos Estados Unidos. Neste ano, uma companhia de estrada de ferro era operada presencialmente, contudo a empresa gerenciava seus funcionários remotamente (SILVA, 2020).

Nilles (1997) definiu o processo de realizar o trabalho de um ponto diferente das organizações. Em sua obra intitulada “Fazendo do teletrabalho uma realidade: um guia para telegerentes e teletrabalhadores”, publicada em 1997, o autor expõe o seguinte dilema: “Por que precisamos ir ao trabalho, quando a tecnologia permite que a maioria trabalhe em casa, ou perto dela, pelo menos parte do tempo?” E a partir deste questionamento discorre: “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologias da informação” e, acrescenta: “[...] a possibilidade de enviar o trabalho ao trabalhador, em lugar de enviar o trabalhador ao trabalho” O trabalho de Nilles (1997) foi fundamental para que outras pesquisas acerca do assunto pudessem ser desenvolvidas.

Di Martino (2001) estudou a fundo o processo de trabalho sendo realizado de um local diferente dos postos de trabalho até então conhecidos, como as indústrias, fábricas etc. e definiu o teletrabalho como sendo: “O Trabalho à distância facilitado pelas tecnologias de informação e comunicação”. Mello (2011), em seu estudo, mostra o teletrabalho como uma tendência crescente dentro do mercado de trabalho e acredita em uma mudança de chave onde o trabalho pode ser realizado de diferentes locais que não o escritório tradicional. Outro ponto levantado por autor, identifica o teletrabalho como sendo uma vantagem competitiva uma vez que se pode

contratar pessoas de diferentes partes do globo. Não somente isso, o teletrabalho também possibilita uma diminuição nos custos e satisfação do trabalhador.

São inúmeras as definições utilizadas para o teletrabalho, porém, todas têm em comum a caracterização de um trabalho flexível, realizado em diferentes postos de trabalho e uso de tecnologias e ferramentas de informação (ROCHA; AMADOR, 2018). O gestor tem um importante papel na cooperação para uma implementação de teletrabalho bem-sucedido. No entanto, em muitos ambientes de trabalho, a resistência por parte destes líderes dificulta o processo (SILVA, 2019). Além do papel do gestor, o sucesso na implementação e atuação de uma organização no teletrabalho está diretamente ligada às práticas adotadas nos campos da comunicação (ILLEGEMS; VERBEKE; S'JEGERS, 2001).

2.5. VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

Toda mudança requer um movimento de intensa adaptação, seja da organização como um todo, seja dos colaboradores que são os responsáveis pelo andamento das atividades. O trabalho realizado longe dos olhos de um supervisor e num ambiente de trabalho diferente da empresa, requer planejamento e disciplina, e uma boa percepção para identificar os benefícios e as dificuldades de se trabalhar longe da organização (TASCHETTO; FROEHLICH, 2019).

Mesmo que, a uma primeira vista, sejam citadas inúmeras vantagens, colaboradores acreditam que a empresa exerce um papel fundamental para que a modalidade atinja seus objetivos. Desta forma, cabe à organização proporcionar meios para que as pessoas trabalhem de suas casas com acesso às ferramentas necessárias (GATTI, 2018).

2.5.1. Vantagens para a empresa

À primeira vista, pode-se perceber que os custos envolvidos com infraestrutura e disponibilização de ferramentas tendem a diminuir quando implementado na organização, o teletrabalho. Esta é para a organização a principal vantagem. Tal aspecto pode ser observado, uma vez que as empresas poderão manter seus respectivos escritórios em espaços menores, e demandar menores gastos com a manutenção destes (NILLES, 1997). Para as organizações, o custo envolvido em manter um colaborador no ambiente organizacional é um ponto mais citado. Como vantagem, o teletrabalho trouxe a possibilidade de diminuir este custo que envolve, em geral, gastos com luz, internet, limpeza, aluguel de escritórios, refeição em restaurantes da empresa, dentre outros (HAU, 2018).

Além da diminuição dos gastos com infraestrutura, outra vantagem para a empresa consiste na diminuição do absenteísmo, uma vez que o trabalhador já estará fora das dependências da empresa. Há melhora na produtividade, pois o trabalhador poderá utilizar o tempo gasto com deslocamento na realização de suas atividades, redução nas taxas de turnover e de custos com recrutamento e seleção (NILLES, 1997). Estritamente ligada a melhora na produtividade está a satisfação do trabalhador (GOULART, 2009).

Dentro da área de Gestão de pessoas, Anderson *et al.* (2001) pontua que o processo seletivo de uma organização que adota o teletrabalho pode atrair bons profissionais de várias localizações pois a barreira física foi quebrada, dando espaço para novas possibilidades.

2.5.2. Vantagens para a trabalhador

Com as intensas mudanças nas grandes cidades, o trânsito, principalmente nas grandes capitais, se tornou um fardo para muitos trabalhadores que necessitam dirigir seus automóveis por grandes distâncias ou ainda aqueles que carecem de uma ou mais conduções de transporte público. Como uma vantagem do teletrabalho, não necessitar de se locomover para o trabalho é uma vantagem citada entre entrevistados em pesquisas (FARIA, 2021).

Além da economia com os gastos relacionados ao deslocamento, podem ser percebidas outros tipos de economia com campo das finanças por aqueles que trabalham de sua residência, tal economia reflete diretamente na satisfação dos empregados de maneira geral (DOS SANTOS, 2018). A maior participação nas rotinas familiares, pode estar relacionada a uma satisfação no trabalho advinda da presença próxima da família ao teletrabalhador e assim, a família também pode vir a desempenhar uma contribuição no melhor cumprimento das atividades ocupacionais (BOONEN, 2022). A possibilidade de conciliar a rotina diária junto às tarefas laborais se mostra um importante aliado na satisfação com a vida profissional (PAULA; PIMENTA, 2013).

No que diz respeito à gestão de pessoas, o teletrabalho contribui também para a possibilidade maior de contratação de pessoas deficientes, visto que, deficientes físicos não precisarão se deslocar para seu trabalho e poderão adaptar em suas casas, seu local de trabalho (JARDIM, 2004).

Além da não necessidade de enfrentar o trânsito nas cidades, o estresse proporcionado pelo local de trabalho, também é uma variável que não está presente no regime de teletrabalho. Silva (1998), relata em seu trabalho que o trabalhador em teletrabalho produz mais por estar

menos estressado, devido a ele estar em um ambiente confortável que é sua casa ou outro local de sua escolha.

Silva (2004) pontua em seu estudo, inúmeras vantagens para o teletrabalho, ele discorre sobre como a autonomia que o teletrabalhador tem para se organizar e entregar suas tarefas de maneira satisfatória. Para o teletrabalhador, é visto como uma vantagem a possibilidade de realizar suas tarefas em seu próprio ritmo. Cita ainda em seu estudo, que a autonomia também pode estar relacionada à possibilidade de o teletrabalhador oferecer seus serviços para outras empresas, ampliando seu leque de oportunidades.

Ligada a autonomia, Rosenfied (2011) corrobora em seu estudo que para o trabalhador a possibilidade de horários flexíveis, escolha do lugar e hora para trabalhar são vantagens proporcionadas pelo teletrabalho. Ainda sobre a autonomia propiciada pelo teletrabalho, Aderaldo (2017) corrobora dizendo que o fato do teletrabalhador ser avaliado mediante a entrega de trabalhos, faz com que o teletrabalhador desenvolva uma postura proativa e dedique-se a um planejamento ativo de suas atividades.

A escolha do local de trabalho pode ser benéfica para o teletrabalhador que não precisará se deslocar para as instalações da empresa todos os dias. Além do trabalho de casa, o teletrabalho possibilita que os colaboradores escolham inclusive, locais diferentes para se trabalhar, podendo optar pelos chamados telecentros (ADERALDO, 2017).

2.5.3. Desvantagens para a empresa

Como uma das desvantagens para a organização, observa-se uma grande dificuldade dos gestores em gerir e comandar equipes descentralizadas (DA SILVA; DOS REIS, 2016). A mudança no Mindset de gestores é realizada de forma gradual e este é mais um dos motivos para a necessidade de uma correta implementação do teletrabalho nas empresas. Ainda observado como uma desvantagem, nota-se que a comunicação não é tão ágil quanto no trabalho presencial, muitas vezes para comunicar-se com os líderes ou colegas de trabalho, há a necessidade de marcação de horário nas agendas e posterior agendamento de reuniões.

Silva (1998), apresenta uma desvantagem relacionada à confiabilidade nas informações da empresa. Dentro de um ambiente organizacional, as redes utilizadas, computadores etc. são permanentemente monitorados, visando a mitigação de riscos de invasão de hackers ou vazamento de informações.

2.5.4. Desvantagens para o trabalhador

Mesmo que tenha um documento que a empresa e o funcionário assinam e nele conste a jornada de trabalho, o colaborador deve observar e montar sua rotina para que o trabalho não consuma todo o seu dia, e que a modalidade de trabalho remoto não seja mais exaustiva do que a modalidade presencial (ALMEIDA, 2020). Junto da possibilidade de sobrecarga de trabalho, o trabalhador no ambiente de casa não está suscetível às trocas informais com colegas de trabalho. Pensando que o trabalho nas organizações não é somente executar as tarefas, está troca fica prejudicada e por consequência pode levar o colaborador a um isolamento e solidão (SILVA, 1998).

Muitos dos que realizam suas atividades em ambientes diferentes dos escritórios, podem experimentar uma sensação de isolamento, pois muitos líderes ainda carecem de aprendizados com relação à agregação de equipes (BUCATER, 2016). Mesmo que em muitos casos a realização do trabalho sem companhia seja uma desvantagem, Mello (1999) acredita que o uso da tecnologia pode ser uma grande aliada nesta questão.

O que no primeiro momento pode ser facilmente identificável como sendo uma vantagem, em segundo momento pode se tornar uma situação de conflito. A relação trabalho - família se torna extremamente próxima quando o trabalhador realiza seu trabalho dentro do lar. Enquanto alguns tem um ambiente dedicado, como é o exemplo de um escritório, outros não possuem um local ideal e acabam realizando seu trabalho em cômodos da casa que são divididos com outras pessoas. Esta é considerada uma desvantagem, pois pode gerar conflitos, perda da produtividade e dificuldade na realização das tarefas do trabalho (SMAHA, 2009).

Por um lado, o colaborador economiza com os custos de deslocamento, de outro ele tem custos para organizar uma infraestrutura para realização do trabalho. Algumas empresas disponibilizam a infraestrutura adequada, outras não. É de suma importância que a infraestrutura tecnológica seja disponibilizada pela empresa, visando conforto e segurança aos trabalhadores (SAMARTINHO, 2013).

Em 3 de agosto de 2022, foi sancionada a Lei 14.442 de 2022 onde consta a caracterização do teletrabalho. Considerando teletrabalho todo trabalho realizado fora das dependências da firma. A lei publicada no Diário Oficial também cita que este tipo de modalidade deve constar expressamente no contrato de trabalho (BRASIL, 2022).

Uma equipe capaz de engajar e se manter conectada independente das barreiras físicas, é um grande desafio para a liderança (DASGUPTA, 2011). A importância de se ter contato entre os membros da equipe é corroborada por Gil *et al.* (2011), onde afirma que esporádicos

encontros entre os membros da equipe geram confiança e integração. Doherty *et al.* (2000) expõem em sua pesquisa a importância de se analisar o teletrabalho não só mensurando os seus impactos, mas sim buscar um preciso entendimento de como os indivíduos analisam estes impactos.

2.6. O ESTÁGIO

O estágio é uma etapa da formação de profissionais de diferentes cursos de graduação. A sociedade e as organizações exigem cada vez mais, profissionais com diferentes vivências e conhecimentos. O estágio entra como sendo uma das primeiras vivências do futuro profissional com o ambiente de trabalho em que ele irá atuar. Roe (2002), reuniu em seu estudo uma gama de competências que necessitam ser desenvolvidas na prática profissional do estágio. É importante salientar que o indivíduo é mutável e poderá desenvolver tais competências ao longo do seu processo de formação e no processo profissional.

Pela definição de Martins (2009, p. 30-31), “estagiário é toda pessoa física que presta serviços subordinados à concedente mediante a intervenção da instituição de ensino, que visa à sua formação profissional”. A Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008) em seu artigo primeiro define o estágio como “[...]ato educativo e de aprendizado”, sendo o principal objetivo da realização do Estágio profissional, espera-se que o estagiário tenha contato com a profissão que exercerá e desenvolva competências e habilidades necessárias para sua futura atuação profissional. Conhecido como sendo uma tríade entre aluno, universidade e empresa, todas as três partes devem estar em sintonia para que esse objetivo seja alcançado. A prioridade não deve ser a execução do trabalho, mas sim o campo educacional do aluno e a prática profissional vem como um acréscimo neste aprendizado.

A lei acima citada, rege o processo de realização do estágio, e de forma resumida pode-se identificar os seguintes pontos:

- Regulamenta sobre a carga horária do estágio que é de 4 horas diárias, não ultrapassando 20 horas semanais para estudantes dos ensinos fundamental e médio e, de 6 horas diárias não ultrapassando 30 horas semanais para os estudantes do ensino superior.
- O direito do estagiário ao recesso remunerado de 30 dias após a conclusão de 1 ano de estágio, não tendo o estagiário direito às férias proporcionais remuneradas.
- Direito do estagiário ao seguro de vida, que deverá ser disponibilizado pela empresa.
- Direito do estagiário a remuneração, exceto em hipótese de estágio não remunerado.

- Direito do estagiário ao auxílio transporte para se locomover de casa para o estágio quando este for realizado no ambiente organizacional.
- Obrigação da empresa de disponibilizar um supervisor para o estagiário.
- Obrigação da empresa de disponibilizar sempre que necessário o relatório de atividades que estão sendo desenvolvidas pelo estagiário.
- Obrigação da empresa de disponibilizar ambiente e mecanismos para que o estagiário desenvolva sua capacidade profissional.

Além dos pontos citados, a mesma lei destaca que cabe a empresa, aluno e universidade, elaborar o termo de realização do estágio. A empresa deverá apresentar informações sobre o valor da bolsa, benefícios oferecidos, supervisor que irá acompanhar o estagiário, carga horária e tarefas a serem cumpridas, cabendo ao aluno-estagiário e a universidade corroborar com esse termo ou não. O outro documento é o plano de atividades, onde a empresa apresentará as atividades detalhadamente que serão desenvolvidas pelo estagiário e quais competências ele apresentará ao final do estágio.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa desenvolvida se caracterizou como básica, pois analisou as percepções dos discentes que realizaram seu estágio no modelo de trabalho remoto ou híbrido, ou seja, uma parte presencial e outra remota. Além das percepções gerais dos discentes com relação ao estágio remoto, a pesquisa também analisou as vantagens e desvantagens que cada um dos respondentes identificou na modalidade do seu estágio. Este tipo de pesquisa, auxiliou na realização de uma investigação sobre o estágio remoto, possibilitando a coleta de dados e descrição das características dos sujeitos pesquisados (GIL, 2019).

A abordagem da pesquisa foi qualitativa, possibilitando a análise de determinados comportamentos dos sujeitos pesquisados (GIL, 2019). Também foi possível analisar as percepções vivenciadas dos sujeitos de forma profunda e detalhada (STRAUSS; CORBIN, 1994).

Quanto aos objetivos, a pesquisa foi descritiva, pois possibilitou conceber novos conhecimentos na realização das atividades de estágios que foram realizados remotamente (GIL, 2019). Foi realizado um levantamento junto aos discentes que realizaram suas atividades de estágio obrigatório ou não, presencialmente ou remotamente (GIL, 2019).

O universo da amostra foi constituído por discentes membros das redes sociais da pesquisadora, na época da realização da pesquisa, sendo 272 no WhatsApp, 110 no Instagram e 144 no LinkedIn. Receberam o link do questionário somente os discentes que realizaram ou que ainda estivessem realizando seus estágios, sendo este obrigatório ou não, em regime de teletrabalho integral ou de forma híbrida. Não foram feitas restrições com relação ao perfil do estagiário, instituição de ensino e nem da localidade de realização do seu estágio. Caracterizou-se como uma amostra intencional e não-probabilística, pois os sujeitos foram escolhidos pelo critério de serem discentes e estagiários, confirmando como caso típico em uma instituição de ensino (MATTAR, 2021). O percentual de respondentes atingiu 46,36%, sendo considerado uma amostra representativa (CRESPO, 2009).

O método de obtenção dos dados foi a partir da aplicação de um questionário semiestruturado com perguntas abertas e fechadas, aplicado online, onde os discentes responderam com base em suas vivências e experiências em relação ao cumprimento do estágio obrigatório ou não (GIL, 2019). A principal vantagem desta forma de obtenção de dados, ainda segundo o mesmo autor, é que o questionário foi de baixo custo de aplicação, fácil de ser enviado e operacionalizado. Wright (2005) em seu estudo, exemplificou que o método de envio de questionários de forma online, além de baixo custo, permitiu que o pesquisador acessasse diferentes indivíduos de diversas localidades em um curto espaço de tempo.

Após a escolha no método de obtenção de dados, o questionário foi elaborado na plataforma do “Google Forms”, sendo dividido nas seguintes seções: perfil dos respondentes; informações gerais sobre o estágio e empresa; informações específicas sobre o estágio e empresa - nesta seção foi colocada uma pergunta onde o respondente poderia selecionar a opção “Já iniciei meu estágio em Home Office” ou “Iniciei meu estágio de forma presencial e migrei para o Home office”, e que, ao selecionar uma das duas opções, o respondente foi direcionado para uma seção específica. Tal diferenciação foi implantada, tendo como objetivo coletar as percepções de quem migrou para o teletrabalho e de quem havia iniciado no regime de teletrabalho. Percepções dos discentes estagiários que iniciaram seu estágio de maneira presencial, mas o estágio foi alterado para teletrabalho e por fim uma seção das percepções de todos os discentes estagiários sobre a realização do estágio em regime de teletrabalho.

Na primeira etapa do instrumento de pesquisa foram analisadas as vantagens e desvantagens do teletrabalho levantadas na revisão bibliográfica da pesquisa. As perguntas elaboradas tiveram como opção de resposta “sim” ou “não”. Na segunda etapa foram disponibilizadas 3 perguntas de caráter aberto, onde os respondentes puderam explicitar sob seu

ponto de vista em relação às vantagens e desvantagens que cada um observou na realização do estágio em teletrabalho e se tinham algo a acrescentar.

A aplicação do questionário ficou disponível para coleta de respostas entre os dias 12 e 27 de setembro de 2022. O envio dos questionários foi através das redes sociais: WhatsApp, Instagram e LinkedIn. No QUADRO 1, consta o controle de envio do link do questionário, bem como o número de respondentes, a saber:

Quadro 1 - Controle de envio do link do questionário

REDE SOCIAL	NÚMERO DE MEMBROS	Nº DISCENTES ESTAGIÁRIOS E QUE RECEBERAM O LINK DO QUESTIONÁRIO	DATA DE ENVIO	NÚMERO DE RESPONDENTES
Instagram	110	28	14/09/2022	03
LinkedIn	144	108	13, 16, 20, 21, 26 e 27/09/2022	48
WhatsApp	272	84	12, 15, 19, 22 e 23/09/2022	51
Total de respondentes				102

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A análise descritiva foi realizada a partir dos dados obtidos e teve como objetivo, sintetizar os valores de mesma natureza, de forma a explicitar uma visão global. Os dados foram apresentados através de figuras e quadros (GUEDES, 2005). Para o tratamento dos dados obtidos nas perguntas de caráter aberto, foi utilizada a análise de conteúdo que, segundo Bardin (2011), é caracterizada como sendo um instrumento metodológico para análise de discursos com conteúdo diversificados.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A amostra final da pesquisa consistiu nas respostas de 102 estagiários. Como parte da análise dos resultados, constatou-se que a maioria dos estagiários foi do sexo feminino com 66,7 % e 33,3% do sexo masculino, também foram disponibilizadas as opções “outro” e “prefiro não dizer”, mas não houve respostas para ambas. A maioria deles possuía idade entre 21 e 30 anos, favorecendo 82,5 % da amostra, 10,7 % entre 31 e 40 anos e 6,8 % com idade entre 18 e 20 anos. As faixas etárias com idades superiores a 40 anos não obtiveram nenhum respondente. Com relação ao estado civil a amostra foi constituída por 79,6% solteiro(a), 19,4% casado(a) ou em união estável e 1% divorciado(a).

Quadro 2 - Localização dos estagiários

ESTADO	CIDADES	%
Minas Gerais	Belo Horizonte, Ouro Preto, Mariana, Visconde do Rio Branco, Entre Rios de Minas, São João del-Rei, Contagem, Santa Bárbara, Conselheiro Lafaiete, Itabirito, Ouro Branco, Ubá, João Monlevade	80
São Paulo	São Paulo, Araraquara, São José dos Campos, Mogi das Cruzes	12
Pará	Parauapebas	1
Rio Grande do Sul	Esteio	1
Pernambuco	Recife	1
Paraná	Ponta Grossa	1
Maranhão	Pio XII	1
Paraíba	Campina Grande	1
Mato Grosso	Campo Grande	1
Rio de Janeiro	Volta Redonda	1
Acre	Rio Branco	1
Total de respondentes		101

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Ao analisar os estados e cidades de onde os estagiários responderam a este questionário, verificou-se que foram diversificadas. No QUADRO 2, constatou-se que a maior parte deles se concentraram na região sudeste, mais precisamente nos estados de Minas Gerais e São Paulo, somando 92% dos respondentes nestes dois estados. Demais estados somaram 8% dos estagiários. Um participante não respondeu esta pergunta.

A análise sobre as primeiras informações do estágio mostrou que a maioria dos estagiários realizou o estágio em turnos de 6h com 89% dos respondentes optando por esta resposta, 10% realizaram o estágio em turnos de 4h e 1% possuía uma carga horária diferente das citadas anteriormente. Segundo a Lei nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008), reconhecida como Lei de Estágio, o estágio somente poderá ser realizado em turnos de no máximo 6h diárias e 30h semanais, tal medida visa resguardar os discentes estagiários no que diz respeito à conciliação estágio e estudo, além de objetivar o não comprometimento do desempenho acadêmico.

O objetivo desta pesquisa foi identificar as percepções dos discentes estagiários que realizaram seus estágios em regime de teletrabalho, seja integralmente ou parcialmente. A amostra final contou com 63% dos respondentes afirmando que realizaram seu estágio de forma completamente remota e 37% realizaram o estágio de forma híbrida, ou seja, uma parte da carga horária foi cumprida na sede da empresa e uma outra parte em local diferente da

empresa. Quanto ao tempo de realização do estágio, 57 % permaneceram por mais de um ano realizando o estágio e 43% afirmam que realizaram menos de um ano de estágio.

No QUADRO 3, constam os ramos das empresas onde os estagiários realizaram seus estágios, a saber:

Quadro 3 - Ramo/Setor da empresa

RAMO/SETOR DA EMPRESA	QUANTIDADE DE CADA ÁREA	TOTAL DE DISCENTES
Advocacia, Automação, Automotivo, Cervejaria, Comercial, Construção Civil, Construtora, Consultoria, Consultoria ambiental e engenharia, Contábil, Desmonte de rocha, Docência, Educação, Farmacêutica, Fashiontech, Financeiro, Geotecnia, Imobiliário, Inovação, Instituição de Pagamentos, Instituição sem fins lucrativos, Instituto Tecnológico, Inteligência artificial, Investimentos, Marketing Digital, Moda, Pesquisa estatística, Prestadora de serviços, Software, Supermercado, Terceiro setor, Veterinária, Saneamento, Remediação de área contaminadas, Metalúrgica e Terceirizada	01	36
Bancário, Contabilidade e Moveleiro	02	06
Marketing e Química	03	06
Fintech	04	04
Logística	06	06
Siderurgia	07	07
Tecnologia	16	16
Mineração	18	18
Total		99

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Sobre o ramo da empresa onde foi realizado o estágio, apesar do questionário ter sido aplicado a 102 pessoas, 3 delas optaram por não responder a esta pergunta. Os discentes estagiários que responderam ao questionário em sua maioria realizaram em empresas ligadas a mineração, dos 99 respondentes, 18 estagiaram nesta área, representando então aproximadamente 18% do total. Em seguida, o ramo onde mais estagiários realizaram estágio em teletrabalho foram em empresas de tecnologia, totalizando 16 dos 99 e representando 16% do todo. Outros ramos que apareceram em evidência foram a siderurgia com 7 de 99, representando 7% e empresas ligadas à logística com 6 de 99, representando 6%. Diversas outras áreas foram identificadas nas respostas e evidenciadas no quadro acima.

Sobre a obrigatoriedade dos estágios realizados, obteve-se como resultado um percentual de 62,7% realizaram o estágio obrigatório em teletrabalho e 37,3% o estágio realizado foi o não obrigatório. Com relação a remuneração, a Lei nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008) estabelece que ele pode ser facultativo, desde que acordado com o estagiário desde o

primeiro momento. Na pesquisa 97,1% dos estagiários receberam remuneração enquanto 2,9% não receberam nenhum tipo de remuneração pela realização do estágio.

O estágio em regime de teletrabalho pode ser realizado de qualquer lugar. Nilles (1997) evidência em seu estudo que com o teletrabalho, o trabalho pode ser enviado ao teletrabalhador em qualquer lugar do mundo. A seguir foi evidenciado no quadro 4 esta afirmação, onde foram identificadas as localizações das empresas que os estagiários respondentes realizaram seus estágios.

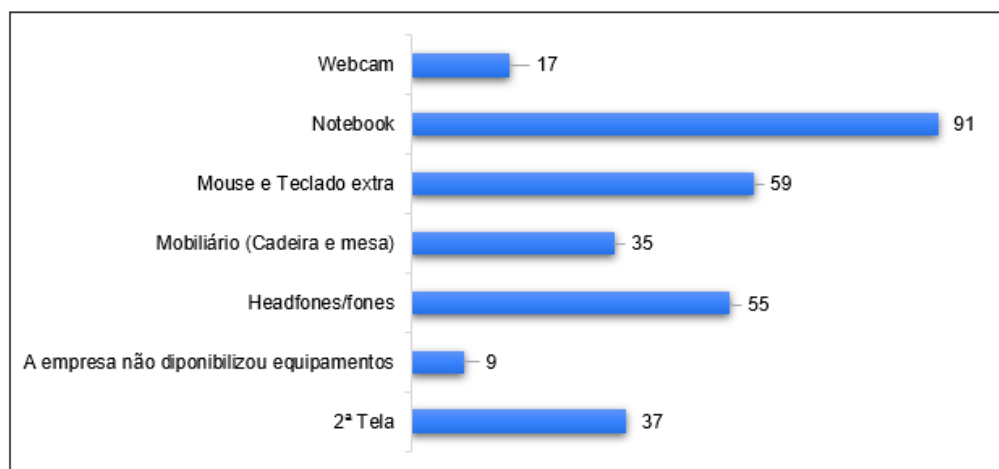
Quadro 4 - Cidade e estado onde a empresa está situada

ESTADO	CIDADES	TOTAL
Minas Gerais	Ouro Preto, Mariana, Belo Horizonte, Itabirito, São João Del Rei, Itabira, Ouro Branco, Nova Lima, Catas Altas, São Gonçalo do Rio Abaixo, Juiz de Fora, Contagem, Ubá, Betim, Congonhas	78
São Paulo	São Paulo, Barueri, Mogi das Cruzes	18
Pará	Parauapebas	1
Rio Grande do Sul	Porto Alegre	1
Pernambuco	Recife	1
Espírito Santo	Vitória	1
Paraná	Curitiba	1
Rio de Janeiro	Rio de Janeiro	1
Total de respondentes		102

Fonte: Dados da pesquisa, 2022

A primeira pergunta da Seção 3 teve como objetivo analisar se a empresa dos estagiários prestou apoio material para que o estágio fosse realizado em casa. A FIG. 1 ilustra as respostas obtidas no questionário.

Figura 1 - A empresa prestou apoio com relação a equipamentos para que o estágio fosse realizado em casa?



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

O item mais citado foi o Notebook, sendo este marcado por 91 dos 102 participantes, representando então que 89,2% dos estagiários receberam da empresa este equipamento para trabalho. Mouse e teclado extras foram citados por 57,8% dos respondentes e em seguida 36,2% dos estagiários afirmam ter recebido uma 2ª tela para auxiliar em seu trabalho. Como equipamentos periféricos os headphones, fones e webcam foram citados por 55 e 17 estagiários, representando 53,9% e 16,6% respectivamente. Além dos equipamentos para uso direto em seu estágio, 35 estagiários afirmaram ter recebido da empresa mesa, cadeira e/ou outros mobiliários adequados para a realização do estágio. Dos 102 estagiários, 9 afirmaram que a empresa não disponibilizou nenhum equipamento.

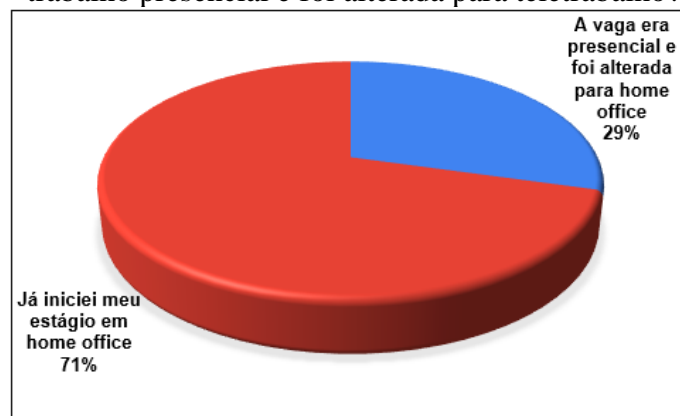
Além das respostas acima, nesta pergunta foi disponibilizada uma opção onde o respondente pôde citar outros equipamentos ou objetos que a empresa tenha disponibilizado. Entre as respostas coletadas estão: “Parcela única auxílio home office”, “Livros, mochilas e caixa de som”, “Computador” e “Equipamentos ergonômicos, apoio para notebook, apoio de pulso”.

A Lei nº 11.788/2008 (BRASIL, 2008), afirma em seu texto, sobre a carga horária máxima de 30h semanais para a realização do estágio. Visando analisar como a empresa passou a controlar esta carga-horária estando distante do estagiário, foi perguntado aos estagiários se a empresa realizava algum controle com relação a essa questão. Além da pergunta de caráter fechado, foi disponibilizada uma questão aberta onde os estagiários puderam descrever como se deu o controle do cumprimento da jornada de estágio pela empresa. Um total de 84% dos estagiários afirmou que a empresa não realizou nenhum tipo de controle da carga horária do estágio. É importante ressaltar que mesmo que o estagiário/empregado não tenha realizado suas

atividades no escritório, tal fato não eximiu o empregador da necessidade de controlar as horas trabalhadas (MORGENSTERN *et al.*, 2016). O não controle da jornada de estágio pode causar uma sobrecarga de trabalho e conseqüentemente pode gerar estresse e doenças relacionadas ao trabalho (STECKEL, 2014).

Referente aos benefícios oferecidos pelas empresas aos estagiários, 93% dos estagiários se mantiveram com os benefícios estando trabalhando de fora das empresas e 7% afirmaram que a empresa não manteve os benefícios oferecidos. Sobre o acréscimo de algum benefício para que o estagiário pudesse arcar com alguma despesa proveniente de seu estágio, 52% afirmaram que a empresa não disponibilizou nenhum valor e 48% afirmaram que a empresa adicionou algum benefício para a realização do estágio em regime de teletrabalho.

Figura 2 - Você já começou seu estágio na modalidade de teletrabalho ou a vaga era para trabalho presencial e foi alterada para teletrabalho?



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A pergunta retratada na FIG. 2, norteou o questionário por duas seções diferentes. Aqueles que responderam que seu estágio iniciou de forma presencial, mas foi alterado para teletrabalho foram direcionados para uma seção que objetivou comparar as percepções dos estagiários com relação à essa mudança, e após responderem a essas questões, foram direcionados para a última seção do questionário, que apresentou questões sobre as percepções gerais dos estagiários. Aqueles que responderam que seu estágio já foi iniciado de maneira remota, foram direcionados para a última seção do questionário e então foram coletadas suas percepções de forma geral.

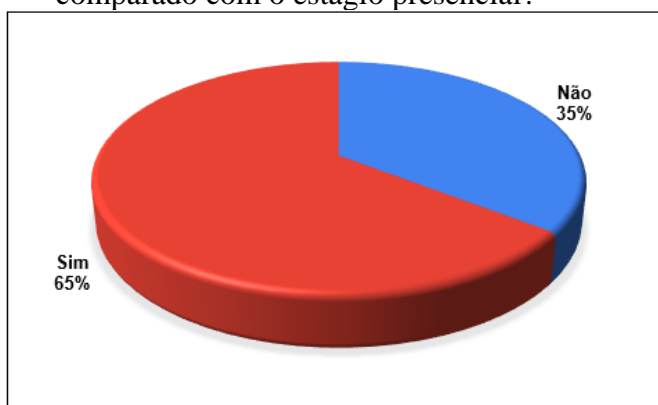
Dos 102 estagiários que participaram da pesquisa, 71% relataram que já iniciaram o estágio de maneira remota, ou seja, desde o processo de seleção já sabiam que a vaga era para atuação de forma remota. 29 % dos estagiários iniciaram seu estágio de maneira presencial, contudo, devido a diversos motivos, a vaga foi alterada para atuação em teletrabalho.

A primeira percepção a ser analisada foi se os discentes estagiários consideraram que houve alteração na relação entre eles e o empregador devido ao fato de terem migrado para o teletrabalho. 58% dos participantes da pesquisa afirmaram que notaram alteração nesta relação, enquanto 42% não notou diferença neste processo. Fincato (2020), afirma em seu estudo que a relação entre a empresa e aqueles que atuam nela de forma remota, não deve se restringir a contatos formais, manuais etc. Cabe ao empregador garantir a atuação de todos de maneira segura e eficaz.

Conforme consta na Lei do estágio de n°. 11.788/08 (BRASIL, 2008), o estágio deverá ser realizado pelo discente, sempre com a supervisão de uma pessoa formada na área do discente. Caberá a este supervisor direcionar as atividades do estagiário bem como contribuir para o crescimento profissional dele. A maioria dos respondentes afirmaram que seu supervisor de estágio os acompanhou de forma adequada na migração escritório - casa, compondo 77% do total. 23% notaram alguma inadequação neste processo.

Os estagiários citaram de forma equilibrada suas percepções sobre comunicação entre suas equipes de trabalho. 55% não sentiram dificuldade em se comunicar com os colegas de equipe, enquanto 45% sentiram alguma dificuldade. Sendo o estágio uma importante oportunidade de assimilação entre ensino e aprendizagem prática, segundo Gomes (2016), todos aqueles que de certa forma atuaram junto do estagiário, contribuíram para esse aprendizado.

Figura 3 - Você considera que houve diferença na forma de organizar seu tempo se comparado com o estágio presencial?

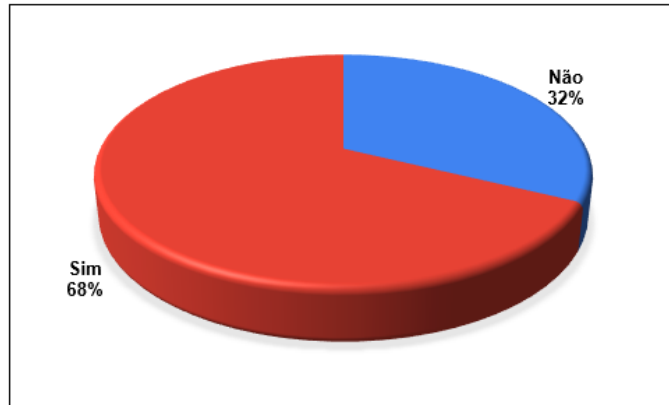


Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Assim como retratado na FIG. 3, mais da metade dos estagiários tiveram que aprimorar suas formas de organizar o tempo se comparado à forma com que trabalhavam presencialmente,

em contrapartida 35% afirma que mantiveram sua organização da mesma forma e não observaram mudanças com relação a isso.

Figura 4 - Você considera que teve alguma economia financeira trabalhando em teletrabalho se comparado com o trabalho presencial?

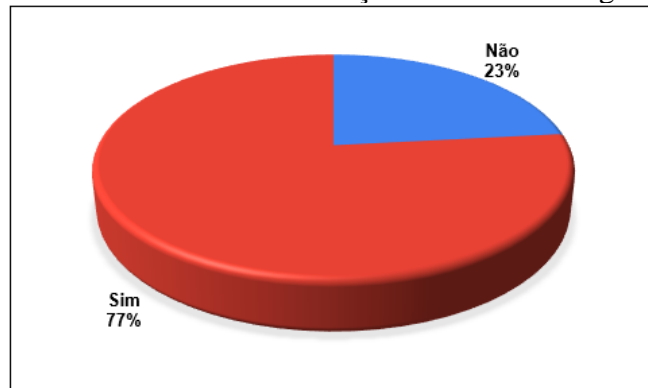


Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Por fim, a última pergunta deste bloco do questionário, visou identificar se os discentes estagiários notaram alguma economia no âmbito financeiro. A maioria afirmou que se comparado com o estágio presencial, o estágio remoto trouxe economia financeira sim. Como representação, 68% responderam que sim, notaram economia, enquanto 32% não notaram diferença econômica. Este resultado corrobora com Da Silva (2018), onde foi verificado economia em vários campos por parte dos que atuaram em teletrabalho.

A quinta seção do questionário foi respondida por todos os estagiários participantes da pesquisa, tanto os que já iniciaram o estágio em regime de teletrabalho quanto aqueles que iniciaram de forma presencial e o regime foi alterado para teletrabalho.

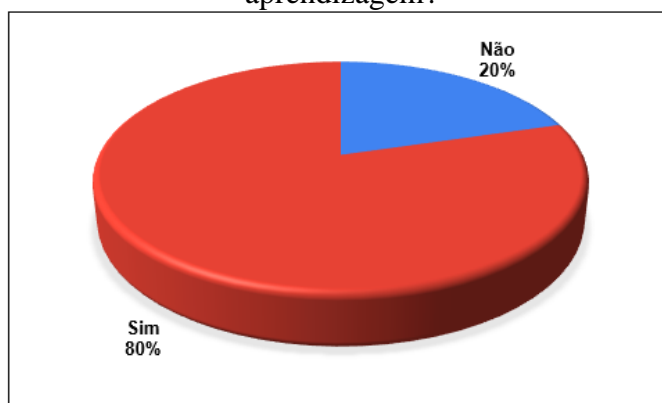
Figura 5 - Você considera eficaz a comunicação entre você estagiário e sua liderança?



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A liderança durante a realização do estágio desempenha importante papel pois ele será reconhecido como o supervisor do estagiário, aquele que desempenha importante papel em ser o transmissor das habilidades e conhecimentos para o estagiário. Outro importante papel do supervisor de estágio é se mostrar inovador e criativo (FERREIRA, 2016). Na pesquisa, 77% dos participantes afirmaram que a comunicação entre eles e sua liderança foi feita de forma eficaz. 23 % consideraram que a comunicação não foi eficaz.

Figura 6 - Você considera que o estágio realizado em teletrabalho atingiu o objetivo de aprendizagem?

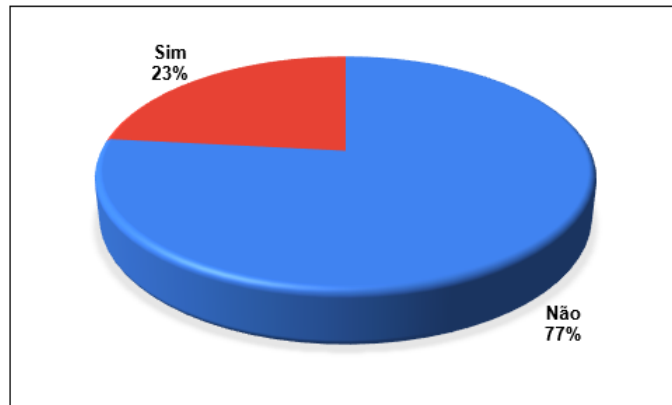


Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A Lei do estágio de n. 11.788/08 (BRASIL, 2008) é bastante clara no que diz respeito ao objetivo principal da realização de um estágio, afirmando que o aprendizado prático das habilidades aprendidas em ambiente acadêmico foi o principal objetivo e foco do estágio. Mesmo realizando o estágio de maneira remota, 80% dos discentes estagiários afirmaram que o estágio atingiu seu objetivo no que diz respeito ao aprendizado. 20% afirmaram que o estágio em teletrabalho não atingiu este objetivo.

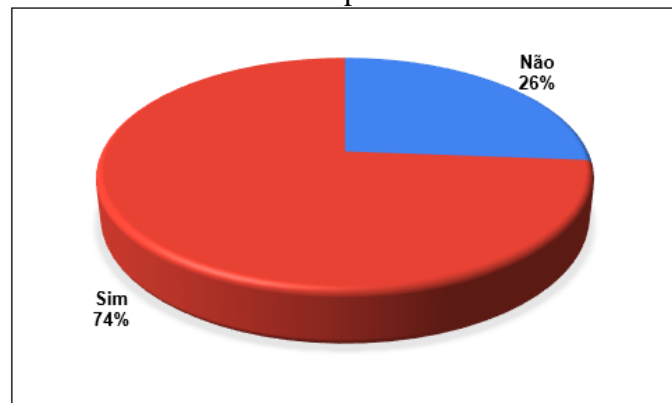
Sendo o estágio uma tríade entre discente, empresa e Instituição de ensino, foi perguntado aos participantes se eles sentiram alguma dificuldade por parte da Instituição de ensino. 85% afirmaram que não sentiu nenhuma dificuldade por parte da Instituição de ensino, 15% afirmaram que sentiram alguma dificuldade neste ponto.

Figura 7 - Você considera que o teletrabalho pode afetar negativamente o desenvolvimento de sua carreira profissional?



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Figura 8 - Você considera que o teletrabalho pode afetar positivamente o desenvolvimento de sua carreira profissional?



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

As FIG. 7 e FIG. 8 buscaram ilustrar a percepção dos discentes estagiários com relação à carreira profissional, se eles acreditam que o teletrabalho afetou de forma positiva ou negativa. Sobre a percepção negativa em sua carreira profissional, 77% não acreditaram no fato de que realizar o estágio em teletrabalho tenha influenciado negativamente. Quanto à percepção positiva, 74% acreditaram que estagiar em teletrabalho pôde ter influenciado de forma positiva sua carreira.

Ainda buscando entender sobre o impacto que o teletrabalho pôde trazer para o aprendizado dos estagiários, foi perguntado se eles acreditam que o aprendizado pode sofrer algum impacto negativo devido a modalidade de realização. As respostas se mostraram equilibradas, 59% acreditaram que não houve impactos negativos no aprendizado e 41% acreditaram que pôde ter havido impactos negativos no aprendizado.

Smaha (2009) afirma em seu estudo que a relação entre trabalho-vida pessoal pode apresentar alguns conflitos pois ambas se tornam muito próximas com o trabalho sendo feito

de casa. Contudo, na pesquisa, 85% dos participantes não observaram este conflito. 15% sentiram algum conflito com sua vida pessoal

A vida acadêmica é uma parte importante na vida dos discentes, devendo a Instituição de ensino construir e desconstruir o conhecimento que será utilizado na futura vida profissional (FIOR; MERCURI, 2019) Dos estagiários que participaram da pesquisa, 84% afirmaram que o estágio em teletrabalho não conflitou com sua vida de estudante do ensino superior. Uma minoria, representada por 16% dos estagiários, notou que houve conflito entre o estágio e a vida de estudante do ensino superior.

A última pergunta de caráter fechado do questionário, buscou identificar se os discentes estagiários se sentiram satisfeitos de maneira geral, com seu estágio realizado em teletrabalho. A maioria deles, com 88% de representação, se sentiram satisfeitos. 12 % não se sentiram satisfeitos com o estágio

Abaixo, constam os resultados de quatro questões propostas aos respondentes. Primeira questão englobou a investigação das percepções dos estagiários com relação a evolução na carreira, a segunda visou analisar as vantagens observadas pelos estagiários ao realizar o estágio em regime de teletrabalho, em seguida foram analisadas as desvantagens observadas pelos estagiários e por último foi proposta uma questão onde eles puderam acrescentar alguma observação.

Questão 1: Qual evolução em sua carreira você percebeu ao estagiar a partir do teletrabalho?

a) Gestão do tempo

A gestão do tempo foi uma evolução notada por quinze participantes da pesquisa, uma vez que *“A gestão de tempo foi muito importante, e acredito que hoje isso é imprescindível para um bom profissional. Trabalhar também a confiança de horário, a flexibilidade, é algo que trouxe benefícios pois teremos que lidar com essas coisas no ambiente profissional, além do fator de foco e concentração”* (P41). A habilidade de controlar melhor o tempo das atividades, proporcionou conseqüentemente, mais tempo para atender às demandas pessoais *“Com o regime home office, consegui conciliar mais a minha vida profissional com a pessoas, através disso conseguir trabalhar de uma forma mais tranquila, adaptando ao que o mercado pede, podendo fazer as mesmas coisas que eu faria se tivesse no trabalho presencial”* (P04). Assim como Aderaldo (2017) discorre, o fato de desenvolver suas tarefas em seu próprio tempo, contribui para o desenvolvimento de uma postura proativa. Outros participantes do estudo

comentaram ainda que puderam *“aprender as habilidades necessárias para exercer minha função, precisei desenvolver muito bem a minha autogestão, responsabilidade e pró atividade.”* (P09).

b) Comunicação

A melhora na capacidade de se comunicar foi uma evolução na carreira de nove estagiários participantes da pesquisa. Eles afirmaram que *“aprendi a me comunicar melhor, principalmente com pessoas “desconhecidas”* (P06). Além da melhora na comunicação em si, o estágio em teletrabalho desafiou os estagiários a buscarem se comunicar com pessoas diferentes para solucionar desafios propostos pela organização, *“buscar contato com diferentes colegas remotamente para solucionar problemas que anteriormente seriam contados apenas pessoas localmente”* (P029).

Questão 2: Quais vantagens você observa na realização do estágio no regime de teletrabalho?

a) Tempo

O tempo foi a vantagem mais citada pelos estagiários, aparecendo em quarenta e uma respostas dos cento e dois participantes. A maioria acreditou que por terem realizado as atividades de cada é possível fazer um melhor *“aproveito do tempo”* (P012). A maior recorrência nas respostas diz respeito ao fato de *“Melhor aproveitamento do tempo/custo que seria de deslocamento entre domicílio e local de trabalho”* (P015). Economizando o tempo gasto com deslocamento, ganharam *“tempo para conciliar a vida pessoal, acadêmica e profissional (...)”* (P024). Tais afirmações corroboram com Faria (2021), quando ele cita como uma vantagem do teletrabalho, a não necessidade de descolamento *“A principal vantagem que eu pude observar foram os ganhos com relação ao tempo, estagiando em home office eu ganhei tempo para praticar atividade física, ler e meditar”* (P047). O ganho de tempo que os estagiários citaram também contribui para a conciliação estágio e atividades da faculdade *“Não precisar me deslocar até o escritório, não precisar pegar transporte público, ter tempo para fazer as atividades da universidade e etc.”* (P07). *“Inexistência de tempo de deslocamento até a empresa e possibilidade de cursar algumas materias na faculdade em concomitância com o estágio.”*

b) Flexibilidade

A possibilidade de gerir horários e escolher o local de trabalho foi vista por quatorze estagiários como uma vantagem, assim estas percepções corroboram com Rosenfield (2011) onde ela expõe que se esta flexibilidade é algo almejado, o teletrabalho é sim uma opção “*Adoro a flexibilidade para trabalhar de onde eu estiver, ter a oportunidade de trabalhar lado a lado com pessoas que na verdade estão a muitos quilômetros de distância e aprender por meio de ferramentas digitais*” (P50). Do ponto de vista do aprendizado, foi possível através da flexibilidade, tempo “*para cursar as matérias desejadas*” (P102) que por consequência “*Consegui terminar minha graduação mais rapidamente pois pude fazer mais aulas ao longo do dia*” (P89).

c) Autonomia

Assim como a flexibilidade, a possibilidade de realizar o estágio com a autonomia que a flexibilidade possibilita, foi destacada por seis estagiários, a “*Autonomia para realizar minhas atividades no momento que eu desejar além de poder encaixar minha rotina com os estudos*” (P54), com isso destaca-se a “*Autonomia e aprendi a ter mais responsabilidade*” (P56). A autonomia do teletrabalho auxiliou o estagiário a adquirir maior responsabilidade sobre suas ações “*aprendi a ter mais responsabilidade*” (P56). Silva (2004) identificou uma maior satisfação dos trabalhadores que sentem autonomia para realizar suas atividades do que aqueles que se sentem supervisionados o tempo todo.

d) Casa – Família

Nove participantes estagiários afirmaram que o teletrabalho foi mais confortável do que o trabalho presencial, eles corroboraram com Silva (1998), que em seu estudo pôde notar que o teletrabalhador se sente menos estressado, uma vez que está em um ambiente mais confortável, em casa do que no escritório. “*Tudo de bom cara, sempre estou num ambiente silencioso, ninguém me interrompe assim do nada, consigo me concentrar mais.*” (P44). O fato de estarem mais próximos da família, para três deles foi uma vantagem “*Gostei da possibilidade de ficar próxima da minha família e meus pets*” (P70). Pimenta (2004), mostrou em seu estudo que a família pode se mostrar grande aliada no teletrabalho, para alguns estar próximo de familiares foi uma vantagem.

Questão 3: Quais desvantagens você observa na realização do estágio no regime de teletrabalho?

a) Comunicação

A comunicação entre a liderança-supervisor e o estagiário foi feita de forma pouco eficaz para estagiários participantes, trinta e dois citaram dificuldade em se comunicar com líderes e colegas de equipe *“empresa ainda não aprendeu a se comunicar e gerenciar a equipe de maneira efetiva no home office”* (P41), com isso *“Presencialmente eu criaria conexões melhores com meus colegas de equipe”* (P49). Para quatro estagiários, o aprendizado foi considerado *“(…) um pouco lento”* (P36). O supervisor foi o principal responsável pelo acompanhamento do estagiário, mas para um dos estagiários, *“Meu líder não foi comunicativo o suficiente então meu aprendizado deixou a desejar”* (P71), *“muitas vezes tive que recorrer às pessoas que não eram liderança para me apoiar nas atividades”* (P58). Ligada à comunicação e aprendizagem, (P46) destaca *“A desvantagem é que o aprendizado deixa um pouco a desejar, já que as tarefas enviadas são padronizadas e não há muito espaço para mudanças nessas atividades ou para um maior dinamismo.”* e (P47) corrobora em *“A desvantagem que pude observar foi com relação a aprendizagem, eu sinto que se fosse presencial eu aprenderia mais pois a comunicação seria mais rápida”*. As afirmações acima foram estritamente ligadas ao que Reis (2016) concluiu em seu estudo, apesar dos avanços ainda há muita dificuldade dos gestores em gerir equipes descentralizadas. Bucater (2016) corrobora ao mostrar que a depender do perfil, algumas pessoas enxergaram a realização do trabalho sem uma companhia como uma desvantagem.

b) Carga horária

A gestão do tempo foi uma característica que muitos estagiários adquiriram ao estagiar em teletrabalho, porém assim como Almeida (2020) corrobora, foi importante observar e montar uma rotina para que o trabalho não fosse muito exaustivo, um dos estagiários acrescentou, *“É difícil trabalhar as 6h, geralmente trabalho mais tempo”* (P55). O não preparo da organização para realizar o estágio remoto pôde ter causado um excesso de trabalho, *“Excesso de trabalho pois minha carga horária não era controlada.”* (P66).

c) Isolamento

Bucater (2016), identificou a possibilidade de teletrabalhadores se sentirem isolados, os estagiários do presente estudo corroboraram com esta afirmação quando disseram o que sentiram “*A falta do contato humano*” (P27) pôde ter causado uma não adaptação, “*Não adaptei, achei que fiquei muito ociosa e pouca atv. Senti falta dos colegas de equipe e das trocas para além do trabalho*” (P84), “*Fico muito em casa sem contato com as pessoas.*” (P77)

d) Casa-Família

Estar dentro do ambiente familiar pode ser visto em alguns casos como uma desvantagem pois assim como Smaha (2009) pontua, muitos não possuem um local ideal para a realização do trabalho, e isso pode gerar conflitos pessoais e até perda de produtividade. Quatro participantes da pesquisa corroboraram com Smaha (2009), “*Me sinto satisfeito, mas tive dificuldade em conciliar estágio e minha vida pessoal, visto que eu não tinha um local adequado para estagiar e o local que eu tinha, outras pessoas da minha família transitavam por lá*” (P51) “*Difícil conciliar com a rotina da minha família*” (P59), “*Tive que adaptar no meu quarto, mas é difícil*” (P101).

Questão 4: Gostaria de acrescentar alguma observação que não tenha sido contemplada nas questões acima sobre o estágio na modalidade de home-office?

A última pergunta proposta aos discentes estagiários participantes da pesquisa, foi de caráter aberto onde eles puderam acrescentar alguma observação sobre seu estágio na modalidade de teletrabalho.

Para o estagiário (P10), foi necessário disciplina e amadurecimento, “*Acredito que com disciplina e tendo o amadurecimento em separar a vida pessoal da profissional, o estágio em home-office possui vários benefícios. É importante frisar que, ter um ambiente exclusivo para o trabalho e não o deixando afetar em horários absurdos e situações extremas, a conciliação é perfeitamente feita*”.

“*O teletrabalho é muito bom, consegui por exemplo, me manter mais saudável, me alimentando melhor, me hidratando mais durante o expediente. Em momentos de estresse por exemplo, eu podia dar pausas por alguns minutos, o que não acontecia no trabalho presencial*” (P38). Os cuidados com a saúde foi um ponto citado pelos estagiários, com o ganho de tempo,

antes gasto com deslocamento, alguns deles puderam realizar atividades físicas e se alimentar melhor. *“Cuidados com a saúde, mais fácil de encaixar outras atividades além do trabalho ao longo do dia”* (P79).

De acordo com o Artigo primeiro da Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008), a prática profissional tem como um dos objetivos, permitir que o discente tenha contato com a prática da profissão e que desenvolva habilidades e competências, para um dos discentes este objetivo não foi atingido como gostaria, *“Já havia realizado um estágio presencial não obrigatório antes e notei que o home office deixou muito a desejar se comparado ao presencial”* (P52).

Pensando na relação entre o estagiário e Instituição de ensino, o estágio realizado em teletrabalho foi um facilitar na conciliação entre estudo e estágio, *“Outro ponto foi conciliar o estágio com as aulas EAD, foi muito proveitoso”*. (P54)

Se implementado de forma correta, o estagiário acredita que a modalidade de teletrabalho pode ser benéfica, *“O ponto negativo para mim foi a falta de preparação da empresa para o home office, sou a favor da modalidade, mas deve ter preparo”* (P57). Corroborando, o estagiário a seguir apresentou sua observação sobre o preparo da empresa e o aprendizado *“Eu particularmente não senti efeitos negativos no meu aprendizado, mas acredito que se a empresa não está preparada para implementar o home office, o estágio pode sim não atingir os objetivos”* (P81).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou identificar as percepções dos discentes estagiários que realizaram seu estágio na modalidade de teletrabalho. A análise dos dados permitiu confrontar estudos bibliográficos com a realidade presenciada por estagiários. Vantagens levantadas por autores como autonomia, flexibilidade, possibilidade de conviver mais com a família e o ganho de tempo foram observadas tanto no levantamento bibliográfico quanto no levantamento em campo. A melhora na comunicação foi uma evolução na carreira que os estagiários afirmaram ter percebido, ela não havia sido levantada na bibliografia e se mostrou como uma nova informação identificada através do estudo. Foi possível visualizar também que as desvantagens identificadas no levantamento bibliográfico foram quase todas identificadas nas respostas do questionário de pesquisa, sendo elas dificuldade de comunicação com a liderança, isolamento e conflito entre trabalho e família. Mesmo que apresente algumas desvantagens como as citadas, os estagiários participantes da pesquisa foram favoráveis ao estágio em teletrabalho, se sentiram

satisfeitos e apontaram que mesmo sendo feito de forma remota, o estágio cumpriu com seu objetivo de aprendizagem.

Como parte das observações, o ganho de tempo para cuidados com a saúde foi um novo apontamento da pesquisa, os estagiários participantes afirmaram que com a rotina do teletrabalho, conseguiram conciliar novos hábitos.

Sendo o objetivo principal da pesquisa a identificação das percepções de discente estagiários, o presente estudo levantou as percepções que corroboraram com o levantamento bibliográfico e foi capaz de trazer observações novas para acréscimo em estudos futuros. Ademais, os resultados obtidos poderão contribuir para que empresas aprimorem o estágio em teletrabalho e aquelas que ainda não o adotaram possam recolher informações para uma futura implementação.

Identifica-se como limitação, a grande diversidade nos ramos e localidade, não sendo possível estratificar as respostas e contextualizar com o setor, ramo e localização das empresas, onde os discentes realizaram seus estágios. Desta forma sugere-se a realização de uma pesquisa com estagiários de um mesmo ramo de atuação e de uma determinada região. Além disso o método de coleta de dados escolhido restringiu os participantes da pesquisa em pessoas próximas ao pesquisador. Sugere-se que, para pesquisas futuras seja feita uma pesquisa seja escolhido um método de coleta de dados que permita o aprofundamento ainda maior em relação à modalidade de teletrabalho.

Neste contexto, a pesquisa buscou reunir as percepções e as vantagens e desvantagens de discentes estagiários de forma ampla. É possível apontar que para estudos futuros sejam feitos estudos levando em consideração o ramo da empresa e o curso dos estagiários. Estas pesquisas poderão traçar um perfil levando em consideração estes critérios. Além disso sugere-se estudos sobre o ponto de vista das organizações cedentes do estágio e as percepções dos Institutos de ensino quanto o oferecimento desta modalidade.

REFERÊNCIAS

ADERALDO, Igor L.; ADERALDO, Carlos V. L.; LIMA, Afonso C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cad. EBAPE.BR** vol.15 no.spe. Rio de Janeiro Sept. 2017. <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>.

ALMEIDA, Alexandra Lacasta. **A influência do teletrabalho na exaustão emocional e no desempenho na tarefa**: o papel da sobrecarga de trabalho e da resiliência. 2020. 80f. Dissertação (de Mestrado). Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2020.

AMARAL, Luís Mira. **A sociedade da informação**, 2007.

ANDERSON, J.; BRICOUT, J. C.; WEST, M. D. Telecommuting: Meeting the needs of businesses and employees with disabilities. **Journal of Vocational Rehabilitation**, v. 16, p. 97–104, 2001.

ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, e27, 2021.

ATHANASIO, Lídia Clément Figueira Moutinho. Novas formas de organização do trabalho, efeitos sobre a saúde dos trabalhadores, estigmatização e discriminação. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 64, p. 14-29, dez. 2017/jan. 2018.

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

BENITES, L. C.; NASCIMENTO, J. V. do; MILISTETD, M.; FARIAS, G. O. ANÁLISE DE CONTEÚDO NA INVESTIGAÇÃO PEDAGÓGICA EM EDUCAÇÃO FÍSICA: ESTUDO SOBRE ESTÁGIO CURRICULAR SUPERVISIONADO. **Movimento**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 35–50, 2015. DOI: 10.22456/1982-8918.53390. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/index.php/Movimento/article/view/53390>. Acesso em: 6 dez. 2022.

BOONEN, Eduardo Magno. As várias faces do teletrabalho. **Revista Economia & Gestão**, v. 2, n. 4, 2002.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Lei 11788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 26 set. 2008.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 02 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, ed. 169, p. 04, 05 set. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.442-de-2-de-setembro-de-2022-427260638>. Acesso em: 12 out. 2022.

BRESCIANI, Maria Stella. Cidade e história. **Cidade: história e desafios**. Rio de Janeiro: FGV, p. 16-35, 2002.

BUCATER, Aparecida. **LIDERANÇA A DISTÂNCIA**: um estudo sobre os desafios de liderar equipes em um contexto de trabalho remoto. 2016. 100f. Tese (Administração) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2016.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A 4ª revolução tecnológica: o desemprego tecnológico e os desafios para uma empresa sustentável. **Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, v. 9, n. 86, p. 125-142, 2020.

CRESPO, Antônio Arnot. **Estatística fácil**. 19ª Ed. Saraiva. São Paulo, 2009.

DA SILVA, Euza Pereira; DOS-REIS, Mauro Célio Araújo. Os estilos de liderança e sua influência no desenvolvimento das organizações. **Negócios em Projeção**, v. 7, n. 2, p. 44-53, 2016.

DASGUPTA, P., Literature Review: e-Leadership, **Emerging Leadership Journeys**. v. 4 n. 1, p. 1- 36, 2011.

DELOITTE, Touche Tohmatsu Limited. **Industry 4.0 Is your ERP system ready for the digital era?** [Londres], 2017. Londres. Disponível em: https://www2.deloitte.com/rodução/dam/Deloitte/de/Documents/technology/Deloitte_ERP_Industrie-4-0_Whitepaper.pdf. Acesso em: 05 abr. 2022.

DI MARTINO, V. The high road to teleworking. **International Labour Organization**, Geneva, 2001.

DOHERTY, Sean; ANDREY, Jean; JOHNSON, Laura. The economic and social impacts of telework. Telework and the new workplace of the 21st century. **Washington: Department of Labor**, Washington, 2000.

DOS SANTOS, Fernanda Grando; ESPÓSITO, Luís Alberto. Teletrabalho: o exercício do trabalho a distância e seus efeitos no ordenamento jurídico brasileiro. **PERSPECTIVA**, Erechim. v. 42, n.158, p. 77-87, 2018.

DRUCK, Maria da Graça. Globalização e reestruturação produtiva: o fordismo e/ou japonismo. **Revista de Economia Política**, v. 19, n. 2, p. 31-48, 1999.

EUROPEAN PARLIAMENT, 2016. **Industry 4.0**. União Europeia, 2016. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/570007/IPOL_STU\(2016\)570007_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/570007/IPOL_STU(2016)570007_EN.pdf). Acesso em: 01 ago. 2022.

FARIA, Rayra Alves de. **Teletrabalho e home office**: vantagens e desvantagens decorrentes da (re)organização do trabalho imposta pela pandemia COVID-19. Universidade Estadual Paulista (Unesp), 2021.

FINCATO, Denise Pires (org.). Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. In: VEIGA, Fábio da Silva; FINCATO, Denise Pires (org.). **Estudos de Direito**: desenvolvimento e novas tecnologias. Porto: IberoJur, 2020. p. 17. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18429/2/Teletrabalho_na_reforma_trabalhista_brasileira.pdf. Acesso em: 01 ago. 2022.

FLÓRIO, Alice Flora Madeira Ribeiro. **Teletrabalho: um estudo das percepções do teletrabalhador**. 2004. 141 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2004.

GATTI, Daniele Pala et al. Home Office: vantagens, desvantagens e desafios para empresas e funcionários. **Revista de Administração do UNIFATEA**, v. 16, n. 16, 2018.

GIL, F; ALCOVER, C.M.; RICO, R.; SÁNGIL, F; SÁNCHEZ-MANZANARES, M. Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo: Papeles del Psicólogo. **Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos**, Madrid, España, v. 32, n. 1, p. 38-47 enero-abril, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GÓES, Geraldo Sandoval; MARTINS, Felipe dos Santos; NASCIMENTO, José Antônio Sena do. O trabalho remoto nos setores formal e informal na pandemia. **Carta Conjunt. (Inst. Pesqui. Econ. Apl.)**, p. 1-10, 2020.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos avançados**, v. 11, p. 311-361, 1997.

GOULART, Joelma Oliveira. **Teletrabalho-alternativa de trabalho flexível**. Senac, 2009.

GRAMSCI, Antônio. **Escritos Políticos**. V. I, Lisboa: Seara Nova, 1976.

GUEDES, Terezinha Aparecida et al. **Estatística descritiva**. Projeto de ensino aprender fazendo estatística, p. 1-49, 2005.

HANNOVER MESSE. **Get ready for the connected Industry**. Alemanha, 2019. Disponível em: <http://www.hannovermesse.de/en/news/key-topics/industrie-4.0/>. Acesso em: 02 mar. 2021.

HAU, Francieli; TODESCAT, Marilda. O teletrabalho na percepção dos teletrabalhadores e seus gestores: vantagens e desvantagens em um estudo de caso. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 8, n. 3, p. 37-52, 2018.

HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

ILLEGEMS, Viviane; VERBEKE, Alain; S'JEGERS, Rosette. The organizational context of teleworking implementation. **Technological forecasting and social change**, v. 68, n. 3, p. 275-291, 2001.

JARDIM, Carla Carrara da Silva Jardim. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo, 2004.

JOÃO, Paulo Sérgio; GAGGINI, Natália Biondi. Home Office e Teletrabalho: a importância da adequação terminológica. **Revista Consultor Jurídico**, v. 10, 2021.

LAZZARESCHI, Noêmia. Globalization of the economy and productive restructuring: The social repercussions of new work settings. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 54, n. 1, p. 93, 2018.

LEITE, Ana Luiza; DA SILVEIRA, Taiana Beatriz Junkes; DA CUNHA LEMOS, Dannyela. Implicações do trabalho remoto em uma empresa de base tecnológica. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 10, n. 1, p. 1-15, 2020.

LIMA, E. C. de; OLIVEIRA NETO, C. R. de. Revolução Industrial: considerações sobre o pioneirismo industrial inglês. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 17, n. 194, p. 102-113, 2017.

LIMA, Faíque Ribeiro; GOMES, Rogério. Conceitos e tecnologias da Indústria 4.0: uma análise bibliométrica. **Revista Brasileira de Inovação**, v. 19, 2021.

MAGALHÃES, Regina; VENDRAMINI, Annelise. Os impactos da quarta revolução industrial. **GV executivo**, v.17, n.1, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Estágio e Relação de Emprego**. São Paulo: Atlas, 2009.

MATTAR, João. METODOLOGIAS ATIVAS EM EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA. **Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**, v. 2, n. Especial, 2021.

MEDEIROS, S. M.; ROCHA, S. M. M. Considerações sobre a terceira Revolução Industrial e a força de trabalho em saúde em Natal. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.9, n.2, p. 399-409, 2004.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework): O trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark, São Paulo, p.4, 1999.

MELLO, Álvaro Augusto Araújo. **O uso do teletrabalho nas empresas de call center e contact center multiclientes atuantes no Brasil**: estudo para identificar as forças propulsoras, restritivas e contribuições reconhecidas. 2011. 278 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Administração, Departamento de Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-16082011-154156/publico/AlvaroAugustoAraujoMello.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2022.

NILLES, J. M. **Fazendo do teletrabalho uma realidade**: um guia para tele gerentes e teletrabalhadores. Tradução Eduardo Pereira e Ferreira. São Paulo: Futura, 1997.

PAULA, Andreia; PIMENTA, Rui. A influência de características de trabalho na qualidade de vida dos profissionais de saúde mental. **Psilogos: Revista do Serviço de Psiquiatria do Hospital Fernando Fonseca**, v. 11, p. 70-79, 2013.

PASQUINI, Nilton Cesar. Revoluções Industriais: uma abordagem conceitual. **Revista Tecnológica da Fatec Americana**, v. 8, n. 01, p. 29-44, 2020.

PINHATTI, Bruna de Siqueira. **O surgimento do trabalho remoto e a prestação de serviços para empresas do exterior**: uma análise da questão tributária internacional. Trabalho de Conclusão de Especialização, Porto Alegre, 2017.

RIBEIRO, A. F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, Salvador, v.19, n. 35, p. 65-79, nov., 2015.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape. Br**, v. 16, p. 152-162, 2018.

ROE, R. Competences. A key towards the integration of theory and practice in work psychology (Competências. Uma chave para a integração da teoria e da prática na psicologia do trabalho). **Gedrag en Organisatie**, v. 15, p. 203-244, 2002.

ROSENFELD, Cinara L.; ALVES, Daniela Alves de. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Dados**, v. 54, p. 207-233, 2011.

SAMARTINHO, J. P. R. S. **E-liderança**: um modelo de competências e de boas práticas para os líderes de projetos em ambientes learning management system. Tese de doutoramento em Gestão. Évora: Universidade de Évora, 278f, 2013.

SANTOS, B. P., ALBERTO, A., LIMA, T. D. F. M., CHARRUA-SANTOS, F. M. B. INDUSTRY 4.0: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES. **Revista Produção E Desenvolvimento**, v. 4, n. 1, p. 111-124, 2018.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. **Edipro**, 2019.

SILVA, José Augusto Pinho. **Aplicação de modelos executáveis na coordenação de atividades por teletrabalho**. Repositório Aberto da Universidade do Porto, 1998.

SILVA, Rogério Tadeu da. **O teletrabalho e suas influências na qualidade de vida no trabalho**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2004.

SILVA, Andréia Ana Paula da. **Teletrabalho: origem, conceito, fundamentação legal e seus desafios**. JUS.com.br. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-seus-desafios>. Acesso em: 02 dez. 2022.

SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e família no contexto de teletrabalho: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes**. Tese de Doutorado. Fundação Getúlio Vargas, 2009.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet. Grounded theory methodology: An overview. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), **Handbook of qualitative research**, 273-285 p. Sage Publications, Inc.1994.

SUMAIO, David Alysson. **Influência da globalização na cultura e sociedade de informação**. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação, Academia Militar das Agulhas Negras, 2019.

TASCHETTO, Maira; FROEHLICH, Cristiane. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 3, 2019.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da administração científica**. Atlas, São Paulo, 1987.

TEIXEIRA, Cynthia Helena Soares Bouças; TEIXEIRA, Ricardo Luiz Perez. A economia circular na era da 4ª Revolução Industrial – Uso da tecnologia rumo à transição – parte II – Contexto atualizado. **Environmental and Social Management Journal**, v. 16, n. 2, p. e02956-e02956, 2022.

TELES, Nuno; CALDAS, José Castro. Tecnologia e trabalho no século XXI: uma proposta de abordagem. **Cadernos do Observatório**, n. 12, p. 1-35, 2019.

TENÓRIO, Ricardo Jorge Medeiros. A saúde mental e ergonômica no trabalho remoto no pós-pandemia. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 20, p. 96-105, 2021.

WANKA, Robson. 4ª Revolução Industrial: a Indústria 4.0 no Brasil. **Revista Processos Químicos**, v. 12, n. 24, p.109-109, 2018

WRIGHT, K. B. Researching internet-based populations: advantages and disadvantages of online survey research, online questionnaire authoring software packages, and web survey services. **Journal of Computer-Mediated Communication**, v. 10, n. 2, 2005.

APÊNDICE A – Questionário sobre o estágio ser realizado na modalidade de Teletrabalho

Convido você para participar do estudo sobre o estágio realizado através do teletrabalho, tendo como objetivo entender as percepções do(a)s estagiário(a)s que realizaram todo ou parte do seu estágio em regime de teletrabalho. Sua participação consistirá em responder este questionário, considerando que sua colaboração para o desenvolvimento desta pesquisa é totalmente voluntária e confidencial. Você poderá desistir de participar desta pesquisa a qualquer momento, como também ter acesso às informações que desejar, quando do término desta.

Lembrando que esta pesquisa será utilizada para a elaboração do TCC – Trabalhos de Conclusão de Curso da discente Letícia Maria Severo Teixeira. O TCC estará disponível na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da Universidade Federal de Ouro Preto (<https://www.monografias.ufop.br/>) a partir de dezembro de 2022. Você terá seu anonimato garantido, não tendo nome e demais informações divulgadas em nenhum documento, TCC, relatório e/ou artigo que resultar. As respostas serão analisadas por blocos e com todos os respondentes sem identificação.

Confirmando que li os esclarecimentos sobre a pesquisa a ser realizada e que compreendi o objetivo desta e dos procedimentos aos quais minhas respostas serão submetidas. A explicação fornecida esclarece os riscos e benefícios do estudo. Ficou claro que terei a liberdade para interromper minha participação a qualquer momento do questionário, sem ter a necessidade de justificar minha decisão e que isso não me afetará em nada perante a UFOP. Sei que meu nome e demais informações NÃO serão divulgados (por qualquer forma e meios de comunicação/informação).

SEÇÃO 1 - PERFIL DOS ESTAGIÁRIOS

1.1 Gênero

- Feminino
- Masculino
- Outro
- Prefiro não dizer

1.2 Faixa Etária

- 18 a 20 anos
- 21 a 30 anos
- 31 a 40 anos

- 41 a 50 anos
- 51 a 60 anos
- Acima de 61 anos

1.3 Estado Civil

- Solteiro(a)
- Casado(a)/União Estável
- Separado(a)/Divorciado(a)
- Viúvo(a)
- Outro:

1.4 Cidade e estado onde reside atualmente:

SEÇÃO 2 INFORMAÇÕES GERAIS SOBRE O ESTÁGIO E EMPRESA

2.1 Período de Estágio

- Turno de 04 horas
- Turno de 06 horas
- Outro:

2.2 Regime de Estágio:

- Teletrabalho (Home-office)
- Híbrido

2.3 Ramo da empresa e/ou setor em que você realiza o estágio:

2.4 A quanto tempo você está estagiando nesta empresa?

- Menos de 1 ano
- Mais de 1 ano

2.5 Seu estágio é obrigatório?

- Sim
- Não

2.6 Seu estágio é remunerado?

- Sim
- Não

2.7 Cidade e estado onde a empresa está situada

SEÇÃO 3 INFORMAÇÕES ESPECÍFICAS SOBRE O ESTÁGIO E EMPRESA

3.1 A empresa prestou apoio com relação a equipamentos para que o estágio fosse realizado de casa? Marque os equipamentos disponibilizados:

- Notebook

- 2ª Tela
- Mouse e teclado extra
- Headfones/fones
- Mobiliário (Cadeira e mesa)
- Webcam
- A empresa não disponibilizou equipamentos
- Outro

3.2 A empresa controla a carga horária de realização do estágio por meio de algum software?

- Sim
- Não

3.3 Como se dá o controle do cumprimento da sua jornada de estágio pela empresa?

3.4 Os benefícios oferecidos pela empresa se mantiveram para você que está realizando suas atividades de estágio em teletrabalho?

- Sim
- Não

3.5 Foi acrescentado algum benefício por seu estágio estar sendo realizado em teletrabalho?

- Sim
- Não

3.6 Você já começou seu estágio na modalidade de teletrabalho ou a vaga era para trabalho presencial e foi alterada para teletrabalho?

- Já iniciei meu estágio em home office (Pular para a pergunta 26)
- A vaga era presencial e foi alterada para home office (Pular para a pergunta 21)

SEÇÃO 4 PERCEPÇÕES DE DISCENTES ESTAGIÁRIOS QUE INICIARAM SEU ESTÁGIO DE MANEIRA PRESENCIAL, MAS O ESTÁGIO FOI ALTERADO PARA TELETRABALHO

4.1 Você considera que houve alguma alteração na relação do(a) estagiário(a) com o(a) empregador(a) a partir da modalidade do teletrabalho?

- Sim
- Não

4.2 Você considera que seu supervisor de estágio te acompanhou de forma adequada nesta migração escritório-casa?

- Sim
- Não

4.3 Você considera que por estar em teletrabalho, sentiu alguma dificuldade em se comunicar com seus companheiros de equipe?

- Sim
- Não

4.4 Você considera que houve diferença na forma de organizar seu tempo se comparado com o estágio presencial?

- Sim
- Não

4.5 Você considera que teve alguma economia financeira trabalhando em teletrabalho se comparado com o trabalho presencial?

- Sim
- Não

SEÇÃO 5 PERCEPÇÕES DE TODOS OS DISCENTES ESTAGIÁRIOS SOBRE A REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO EM REGIME DE TELETRABALHO

5.1 Você considera eficaz a comunicação entre você estagiário e sua liderança?

- Sim
- Não

5.2 Você considera que o estágio realizado em teletrabalho atingiu o objetivo de aprendizagem?

- Sim
- Não

5.3 Por estar em teletrabalho, sentiu alguma dificuldade na realização do estágio obrigatório junto à sua Instituição de Ensino?

- Sim
- Não

5.4 Você considera que o teletrabalho pode afetar negativamente o desenvolvimento de sua carreira profissional?

- Sim
- Não

5.5 Você considera que o teletrabalho pode afetar positivamente o desenvolvimento de sua carreira profissional?

- Sim
- Não

5.6 Por estar em teletrabalho, você considera que o seu aprendizado pode sofrer algum impacto negativo?

- Sim
- Não

5.7 Existiu algum conflito entre o seu estágio ser realizado teletrabalho e sua vida pessoal?

- Sim
- Não

5.8 Existiu algum conflito entre o seu estágio ser realizado teletrabalho e a sua vida de estudante de ensino superior?

- Sim
- Não

5.9 Se sente satisfeito(a) em realizar o estágio em teletrabalho?

- Sim
- Não

5.10 Qual evolução em sua carreira você percebeu ao estagiar a partir do teletrabalho?

5.11 Quais vantagens você observa na realização do estágio no regime de teletrabalho?

5.12 Quais desvantagens você observa na realização do estágio no regime de teletrabalho?

5.13 Gostaria de acrescentar alguma observação que não tenha sido contemplada nas questões acima sobre o estágio na modalidade de teletrabalho?