



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

**Ato educativo ou trabalho precário:
a construção da aceitação ao trabalho precário na vivência
de estágio em organizações públicas.**

Jefferson Sousa Severiano

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - CCS

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO

Graduação em Administração de Empresas

Rio de Janeiro, 29 de novembro de 2024.



Jefferson Sousa Severiano

**Ato educativo ou trabalho precário:
a construção da aceitação ao trabalho precário na vivência de estágio em
organizações públicas**

Trabalho de Conclusão de Curso

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao programa de graduação em Administração da PUC-Rio como requisito parcial para a obtenção do título de graduação em Administração.

Orientador(a): Ana Helóisa da Costa Lemos

Rio de Janeiro
29 de novembro de 2024.

“Nenhuma sociedade que esquece a arte de questionar pode esperar encontrar respostas para os problemas que a afligem.”

(Zygmunt Bauman)

Agradecimentos

Primeiramente, gostaria de dedicar um agradecimento especial à minha querida mãe, uma nordestina forte e amorosa, que sempre me apoiou, mesmo à distância. Suas palavras de motivação foram uma luz em minha jornada, e é por você que nunca desisti. Lembro das vezes em que choramos juntos, e sempre soube que suas orações estavam comigo todos os dias. Você acredita em mim mais do que eu mesmo acredito, e isso me dá forças para seguir em frente.

Agradeço também ao meu irmão, que esteve ao meu lado nos momentos difíceis dessa trajetória, sempre oferecendo apoio e consolo. E à minha companheira, Cleciane Alves, que sempre esteve presente, compartilhando momentos e desafios.

Agradeço à PUC Rio pela oportunidade e pelo suporte ao longo de toda a minha jornada acadêmica, especialmente pela bolsa de estudos, que foi essencial para que eu pudesse chegar até aqui.

Uma menção especial à minha orientadora, Ana Heloísa, pela infinita paciência e generosidade que demonstrou ao longo deste processo. Sua confiança em meu trabalho foi fundamental para que eu pudesse avançar e desenvolver minhas ideias.

Não posso deixar de reconhecer as amizades que fiz ao longo dessa longa jornada, em especial a minha amiga Andreza Paiva. Você foi uma verdadeira parceira, segurando minha mão nas dificuldades e colaborando em todos os trabalhos em conjunto, desde o primeiro dia da faculdade até o último. A nossa dupla é, sem dúvida, a minha favorita.

Por fim, agradeço aos estudantes que participaram desta pesquisa e compartilharam suas experiências, angústias e aprendizados. Cada relato foi fundamental para a construção deste trabalho e para o meu processo de transformação.

Resumo

Severiano, Jefferson Sousa; Lemos, Ana Heloísa da Costa. Ato educativo ou trabalho precário: a construção da aceitação ao trabalho precário na vivência de estágio em organizações públicas. Rio de Janeiro, 2024. 95 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

A presente pesquisa teve como objetivo compreender como a aceitação da precarização do trabalho é influenciada e legitimada em atividades disfuncionais de estágio em organizações públicas, influenciada pelas transformações capitalistas que impactam o sistema de trabalho, o ambiente acadêmico e a entrada de jovens no mercado de trabalho. Considerando o estágio como um período de aprendizado e integração, questiona-se como essa experiência em órgãos públicos, com características distintas de empresas privadas, pode direcionar os estudantes para práticas que se afastam dos objetivos educativos, configurando um tipo de contrato precário. A pesquisa, baseada em entrevistas com estagiários que estagiam no CREA-RJ e TRF2 e analisada com a metodologia de Análise de Conteúdo (Richardson, 1999), explora as percepções dos estudantes sobre a dinâmica do estágio, o processo de aprendizado e as razões para a aceitação dessas condições. Constatou-se que, embora o estágio deva ter foco educacional, em muitos casos, os estudantes são expostos a práticas disfuncionais e as vezes precárias. Além disso, observa-se que os estagiários justificam sua permanência nas atividades com base em fatores como valorização da autonomia, aprendizado prático, expectativas de contratação, necessidades financeiras, prestígio institucional e amor pelo trabalho. Conclui-se que o estágio, além de oferecer experiência profissional, pode ser uma porta para a inserção de práticas laborais precarizadas, desviando-se de seu propósito formativo e legitimando a precarização do trabalho jovem.

Palavras – chave

Estágio; precarização do trabalho; controle neo-normativo; flexibilização do trabalho; socialização profissional

Abstract

Severiano, Jefferson Sousa; Lemos, Ana Helóisa da Costa. Educational Act or Precarious Work: The Construction of Acceptance of Precarious Work Through Internship Experiences in Public Organizations. Rio de Janeiro, 2024. 95 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This research aimed to understand how the acceptance of work precarization is influenced and legitimized through dysfunctional internship activities in public organizations. It examines the impact of capitalist transformations on the labor system, the academic environment, and the entry of young people into the job market. Considering internships as a period of learning and integration, this study questions how experiences in public institutions, which differ significantly from private companies, might guide students toward practices that deviate from educational objectives, constituting a form of precarious employment.

The research, based on interviews with interns working at CREA-RJ and TRF2 and analyzed using the Content Analysis methodology (Richardson, 1999), explores students' perceptions of internship dynamics, the learning process, and the reasons behind their acceptance of these conditions. It was found that, although internships are intended to have an educational focus, many students are exposed to dysfunctional and sometimes precarious practices. Furthermore, interns often justify their continued engagement in such activities based on factors such as valuing autonomy, practical learning, expectations of future employment, financial needs, institutional prestige, and passion for the work.

The study concludes that, while internships provide professional experience, they may also serve as a gateway to precarized labor practices, deviating from their formative purpose and legitimizing the precarization of youth labor.

Key-words

Internship; work precarization; neo-normative control; work flexibilization; professional socialization.

Sumário

1	O tema e o problema de estudo	1
1.1.	Introdução ao tema e ao problema do estudo e sua contextualização	1
1.2.	Objetivos do estudo	6
1.2.1.	Objetivo final do estudo	6
1.2.2.	Objetivos intermediários do estudo	6
1.3.	Justificativa e relevância do estudo e sua problematização	6
1.4.	Delimitação do estudo	8
2	Referencial teórico	10
2.1.	O “espírito do capitalismo” e o “privilegio da servidão”	10
2.2.	Teoria do processo do trabalho e a subjetividade do indivíduo	17
2.3.	Controles do trabalho: do normativo ao neo-normativo	20
3	Métodos e procedimentos de coleta e de análise de dados do estudo	29
3.1.	Etapas de coleta de dados	29
3.2.	Fontes de informação selecionadas para coleta de dados no estudo	31
3.3.	Procedimentos e instrumentos de coleta de dados utilizados no estudo	33
3.4.	Formas de tratamento e análise dos dados	34
3.4.1.	Pré-análise	35
3.4.2.	A exploração do material	36
3.4.3.	Tratamento dos resultados	37
3.5.	Limitações do Estudo	37
4	Apresentação e análise dos resultados	39
4.1.	Os hábitos da precarização	40
4.1.1.	Trabalho além do horário	41

4.1.2. Carência de acompanhamento por parte de uma supervisão preparada	44
4.1.3. Responsabilidades além das funções previstas no estágio	47
4.1.4. Exigências excessivas de qualificação e experiência	50
4.2. Argumentos que sustentam a precarização	53
4.2.1. Valorização da autonomia	53
4.2.1.1. Empreendedor de si mesmo	58
4.2.2. Oportunidades de aprendizados	61
4.2.3. A expectativa de contratação	65
4.2.4. Necessidades financeiras	67
4.2.5. Valorização do prestígio institucional	69
4.2.6. Amor pelo trabalho	72
5 Considerações finais e recomendações para novos estudos	79
5.1. Considerações finais	79
5.2. Sugestões e recomendações para novos estudos	84

1 O tema e o problema de estudo

1.1. Introdução ao tema e ao problema do estudo e sua contextualização

O mundo do trabalho tem se alterado constantemente impulsionado pelo capitalismo contemporâneo que tem produzido múltiplas dinâmicas sociais que exercem uma influência direta na organização do trabalho e na maneira como os indivíduos se posicionam em relação a ele. Essas dinâmicas sociais moldam não apenas as estruturas e práticas das organizações, mas também as percepções e interações dos trabalhadores dentro desse ambiente (Fuzyama; Lemos; Silva, 2022).

Na obra “O privilégio da Servidão”, Antunes (2018), mostra a realidade atual do trabalho, onde praticamente a “obrigação” para o trabalho movido por interesses capitalistas vem realmente transformando o ser humano em um “servo”. E, não somente isso, mas também que a invisibilidade das formas vigentes de exploração da força de trabalho embute novos mecanismos de controle geradores de trabalho excedente, explorador e precário (Antunes, 2018).

Diante desse quadro de mutação, onde a reestruturação produtiva se faz presente, surge a necessidade imperiosa de adaptabilidade. As empresas buscam, cada vez mais, dinamismo e flexibilidade na organização do trabalho e a autonomia e a responsabilidade individual do trabalhador parecem ganhar destaque. Além da esfera material da economia capitalista, há uma dimensão ideológica, referida por Boltanski e Chiapello (2009) como “espírito do capitalismo”, que engloba um conjunto de ideias, princípios e crenças que confere legitimidade à busca cumulativa de riqueza e justifica o comprometimento do indivíduo com os princípios éticos do sistema econômico (Boltanski; Chiapello, 2009).

Segundo a análise de Boltanski e Chiapello (2009), as variadas fases do capitalismo necessitam de modos específicos de adesão subjetiva ao sistema, cada uma acompanhada por um “novo espírito” do trabalhador. Este termo, utilizado pelos autores, denota a ideologia que fundamenta tal engajamento. Dessa forma, cada período do sistema capitalista manifestou uma essência singular, “um espírito próprio”, cujas características refletem os valores

dominantes de cada época (Souza; Lemos; Silva, 2020). Sob essa ótica, o capitalismo, à medida que se transforma ao longo do tempo, engendra novos modelos de trabalho que se adequam às transformações sociais, incentivando os indivíduos a se integrarem ao seu funcionamento (Fuzyama; Lemos; Silva, 2022). Atualmente, inseridos no “terceiro estágio” do sistema capitalista, somos orientados a um tipo de trabalho caracterizado pela interconectividade global, pela rapidez das mudanças e por organizações empresariais flexíveis e enxutas; pela versatilidade dos trabalhadores; pela informalidade; pela flexibilidade dos contratos, pela descentralização do poder; e pela redução da burocracia e das hierarquias (Souza; Lemos; Silva, 2020).

Ao contrário do trabalhador clássico, cujo ambiente de trabalho tinha como configuração a disciplina e as certezas, emerge o empreendedor de si mesmo, ou o “sujeito neoliberal”, que deve continuamente se adaptar às modelações do mercado (Secco; Kovalski, 2022; Siqueira, 2004; Souza, 2023; Perrone *et al.*, 2016). Essas mudanças contribuíram para a reconfiguração da subjetividade, impulsionada por mecanismos de controle normativos e neo-normativos.

Esses mecanismos têm desempenhado um papel central na transformação progressiva e dinâmica das práticas laborais, preparando os indivíduos para se ajustarem a um cenário de trabalho marcado por constante evolução e vínculos empregatícios temporários ou de curta duração (Weiskopf; Loacker, 2006). Além disso, a suposta valorização da autenticidade, vista como uma maneira de expressar as liberdades individuais, revela-se, na realidade, como uma estratégia renovada de controle da identidade, alinhadas ao controle neo-normativo (Fleming; Sturdy, 2009). Weiskopf e Loacker (2006, p.401) definem esse fenômeno como um controle “pós-disciplinar”. Ao contrário da etapa anterior, vinculada ao “segundo espírito do capitalismo” e centrada na “obrigação, submissão e disciplina do trabalhador”, o modelo atual se orienta pela valorização da mudança, flexibilidade, adaptabilidade e pela constante modulação dos indivíduos (Souza; Lemos; Silva, 2020).

A modulação e o engajamento do indivíduo no ambiente de trabalho ocorrem de formas diversas e em distintos momentos ao longo do processo de integração social nas organizações (Perrone *et al.*, 2016). Discursos e práticas organizacionais difundem a exaltação do alto desempenho, a busca pela desburocratização e o fortalecimento do individualismo. Esses discursos também valorizam a flexibilização dos vínculos contratuais, exemplificada pela “uberização” e o trabalho em *home office*. Além disso, reforçam a exigência de uma competição constante, promovendo a formação de indivíduos que sejam

cada vez mais maleáveis às mudanças contínuas e imprevisíveis do mercado (Antunes, 2018; Boltanski; Chiapello, 2009; Weiskopf; Loacker, 2006).

Nesse contexto de mudanças, marcado pela flexibilidade e dinamismo como elementos centrais, há uma expansão no acesso ao ensino superior, contrastando com a redução de oportunidades de emprego, resultado direto da reestruturação produtiva do capitalismo (Martins; Rocha-de-Oliveira, 2017; Fuzyama; Lemos; Silva, 2022).

De acordo com o Censo da Educação Superior do Inep/MEC de 2021, o total de estudantes em nível superior alcançou 8.987.120, um crescimento de 3,53% em comparação com 2020 (ABRES, 2022)¹. A Associação Brasileira de Estágios (2022) aponta que, desse total, 5.270.184 estão inscritos em cursos presenciais, o que representa uma queda de 5,46% em relação ao ano anterior, enquanto 3.716.370 estudantes estão matriculados em cursos à distância, um aumento de 19,66% no mesmo período. Em relação ao desemprego, as séries históricas do IBGE, de 2012 a 2024², mostram mais elevações do que reduções no Brasil (IBGE, 2024). Essas mudanças no cenário profissional e na estruturação de ensino superior se refletem nas estratégias de integração dos jovens no mercado de trabalho que ocorre muitas vezes através de programas de estágio. Durante anos, os estágios foram vistos como a porta de entrada para os estudantes no mundo profissional. Quando o estágio é remunerado, ele se aproxima significativamente das características de uma relação de trabalho regida pela CLT (Capone, 2010). Nesse contexto, Delgado nos orienta que:

Repita-se que o estagiário traduz-se em um dos tipos de trabalhadores que mais se aproximam da figura jurídica do empregado - sem que a legislação autorize, porém, sua tipificação como tal. De fato, no estágio remunerado, esse trabalhador intelectual reúne, no contexto concreto de sua relação com a concedente do estágio, todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador de serviços). Não obstante, a ordem jurídica, avaliando e sopesando a causa e objetivos pedagógicos e educacionais inerentes à relação de estágio - do ponto de vista do prestador de serviços -, nega caráter empregatício ao vínculo formado. Essa negativa legal decorre, certamente, de razões metajurídicas, ou seja, trata-se de artifício adotado com o objetivo de efetivamente alargar as perspectivas de concessão de estágio no mercado de trabalho. (Delgado, 2019, p.374).

No Brasil, os estágios remunerados e as bolsas de estudo e aprendizagem são vistos como uma extensão da educação formal, um período fundamental para a capacitação, socialização e aprimoramento das habilidades do profissional em

¹ <https://abres.org.br/estatisticas/>

² <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9180-pesquisa-mensal-de-emprego.html?=&t=series-historicas>

formação (Fuzyama, 2020; Relvas, 2012). No entanto, essa relação muitas vezes é marcada pela prevalência da precarização do trabalho (Guedes, 2017). Isso resulta na utilização generalizada de uma mão de obra que é frequentemente explorada, tanto pelo setor privado quanto pelos órgãos públicos, legalizada pelo Estado por meio da Lei 11.778/2008 (Freitas; Rostas; Teixeira, 2020). Essa relação estreita com o funcionamento das atividades nas empresas, a diversidade dos arranjos contratuais, a intensa competição dos mercados faz com que haja o surgimento de disfunções do estágio, transformando-o em uma ferramenta de flexibilização da contratação do trabalho.

É importante citar que a prática de alguns órgãos públicos de usar estagiários como substitutos de servidores ausentes ou inativos contribui também para as disfunções das atividades do estágio. Conforme demonstrado por Batista e Cool:

Ora, reconhece-se aqui o que se pode ter como o maior problema gerado por essa situação de, por assim dizer, impunidade do poder público que abusa do estagiário sob o manto da vedação constitucional do art. 37, II, da CRFB/1988. Situações de evidente fraude à legislação trabalhista e à legislação que tutela o estágio são acobertadas pela prevalência do interesse público sobre o individual, preferindo-se, no caso, proteger a investidura regular, em benefício da manutenção dos princípios da Administração (Batista; Cool, 2012).

Nessa perspectiva, ao encarar o estágio como um período de aprimoramento, aquisição de habilidades e integração profissional, reconhecendo igualmente a possibilidade de desvios, surge o questionamento sobre a influência normativa dessa experiência em organizações públicas. Postula-se, nesta monografia, que tal experiência possa submeter os estudantes a práticas laborais que se afastam do propósito educativo, configurando-se, assim, como um tipo de contrato de trabalho precário.

Em um primeiro momento, a problematização deste estudo surge a partir da análise do artigo "A Escola da Precarização: a Produção do Consentimento ao Trabalho Precário nas Experiências de Estágio em Administração", escrito por Fuzyama, Lemos e Silva (2022). Este artigo investiga as dinâmicas dos locais de estágio de estudantes universitários de administração de uma instituição privada do Rio de Janeiro, a PUC-RIO, e que estagiavam no setor privado. No segundo momento, o cerne do questionamento que impulsionou esta pesquisa emergiu da complexidade em assimilar os argumentos e depoimentos de diversos estagiários, especialmente dentro do órgão público onde o pesquisador deste estudo acadêmico realizava seu estágio. As narrativas que descreviam de forma natural ou acrítica estágios com características disfuncionais, próximos a uma relação de

trabalho precário, foram o ponto de partida para uma reflexão mais profunda sobre essa temática.

A pesquisa foi conduzida em duas organizações públicas, uma parte na sede do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro (CREA-RJ), uma autarquia com personalidade jurídica de direito público. Sua sede e foro estão localizados na cidade do Rio de Janeiro, e sua jurisdição abrange todo o estado. O CREA-RJ é composto por diversas instâncias, incluindo o Plenário (representado por instituições de ensino superior e entidades de classe, com um terço renovado anualmente), Câmaras Especializadas, Presidência, Diretoria e Inspetorias³. O papel institucional do CREA-RJ abrange tanto a primeira quanto a segunda instância, orientando e fiscalizando a prática profissional, além de valorizar o exercício legal e ético das profissões do Sistema Confea/Crea. A instituição foi escolhida como campo de pesquisa devido à proximidade e acessibilidade do pesquisador, que atua como estagiário no setor de Recursos Humanos. O CREA-RJ conta com os Setores de Supervisão de Departamento Pessoal e Recursos Humanos, além da parceria com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), que intermedeia as relações entre estudantes e empresas, em conformidade com a lei 11.788/08.

E uma segunda parte no Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2) uma instituição pública que visa a aperfeiçoar o trabalho do Judiciário brasileiro, principalmente no que diz respeito ao controle e à transparência administrativa e processual⁴. A organização pública tem como Missão prestar uma jurisdição acessível, rápida e efetiva e a visão de consolidar-se perante a sociedade como uma justiça efetiva e transparente. A instituição tem uma área de Recursos Humanos e o setor jurídico que trata das questões das contratações e dos contratos de estágio dos estudantes que estagiam no órgão.

Dessa maneira, este estudo emerge da análise da situação em que o estágio, além de servir como uma experiência de aprendizado, está progressivamente se transformando em uma imersão na cultura da precarização do trabalho tanto na esfera privada quanto na pública. Isso expõe o estudante a certas práticas disfuncionais, que tendem a se afastar dos objetivos educacionais inicialmente propostos.

Nessa linha de raciocínio, considerando que o estágio está progressivamente se transformando em uma modalidade de trabalho precário, portanto distante de seu propósito educacional, o cerne da problemática investigada neste estudo se

³ <https://www.crea-rj.org.br/institucional/a-instituicao/>

⁴ <https://www.trf2.jus.br/>

resume na seguinte indagação: Como a aceitação da precarização do trabalho é influenciada e legitimada em atividades disfuncionais de estágio em organizações públicas?

1.2. Objetivos do estudo

Em seguida, são expostos: o objetivo principal e os objetivos secundários da pesquisa.

1.2.1. Objetivo final do estudo

O principal propósito deste estudo é compreender como o consentimento da precarização do trabalho é influenciada e legitimada em atividades disfuncionais de estágio em organizações públicas.

1.2.2. Objetivos intermediários do estudo

Com base no objetivo final do estudo foram definidos os seguintes objetivos intermediários:

- Explorar as práticas laborais dos estagiários nas organizações públicas;
- Detectar práticas organizacionais destinadas a promover a aceitação dos estudantes em empregos precários;
- Identificar as impressões dos estudantes sobre sua experiência e aquisição de conhecimento durante o estágio realizado em uma instituição pública.
- Analisar se as características laborais específicas de um órgão público contribuem para a precarização das condições de trabalho em seus programas de estágio.

1.3. Justificativa e relevância do estudo e sua problematização

Ao longo dos últimos dez anos, o cenário do trabalho no Brasil passou por significativas transformações, evidenciadas pelo aumento do desemprego, pela ampliação de formas de ocupação informal (IBGE, 2023), pelo aprofundamento da precariedade nas relações laborais (Trindade, 2021) e pelas recentes mudanças na legislação trabalhista nacional (Antunes, 2018; Krein; Colombi, 2019; Trindade, 2019, 2020), esta investigação situa-se nesse panorama de mudanças contínuas. Nessa ótica, procura-se avançar na análise das

consequências dessas mudanças nas práticas laborais das organizações, especialmente considerando seu efeito sobre os jovens, cuja fragilidade no que diz respeito ao emprego e à segurança tem sido destacada repetidamente na literatura (Antunes, 2018; Boltanski; Chiapello, 2009; Freitas; Rostas; Teixeira, 2020; Fuzyama; Lemos; Silva, 2022; Hillesheim, 2016; Souza; Lemos; Silva, 2020).

Nessa linha de raciocínio, decidiu-se investigar a experiência dos estudantes ao ingressarem no mercado de trabalho, mas em um ambiente organizacional um pouco diferente: uma organização pública, com o intuito de compreender os impactos desse processo de socialização em outros tipos de organização.

A proposta é analisar criticamente os argumentos que legitimam a precarização das condições dos estudantes e fomentar uma discussão sobre os desafios e as implicações de sua inserção no mercado de trabalho. A relevância deste estudo está em seu impacto direto na vida dos jovens, pois ao identificar práticas de precarização que afetam sua formação profissional, o estudo pode indicar caminhos para melhorias nos programas de estágio, assegurando que estes cumpram seu papel educativo e formativo, sem que os estudantes sejam explorados em condições precárias.

Procura-se instigar questionamentos sobre como as consequências dessa socialização, de certo modo, influenciam o surgimento de problemas de saúde e o desenvolvimento de novas condições médicas, conforme mencionado pelos alemães Timo Schiele e Dr. Bert te Wildt (2021). Os autores citam uma nova síndrome que tem se tornado popular nos últimos anos, chamada “*Burn On*”, bem parecida com o *Burnout*. Os indivíduos impactados se sentem cognitivamente presos ao trabalho, negligenciando a vida pessoal (CNN Brasil, 26/04/2024, 18:46). Muitos não percebem a conexão entre seus sintomas e a paixão pelo que fazem, levando anos para reconhecer que algo não está certo. Apesar de suas significativas conquistas, eles enfrentam a impressão de que nunca fazem o suficiente, conforme destaca Wildt.⁵

Esse estudo também pode servir como base para a revisão das práticas institucionais nos programas de estágio, sugerindo ajustes que priorizem a qualificação e o desenvolvimento dos estagiários, em vez de simplesmente utilizar sua mão-de-obra de forma temporária e sem as devidas condições de aprendizado. Com isso, espera-se que a pesquisa não só contribua para o debate

⁵ “Síndrome de Burn On: entenda a condição de exaustão crônica.” CNN Brasil, 26 April 2024, [Síndrome de Burn On: entenda a condição de exaustão crônica | CNN Brasil](#). Accessed 9 May 2024.

acadêmico, mas também tenha implicações práticas que possam melhorar a qualidade do estágio como uma ferramenta de inserção profissional mais justa e eficaz para os jovens.

Por fim, o presente estudo tem foco em oferecer uma análise aprofundada sobre como os jovens são influenciados por mecanismos que promovem a aceitação da precarização de sua força de trabalho. Além disso, busca desconstruir as narrativas que justificam essa realidade e que, muitas vezes, minimizam a importância de estágios de qualidade. Especificamente, esta pesquisa busca contribuir para a literatura sobre controle neo-normativo, analisando teoricamente o impacto da experiência de estágio, independentemente da organização, na formação profissional dos estudantes.

1.4. Delimitação do estudo

O presente estudo selecionou como participantes da pesquisa estudantes universitários que estão realizando estágio em um órgão público do Rio de Janeiro e que atuam em áreas relacionadas à gestão administrativa do órgão como gestão de pessoas, contabilidade, finanças, logística, infraestrutura, documentação, compras e contratos, TI e etc. Por esse motivo, na pesquisa poderá haver mais de um curso de graduação e instituições de ensino diferentes (públicas e particulares).

É importante ressaltar que essa pesquisa não considera o estágio como o único ou principal espaço onde ocorre o processo de integração do indivíduo ao sistema de trabalho capitalista. De fato, as universidades, em sua maioria, também promovem um pensamento dominante, valorizando o conhecimento neutro e científico, uma suposta neutralidade cultural e um conceito de saber "objetivo" que se sobrepõe às contradições sociais, enquanto propagam um "pensamento utilitarista e instrumental" (Paula, 2001; Teixeira, 2022). Mas, optou-se pelo estágio como foco devido ao seu significativo papel educativo na preparação dos futuros profissionais das mais diversas áreas, inclusive de áreas de gestão de um órgão público, assim como por estar relacionado à interação dinâmica entre teoria e prática no ambiente organizacional (Rocha-de-Oliveira; Piccinin, 2012)

Todavia, é considerado que a problematização desta pesquisa abrange a experiência de apenas um fragmento da população brasileira, dado que o acesso ao ensino superior ainda é uma realidade distante para muitos brasileiros, e aqueles que estão realizando a graduação nem sempre optam por estagiar em um órgão público. Além disso, o escopo da pesquisa se limita à experiência dos

estagiários em dois órgãos públicos específicos do Rio de Janeiro. O primeiro é o CREA-RJ, uma autarquia com personalidade jurídica de direito público. O segundo órgão é o Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2), uma instituição pública dedicada ao aprimoramento do Judiciário brasileiro. Portanto, embora a pesquisa inclua relatos de alunos provenientes de diversas instituições de ensino, ela não contempla a vivência de estagiários em outros órgãos públicos. É importante ressaltar que, embora não sejam explicitamente delimitados, tanto o estudo quanto seu autor reconhecem essas restrições.

Este estudo focou nas percepções e experiências dos estudantes que estagiam em órgãos públicos e não incluiu na análise: funcionários das instituições de ensino e do órgão público em questão, da agência de integração, professores, gestores ou supervisores de estágio. Nesse sentido, buscou-se circunscrever a análise apenas a forma como os estudantes percebem sua experiência de estágio e suas dinâmicas em organizações públicas.

2 Referencial teórico

Esta seção está dividida em três partes, que abordam, respectivamente: as fases do espírito do trabalhador na obra de Boltanski e Chiapello (2009) e o conceito de privilégio da servidão de Antunes (2018), contextualizando o problema dentro das transformações estruturais, as mudanças no mundo do trabalho, e as ideologias do capitalismo e seu impacto nas interações sociais.

A partir desse contexto, no segmento "Teoria do processo do trabalho e a subjetividade do indivíduo", discute-se a evolução dos mecanismos de controle na estrutura capitalista, iniciando com uma breve contextualização da literatura da *Labour Process Theory*, culminando na discussão sobre a subjetividade do indivíduo conforme abordada por Michael Burawoy (1987).

Por fim, discutiu-se o controle (neo)normativo, abordando as formas de controle presentes no contexto atual e a forma como moldam a subjetividade do indivíduo nas dinâmicas organizacionais.

2.1. O “espírito do capitalismo” e o “privilégio da servidão”

O capitalismo mostra-se um grande influenciador na capacidade de adaptação alinhado a novos paradigmas e às alterações impostas ao mundo do trabalho. O indivíduo encontra-se imerso nessas transformações e é continuamente moldado para se alinhar às exigências de cada uma delas (Boltanski; Chiapello, 2009). Assim sendo, poderíamos afirmar que o poder do capitalismo poderia ser definido como “transformador e adaptativo”. “Transformador” porque, desde o seu surgimento, ele tem alterado radicalmente as bases de um tradicionalismo que foi construído ao longo de séculos. “Adaptativo” por que ele tem a capacidade de se ajustar e se acomodar às mais diversas estruturas culturais (Oliveira; Meira, 2013, p. 141). Não apenas isso, mas ele também empurrou quase todas as nações a adotarem sua lógica de funcionamento e reprodução (Boltanski; Chiapello, 2009). É importante notar que o capitalismo tem a capacidade de ser rígido ou inflexível quando necessário, mas também pode ser flexível e adaptável quando isso é vantajoso (Oliveira; Meira, 2009). Isso sugere que o sistema pode ser duro em certas situações, mas tem a habilidade de se ajustar às mudanças e demandas para garantir sua sobrevivência a um engajamento profundo e os trabalhadores

são empurrados a estarem alinhados a este funcionamento dinâmico (Boltanski; Chiapello, 2009).

No livro "O novo espírito do capitalismo" (Boltanski; Chiapello, 2009), os escritores investigam as modificações ideológicas que ocorreram paralelamente às mudanças recentes no capitalismo. Assim, os autores definem a ideologia como "um conjunto de crenças partilhadas, incorporadas em instituições e refletidas em ações, portanto, ligadas à realidade" (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 33). Segundo os autores, o capitalismo pode ser visto como "uma fórmula mínima que destaca a necessidade de acumulação ilimitada de capital por meios essencialmente pacíficos" (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 35). Nesse contexto, o sistema capitalista se caracteriza por um processo contínuo de acumulação e expansão financeira (Fuzyama, 2020, p. 23).

A expressão "espírito do capitalismo" é empregada pelos autores para ilustrar a ideologia que justifica o envolvimento dedicado dos indivíduos com o sistema capitalista ao longo dos distintos momentos históricos (Boltanski; Chiapello, 2009). Segundo Souza, Lemos e Silva (2020), este sistema muitas vezes não consegue fornecer razões que estivessem alinhadas com os valores e interesses de dois "atores" fundamentais em sua estrutura: trabalhadores e empresários. Por esse motivo, o sistema capitalista introduz ideologias habilitadas a argumentos que legitimam a aceitação e a concordância, em conformidade com sua própria lógica. É imprescindível ressaltar que, quando as formas de acumulação capitalista mudam e as convicções ligadas à ideologia que sustenta o ethos do capitalismo naquela fase específica tornam-se ultrapassadas, exigem-se novas convicções adaptadas às formas de acumulação atuais (Souza; Lemos; Silva, 2020). Esse contínuo movimento da demanda de cada era pela acumulação de capital desencadeia uma variedade de "novos mecanismos ideológicos" (Boltanski; Chiapello, 2009, p.53).

De acordo com a análise de Boltanski e Chiapello (2009, p.64), as diversas fases do capitalismo exigem formas específicas de adesão ao sistema, cada uma acompanhada por um "novo espírito" do trabalhador. Este termo, utilizado pelos autores, refere-se à ideologia que sustenta tal engajamento. Assim, cada período do sistema capitalista revelou uma essência única, "um espírito próprio", cujas características refletem os valores predominantes de cada época (Souza, Lemos e Silva, 2020). Boltanski e Chiapello (2009, apud Fuzyama, 2020, p. 12) identificaram três espíritos ao longo das transformações da ordem produtiva capitalista: "O primeiro vinculado a uma burguesia empreendedora e ao perfil do empresário; o segundo conectado ao período das grandes corporações e à

burocratização das organizações; e o terceiro em sintonia com um capitalismo globalizado, flexível e em contínua transformação”.

Boltanski e Chiapello (2009) investigam como o capitalismo se adapta e ajusta às mudanças sociais e culturais ao longo do tempo. Os autores destacam o papel da literatura de gestão empresarial como um veículo de difusão e popularização dos modelos normativos que guiam o ambiente corporativo. Nesse contexto, apontam que essa literatura não é neutra, pois expressa uma visão específica do que é considerado “boa gestão” e “bom desempenho” organizacional, frequentemente alinhada às demandas e expectativas do capitalismo em diferentes momentos históricos (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 84). A análise da literatura de gestão empresarial realizada por Boltanski e Chiapello (2009) revela uma dualidade que reflete as duas faces do espírito do capitalismo. Na primeira vertente, a literatura se concentra em estratégias inovadoras voltadas para o aumento da rentabilidade, oferecendo diretrizes para otimizar a eficiência e a competitividade das empresas. Em contraste, os autores destacam uma segunda vertente, que adota um enfoque moral e normativo, não diretamente ligado ao lucro, mas à construção de uma visão idealizada do mundo corporativo (Boltanski; Chiapello, 2009). Conforme Boltanski e Chiapello (2009), a literatura de gestão vai além de simplesmente apresentar o lucro como objetivo principal, estabelecendo também os critérios que justificam sua obtenção. Essa literatura enfatiza que o processo de gerar lucro deve ser “atrativo e meritório”, ou seja, precisa engajar e recompensar todos os participantes (Boltanski; Chiapello, 2009, p. 85). A análise apresentada pelos autores vai além das questões meramente econômicas, proporcionando uma perspectiva mais ampla sobre a vida humana e seus aspectos sociais, culturais e morais (Boltanski; Chiapello, 2009). Os autores defendem que as aspirações individuais, como o desejo por autonomia e realização pessoal, não devem ser interpretadas de forma isolada ou egoísta, mas devem estar alinhadas com o bem comum, contribuindo para um equilíbrio entre interesses pessoais e coletivos (Boltanski; Chiapello, 2009). Durante a crise capitalista dos anos 1970, é que surge a nova ideologia alinhada ao renovado espírito do capitalismo (Souza, Lemos e Silva, 2020). Na época as grandes empresas começaram a “reformular suas estratégias de gestão”, colocando um foco renovado na flexibilidade e na capacidade de adaptação rápida às mudanças do mercado (Souza, Lemos e Silva, 2020, p. 100). A adoção de inovações tecnológicas e organizacionais começou a desempenhar um papel fundamental na transformação das relações entre empresas, trabalho e estado (Souza, Lemos e Silva, 2020). De acordo com Boltanski e Chiapello (2009), essas inovações foram retratadas como vantajosas

não apenas para as empresas, mas também para os trabalhadores, com o intuito de incentivá-los e aumentar seu engajamento no ambiente de trabalho. Os autores falam da “cidade orientada por projetos”, onde a especialização técnica do trabalhador deixa de ser o fator central de sua empregabilidade (Boltanski & Chiapello, 2009, p. 122). Em vez disso, atributos como adaptação e flexibilidade tornam-se cruciais (Souza, Lemos e Silva, 2020). A dinâmica dos projetos obriga que os trabalhadores se envolvam com diversas atividades e mudem rapidamente entre elas, entretanto esse ambiente força o desenvolvimento da capacidade de desempenhar múltiplas funções e tarefas (Boltanski & Chiapello, 2009). O trabalhador acumula, além dessa versatilidade, características como autonomia, capacidade de assumir riscos e habilidades de liderança (Boltanski & Chiapello, 2009), o que faz com que haja a “transferência de risco do projeto” do empregador para o empregado (Weiskopf; Loacker 2006, p.396). O trabalhador assume total responsabilidade e dá extrema importância à autonomia que acredita ter conquistado. Diferente da lealdade valorizada pelo “segundo espírito”, o trabalhador deve valorizar o fato de ser “autônomo” e estar livre das “restrições das carreiras burocráticas tradicionais” (Souza, Lemos e Silva, 2020, p.105). Entretanto, é evidente que a vida do trabalhador está marcada por sintomas de precariedade e incerteza, à medida que ele continua a perder suas garantias e estabilidade.

Da mesma forma, Antunes (2018), em sua obra “Privilégio da Servidão”, analisa como as novas modalidades de trabalho são marcadas por instabilidade e insegurança. Ele usa como exemplo o “zero hour contract britânico”, um tipo de contrato sem garantia de horas mínimas de trabalho e sem direitos assegurados (Antunes, 2018, p. 28). Nesse sistema, os trabalhadores devem estar disponíveis para serem chamados a qualquer momento, sem previsibilidade (Antunes, 2018). Isso cria um cenário onde as corporações podem convocar trabalhadores conforme a demanda, sem compromissos estáveis (Antunes, 2018). Essa prática é vista como ideal pelo empresariado global, pois permite reduzir custos e aumentar a flexibilidade. Como resultado, surgem fenômenos como a “uberização e a pejetização”, onde trabalhadores são tratados como autônomos, mas na prática vivem em condições de trabalho precárias e inseguras (Antunes, 2018, p. 29). Antunes (2018) refere-se a esse fenômeno como o surgimento do “escravo digital”, trabalhadores que, apesar de não serem oficialmente assalariados, vivem sob um regime de alta precarização e dependência.

Antunes (2018) busca evidenciar a relação entre o trabalho, especialmente o domínio sobre o mundo, os privilégios monetários e o lazer, destacando que o ser

humano experimenta o "privilégio da servidão". De forma clara, Antunes aborda esse universo do trabalho, retratando a realidade contemporânea, onde a obrigação ao trabalho, impulsionada por interesses capitalistas, efetivamente transforma o ser humano em um servo (Antunes, 2018).

Antunes (2018) aborda a deterioração dos direitos sociais e das conquistas históricas dos trabalhadores, que é uma consequência direta da "lógica destrutiva do capital". Ele argumenta que, à medida que o capital expulsa muitos homens e mulheres jovens da produção, surgem "novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado e flexível, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando" (Antunes, 2018, p. 30). Para garantir altos lucros, as empresas transferem a pressão de suas metas financeiras para os trabalhadores, exigindo "maximização do tempo, altas taxas de produtividade e flexibilidade, ao mesmo tempo que reduzem custos trabalhistas" (Antunes, 2018, p. 37). Essa transferência de pressão contribui para um ambiente de trabalho mais exigente e instável, onde os trabalhadores enfrentam constante incerteza, maior carga de trabalho e conseqüentemente adoecem com mais facilidade (Antunes, 2018).

Antunes (2018) traz uma concepção interessante sobre as organizações públicas que, anteriormente, prestavam serviços sem fins lucrativos, focadas em atender necessidades sociais e públicas. No entanto, após serem privatizadas ou transformadas em entidades orientadas pelo mercado, passam a participar do processo de valorização do capital (Antunes (2018, p. 37). Isso significa que, agora, elas contribuem para a geração de lucro e a criação ou realização de mais-valor, ampliando as formas de obtenção de lucro no crescimento da extração do excedente de trabalho.

Antunes (2018) critica a forma como o capitalismo contemporâneo degrada as condições de trabalho e usa uma linguagem corporativa maquiada para ocultar essa realidade. O ideário empresarial tenta mascarar essa realidade com uma linguagem corporativa "humanizada" Antunes (2018, p. 44). Para suavizar a percepção negativa dessas práticas, as empresas adotam um vocabulário corporativo que ressignifica os termos e lhes dá um tom mais positivo (Antunes, 2018, p. 44; Mielly *et al.*, 2022). Termos como "colaboradores" (em vez de empregados), "empreendedor de si mesmo", "parceiros", "sinergia", "resiliência", "responsabilidade social", "amor ao trabalho", "seja você mesmo", "sustentabilidade" e "metas" são utilizadas para criar a ilusão de um ambiente de trabalho harmonioso e ético, quando, na realidade, a situação é muito mais precária (Antunes, 2018; Fleming; Sturdy, 2009; Lemos; Silva; Serra, 2021; Mielly

et al., 2022; Secco; Kovaleski, 2022). Diversos autores observam que esse tipo de vocabulário e expressões carrega uma tentativa de incentivar a manifestação de “emoções autênticas” no ambiente de trabalho. Fleming e Sturdy (2009, p. 571) destacam que essa estratégia busca moldar o comportamento dos trabalhadores ao explorar suas emoções, promovendo um ambiente onde a expressão emocional genuína é vista como parte do processo produtivo, o que na verdade essa abordagem busca é evitar qualquer tipo de resistência por parte dos trabalhadores, pois eles não se sentirão forçados ou manipulados, mas sim alinhados com o que realmente querem (Lemos; Silva; Serra, 2021).

Embora o trabalho humano seja necessário e possua um “potencial emancipador e transformador”, é importante rejeitar a forma de trabalho que explora, aliena e causa infelicidade (Antunes, 2018, p. 31). Antunes (2018) traz uma ideia de rejeição, um indivíduo que deve ser crítico para com os mecanismos de dominação, essa rejeição é especialmente relevante sob a dominância do trabalho “abstrato”, onde o trabalho é desumanizado e serve apenas aos interesses do sistema capitalista, em vez de contribuir para o bem-estar e a realização dos trabalhadores (Antunes, 2018, p. 31). Quando as pessoas não desfrutam do privilégio de viver em condição de “servidão” ocorre uma tragédia social, representada pelo flagelo do desemprego total (Antunes, 2018).

Os jovens não ficam de fora dessa problemática e a busca por alguém que desempenha múltiplas funções e tarefas, “o superespecializado em tudo”, o “grande trabalhador” é uma realidade (Boltanski & Chiapello, 2009). Castel (1998, apud Fuzyama, 2020) discute o impacto da especialização na entrada dos jovens no mercado de trabalho, destacando as dificuldades que as empresas enfrentam ao contratar devido às altas qualificações exigidas. Fuzyama (2020, p. 22) observa que muitos jovens acabam “circulando entre estágios e empregos temporários”, pois as demandas empresariais muitas vezes não correspondem às necessidades técnicas reais. Além disso, Fuzyama (2020) traz questionamentos sobre a capacidade das empresas de integrar esses novos profissionais de maneira eficaz no mercado. Ele sugere que o excesso de exigências pode criar barreiras para a entrada dos jovens, colocando em dúvida a ideia de que a especialização garante estabilidade e sucesso profissional.

Castel (1998, citado por Fuzyama, 2020) aponta que o excesso de qualificação dos jovens profissionais gera outro problema: muitos acabam ocupando cargos que exigem menos habilidades do que possuem. Em outras palavras, esses jovens estão “superqualificados” para os empregos que conseguem (Antunes, 2018, p. 36). Esse cenário provoca um efeito cascata, afetando negativamente

aqueles com menor qualificação (Fuzyama, 2020). Jovens com pouca ou nenhuma formação encontram ainda mais barreiras para entrar no mercado de trabalho, uma vez que as vagas que poderiam ocupar estão sendo preenchidas por pessoas com níveis de formação mais elevados, o que acaba excluindo os menos qualificados das poucas oportunidades disponíveis (Antunes, 2018; Fuzyama, 2020).

Antunes (2018) destaca que a intensificação da precarização do trabalho, caracterizada por contratos temporários, trabalhos esporádicos e falta de direitos trabalhistas, afeta desproporcionalmente a juventude, projetando um futuro de grande instabilidade. Essa precarização agrava a desigualdade e acentua a exclusão social (Antunes, 2018). Os jovens de origem mais humilde, sem acesso a redes de contatos ou recursos extras, são os mais afetados, ficando presos em um ciclo de “empregos instáveis e vulnerabilidade econômica” (Antunes, 2018, p. 226; Fuzyama, 2020, p. 22). Além disso, a exigência crescente de experiências robustas nos currículos, especialmente por empresas com uma forte reputação de “*employer branding*” (Oltramari; Córdova; Tonelli, 2019) contribui para que jovens profissionais se submetam à precarização do trabalho em busca de oportunidades futuras.

Um aspecto relevante a ser considerado é a crescente escassez de oportunidades no mercado de trabalho, que leva muitos estudantes a aceitarem qualquer proposta, mesmo que estas não estejam alinhadas com suas áreas de formação (Freitas; Rostas; Teixeira, 2020, p. 445; Paula 2004, p. 3). Profissionais inexperientes podem ser mais propensos a aceitar condições de trabalho desfavoráveis, como ritmo intenso de demandas, devido à expectativa de crescimento na carreira (Bernardo, 2009, p. 45). Freitas, Rostas e Teixeira, (2020) afirma que, impulsionados pela necessidade de uma renda e pelo desejo de aplicar seus conhecimentos, esses jovens frequentemente ocupam funções que seriam mais adequadas para profissionais com maiores qualificações. Além disso, a dificuldade em encontrar concursos públicos agrava a situação. A precariedade nas posições disponíveis nas instituições públicas “faz com que o Estado utilize mão de obra jovem por meio de estágios e programas de aprendizado, garantindo assim a operação de seus órgãos” (Freitas; Rostas; Teixeira, 2020, p.446; Pasqualetto; Fonseca (2015).

Há ainda um desvirtuamento característico relacionado à supervisão dos estagiários. Pasqualetto e Fonseca (2015) observaram em sua pesquisa que 42,5% dos estudantes do Ensino Superior tinham supervisores, mas sem receber qualquer orientação educativa. Em vez de fornecerem instruções sobre como

executar as tarefas corretamente, os supervisores limitavam-se a dar ordens e a repreender os estagiários quando cometiam erros. Além disso, 12,25% dos estudantes relataram não ter supervisão direta nem qualquer tipo de orientação educativa, o que compromete um dos requisitos essenciais para um estágio de qualidade. De maneira semelhante, Fuzyama (2020) identificou em sua pesquisa que muitos entrevistados relataram a falta ou ausência completa de supervisores no acompanhamento das atividades na empresa. Essa situação evidencia uma falha no processo de supervisão, desviando o estágio de seu propósito formativo.

2.2. Teoria do processo do trabalho e a subjetividade do indivíduo

O exame da reprodução do processo de trabalho, do comprometimento dos trabalhadores e do controle exercido sobre eles neste contexto remonta ao livro "Labour and Monopoly Capital", escrito por Braverman e lançado em 1974. Essa obra apresenta características fundamentais para compreender o processo de trabalho e serve como alicerce para a Teoria do Processo do Trabalho, que se dedica a analisar as dinâmicas laborais nas organizações que funcionam sob o sistema capitalista (Lemos; Silva; Serra, 2021).

Braverman (1987) sustenta que os trabalhadores não aceitam suas condições de trabalho por uma escolha livre, mas sim em função de circunstâncias concretas e materiais. Entre esses fatores objetivos, sua análise abrange medidas coercitivas que pressionam os trabalhadores a se conformarem, incentivos financeiros que incentivam o cumprimento das condições laborais e a erosão ou destruição da capacidade dos sindicatos de proteger os direitos dos trabalhadores. Segundo sua perspectiva, o sistema capitalista, em termos de organização social e econômica, define a dinâmica da sociedade e orienta o comportamento das pessoas em seu interior, assim, a capacidade dos indivíduos de mudar ou influenciar o processo de trabalho é muito limitada ou inexistente, sendo as ações individuais amplamente determinadas pela estrutura capitalista (Braverman, 1987; Cunha, 2014).

Conforme destacado por Ramalho (1991), Braverman, em sua obra "Trabalho e Capital Monopolista" (1987), argumenta que o processo de trabalho no capitalismo é caracterizado pelo controle e direção do trabalho pelos capitalistas. Ele evidencia a divisão clara entre aqueles que planejam o trabalho e aqueles que o executam, além de ressaltar o conflito contínuo entre a classe trabalhadora e a classe capitalista. Um aspecto notável na obra de Braverman (1987) é sua ênfase quase exclusiva nos fatores objetivos e concretos ao examinar o processo de

trabalho. Essa abordagem acaba por negligenciar os aspectos subjetivos, o que gerou várias críticas, especialmente no que diz respeito à experiência e à subjetividade dos trabalhadores, tornando impossível reconhecer de maneira adequada a contribuição desses trabalhadores para a perpetuação das desigualdades entre capital e trabalho (Cunha, 2014; Sartelli; Kabati, 2014; Ramalho, 1991).

Partindo da questão da subjetividade, e usando a lente analítica sobre a obra de Braverman (1987), Michael Burawoy utiliza essa crítica como base para sua própria análise em "Manufacturing Consent" (1979). Dessa forma o autor questiona a abordagem de Braverman (1987) ao argumentar que as relações de trabalho e a aceitação das condições de trabalho não são determinadas apenas pela "força" e dominação dos capitalistas, mas também envolve as ações e escolhas dos próprios trabalhadores. Segundo Burawoy (1979, p. 93), os trabalhadores, "ao participarem das escolhas que o capitalismo nos força a fazer, também criam consentimento para suas regras". Ele introduz o conceito de "fabricação de consentimento," que descreve como os trabalhadores, de maneira ativa, contribuem para a aceitação e manutenção das condições de trabalho, colaborando com o sistema capitalista (Burawoy, 1979).

O processo de trabalho não é apenas moldado pelos esforços unilaterais dos capitalistas para controlar os trabalhadores. Há uma interação dinâmica entre esses "esforços de controle e a resistência dos trabalhadores" a essa dominação (Meiksins, 1996, p. 112-113). Burawoy (1979) argumenta que o consentimento dos trabalhadores em relação ao processo de trabalho vai além dos aspectos objetivos de domínio, pressão e resistência. A importância dos fatores subjetivos, políticos e ideológicos, sugere que esses elementos são igualmente essenciais para entender como os trabalhadores aceitam ou resistem às condições impostas no ambiente de trabalho (Burawoy, 1979; Ramalho, 1991).

Michael Burawoy (1987) propõe uma perspectiva inovadora sobre o controle no ambiente de trabalho a partir de suas observações em uma fábrica americana. O autor sugere que o processo de controle pode ser entendido como um "jogo" em que os trabalhadores também são participantes ativos, no qual o "jogo" simboliza a forma como os trabalhadores consentem com as relações capitalistas de produção (Burawoy, 1987, p. 80). Segundo O'Doherty e Willmott (2009, p.934), a expressão de "lógica compensatória" foi desenvolvida por Burawoy (1987) para descrever como os trabalhadores se tornam envolvidos nas "satisfações relativas" proporcionadas pelas rotinas e os "jogos" no ambiente de trabalho. Em relação aos "jogos", Burawoy argumenta da seguinte maneira:

O próprio ato de jogar um jogo produz e reproduz consentimento com relação às regras e ao desejo de alcançar certos resultados. Assim, ninguém pode jogar xadrez e ao mesmo tempo questionar suas regras e objetivos. Jogar o jogo gera a legitimidade das condições que definem suas regras e objetivos. Que condições são essas no contexto do trabalho capitalista se não as relações de produção? (Burawoy, 1985, p. 38).

Burawoy (1987) considerou essas atividades como mecanismos de proteção ou evasão das tensões e conflitos inerentes às relações de trabalho capitalistas. Segundo ele, essa lógica não apenas aliviava as pressões do ambiente de trabalho, mas também funcionava para reforçar o controle e a dominação capitalista. De acordo com O'Doherty e Willmott (2009, p. 934), a "lógica compensatória" foi criada precisamente para ajudar a complementar e sustentar a reprodução das formas dominantes de controle e subordinação, garantindo a manutenção do status quo dentro das estruturas de poder no local de trabalho.

Entretanto, Sosteric (1996, apud Fuzyama, 2020, p. 33) aponta que a literatura sobre o processo de trabalho historicamente concentrou-se principalmente no setor industrial e manufatureiro, deixando de lado o setor de serviços, que possui características bastante diferentes. Essa lacuna resultou na desconsideração de modos variados de controle e engajamento dos colaboradores no processo de trabalho, incluindo dimensões cognitivas, psicológicas, emocionais e individuais, ou seja, sua subjetividade. Por isso, o autor enfatiza a relevância de incluir esses elementos ao examinar o processo de trabalho no setor de serviços. Discutindo a importância de "fatores externos" para a subordinação dos trabalhadores ao processo de trabalho, há autores que assumem posição crítica à perspectiva de Burawoy (1987) de não considerar relevantes as variações da consciência que vêm de fora da fábrica (Ramalho, 1991, p.40). Apesar de Burawoy (1987) reconhecer que a reprodução do consentimento depende de certas características humanas desenvolvidas fora do ambiente de trabalho, como habilidades de comunicação e participação em atividades recreativas que compensam a falta de controle sobre o processo laboral, ele minimiza a relevância desses fatores ao afirmar que: "O estado, a escola, a família, a cultura e a personalidade são importantes, porém sua importância pode ser considerada apenas para tomar o processo de trabalho transformado como ponto de partida" (Burawoy, 1987, p. 202). A organização do trabalho varia de acordo ao contexto social, político e econômico, mas o comportamento dos trabalhadores geralmente segue as normas do processo de trabalho, independentemente das atitudes ou crenças que possam ter vindo de contextos pré-capitalistas (Burawoy, 1987).

O'Doherty e Willmott (2009, p. 934) apontam uma deficiência na análise de Burawoy (1987), que não investiga adequadamente como o conflito entre capital

e trabalho se reflete na subjetividade dos indivíduos. Eles sugerem a “neo-ortodoxia” como uma abordagem mais abrangente, que leva em conta a subjetividade e a identidade, frequentemente ligadas aos papéis de “capital” e “trabalho”, para explicar o consentimento surpreendente. Essa perspectiva contorna a visão tradicional do capitalismo como uma entidade monolítica e opressora, reconhecendo que, apesar das limitações impostas pelas estruturas existentes, os indivíduos têm a capacidade de agir e tomar decisões dentro do sistema capitalista. Dessa forma, oferece uma compreensão mais rica e detalhada das dinâmicas sociais e econômicas, evitando simplificações “reducionistas” (Fuzyama, 2020, p. 33; O'Doherty; Willmott, 2009, p. 933-935). O'Doherty e Willmott (2009, p. 936) afirmam que “uma das contribuições mais significativas e distintivas da análise do processo de trabalho tem sido a sua atenção à indeterminação da força de trabalho”. Essa indeterminação nunca pode ser completamente definida ou resolvida, o que leva a gestão a constantemente regular o esforço produtivo dos trabalhadores, na tentativa de garantir a geração de um excedente suficiente para sustentar a contínua acumulação de capital (O'Doherty; Willmott, 2009). O contrato de venda de mão-de-obra é visto como inerentemente “aberto”, pois sua conclusão prática depende da disposição dos trabalhadores em serem eficazmente coagidos ou consensualmente incorporados na atividade produtiva (O'Doherty; Willmott, 2009, p.937).

Na próxima seção, a análise foca em como a subjetividade desempenha um papel fundamental no contexto laboral atual, caracterizado pelo trabalhador neoliberal. Nesse cenário, as organizações tornam-se cada vez mais dependentes da capacidade dos indivíduos de se autogerenciarem e de se alinharem voluntariamente aos objetivos corporativos. Essa dinâmica não apenas requer uma compreensão aprofundada das motivações e anseios dos trabalhadores, mas também exige habilidade na criação de narrativas e ambientes que ressoem com essas aspirações pessoais. Assim, o controle organizacional contemporâneo se revela como uma interação sutil entre a autonomia percebida e a conformidade esperada, onde a fronteira entre liberdade e controle é constantemente negociada e redefinida.

2.3. Controles do trabalho: do normativo ao neo-normativo

Michel Foucault, especialmente em seu livro “Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão” (2009) parte sua análise sobre as práticas disciplinares e os métodos de controle social desenvolvidos nos séculos XVIII e XIX, que visavam transformar

os corpos e comportamentos dos indivíduos de maneira a torná-los mais úteis e obedientes para a sociedade. O autor utilizava a expressão “corpos dóceis” para referir-se aos corpos que submetidos a processos de adestramento e disciplina, tornam-se capazes de ser moldados, treinados e utilizados de maneira eficiente (Foucault, 2009, p. 131-135). Esses corpos são dóceis no sentido de que são facilmente controláveis e manipuláveis, obedecendo às regras e normas impostas pelas instituições sociais (Foucault, 2009).

Gilles Deleuze, em seu ensaio "Post-scriptum sobre as Sociedades de Controle" (1992), amplia as concepções de Foucault ao abordar a transição das sociedades disciplinares para as sociedades de controle. Nesse novo regime, a ênfase não recai mais sobre a vigilância e normatização por meio de instituições fixas, mas sim sobre um controle contínuo e dinâmico, possibilitado por tecnologias e sistemas de informação. Deleuze ilustra essa nova realidade ao comparar o trabalhador a uma “serpente” (Deleuze, 1992, p. 222-223; Fuzyama, 2020, p. 36), destacando a flexibilidade e a adaptabilidade exigidas nesse contexto, onde as condições de trabalho são constantemente moldadas por uma rede de influências e monitoramentos, destacando sua capacidade de ondular, mudar de pele, ser flexível, adaptar-se ao ambiente e transformar-se.

Nesse contexto, o surgimento de uma abordagem pós-estruturalista propõe que para exercer controle sobre os trabalhadores, é essencial entender os mecanismos de autocontrole que envolvem subjetividade, identidade e autoestima, elementos sempre presentes na intensificação do trabalho (Pérez-Zapata *et al.*, 2017, apud Lemos; Silva; Serra, 2021, p. 38).

O trabalhador "modelo" formado e ajustado por esse sistema laboral, ao contrário do modelo disciplinado tradicional descrito por Foucault, "não é mais algo estático ou uniforme" (Fuzyama, 2020, p. 36). Ao contrário, é descrito como uma "pluralidade diversa", definida por sua adaptabilidade, fluidez, multifuncionalidade e pela ênfase no individualismo do sujeito. Essa nova configuração exige que o trabalhador se molde e adapte suas práticas e lógicas de atuação de acordo com as demandas circunstanciais dos "projetos temporários" em que se envolve (Boltanski; Chiapello, 2009; Weiskopf; Loacker, 2006, p. 407), ou seja, o trabalhador passa a se moldar e alterar sua lógica de funcionamento ao trabalho e suas demandas conforme as alterações circunstanciais de projetos temporários que participa (Boltanski; Chiapello 2009; Weiskopf; Loacker, 2006). O trabalhador começa a transitar entre as diferentes situações proporcionadas pelos diferentes projetos de curto prazo e adaptar-se a eles e suas atividades, obrigando o trabalhador a desempenhar várias funções ou tarefas diferentes dentro de uma

organização, ao mesmo tempo em que desenvolve características como autonomia, disposição para assumir riscos do projeto e liderança (Boltanski; Chiapello 2009; Souza; Lemos; Silva, 2020; Weiskopf; Loacker, 2006).

Diferente do trabalhador tradicional, cujo ambiente era definido por obrigações, disciplina e certezas, surge o “empreendedor de si mesmo”, o “sujeito neoliberal”. Este novo trabalhador precisa constantemente se ajustar às dinâmicas do mercado ou a uma alienação controlável, buscando sempre o máximo rendimento, autenticidade, autonomia e competência ilimitada (Secco; Kovaleski, 2022; Siqueira, 2004, p. 70-76; Souza, 2023; Perrone *et al.*, 2016, p. 390-392).

Os indivíduos são incentivados a se comportar como empresas, mantendo uma competição constante entre si, mesmo fora do ambiente de trabalho. Essa rivalidade se torna tão intensa que não se restringe apenas ao plano interindividual, mas também se converte em uma luta interna, na qual cada sujeito é obrigado a superar suas próprias limitações a todo instante (Souza, 2023).

Essas inovações influenciam a forma como os indivíduos se veem e se comportam, utilizando tanto mecanismos de controle tradicionais (normativos quanto novos (neo-normativos). Isso leva a uma mudança contínua e adaptativa na identidade e no comportamento das pessoas (Fleming; Sturdy, 2009). Isso os capacita a se adaptarem a um ambiente profissional em constante modificações e caracterizado por vínculos empregatícios rápidos (Weiskopf; Loacker, 2006). A suposta valorização da autenticidade, percebida como uma forma de expressão das liberdades individuais, na verdade, funciona como uma estratégia renovada de controle da identidade, alinhada ao controle neo-normativo (Fleming; Sturdy, 2009). Weiskopf e Loacker (2006, p. 401) caracterizam esse fenômeno como “pós-disciplinar”, destacando que, ao contrário do tradicional “espírito do capitalismo”, que priorizava a obrigação, a obediência e a disciplina dos trabalhadores, a ênfase atual reside na transformação, flexibilidade, adaptabilidade e na contínua modulação dos indivíduos (Souza; Lemos; Silva, 2020).

Weiskopf e Loacker (2006, p.396) discutem a tendência contemporânea de descrever as sociedades e as relações de trabalho modernas como “individualizadas”. Essencialmente, a individualização representa uma mudança nas dinâmicas sociais e laborais, onde os indivíduos têm mais liberdade, mas também enfrentam mais insegurança e responsabilidade pessoal (Weiskopf; Loacker, 2006). Observando essa transição do que chamam de “segundo espírito” para o “terceiro espírito” do capitalismo, Boltanski e Chiapello (2009) enxergam que as empresas e organizações desenvolveram novas estratégias para motivar e envolver os trabalhadores; surgiram novas formas meritocráticas no âmbito

laboral; criou-se uma maior ênfase na autonomia dos trabalhadores, encorajando-os a gerenciar a si mesmos e assumir a responsabilidade por suas próprias decisões e resultados; e diminuição da burocracia e da estabilidade.

Além disso, os indivíduos começam a se concentrar mais em si mesmos, buscando liberdades pessoais (Boltanski; Chiapello, 2009; Souza; Lemos; Silva, 2020). No entanto, essas liberdades podem ser "arriscadas" e "precárias" porque vêm sem as redes de segurança que os meios tradicionais ofereciam, refletindo-se em novas modalidades de trabalho, como empregos flexíveis, temporários, meio período, pejetização, uberização, freelance, *home office* e trabalhos baseados em plataformas digitais que "aparecem como estratégias mais ou menos racionais que transferem o risco dos empregadores aos funcionários" (Weiskopf; Loacker 2006, p. 396).

Nessa contextualização, discursos "científicos" e "prescritivos" são criados para adequar ou justificar o controle do indivíduo, desenvolvendo padrões ou normas que orientam como os trabalhadores e as organizações devem se comportar e agir. Esses modelos normativos e neo-normativos definem o que é visto como aceitável ou almejado, contribuindo para assegurar que todos atuem de acordo com diretrizes compartilhadas (Weiskopf; Loacker, 2006, p. 398). O conceito de "normativo" destaca a ideia central de um senso de obrigação e dever em relação à organização (Silva; Bastos, 2010). Essa obrigação está ligada aos sentimentos de lealdade, incentivando o indivíduo a permanecer na empresa, às normas, valores e expectativas que essa organização estabelece para seus membros (Silva; Bastos, 2010, p. 9). Conforme os vínculos de lealdade e obrigação para com a empresa se tornam extremamente fortes e difundidos, pode-se observar uma "lealdade cega", conforme mencionado por Silva e Bastos (2010, p. 10). Em níveis muito altos de comprometimento existe uma associação à dimensão "passiva" do comprometimento do trabalhador, especialmente no que tange ao sentimento de lealdade à organização (Silva; Bastos, 2010, p. 10). Nesse caso, as ações dos trabalhadores "tendem a cumprir as demandas da empresa sem uma análise crítica dessas solicitações" (Silva; Bastos, 2010, p. 10), trazendo uma facilidade na precarização da mão de obra.

De acordo com Fleming e Sturdy (2009), o controle normativo nas organizações é obtido não apenas por meio de regras e supervisão direta, mas também através de uma série de mecanismos sutis e abrangentes que moldam diversos aspectos da vida dos trabalhadores para alinhar suas ações e atitudes com os objetivos da empresa. Michel Foucault (2009) já falava (sobre suas observações nos séculos

XVIII e XIX) que a forma de poder se exerce não apenas por meio da repressão direta, mas através da normatização dos comportamentos e práticas individuais. Em sua obra "Vigiar e Punir" (1975), o autor argumenta a ideia da "sanção normalizadora", no qual há técnicas disciplinares que visam não apenas a punição, mas a formação de indivíduos que se ajustam às normas estabelecidas (Foucault, 2009, p. 171). Isso é feito por meio de várias práticas, como a vigilância contínua, a avaliação constante e a correção dos desvios (Foucault, 2009). Um dos principais objetivos da "sanção normalizadora" é a produção do "indivíduo normal". Isso significa que aqueles que se desviam das normas estavam sujeitos a intervenções que buscam corrigir esses desvios e trazê-los de volta à conformidade (Foucault, 2009, p. 171-176).

Nesse contexto, o capitalismo, à medida que evolui, cria novos paradigmas de trabalho que se ajustam às mudanças sociais, motivando os indivíduos a se adaptarem a essa dinâmica (Boltanski; Chiapello, 2009; Fuzyama; Lemos; Silva, 2022; Souza; Lemos; Silva, 2020; Weiskopf; Loacker, 2006). Na contemporaneidade, os esforços estão direcionados para moldar as experiências no ambiente de trabalho, influenciar os pensamentos dos trabalhadores (promovendo uma cultura organizacional específica) e tentar gerir os sentimentos dos empregados, garantindo assim que eles se dediquem unicamente aos objetivos da organização (Fleming; Sturdy, 2009). Assim o controle normativo não provém somente de normas somente formais, mas também inclui as expectativas sociais e culturais dentro do ambiente organizacional (Silva; Bastos, 2010). As pessoas dentro da organização são motivadas a agir de certa maneira não apenas por incentivos materiais (como salários ou benefícios), mas também por um sentido subjetivo, algo interno do trabalhador de dever e compromisso. (Silva; Bastos, 2010; Lemos; Silva; Serra, 2021).

O compromisso do trabalhador para com a empresa está atrelado aos esforços ou incentivos por parte da organização direcionados unicamente aos propósitos do empresário. (Lemos; Silva; Serra, 2021). Sendo assim, o controle normativo pode ser considerado uma estratégia usada pelas empresas na tentativa de moldar as atitudes e sentimentos dos trabalhadores, fortalecendo seu compromisso com a empresa (Fleming; Sturdy, 2009). Ao influenciar as experiências subjetivas dos trabalhadores com relação ao seu emprego, a organização espera que eles se sintam mais engajados e dedicados, alinhando-se naturalmente com os objetivos corporativos. (Fleming; Sturdy, 2009)

O controle normativo já é um tema de destaque nas discussões acadêmicas e empresariais, especialmente quando se trata de mecanismos de controle dentro

das organizações (Fleming; Sturdy, 2009, 2011; Fuzyama, 2020; Lemos; Silva; Serra, 2021; Silva; Bastos, 2010; Weiskopf; Loacker 2006). Autores como Fleming e Sturdy (2009, 2011) têm contribuído significativamente para essa discussão ao introduzirem o conceito de controle neo-normativo. Esse controle transcende os métodos convencionais, que costumam se concentrar em normas e regulamentos explícitos, e procura incorporar elementos culturais e emocionais para moldar o comportamento dos indivíduos. O controle neo-normativo é resultado da evolução nas estratégias de supervisão, onde a linguagem empresarial associa ações que promovem diversidade, competitividade, traços comportamentais específicos e a expressão de emoções e sentimentos “genuínos” no ambiente de trabalho (Fleming; Sturdy, 2009, p. 571). O controle neo-normativo age da mesma forma que o controle normativo, entretanto é uma forma mais avançada de controle que usa a psicologia e a identidade dos trabalhadores para garantir conformidade, sem a necessidade de impor regras de maneira explícita (Lemos; Silva; Serra, 2021, p. 38). Isso resulta em trabalhadores que agem conforme os interesses da organização de maneira aparentemente não forçada e natural, reduzindo a resistência e aumentando a eficiência e o engajamento. Entretanto, o controle neo-normativo funciona ao criar e manter uma identidade corporativa compartilhada entre os trabalhadores com uma identidade baseada em valores e sentimentos que não se originam necessariamente dentro da organização, mas são incorporados e promovidos dentro dela. (Jenkins e Delbridge, 2017; Lemos; Silva; Serra, 2021).

Assim sendo, o controle neo-normativo funciona com o objetivo de fazer com que os trabalhadores adotem e internalizem os valores da organização sem que suas identidades sejam diretamente manipuladas de maneira óbvia. Isso cria uma conformidade voluntária e um alinhamento entre os trabalhadores e a organização de forma mais autêntica e menos coercitiva (Fleming e Sturdy, 2011).

Os controles neo-normativos são assim uma forma sofisticada de gestão que visa alinhar a subjetividade dos trabalhadores com os objetivos da organização. Esses mecanismos funcionam através do controle das identidades dos indivíduos, buscando extinguir possíveis antagonismos entre o trabalhador e a empresa (Siqueira; Medeiros; Dias, 2023). Ao integrar aspectos de dependência, coerção e poder, com elementos de motivação, voluntariedade e liberdade, esses controles criam um ambiente onde o trabalhador sente que está agindo de forma autônoma, mesmo quando suas ações são cuidadosamente guiadas pelas diretrizes organizacionais para conseguir um maior engajamento e dedicação (Pérez-Zapata *et al.*, 2017, p.726, apud Lemos; Silva; Serra, 2021, p. 38).

No estudo de uma empresa de atendimento ao cliente, Fleming e Sturdy (2009) notaram que atributos individuais, como “bom humor, senso de diversão e habilidades de relacionamento”, são utilizadas para aumentar a produtividade da empresa e para moldar aspectos de sua cultura organizacional. Esse tipo de controle tenta aumentar o prazer no trabalho através da liberdade de identidade e expressão emocional, ao invés de apenas exigir um desempenho profissional rígido (Fleming; Sturdy, 2009). O controle neo-normativo busca elevar a satisfação no trabalho, proporcionando aos trabalhadores a liberdade de serem eles mesmos e de expressarem suas emoções (Fleming; Sturdy, 2011, p. 178). Argumenta-se que o sentimento de amor e alegria pelo trabalho é uma ferramenta de discurso utilizada para exercer controle sobre os trabalhadores (Siqueira; Medeiros; Dias, 2023, p. 5-7; Fleming; Sturdy, 2009; Lemos; Silva; Serra, 2021, p. 40).

Esse discurso como controle emocional tem como objetivo aumentar o comprometimento dos trabalhadores com a organização e intensificar seus esforços, ou seja, ao cultivar um ambiente onde os trabalhadores sentem um amor e uma alegria pelo/no trabalho, a organização pode conseguir com que os trabalhadores trabalhem por mais tempo e com mais empenho, levando a uma intensificação do trabalho (Lemos; Silva; Serra, 2021, p. 40; Siqueira; Medeiros; Dias, 2023; Mielly *et al.*, 2022, p. 2-5).

Enquanto os trabalhadores podem estar sendo explorados em termos de suas condições de trabalho e remuneração (exploração material), o controle neo-normativo oferece uma forma de satisfação ou prazer que pode parecer gratificante, mas que é, na verdade, uma ilusão (gozo ilusório), (Mielly *et al.*, 2022). Essa ilusão pode se manifestar em práticas que fazem os trabalhadores sentirem que têm autonomia ou liberdade, quando na realidade estão se ajustando às exigências do sistema. As organizações criam um ambiente que promove a ideia de que os funcionários estão em controle de suas vidas, mas que, na verdade, essas “liberdades” servem para mascarar a exploração subjacente. Assim, os trabalhadores podem se distrair com essas experiências ilusórias, o que dificulta a percepção das condições reais de exploração que enfrentam (Mielly *et al.*, 2022, p. 53).

Nessa lógica de adequação do indivíduo ao que é desejado pelas empresas, a alegria se depara com a dominação psicológica e a captura de subjetividades (Siqueira; Medeiros; Dias, 2023, p. 6). É importante mencionar que os discursos ao mesmo tempo que são utilizados para promover “a alegria como afeto pelo trabalho” são também usados para justificar o excesso de trabalho (Lemos; Silva; Serra, 2021, p. 40; Siqueira; Medeiros; Dias, 2023, p. 6). A paixão laboral é vista

como essencial para que os trabalhadores consigam lidar com um ritmo de trabalho muito intenso, portanto, a paixão pelo trabalho é promovida como uma forma de fazer com que os trabalhadores aceitem e até apreciem a carga excessiva de trabalho (Pérez-Zapata *et al.*, 2017, p. 722, apud Lemos; Silva; Serra, 2021; Mielly *et al.*, 2022).

A “alegria como afeto ao trabalho” é instrumentalizada pelas organizações em suas estratégias de “distorção comunicativa”, visando a dominação da subjetividade (Siqueira; Medeiros; Dias, 2023, p.8; Mielly *et al.*, 2022). Esse poder de persuasão e controle da subjetividade das organizações fundamenta-se na criação de ilusões, crenças, hipocrisias, disfarces e ideologias, que acabam ocultando a verdade. Essas práticas incentivam e legitimam as relações sociais e corporativas dentro do atual modelo capitalista, ao mesmo tempo em que estimulam comportamentos voltados para a produtividade, ajudando a manter e fortalecer o sistema existente (Secco; Kovaleski, 2022; Siqueira; Medeiros; Dias, 2023).

As expressões buscam evocar emoções sinceras no contexto laboral, descritas por Fleming e Sturdy (2009, p. 571) como sentimentos “verdadeiros”. A expectativa é que os trabalhadores identifiquem suas decisões como autênticas, em harmonia com seus próprios anseios e valores individuais (Lemos, Silva, Serra, 2021). Na realidade, essa abordagem busca evitar qualquer tipo de resistência por parte dos trabalhadores, pois eles não se sentirão forçados ou manipulados, mas sim alinhados com o que realmente querem (Lemos, Silva, Serra, 2021).

Conforme concebido por Foucault (2009, p.185), o discurso não apenas reflete a realidade, mas também a constrói, moldando o que é considerado verdade em uma dada sociedade, essa formação discursiva, portanto, é um mecanismo fundamental para a manutenção e a operação do poder. É importante trazer destaque à forma, Deleuze complementa as ideias de Foucault apontando para o modo como o controle, como forma de poder, se manifesta de maneira dispersa e organizada, influenciando os indivíduos de forma profunda e muitas vezes imperceptível. Um controle que não é apenas exercido por instituições específicas, mas permeia amplamente a sociedade contemporânea, incluindo as organizações (Deleuze, 1992). Sua natureza sutil significa que os indivíduos podem estar sujeitos a formas de “monitoramento e influência” sem plena consciência disso (Deleuze, 1992). Não é à toa que Deleuze (1992, p. 226) traz uma indagação muito interessante, que além de permear nossa sociedade atual e interessante refletir sobre a afirmação: “muitos jovens, estranhamente, querem ser motivados e

exigem novos estágios e treinamento contínuo; cabe a eles descobrir a que estão sendo levados a servir, assim como seus predecessores descobriram, não sem dor, o verdadeiro propósito da disciplina" (Deleuze, 1992, p. 226).

3 Métodos e procedimentos de coleta e de análise de dados do estudo

Este capítulo tem como objetivo detalhar as principais decisões relacionadas à condução deste estudo. Ele está organizado em cinco seções, que abordam as etapas de coleta de dados realizadas, as fontes de informação selecionadas para essa coleta, os processos e ferramentas utilizados em cada fase, junto com suas respectivas justificativas. Em seguida, são apresentadas as abordagens adotadas para a manipulação e interpretação das informações, finalizando com uma reflexão sobre os possíveis impactos que essas escolhas metodológicas podem ter tido nos resultados obtidos.

3.1. Etapas de coleta de dados

Este estudo se apoia na convicção de que a maneira mais adequada de entender a realidade é aquela que possibilita ao pesquisador "colocar-se no papel do outro", percebendo o mundo sob o ponto de vista dos investigados. (Godoy, p. 61, 1995). Considerando que o objetivo é entender o que é mais importante e relevante para os entrevistados a partir de sua própria perspectiva e experiência no mundo social "natural" (Silva, *et al.*, 2012, p.34), verificar os significados subjacentes que os indivíduos associam a esses fenômenos (Soares, 2019, p.169), assim como interpretar e compreender os sentidos e significados que as pessoas dão ao mundo ao seu redor, indo além das estatísticas ou medidas objetivas, esta pesquisa se caracteriza como qualitativa (Godoy, 1995, p. 20-29; 1995b, p. 57-63; Silva *et al.* 2012; Rodrigues *et al.*, 2021).

Dado que o objetivo é entender as percepções dos estudantes formadas por meio de suas experiências de estágio em um órgão público, o formato qualitativo é adequado para esse propósito. Um dos aspectos da pesquisa qualitativa, para Oliveira *et al.*, (2020, p. 02 apud Rodrigues *et al.*, 2021, p.157), "[...] dar respostas a questões muito particulares, específicas, que precisam de elucidações mais analíticas e descritivas". Nesse sentido, a pesquisa realizada neste estudo se alinha melhor ao formato qualitativo, uma vez que esse tipo de investigação busca captar o fenômeno dentro de seu contexto social, a partir das perspectivas e do envolvimento das pessoas nele inseridas, visto que a construção da pesquisa é

orientada pelas percepções dos sujeitos que dela participam (Rodrigues *et al.*, 2021, p. 157).

Além disso, a imersão direta do pesquisador no processo de pesquisa lhe permite interpretar os fenômenos com maior profundidade e clareza, possibilitando uma abordagem conceitual mais adaptável (Rodrigues *et al.*, 2021, p. 159). Para Rodrigues *et al.*, (2021) “a forma ou significado de determinados indivíduos ou grupos frente a uma temática resultarão numa questão social ou singular investigativa que será analisada por meio de acervos interpretativos que caracterizam o construtivismo científico que sustenta a concepção de realidade do estudo”.

Conforme Godoy (1995), a pesquisa qualitativa é de natureza descritiva. Nesse contexto, a escrita assume um papel central, sendo essencial tanto para a coleta de dados quanto para a divulgação dos resultados. Os dados obtidos se apresentam de diversas maneiras, incluindo “transcrições de entrevistas, anotações de campo, fotografias, gravações em vídeo, desenhos e diferentes tipos de documentos” (Godoy, 1995, p. 62). Dessa forma, para compor o conjunto de análise, utilizou-se um roteiro de entrevista semiestruturado (Apêndice 2), desenvolvido a partir do referencial teórico do controle neo-normativo (Fleming; Sturdy, 2009; Fuzyama, 2020; Weiskopf; Loacker, 2006), com o objetivo de explorar as percepções dos estudantes sobre a dinâmica do estágio em organização públicas, o aprendizado que obtiveram ao longo dessa experiência e como compreendem ou justificam seu engajamento com as atividades nesse ambiente.

Para a construção dos dados de análise foram realizadas entrevistas individuais, em formato presencial e online. Os participantes das entrevistas foram esclarecidos sobre a confidencialidade das conversas, além da gravação das mesmas, por meio de um termo de consentimento que assinaram, permitindo assim a continuidade do processo de entrevistas (Apêndice 1). Além disso, no momento da gravação há um momento em o entrevistado autoriza a gravação da entrevista.

Durante os meses de setembro a novembro de 2024, realizaram-se entrevistas e suas respectivas transcrições. O pesquisador gravou todas as entrevistas usando seu celular e a plataforma de reuniões *Google Meet*, posteriormente, transcreveu-as. Essas transcrições formaram o escopo textual que foi posteriormente analisado por meio de análise de conteúdo.

3.2. Fontes de informação selecionadas para coleta de dados no estudo

A pesquisa foi conduzida em duas organizações públicas: uma parte foi realizada na sede do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro (CREA-RJ), uma autarquia com personalidade jurídica de direito público. A outra parte ocorreu no Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2), uma instituição pública voltada para o aprimoramento do trabalho do Judiciário brasileiro.

Considerando a estrutura adequada das duas organizações para a criação e continuidade das atividades de estágio e a proximidade do autor dessa pesquisa com os dois órgãos, o CREA-RJ e o TRF2 foram selecionados para a escolha dos sujeitos da pesquisa. Os estudantes participantes das entrevistas foram selecionados com base em dois critérios principais:

- a. Estar atuando em alguma área de gestão do órgão público;
- b. Ter, pelo menos, uma experiência de no mínimo 6 meses de estágio em um órgão público.

A razão para o primeiro requisito de estar atuando em alguma área de gestão no órgão público baseia-se no recorte teórico que enfoca as práticas de gestão de organização e sua relevância para o desenvolvimento profissional dos estagiários. Esse enfoque é especialmente importante, pois, de acordo com Boltanski e Chiapello (2009), a formação e disseminação dos "espíritos do capitalismo" se manifesta em qualquer esfera organizacional, onde as práticas de gestão e os processos administrativos são centrais para a consolidação de uma lógica de eficiência e controle organizacional. Assim, a experiência direta em áreas de gestão no contexto público contribui significativamente para a compreensão e aplicação dos conceitos de administração no setor público.

Esta pesquisa focou em estagiários alocados nas áreas de gestão do órgão público (como Financeiro, RH, DP, Compras e Contratos, Logística, Contabilidade, Obras, TI, entre outras) devido à sua proximidade e ao potencial de refletirem as configurações ideológicas do espírito do capitalismo. No entanto, essas áreas não são vistas como as únicas responsáveis por essa reprodução ideológica. O critério de seleção não levou em consideração o curso específico em que o estagiário está matriculado, permitindo, assim, deduzir possíveis isomorfismos entre cursos diferentes e melhorar a análise com as diversas vivências dos estudantes em

diferentes instituições de ensino. Contudo, foi respeitado o critério de tempo mínimo de socialização, essencial para captar as nuances dessas experiências. O segundo critério enfatiza a importância de um período mínimo de socialização dos estagiários na dinâmica de trabalho de uma organização. Não foram estabelecidos parâmetros específicos baseados no período do curso, pois a duração do curso não necessariamente reflete se o estudante está ou esteve estagiando. Além disso, nem todos os estudantes optam por estagiar em um órgão público. Assim, a análise focou na relevância do tempo de socialização do estagiário dentro do órgão público, independentemente do período do curso. Com base no consentimento formalizado previamente (Apêndice 1), foram realizadas entrevistas com 12 estudantes. Embora alguns desses indivíduos estejam matriculados em instituições particulares, eles vêm de contextos sociais variados, incluindo tanto aqueles de origens mais humildes quanto de origens de classe alta. Contudo, esta pesquisa não levou em consideração as diferentes características contextuais de cada estudante, embora o autor reconheça a relevância desses aspectos. O perfil dos entrevistados está resumido na Tabela 1.

Nº	NOME FICT.	IDADE	TEMPO DE ESTÁGIO	CURSO	ÓRGÃO PÚBLICO	SETOR ÓRGÃO PÚBLICO	UNIVERSIDADE
A1	SILVA	22	11 meses	Administração	CREA-RJ	CACC	Estácio
A2	SOUZA	23	14 meses	Administração	CREA-RJ	CACC	Estácio
A3	ABREU	25	14 meses	Administração	CREA-RJ	Compras e contratos	IFRRJ
A4	ASSIS	23	15 meses	Biblioteconomia	TRF2	BIBLIOTECA	Unirio
A5	BARBOSA	20	6 meses	Análises de sistemas	CREA-RJ	Infra de TI	IBMR
A6	JENI	24	10 meses	Recursos Humanos	CREA-RJ	Depart. Pessoal	Estácio

Nº	NOME FICT.	IDADE	TEMPO DE ESTÁGIO	CURSO	ÓRGÃO PÚBLICO	SETOR ÓRGÃO PÚBLICO	UNIVERSIDADE
A7	LIANNA	24	9 meses	Engenharia de produção	CREA-RJ	Obras e Manutenção	IFRRJ
A8	THAIS	21	6 meses	Biblioteconomia	TRF2	Biblioteca	Unirio
A9	ANTONY	27	6 meses	Engenharia Civil	CREA-RJ	Obras e Manutenção	CEFET
A10	THEUS	24	6 meses	Análises de sistemas	CREA-RJ	Infra de TI	UFF
A11	RUAN	20	12 meses	Biblioteconomia	TRF2	Biblioteca	Unirio
A12	CELO	22	18 meses	Administração	CREA-RJ	Finanças	Gama

Fonte: Elaborado pelo autor

3.3. Procedimentos e instrumentos de coleta de dados utilizados no estudo

Foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturado (Apêndice 2), desenvolvido com base no referencial teórico do controle neo-normativo (Fleming & Sturdy, 2009; Weiskopf & Loacker, 2006) e adaptado do roteiro de entrevista elaborado por Fuzyama (2020), que se mostrou bem adequado e alinhado com a abordagem teórica do controle neo-normativo nas experiências de estagiários do curso de administração. O objetivo desse roteiro é conseguir explorar as percepções dos estudantes sobre a dinâmica do estágio em organizações públicas, o aprendizado adquirido ao longo dessa experiência, e como eles compreendem e justificam seu engajamento nas atividades desse ambiente.

Para coletar os dados foram realizadas entrevistas individuais, presencialmente no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro, e online, utilizando a plataforma Google Meet. Os participantes foram devidamente informados sobre a confidencialidade das conversas e sobre a gravação das entrevistas, por meio da assinatura de um termo de consentimento (Apêndice 1), que garantiu a continuidade do processo. Além disso, no início de cada gravação, os entrevistados reafirmaram verbalmente sua autorização para a gravação da entrevista.

Entre os meses de setembro e novembro de 2024 foram realizadas as entrevistas e suas respectivas transcrições. Assim como Fuzyama (2020), o autor dessa pesquisa também usou como base a estratégia de codificação das transcrições. Essas transcrições constituíram o material textual que foi analisado por meio da técnica de análise de conteúdo.

Não houve triangulação de instrumentos ou procedimentos de coleta na pesquisa. Optou-se por utilizar apenas entrevistas semiestruturadas como método de coleta de dados. Essa decisão foi tomada com fundamento na necessidade de obter informações detalhadas e qualitativas sobre as percepções dos participantes. As entrevistas foram consideradas suficientes para responder às perguntas de pesquisa e explorar o tema em profundidade, uma vez que ofereciam um formato flexível para captar nuances e detalhes que não seriam tão bem explorados por outros métodos. Embora a triangulação possa enriquecer a análise, a decisão de não utilizá-la foi baseada na adequação do método escolhido para os objetivos específicos da pesquisa e nas limitações de tempo e recursos disponíveis.

3.4. Formas de tratamento e análise dos dados

A análise qualitativa demanda uma atenção especial na condução das observações, especialmente em estudos que abordam problemas complexos ou situações específicas (Richardson, 1999; Silva, et al. 2012). Para que as informações coletadas sejam organizadas de forma eficiente, é fundamental que o pesquisador desenvolva ou utilize categorias apropriadas, alinhadas ao problema de pesquisa (Richardson, 1999). Quando esses parâmetros não são claramente definidos, torna-se mais difícil organizar e interpretar os dados de maneira sistemática (Richardson, 1999).

Neste sentido, para conduzir a análise dos dados, foi adotado o método de Análise de Conteúdo (AC) como base para estruturar o processo analítico. Segundo Richardson (1999), essa técnica pode ser utilizada tanto de maneira quantitativa quanto qualitativa, visando descrever o conteúdo explícito de uma comunicação. O autor destaca que a Análise de Conteúdo envolve "descrever o texto segundo a forma e o fundo", ou seja, descrever o texto considerando sua forma e seu conteúdo. No que diz respeito à forma, "o foco está nos símbolos usados", como palavras ou temas selecionados, e na verificação de sua frequência em uma obra ou em diversos tipos de comunicação (Richardson, 1999, p. 86).

Richardson (1999) destaca que a Análise de Conteúdo é frequentemente aplicada a estudos qualitativos, onde técnicas quantitativas não são adequadas. Ele

ênfatiza a necessidade de um processo rigoroso, que se inicia com uma leitura preliminar para organizar as ideias e segue com a análise das regras e elementos que estruturam o material. Bardin (2016), por sua vez, ressalta a flexibilidade da AC em abordagens qualitativas, permitindo que ela se ajuste a códigos não planejados e ao aprimoramento das bases da análise. O objetivo, segundo Richardson (1999), é aprofundar a compreensão de um discurso, examinando suas características (como aspectos gramaticais, fonológicos, cognitivos e ideológicos) com o apoio de teorias que fundamentam as interpretações (Richardson, 1999). Bardin (2016) acrescenta que, nesse tipo de análise, a inferência ocorre com base na presença de um tema específico, sem depender diretamente da frequência com que ele aparece nas mensagens (Bardin, 2016). Dada a natureza qualitativa desta pesquisa, optou-se pela abordagem flexível da Análise de Conteúdo, ou seja, intuitiva e maleável. O foco da análise não esteve na quantificação dos elementos textuais ou na validação de hipóteses, mas na identificação e interpretação de padrões temáticos nas respostas dos entrevistados, com base em um conjunto extenso de dados textuais coletados na entrevista. Dessa forma, a Análise de Conteúdo foi utilizada como um recurso para estruturar o processo analítico desta pesquisa, proporcionando uma estrutura e organização básicas para a realização da análise, com o objetivo de evitar inconsistências ou a inflexibilidade de seu processo.

Conforme Laurence Bardin (2016, p. 125), as etapas da análise de conteúdo se organizam de maneira cronológica, compreendendo: “pré-análise, análise do material, tratamento dos resultados, inferência e interpretação”. Embora esta pesquisa tenha seguido essas três etapas, o processo foi flexível, alternando entre as fases de coleta, codificação e análise (Richardson, 1999).

3.4.1. Pré-análise

De acordo com Richardson (1999), a pré-análise é a “fase de organização” propriamente dita. Segundo o autor essa é uma fase bastante adaptável, permitindo a remoção, substituição e adição de novos elementos que possam enriquecer a compreensão do fenômeno em estudo. Normalmente, essa etapa envolve três componentes principais: a seleção do material, a definição de hipóteses e objetivos, e a criação de codificações para a interpretação dos resultados (Richardson (1999, p. 231).

Entre as atividades sugeridas por Bardin (2016) para esta fase, destaca-se a leitura inicial do material coletado, que proporciona um primeiro contato com o

conteúdo, permitindo familiarizar-se com a estrutura da narrativa e obter orientações iniciais. Essa etapa inclui também a codificação preliminar e a coleta de impressões sobre a mensagem dos argumentos analisados. Nesse contexto, uma vez que o conjunto textual da pesquisa foi organizado e preparado, ele foi revisado com o objetivo de codificar o conteúdo, identificando possíveis novos padrões temáticos.

O pesquisador estabeleceu seus objetivos, premissas e intenções antes de iniciar o trabalho de campo, fundamentando-se em um referencial teórico que guiou tanto o desenvolvimento da pesquisa quanto os instrumentos de coleta de dados. Dessa forma, procurou-se identificar, no campo, as “aparições” das categorias teóricas previamente definidas. Embora o roteiro (Apêndice 2) tenha sido adaptado/desenvolvido a partir do utilizado por Fuzyama (2020) e advindo de algumas categorias teóricas definidas antes do trabalho de campo do autor desta pesquisa, categorias essas que nortearam o olhar para determinados temas no campo, o roteiro semiestruturado proporcionou flexibilidade nas entrevistas, permitindo que emergissem novos tópicos que não haviam sido pensados em um momento anterior.

3.4.2. A exploração do material

Richardson (1999) destaca que, após a realização meticulosa mencionada nas páginas anteriores, inicia-se a análise propriamente dita, que é descrita como uma fase “extensa e desgastante”. Essa análise envolve três processos principais: codificação, categorização e quantificação da informação (Richardson (1999, p.233)

Richardson (1999) argumenta que a codificação refere-se à transformação de dados brutos em unidades significativas, facilitando a identificação de padrões e temas. A categorização, por sua vez, organiza essas unidades em grupos ou classes que ajudam a estruturar a análise. Já a quantificação permite medir a frequência ou a relevância dos dados, oferecendo uma visão mais clara sobre as tendências e relações presentes na pesquisa.

Nessa pesquisa, inicialmente foi realizada a transcrição de metade das entrevistas, permitindo iniciar a identificação de temas e a codificação dos dados para análise futura. Depois de finalizar a transcrição de todas as entrevistas, os códigos previamente definidos foram revisados e ajustados, resultando em uma codificação mais minuciosa. Esse procedimento deu sentido aos trechos dos

dados, facilitando a geração de novas interpretações sobre o que foi abordado e possibilitando comparações mais detalhadas e aprofundadas.

3.4.3. Tratamento dos resultados

A base da metodologia da análise de conteúdo está na pergunta: como analisar ou como tratar o material. Em outras palavras, “como codificar” (Richardson, 1999, p. 233). Os dados brutos da pesquisa foram organizados e convertidos em unidades que ajudassem a descrever com precisão as características mais importantes do conteúdo (Richardson, 1999). Nesse processo, a codificação atuou como uma ferramenta de transformação, aplicando regras específicas aos textos transcritos das entrevistas, com o objetivo de agrupá-los em unidades que representassem o conteúdo de forma clara (Richardson, 1999). Com a consolidação dos códigos obtidos durante o processo exploratório, foi realizado o tratamento dos dados por meio de categorização, o que permitiu a formulação de inferências sobre os resultados (Bardin, 2016). Nessa fase, houve um refinamento dos códigos identificados, levando em conta aspectos como coerência, recorrência, relevância e clareza na expressão.

Alguns códigos precisaram ser convertidos em categorias, devido à sua relevância e destaque nos argumentos dos entrevistados, enquanto outros, com menor expressividade, foram reorganizados dentro dessas categorias, gerando outras classificações. Esse procedimento é semelhante ao que Boeije (2010) descreve como codificação axial, que tem como objetivo identificar os aspectos centrais e aqueles de menor importância para a análise. Nesse estágio, o pesquisador se concentra em definir as características e nuances de cada categoria.

3.5. Limitações do Estudo

Esta pesquisa reconhece que o processo de socialização no trabalho não se limita apenas à vivência do estágio, pois ele também é influenciado por fatores como a faculdade, escola, mídia, redes sociais, cultura e o ambiente corporativo em geral. Entretanto, a ênfase recaiu sobre a análise de como, nesse contexto particular, essa vivência pode provocar efeitos dinâmicos de controle e transformação.

Este estudo não incluiu em sua análise o papel da agência de integração do estágio vinculada ao órgão público, concentrando-se exclusivamente nas percepções dos alunos sobre suas experiências em organizações públicas.

Assim, não foram feitas considerações a respeito das ações executadas por essa agência, nem sobre sua função dentro desse contexto.

Embora a pesquisa incluía pessoas de diferentes classes sociais, gêneros, raças, etnias, culturas e orientações sexuais, abrangendo questões LGBTQI+, não foram analisadas de forma aprofundada as questões relacionadas a gênero, raça, cor, etnias e cultura. No entanto, o autor do estudo reconhece a importância e a relevância desses fatores nas instituições públicas, e considera a ausência dessa análise uma limitação do trabalho.

Uma outra limitação deste estudo é a ausência de uma análise mais detalhada sobre o papel da mídia na construção das expectativas e percepções dos estagiários com relação mercado laboral. A mídia, com suas representações do sucesso profissional e das condições de trabalho, tem um impacto significativo na forma como os jovens se posicionam e se preparam para o mercado. No entanto, este estudo não abordou de forma aprofundada como as mensagens midiáticas podem influenciar a visão dos estagiários sobre suas experiências, nem como essas influências podem afetar a aceitação das condições precárias de trabalho. A falta dessa análise limita a compreensão completa dos fatores externos que modelam a percepção dos estagiários sobre o estágio e suas implicações profissionais.

Além disso, a pesquisa não abordou a diversidade das experiências de estágio em todas áreas dentro dos órgãos públicos em questão, uma vez que as vivências e percepções podem variar significativamente de acordo com a natureza das atividades realizadas e a dinâmica de cada setor. Essa ausência de uma análise mais detalhada sobre as particularidades de cada área limita a generalização dos resultados e a compreensão completa de como esses fatores específicos podem influenciar a experiência dos estagiários em termos de controle e transformação.

4 Apresentação e análise dos resultados

Nesta parte são expostos os achados obtidos a partir da sistematização e organização das conversas realizadas com os estudantes. Para estruturar a análise foram criadas as seguintes categorias centrais:

- a) Os hábitos da precarização;
- b) Argumentos que sustentam a precarização;

Com o intuito de alinhar-se aos objetivos intermediários: “Explorar as práticas laborais dos estagiários”; “Analisar se as características laborais específicas de um órgão público contribuem para a precarização das condições de trabalho em seus programas de estágio”; “Detectar práticas organizacionais destinadas a promover a aceitação dos estudantes em empregos precários” e “Identificar as impressões dos estudantes sobre sua experiência e aquisição de conhecimento durante o estágio realizado em uma instituição pública foram criadas as categorias “Os hábitos da precarização” e “Argumentos que sustentam a precarização”. Essas categorias fundamentam-se nas teorias examinadas na revisão da literatura, que aborda o controle neo-normativo e a experiência do estágio profissional em corporações.

Cada uma das duas categorias criadas se desdobrou em subcategorias que são apresentadas no quadro seguinte:

Quadro 2: Categorias e subcategorias analisadas	
Categorias	Subcategorias
1. Os hábitos da precarização.	1.1. Trabalho além do horário.
	1.2. Carência de acompanhamento por parte de uma supervisão preparada.
	1.3. Responsabilidades além das funções previstas no estágio.
	1.4. Exigências excessivas de qualificação e experiência.

Quadro 2: Categorias e subcategorias analisadas	
2. Argumentos que sustentam a precarização.	2.1. Valorização da autonomia.
	2.1.2. Empreendedor de si mesmo.
	2.2. Oportunidades de aprendizados.
	2.3. A expectativa de contratação
	2.4. Necessidades financeiras.
	2.5. Amor pelo trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor

A organização estabelecida foi concebida para permitir dar sequência dos resultados da seguinte forma:

- Inicialmente focando na dinâmica do programa de estágio na entidade pública, a fim de identificar práticas inadequadas que se conectam a um contexto de contrato de trabalho precário;
- Indicando argumentos dos estagiários que procuram explicar seu envolvimento nessas dinâmicas examinando elementos neo-normativos de controle que as influenciam.

4.1. Os hábitos da precarização

Fuzyama (2020), com base nas mudanças estruturais e ideológicas do capitalismo que afetam o cenário ocupacional, o ensino superior e os mecanismos de inserção dos jovens no mercado de trabalho por meio dos estágios, explora, em sua pesquisa com estagiários do curso de administração, a problemática dessa experiência. O autor destaca que os estágios funcionam como um meio de socialização para o trabalho precarizado, submetendo os estudantes a dinâmicas que se afastam de um propósito genuinamente educacional.

De forma semelhante, Freitas, Rostas e Teixeira (2020), em sua pesquisa realizada no Instituto Federal Sul-rio-grandense (IFSul), Campus Pelotas, com estagiários, evidenciam que essas atividades, em vez de cumprirem um papel educativo, têm se configurado como práticas laborais que se assemelham a uma forma atípica e flexível de trabalho. Os pesquisadores apontam que a precarização associada aos programas de estágio tem se intensificado ao longo dos últimos anos, especialmente em períodos de maior flexibilização econômica.

O foco em reduzir custos operacionais de bens e serviços tem levado a uma crescente desvalorização do aspecto educativo do estágio, que muitas vezes é negligenciado em favor de práticas que priorizam interesses financeiros.

Pasqualetto e Fonseca (2015) e Ribeiro e Tolfo (2011), ao investigarem também a experiência de entrada de jovens no mercado de trabalho em suas pesquisas com estagiários de instituições públicas e privadas, buscaram entender a visão dos estudantes em relação ao estágio. Os achados apontam que os alunos enxergam essa experiência muito mais como um emprego do que como um meio de aprendizagem e qualificação profissional.

Nesta monografia foram identificadas semelhanças tanto no contexto quanto nos relatos mencionados pelos autores. Na categoria intitulada “Os hábitos da precarização”, foram exploradas as falas que evidenciaram:

- a) Trabalho além do horário;
- b) Carência de acompanhamento por parte de uma supervisão preparada;
- c) Responsabilidades além das funções previstas no estágio.; e
- d) Exigências excessivas de qualificação e experiência para passar em uma vaga de estágio.

Com a finalidade de identificar um ambiente organizacional onde o estágio se afasta de sua função pedagógica, colocando-o mais próximo de um modelo de contrato de trabalho precário, foram desenvolvidos quatro tópicos citados acima. Cada um desses tópicos foi nomeado com um trecho de depoimento que reflete de maneira representativa o tema central analisado.

4.1.1. Trabalho além do horário

Freitas, Rostas e Teixeira (2020) observaram que, embora as atividades sejam formalmente definidas em um termo de compromisso, a realidade prática é bem diferente. Como apontado pela literatura, uma das irregularidades recorrentes observadas nas entrevistas está relacionada a trabalhar além do horário de estágio. Muitos deles ultrapassam o limite de 6 horas diárias ou 30 horas semanais, conforme estipulado pela legislação vigente. Durante as conversas, alguns estagiários relataram que frequentemente permanecem além do horário estipulado pela necessidade de se adaptar às demandas emergentes ao longo do dia:

“Já aconteceu de, tipo, ter passado do meu horário e eu ter ficado um pouco a mais, porque na hora de sair surgem várias coisas, né? Isso não é um problema, tudo no limite, se eu não tiver nada pra fazer depois” (ABREU, câmaras e comissões).

“Existem realmente dias que... Posso dar até o exemplo agora recente do Rock in Rio, teve uma demanda no setor, uma demanda interna, na qual precisava ser baixada algumas ARTs relacionadas ao Rock in Rio. E tinha um período de tempo muito curto para entregar isso. Então eu tive que ficar aí uns dois, três dias, saindo daqui umas cinco, cinco e meia, por exemplo” (BARBOSA, Infra. de TI).

“Uma vez ou outra eu passo do horário, só que são minutos... É 15 minutos, 30 minutos. [...] Acho que no máximo 40 minutos. Mas não é alguém que pede e fala: fica mais! é de forma consentida. [...] A não ser que, por exemplo, apareça uma demanda alta e é de uma última hora, aí a Camila (supervisora) ela pede para ficar até um pouquinho mais tarde, que depois ela dá um jeito, vê o que ela faz” (THEUS, Infra. de TI).

“Eu faço uma planilha para me organizar, uma planilha semanal, pra ela (supervisor) saber quais serão os meus horários. Tento seguir a planilha, não consigo, 100%. [...] É porque eu acho que eu sou muito agitada. Aí, vira e mexe tem uma tarefa que surge no meio do dia...” (SILVA, Câmaras e comissões)

Freitas, Rostas e Teixeira (2020), destacam que, no Brasil, os estagiários são frequentemente explorados por instituições públicas e privadas como uma mão de obra barata e precarizada. Em vez de serem reconhecidos como estudantes em processo de aprendizagem, acabam assumindo funções que os colocam em condições que se assemelham a um vínculo empregatício disfarçado. Essa situação desvirtua o estágio de seu propósito original, que deveria ser o de complementar a formação acadêmica e proporcionar desenvolvimento profissional, transformando-o em uma prática laboral que em alguns casos não tem contribuído muito para a qualificação dos estudantes.

Alguns depoimentos indicam que, embora não aconteça com frequência ultrapassar o horário de estágio, as responsabilidades atribuídas excedem o tempo regulamentado, invadindo o período livre dos estudantes:

“Trabalhar fora do horário de estágio não acontece direto. Eu até consigo organizar bastante as coisas de lá. Às vezes, chega um e-mail, depois do horário, mas... É bem pouco, eu consigo deixar mais o trabalho lá. Só uma vez ou outra. Às vezes até nas férias mesmo, chegam umas coisas e eu falo com o supervisor, vou resolver. Ele não precisa. Mas chegava no meu telefone, no e-mail, aí eu falava, vou resolver. Mas não me atrapalhava muito, não” (A2, compras e contratos).

“Então, às vezes, eu fico um pouquinho a mais para organizar o que eu preciso... Eu tenho conseguido deixar um pouquinho o trabalho como uma prioridade nesse iníciozinho porque teve greve, então a faculdade deu uma desaceleradazinha nesse último período. Estar sendo um pouquinho desafiante [...] Eu não tô conseguindo adiantar

com o trabalho ou com o estudo da faculdade só pra chegar um pouco mais preparado na aula” (ANTONY, obras e manutenção).

Alguns estudantes relatam que, mesmo sem serem solicitados, acabam ultrapassando o horário de estágio por iniciativa própria. Esse comportamento é motivado pelo desejo de atender a demandas internas que consideram importantes. Nesse contexto, observa-se um certo consentimento por parte dos estagiários, que assumem a responsabilidade de solucionar problemas da instituição, mesmo que isso impacte negativamente sua qualidade de vida e comprometa o equilíbrio entre a vida acadêmica e pessoal. Além disso, há internalização das expectativas organizacionais, evidenciando uma possível naturalização de práticas laborais que ultrapassam os limites do estágio como instrumento educacional:

“Aí tem dias que tem muita coisa no trabalho, que tipo, você chega aqui e tem que fazer até o horário que você terminar... Você vem após o almoço aí você já chega em casa um pouquinho mais carregada, fica mais naquela dificuldade, às vezes você não tem um bom dia... Eu tento estabilizar o trabalho e o estudo. O trabalho é uma obrigação” (ABREU, câmaras e comissões).

“Normalmente ultrapassa um pouquinho, mas por conta própria. Eu tomo a iniciativa de terminar para não deixar o mínimo de pendências possíveis para o próximo dia. Porque a equipe de manutenção, quem está coordenando, sou eu. Então o pedido de materiais, sabendo se está tudo correndo bem no dia seguinte, precisa estar tudo no esquema para eles saberem o que fazer de manhã porque tem menos gente. Aí são serviços um pouco mais que sujam mais, fazem mais barulho. Então tem que ter uma certa prioridade” (ANTONY, obras e manutenção).

“Então, se o estágio precisar que fique trabalhando até mais do horário... Ah, eu fico, eu vou gostar. Vou ficar mais” (JENI, Departamento Pessoal).

“Tem dias que eu chego em casa muito tarde. Minha rotina está dividida entre o período da manhã em que eu estou aqui no estágio até a tarde, e aí eu tenho um intervalozinho de tempo até chegar em casa e logo após a parte da noite eu tenho faculdade. Então, existem dias que eu consigo ainda um tempo para, por exemplo, cuidar da minha saúde, treinar, por exemplo, vamos colocar assim. Tem dias que eu consigo, mas tem dias que não dá” (BARBOSA, Infra. de TI).

Os relatos sobre a decisão de estender o horário de estágio por conta própria revelam não só um tipo de envolvimento pessoal do estagiário com a organização, indicando um nível de comprometimento, mas também coloca os estudantes em uma situação de potencial exploração velada, o que pode levar à distorção do

propósito do estágio, transformando-o em uma prática que, em muitos casos, ultrapassa os limites legais e compromete o caráter pedagógico da experiência. Este envolvimento se conecta com a abordagem de Silva e Bastos (2010) e Lemos, Silva e Serra (2021), que falam da motivação dos indivíduos nas organizações, apontando que ela não se baseia apenas em incentivos materiais, como salários e benefícios, mas também em um sentido subjetivo de compromisso e dever. Esse sentimento interno leva os trabalhadores a desenvolverem uma dedicação que vai além das obrigações formais, movidos por um engajamento emocional e uma participação ativa que ultrapassa a simples lealdade.

Nos relatos dos estagiários, percebe-se que essa dedicação pode abrir uma lacuna para as organizações se aproveitarem desse consentimento, muitas vezes inconsciente, a práticas que acabam desviando do propósito educacional do estágio. Esse compromisso interno e o desejo de contribuir para o sucesso da organização fazem com que eles aceitem realizar tarefas que fogem do escopo do estágio, enxergando-as como formas de engajamento e valorização pessoal. Assim, esse engajamento emocional permite que os estagiários, mesmo sem perceber, participem de dinâmicas que priorizam as necessidades organizacionais em detrimento de seus próprios interesses formativos. O estagiário sente-se conectado e envolvido com a organização de forma que seu desempenho e dedicação superam o que seria esperado, pois ele genuinamente se importa com os resultados e quer ajudar a organização a prosperar.

Ribeiro e Tolfo (2011, p.22) também encontram informações semelhantes em suas conclusões e afirmam ainda que “estagiários acabam tomando para si compromissos e responsabilidades semelhantes às de um empregado formal”, o que é questionável, pois essa prática pode evidenciar um desvio do propósito original do estágio, que deveria ser voltado para o aprendizado e o desenvolvimento profissional, e não para a substituição disfarçada de mão de obra regular.

Na subcategoria abaixo, abordaremos hábitos que envolvem a carência de acompanhamento por parte de uma supervisão preparada. A análise dos depoimentos revelou a ausência de uma supervisão preparada nas atividades realizadas pelos estagiários por parte da instituição pública, comprometendo seu aprendizado e desenvolvimento profissional.

4.1.2. Carência de acompanhamento por parte de uma supervisão preparada

Na presente pesquisa observou-se na dinâmica organizacional uma falha no processo de supervisão, desviando o estágio de seu objetivo formativo, na qual os entrevistados relataram situações do dia a dia que provaram a falta de acompanhamento das suas atividades por parte de uma supervisão presente:

“A falta de um acompanhamento. Como eu falei, da atividade agora que eles poderiam botar um pouco mais, tem muitas atividades que a gente aprende, obviamente, com você fazendo ali, com a prática. Mas também eu vejo que muitas dessas atividades que a gente não faz é porque não tem ninguém para parar do lado e ensinar, sabe? E aí eu sinto essa falta. Eu acho que foi um ponto que me frustrou” (SILVA, câmaras e comissões).

“Até tem mais coisas, eu não sei em específico dizer o que que é. É porque o Marcos fica com mais essa parte, assim. A gente tem autonomia de pegar esses ofícios, de receber o protocolo, diretamente com o analista e tal, quando ele vem reclamar. Só que tem algumas coisas que o Marcos ele acaba não repassando pra gente” (ABREU, câmaras e comissões).

“[...] um órgão muito bagunçado, não tem reunião, as pessoas não conversam entre si para saber o que precisa melhorar, o que elas têm que focar primeiro, elas só falam que tem muito trabalho, tem muito trabalho, mas não foca, ah, esse aqui primeiro a gente tem que resolver isso, vamos focar isso, terminar isso, pronto, depois vamos pro outro” (ASSIS, biblioteca).

“Tem muita essa tendência de um estagiário mais antigo ensinar para o estagiário que entra. Normalmente a supervisão, [...] ela não tem o braço forte dessa questão de ensinar, ou ela deixa mais a par de você ensinar para o estagiário. Se for preciso ensinar, eu vou ensinar. Mas aqui eu vejo que não é bem assim que funciona. A gente não aprende por quem é funcionário, por exemplo, ele não tem essa sensibilidade” (CELO, financeiro).

Pasqualetto e Fonseca (2015) identificaram características parecidas, apontando que muitos estagiários não recebem supervisão educativa adequada. Em vez de serem orientados, são apenas repreendidos por erros, e alguns nem possuem supervisores diretos, comprometendo o caráter formativo do estágio. Fuzyama também (2020) observou a ausência de supervisores em várias empresas, percebendo que isso compromete o acompanhamento e desvia o estágio de seu propósito formativo.

Alguns entrevistados também mencionaram a falta de preparo dos supervisores em relação às atividades desempenhadas, o que os obriga a aprender e resolver problemas de forma independente, sem a orientação adequada:

Então, a minha supervisora, ela é presente ao ponto de querer saber o que a gente tá fazendo. Por exemplo, [...] ela chega com uma

demanda pra gente. Ó, meninos, eu preciso que vocês façam isso, isso e isso. Dependendo do que a gente escolher fazer com aquilo, por exemplo, eu preciso que vocês peguem essa planilha aqui e eu tenho uma outra planilha, só que ambas têm as mesmas empresas, só que o CNPJ de uma está errado, a outra também pode estar errada. Eu preciso que vocês arrumem isso. Ela não diz a forma que a gente vai fazer aquilo, ou... A gente fica livre para escolher as ferramentas que a gente quiser. Basta o serviço estar pronto, porque... Ela não tem formação na área. Pra poder, por exemplo, ensinar algo diferente ali pra poder dar o andamento. Chegar pra gente corrigir, ah, não meninos, isso que estão fazendo é errado, é melhor fazer desse jeito. Não, não tem esse tipo de coisa” (BARBOSA, Infra. de TI).

“Ninguém fala e chega dizendo o que que precisa melhorar, o que que tá ruim. Não tem reunião. Não chega pra gente falando, ah, você precisa melhorar nisso, você precisa melhorar naquilo. A supervisora tá lá todos os dias. mas se você tiver com dúvida você tem que perguntar ao outro bibliotecário que sempre está em home office, é isso” (ASSIS, biblioteca).

“Essas atividades eu realizo de forma autônoma. No início eu tirava mais dúvidas com o supervisor, porque era meu primeiro estágio. [...] Ele (supervisor) me fala a necessidade que a gente precisa fazer e eu vou correndo atrás pra saber como a gente vai fazer primeiro. Aí, ao saber como fazer, eu passo pra ele caso tenha algum empecilho. [...] Aí eu falo, Rodolfo, vai dar uma dificultada por causa disso. Eu posso contornar dessa maneira ou tem uma maneira melhor de contornar? Aí eu ainda levo a ele esses assuntos porque por conta de eu ser meio novo, eu não tomo as decisões, as mais importantes eu levo pra ele, que eu acho mais correto” (ANTONY, obras e manutenção).

“Na vida em geral, no estágio, é que você não pode depender do outro, tem que depender o tempo todo de si mesmo, porque hoje a pessoa que está ali do seu lado, não pode lutar... e você tem que se virar sozinho. Então, é isso que eu tiro como aprendizado” (RUAN, Biblioteca).

No contexto da falta de supervisão mencionada anteriormente, reflete a dinâmica do "terceiro espírito do trabalhador" (Boltanski; Chiapello, 2009), em que a chamada "cidade de projetos" exige não só que os profissionais modernos sejam versáteis, mas também autonomia, capacidade de assumir riscos e habilidades de liderança. Sob essa ótica da falta de supervisão, os estagiários entrevistados são forçados a resolver problemas sozinhos, internalizando essas habilidades de forma prematura e sem o apoio necessário e em desacordo com as diretrizes do estágio. Essa prática pode desvirtuar o propósito educacional da experiência, levando à execução de atividades disfuncionais e, ao mesmo tempo, introduz formas de controle mais discretas nesse processo, os estagiários passam a ter controle e gestão de si próprio, alinhando-se à dinâmica da organização.

Na próxima subcategoria, abordaremos as atividades realizadas pelos estagiários e as responsabilidades que vão além das funções previstas, conforme relatado por alguns alunos. Os depoimentos indicam que muitas dessas responsabilidades se assemelham às dos funcionários do órgão público evidenciando desvios nas funções dos estagiários.

4.1.3. Responsabilidades além das funções previstas no estágio

Como essa modalidade não impõe as mesmas obrigações que um contrato de trabalho formal, muitas organizações públicas e privadas têm optado por substituir seus funcionários por estagiários que assumem esse caráter laboral, aproveitando-se de uma força de trabalho qualificada a um custo reduzido. Os estagiários assumem responsabilidades semelhantes às de um trabalhador do quadro funcional da organização:

“No setor no geral a gente vê às vezes que a gente tá fazendo mais coisas do que o servidor. Nem em relação... A gente tá trabalhando com eles, mas tipo, você observar o que tá acontecendo. Até no quantitativo de atividades, das coisas que está desenvolvendo, você sente que você, como estagiário, tá desenvolvendo mais do que o próprio funcionário da casa” (ABREU, câmaras e comissões).

“Mesmo sendo estagiário, realizo atividades de um funcionário. Por exemplo, no final do ano, como a gente é do setor de cotação, aí tem o final do ano que fecha o balanço, né? Do órgão. Então a gente não estava podendo comprar nada. Aí eu faço umas outras funções, que foi a de pagamentos. Pagamento de IPTU, de taxa de coleta de lixo, e tinha que fazer despacho de dois assinantes, tipo, mas eu não assinava nada. Mas eu fazia tudo. Eu gerava o PDF para pagamento, eu lançava tudo no sistema, fazia tudo, só que eu não assinava. Entendeu?” (SOUZA, Compras e contratos).

“Então, eu acho que a primeira é pessoal, que é de chegar sempre no horário, é, pontualidade, porque a supervisora pediu pra mim sempre chegar às 11 pra abrir a biblioteca... Isso não tá certo, porque eu sou estagiária, não sou servidora do órgão para abrir a biblioteca. Nesse caso é muita responsabilidade, porque se chegar alguém lá pedindo alguma informação ou querendo que eu resolva algum problema grave, eu tenho que resolver” (ASSIS, Biblioteca).

“Você acredita que como estagiário hoje, neste momento desempenha até mais atividades, eu não diria que o próprio funcionário, mas eu diria que vamos de maneira muito parecida, muito semelhante, porque meu supervisor hoje em dia já tem confiança comigo de deixar muita coisa fluir na memória, sabe? Para que a gente precise disso, tem essa prioridade, essa cultura. E eu mesmo já vou desenvolvendo aqui como a gente vai atacar essa necessidade. E ele pode se concentrar mais nos processos” (ANTONY, obras e manutenção).

“É porque assim, quando falo em ter mais participação, a gente até entende que às vezes pode ser que isso seja até uma atribuição do próprio funcionário da casa, de querer melhorar o processo e querer participar disso para justamente conseguir mapear ali onde que ele vai poder melhorar. É, só que o problema está justamente em alguns funcionários, porque eu percebo que muitos funcionários aqui do órgão público se acomodaram. Ou seja, quer permanecer ainda como as coisas eram feitas há anos atrás. Só que a tecnologia está evoluindo justamente para ajudar, para viabilizar todos esses processos” (BARBOSA, Infra. de TI).

“Eu projeto algumas salas, mexo com plano, mexo com reformas, mas ainda assim não é algo... Direccionado para engenharia civil, né? Não, é direccionado para engenharia civil, que é um ramo. Mas não é do zero” (ANTONY, obras e manutenção).

Dentro desse cenário, é notável que os estagiários, muitas vezes, acabam aceitando qualquer oportunidade de trabalho, mesmo quando essas vagas não se alinham com sua área de formação:

“O meu curso é de Engenharia de Materiais, mas aqui eu atuo somente na área de Gestão e Proteção Predial. As atividades que realizo fogem da minha área completamente. Eu acho que o conhecimento de gestão é útil para qualquer área, mas de início, não. Eu acho que foge um pouco do que a Engenharia de Materiais propõe. Mas, por exemplo, se eu assumisse um cargo de gestora. Como gestora de engenharia materiais, aí eu acho que seria bem útil” (LIANNA, Obras e Manutenção).

Essa característica disfuncional está alinhada com as observações de Freitas, Rostas e Teixeira (2020, p. 445), que identificaram em sua pesquisa que a escassez de oportunidades no mercado de trabalho faz com que os estudantes aceitem “propostas que não correspondem às suas expectativas ou à sua formação acadêmica”. Um realidade que reflete a uma pressão significativa sobre os estagiários, que, diante da dificuldade de encontrar estágios ou empregos relacionados à sua área, acabam se contentando com posições que não oferecem o aprendizado ou a experiência desejada. Esse comportamento pode resultar em um descompasso entre a formação teórica e a prática profissional, dificultando a construção de uma carreira coerente com suas aspirações.

Há, ainda, situações onde o estagiário deseja executar mais atividades que fogem do escopo de suas atividades e até ter mais responsabilidades com relação as demandas do dia a dia no órgão:

“Hoje, ali na área que eu estou, eu acho que a gente é muito limitada, mesmo que eu goste muito dessas atividades...Eu acho que poderia eles aumentarem, assim. Pra gente fazer outras coisas também. Por exemplo, tem dias que tem uma demanda grande, tem dias que não tem. E aí, a gente... Coisas fáceis, às vezes, a gente vê, assim, que a gente poderia até ajudar... às vezes o responsável dessa área tá meio

que sobrecarregado, vamos dizer assim. Então tem coisas que, por exemplo, verificar a planilha, alguns assuntos pra ver se tá certo, se não tá, se precisa fazer alguma coisa. Acho que são atividades que a gente poderia fazer, que aí tiraria essa carga menor do responsável. E também é uma oportunidade da gente aprender mais” (SILVA, câmaras e comissões).

“[...] eu gostaria aqui no órgão de participar mais da parte do sistema do corporativo do órgão porque tem muitas coisas ali no corporativo que poderiam ser diferentes. E você ter um sistema no qual você não consegue fazer essa busca em massa, em lote, para mim isso não existe. Você tem um sistema onde você precisa fazer essas buscas, muitas vezes fazer um download, você não pode fazer isso em massa, ter que fazer um por vez, por exemplo. Acredito que isso foge um pouco das minhas atribuições aqui no estágio. Porém, eu gostaria, porque está relacionado ao meu curso” (BARBOSA, Infra de TI).

“Eu gostaria de ter participado de alguns processos seletivos, por mais que não seja direcionado ao departamento pessoal, eu tenho vontade de participar de alguns processos seletivos” (JENI, Departamento Pessoal).

“Então, eu acho que nessa parte de lançar atestados... eu só faço uma parte, eu não finalizo aquilo ali. Aí eu acho que, tipo... Você pega metade do processo. Eu gostaria de pegar o processo completo. Porque me foi ensinado, mas eu não boto em prática porque eu não sei se é de fato uma coisa séria, né? Uma responsabilidade grande, porque tá lidando ali com o imposto da galera, se você não fizer do jeito certo, a galera vai ser descontada. Mas eu acho que foi isso que me questionei, porque eu acho que é possível fazer tudo” (JENI, Departamento Pessoal).

“O que eu menos gosto é que lá, infelizmente, não tem uma rotação de... Um rodízio, melhor dizendo. Lá não tem rodízio de atividades entre os estagiários. Então, eu acho que isso acaba deixando a gente muito desfalcado na profissão. Quando sair do estágio e for para fora. Cada estagiário normalmente fica responsável por uma atividade específica e não consegue ficar trocando essas atividades, né? A gente só fica preso naquela mesma coisa e a gente não recebe coisas diferentes ou novas para fazer, é sempre a mesma coisa” (THAIS, biblioteca).

Com base nas situações mencionadas pelos entrevistados e por ser, para muitos, a primeira experiência profissional, os jovens se identificam com a ideia das “carreiras sem fronteiras” abordadas por Souza, Lemos e Silva (2020). A valorização da autonomia, a empregabilidade e a mobilidade, reflete o desejo dos estagiários de assumir novas responsabilidades, mesmo com desvios nas atribuições. O sucesso passa a ser medido pela capacidade de se engajar em novos projetos, e a carreira sem fronteiras torna-se uma opção, enquanto a permanência prolongada em uma organização é vista como indesejável.

Há aqueles que citam o incomodo sobre atividades que eles consideram monótona e incitam o desejo de fazer mais, dessa forma, a experiência de estágio, que deveria ser uma “oportunidade”, acaba se chocando com as expectativas dos estagiários, que desejam maior autonomia e experiências desafiadoras. Quando se deparam com um sistema rígido e mecanizado, eles se sentem desmotivados, pois essas atividades padronizadas e repetitivas não correspondem ao que esperam de um ambiente que deveria impulsionar o que eles consideram de “trabalho ideal” e aprendizado significativo. Os estagiários buscam mais dinamismo e diversidade em suas funções, algo que realmente se conecta com dinâmica flexível do terceiro espírito capitalista (Boltanski; Chiapello, 2009):

“Cara, eu acho que a gente... pra mim, o estágio, né? Quando a gente chega para estágio no órgão público, a gente acha que fica um pouco... Vou usar a palavra frustrado. Mas a gente deveria ser desafiado o tempo todo durante o estágio, pelo menos na minha concepção, porque a gente está se desenvolvendo, se preparando para o mercado de trabalho no futuro. Então, eu acho que aqui a gente poderia ter uma rotatividade entre os setores, o estagiário, acho que seria muito válido, coisa que é muito difícil, você chega e fica naquele setor e faz aquele trabalho como se você fosse um funcionário público mesmo, faz aquele trabalho. Uma monotonia.” (CELO, financeiro).

“Geralmente realizo a mesma atividade. Não muda, varia muito pouco. Depende da quantidade de funcionários que estiver presente no dia. Essa monotonia me incomoda porque, como estagiário, cada função é um aprendizado. Como eu deixo de fazer algumas atividades, eu deixo de aprender. Isso no futuro pode me prejudicar” (RUAN, biblioteca).

“Eu não gosto de fazer a mesma coisa o dia inteiro. É isso que eu menos gosto. Não gosto da monotonia de ficar fazendo uma coisa só no mesmo dia. Por exemplo, colocar mil etiquetas nas revistas. Ou fazer a mesma coisa no dia inteiro, fazendo o mesmo movimento” (ASSIS, Biblioteca).

Além haver em alguns casos o distanciamento entre a formação acadêmica e algumas funções exercidas pelos estudantes na organização pública os estagiários entrevistados também relataram a exigência excessiva de qualificação ou experiência para se conseguir uma vaga de estágio, abordada na próxima subcategoria.

4.1.4. Exigências excessivas de qualificação e experiência

Há uma contradição que reforça a ideia de que o estágio tem sido utilizado como uma forma de contratar mão de obra qualificada a um custo mais baixo. Essa contradição se manifesta na percepção dos estudantes, que veem as exigências

excessivas de qualificação e experiência como uma cobrança do mercado, tanto em órgãos públicos quanto em empresas privadas:

“As organizações no geral exigem uma boa qualificação, porque, na verdade, acho que vagas até tem, mas tem poucas pessoas qualificadas realmente para muitas funções. Principalmente na área de tecnologia, essas coisas assim. Uma boa qualificação. Uma pessoa com inteligência emocional. Uma pessoa que saiba lidar com pressão. Uma pessoa que tenha proatividade, que queira fazer. Que se mostrem disponíveis” (SOUZA, compras e contratos).

“Cara, assim, eu tô procurando algumas vagas e eles pedem muita experiência, o que eu acho meio esquisito. Que tenha experiência. Um profissional que parece que é pra uma vaga de CLT, e não de um estagiário. Então eles querem um cara super capacitado, e o estagiário... O estagiário acho que tá aí pra aprender, pra poder ganhar corpo e tudo” (JENI, Departamento Pessoal).

“Bom, eu acredito que o mercado, em geral, ele iria valorizar um bibliotecário que, como é que eu digo, um bibliotecário que consiga fazer mais coisas e não fique preso em uma área só da área da biblioteconomia. Por exemplo, um bibliotecário que só cataloga, eu acho que deve ser difícil para ele conseguir um emprego, pelo menos no mercado privado. Eu acho que ele tem que estar voltado a coisas mais tecnológicas, que é para onde a área da biblioteconomia está indo. Coisas de gestão, de repositórios de dados, bancos de dados, mecanismos de busca, Google, pesquisas em sites de compra e venda, como Amazon Americanas, eu acho que o mercado, hoje em dia, deve valorizar mais bibliotecários que estão antenados nessas áreas” (THAIS, Biblioteca).

“Qualificação é uma exigência válida, mas também é um pouco exagerada. Muitas empresas exigem de um estagiário de 5º período, você já sabe projetar tudo no AutoCAD... Você tem que conseguir trabalhar como engenheiro no seu 5º período. No meu 5º período eu não tinha nem matérias como instalações de água e esgoto. Que é você projetar para um prédio desse tamanho, ou até mesmo uma casa, como se fosse toda uma instalação de água e encanamentos” (ANTONY, Obras e Manutenção).

“O mercado exige uma qualificação... É isso, é um outro patamar, né? Uma qualificação boa, um bom diploma, uma universidade boa, ou um bom currículo. O mercado exige assim uma... Bom, as histórias da minha mãe... Eu sempre soube que tem que ter uma boa faculdade e um bom currículo. Hoje, eu não sei como é que está isso, porque eu estou iniciando agora no mercado de trabalho, mas até então eu acho que sim, eu acho que a pessoa tem que ter um conhecimento de cursos e um bom diploma, uma faculdade, um curso de longo ganho. Mas assim, por exemplo, por ser estagiário, exige-se uma qualificação muito alta” (THEUS, Infra. de TI).

“[...] O RH sempre vai procurar o mais adequado, que tenha mais qualificação. Isso vai existir em qualquer área, a vida toda. Não só estágio, mas a vida toda. Então, meio que ele corta pessoas do

mercado, o estagiário, no caso, porque ele não tem essa qualificação. Isso acontece muito” (RUAN, biblioteca).

“No mercado aí fora, ele exige um nível de experiência dos estagiários, como se a gente estivesse contratando um efetivo, um analista. Então, o mercado em está bem difícil porque ele está exigindo um nível de experiência para o estagiário que não é necessário e ele não tem na maioria das vezes. A qualificação também. E não só a qualificação que a gente tem que ter no nível superior. A continuidade também” (CELO, Financeiro).

Se o estágio é um ato educativo, por que as empresas demandam jovens já tão capacitados e com extenso currículo? Embora o estágio seja, em princípio, um processo educativo, as organizações frequentemente buscam jovens já altamente capacitados, o que, segundo Fuzyama (2020), transforma o estágio em uma forma de contratar mão de obra qualificada a um custo mais baixo. A ressalva é que essa prática desvirtua o propósito do estágio, ao exigir dos jovens um nível de especialização que deveria ser adquirido ao longo de suas carreiras, não no início delas.

Além disso, essa demanda exagerada de qualificação cria barreiras de entrada no mercado para os menos experientes. Esse cenário contribui para a precarização do trabalho juvenil e afeta principalmente os jovens de classes sociais mais baixas, que têm menos acesso a oportunidades educacionais e redes de apoio (Fuzyama, 2020):

[...] é a falta de outras oportunidades lá fora. Porque o mercado está difícil. Se eu tivesse uma outra oportunidade lá fora, eu já teria ido. Não por não gostar daqui, mas por oportunidades de crescimento”. (CELO, Financeiro).

Até o momento, as experiências dos estagiários do órgão público revelam trabalho além do horário, falta de acompanhamento por uma supervisão capacitada, acúmulo de responsabilidades além das funções previstas e exigências excessivas de qualificação e experiência para ocupar uma vaga de estágio. Esses relatos demonstram práticas que ultrapassam o propósito educativo do estágio, evidenciando o uso dos estagiários como mão de obra qualificada e de baixo custo em linha com os achados de Fuzyama (2020) em empresas privadas, onde também foram observados desvios de horário, função e supervisão, reforçando a exploração dos estagiários nesse contexto. Esse cenário aproxima o estágio de uma forma de trabalho precarizado, marcado pela flexibilização e desvirtuamento das relações contratuais tradicionais, confirmando as percepções sobre a exploração laboral.

Na próxima categoria, analiso o grupo das principais falas que trazem argumentos que sustentam a precarização do trabalho do estagiário e suas disfunções na organização pública. Essa análise foca na forma como os estudantes acabam consentindo com essas práticas, seja por acharem a autonomia algo importante, seja por pressões sociais e organizacionais que os levam a aceitar responsabilidades além do previsto, contribuindo para a normalização de condições de trabalho irregulares e precarizadas.

4.2. Argumentos que sustentam a precarização

A partir das experiências relatadas foram identificados nos relatos dos estudantes argumentos que tendem a sustentar a precarização do uso de sua mão de obra. Os principais argumentos identificados foram valorização da autonomia, oportunidades de aprendizados, necessidades financeiras, valorização do prestígio institucional e amor pelo trabalho.

Essa seção explora como as disfunções no estágio não apenas ocorrem, mas também são legitimadas do ponto de vista do estagiário.

4.2.1. Valorização da autonomia

Durante as entrevistas, as falas dos estagiários evidenciaram um foco significativo na questão da autonomia, característica muito discutida por Fleming e Sturdy (2009, 2011) e Lemos, Silva e Serra (2021). Nos relatos é perceptível que essa autonomia estava ligada ao aumento de responsabilidades, ao desejo de se envolver em mais atividades e à expectativa de enfrentar desafios maiores. Além disso, muitos expressaram um anseio por ter mais poder de decisão em suas funções, indicando uma busca por um papel bem mais participativo nas atividades desempenhadas no órgão:

“O que eu menos gosto na dinâmica do dia a dia. É o fato mais da gente ter pouco poder de decisão. Acredito que... Aí você sabe fazer mais coisas ou você até faz só que não tem como, por exemplo. Não tem poder de decisão, não tem autonomia para decidir. E tem coisa também, por exemplo, que a gente faz, que a gente não pode assinar. A gente faz o trabalho todinho, mas a gente não pode assinar por ser estagiário, né?” (SOUZA, compras e contratos).

“Inclusive eu esperava até menos. Eu acho que lá no setor eu tenho... A gente é muito autônomo. A gente tem nossas funções principais, mas, por exemplo, se a gente quiser fugir um pouco, fazer algo diferente, tentar viabilizar algum processo, atualizar alguma coisa,

melhorar algo, a gente tem essa janela, a gente tem essa autonomia” (BARBOSA, Infra. de TI).

“Depois de um tempo, ele deixou eu desenvolver de forma autônoma, mas eu também não sei se teria como ele ficar, digamos, entre aspas, no pé, porque as atividades que eu mais faço acabam sendo automáticas, é um processo repetitivo, então não tem muito espaço para eu mudar” (THAIS, Biblioteca).

“Eu começo a planejar com o pessoal da manutenção como a gente vai fazer isso. Estudando planta e como foi construído. E de forma autônoma. Meu supervisor me fala a necessidade que a gente precisa fazer e eu vou correndo atrás pra saber como a gente vai fazer primeiro” (ANTONY, obras e manutenção).

É visível nos relatos que o estagiário assume responsabilidade considerável e dá extrema importância à autonomia que acredita ter conquistado. De acordo com Souza, Lemos e Silva (2020, p.105), diferente da lealdade valorizada pelo “segundo espírito”, o trabalhador deve valorizar o fato de ser “autônomo” e estar livre das “restrições das carreiras burocráticas tradicionais” (Souza, Lemos e Silva, 2020, p.105). Sob essa dinâmica, é visto que o ambiente organizacional faz com que o trabalhador acredite agir de forma autônoma, embora suas ações sejam cuidadosamente modeladas pelas diretrizes organizacionais, resultando em maior engajamento e dedicação (Lemos; Silva; Serra, 2021). O caso específico do estagiário é uma espécie de autonomia disfarçada, na qual ele é incentivado a assumir responsabilidades e tomar decisões, mas, na prática, muitas vezes é pressionado a seguir diretrizes rígidas e realizar tarefas que contribuem apenas para produzir mais para a organização. Entretanto, é evidente que a vida do estagiário fica marcada por sintomas de precariedade e incertezas:

“Ocupar um pouco mais de responsabilidade. Eu tenho noção de que como estagiário eu não estaria realmente, tipo assim, talvez não tendo um impacto tão grande nos projetos [...]” (ANTONY, obras e manutenção).

“Eu acho que pra gente ser contratada, a gente tem que ter o domínio de tudo. Eu não acho que eu tenha esse domínio de tudo porque eu não sei o processo. As coisas que eu consigo fazer, eu faço com a maior responsabilidade possível. Temos que ser proativa, produtiva todos os dias. Só que se eu pudesse fazer mais coisas, acho que daria mais visibilidade ao que eu faço” (ABREU, câmaras e comissões).

A psicologia e a identidade dos trabalhadores são utilizadas para garantir conformidade e exercer um controle mais sutil, sem a necessidade de impor regras de forma explícita, conceito que Lemos, Silva e Serra (2021) chamam de controle neo-normativo. Nesse contexto, observou-se que os entrevistados atribuem novos

significados a aspectos que fogem das atividades esperadas em um estágio, como a falta de supervisão adequada ou o aumento de responsabilidades e tarefas destinadas a uma pessoa já autônoma no estágio:

“Eu gosto muito das situações, dos momentos onde eu posso criar um pouco da tal situação. Por exemplo, quando o meu supervisor pediu para eu elaborar um dashboards de serviços. Então ali eu pude exercer minha parte criadora, meu lado mais criativo... Ele me deu algumas diretrizes, mas na maior parte do processo eu tive liberdade para criar do jeito que ele me pediu. Eu gosto quando ele estabelece alguns pontos e eu posso ter liberdade para criar ou executar o que eu quiser” (LIANNA, Obras e Manutenção).

“Eu gosto dessa autonomia, eu acho que no momento a gente tá na proporção muito boa, eu falo isso pra todo mundo, que eu não esperava o estágio ser tão bom assim nessa relação com meus superiores, com o pessoal que já é funcionário, que já trabalha há muito tempo, eu sou um estagiário. Aí às vezes rola um pouquinho de deixar o estagiário se virar. Eu tinha um pouquinho medo dessas coisas, mas aqui o Rodolfo sempre me deu bastante autonomia, tanto para resolver as coisas que ele sentiu que tinha capacidade para resolver, quanto pra perguntar pra ele e tirar dúvidas. Então eu acho que no momento a gente está em um equilíbrio muito bom” (ANTONY, obras e manutenção).

“Em questão de autonomia, o banco de dados em específico, sim, foi uma ideia minha. Ela falava pra deixar depois, pra outra hora, mas eu acabava que eu fazia as demandas todas e sobrava um tempinho pra fazer aqui mesmo no estágio. Eu pesquisava e implementava isso no meu conhecimento aqui mesmo, no órgão. Eu gosto dessa forma. Você pode fazer o trabalho que você gosta [...]” (THEUS, Infra. de TI).

A falsa autonomia resulta em estagiários que agem conforme os interesses da organização de maneira aparentemente não forçada e natural, reduzindo a resistência e aumentando a eficiência e o engajamento. Nessa nova fase, os autores Boltanski e Chiapello (2009), afirmam que os indivíduos começam a se concentrar mais em si mesmos, buscando liberdades pessoais. O foco crescente na autonomia dos profissionais, principalmente dos jovens que estão tendo seu primeiro contato com o mercado de trabalho, incentiva-os a gerenciar suas próprias atividades e assumir responsabilidade por seus resultados, o que é positivo até certo ponto. Isso ocorre quando ambos ganham, e a balança se equilibra entre o valor que a empresa pretende obter e o desenvolvimento do estagiário. No entanto, essa dinâmica pode se tornar prejudicial quando a autonomia é imposta sem o devido suporte, levando o estagiário a assumir responsabilidades desproporcionais sem a devida orientação ou recompensa. Ainda mais quando o estagiário é levado a normalizar estas disfunções por acredita que elas fazem parte do processo de aprendizagem.

Essa ideia está em sintonia com a proposta de Burawoy (1987, p. 80), que descreve o controle no ambiente de trabalho como um “jogo” no qual os trabalhadores são participantes ativos. No caso dos estagiários, essa dinâmica também se aplica: eles acabam aceitando, de forma natural, condições de trabalho que extrapolam suas funções e responsabilidades. O “jogo” simboliza como eles consentem com essas práticas, acreditando que isso faz parte do processo de aprendizado e inserção no mercado, mesmo que muitas vezes essas condições sejam exploratórias e beneficiem mais a organização do que sua formação profissional.

É fundamental destacar nos relatos dos estagiários a percepção de que a autonomia é um critério crucial para futuras contratações no órgão. Para eles, o perfil ideal de um candidato não apenas exige habilidades técnicas, mas também qualidades comportamentais, como proatividade e iniciativa. Essa percepção positiva de autonomia vista pelo estagiário é alimentada pela dinâmica do mercado de trabalho atual, que valoriza profissionais capazes de se adaptar rapidamente às mudanças e de tomar decisões de forma independente (Boltanski e Chiapello, 2009):

“eu acredito que quando o supervisor enxerga algo diferente naquele estagiário, um desempenho, uma autonomia nele e gosta do serviço que ele faz, eu acredito que é possível, sim, haver contratação” (BARBOSA, Infra. de TI).

“[...] acredito que seja a autonomia, né? E, por exemplo, uma pessoa que consiga resolver problemas num curto período de tempo, por exemplo. Sabe, eu acredito que o órgão valoriza muito isso” (BARBOSA, Infra. de TI).

“Acho que a questão da... ser proativo e... Ao ser proativo, você divide a demanda, e como poucas pessoas do setor, isso acaba agregando muito pra eles, né? Porque se tem um órgão público desorganizado, acaba que demanda mais do estagiário” (RUAN, Biblioteca).

“Proatividade, assiduidade, inteligência emocional, ter um bom convívio no ambiente de trabalho também [...]” (ABREU, compras e contratos).

Nos relatos, a busca por maior autonomia é mencionada como um desejo explícito, mas muitas vezes sem uma análise crítica das consequências que isso pode acarretar, como o aumento das responsabilidades e, por conseguinte, um cansaço físico emocional nas cobranças excessivas por resultados. Essa transferência de pressão contribui para um ambiente de trabalho mais exigente e instável, onde os trabalhadores enfrentam constante incerteza, maior carga de trabalho e consequentemente adoecem com mais facilidade (Antunes, 2018).

Alguns estagiários mencionam que, se estivessem atuando em uma organização privada, haveria a possibilidade de assumirem mais tarefas e desafios. No entanto, essa flexibilidade, que inicialmente parece atrativa, pode agravar desvios das funções previstas no estágio. O desejo por "fazer mais" pode acabar distorcendo os limites do estágio, ao ponto de o estagiário se deparar com exigências e expectativas que ultrapassam o objetivo educacional e acabam por aproximar o estágio de uma relação de trabalho precarizada:

“O que eu não gosto em si é o fato da gente não poder, a gente não tem uma certa autonomia que talvez numa empresa privada a gente teria pra poder tomar a frente de algum projeto. Fazer até alguma outra atividade, né, que possa ser incluída na rotina do nosso trabalho em si, que é que a gente não tem. A falta de autonomia para desenvolver mais. Eu sinto falta disso” (CELO, Financeiro).

“Minhas experiências estão sendo muito boas, muito corretivas, porque eu nunca tinha experiência com nada de trabalho. Então eu acho que está me dando muita reciprocidade, essa noção de que esperam de mim como funcionário, estou aprendendo lá. Perceber as coisas sem precisarem estar me direcionando o tempo todo, como é um pouco na faculdade” (ANTONY, obras manutenção).

“Antes de começar o estágio, eu ficava apenas preso numa rotina de estudos, mas eu não tinha, como eu posso dizer, uma parte prática, um lugar para conseguir aplicar aquilo que eu estava aprendendo. Então, a partir do momento que eu entrei no estágio, eu consegui me enxergar num cenário no qual eu não estou só estudando, mas eu estou pondo em prática aquilo que eu estou aprendendo e vendo se é relevante para provar aqui, relevante ou não. Então eu vou dividindo esses conhecimentos e vendo, ah, não, essa parte aqui é interessante pra isso, essa aqui é pra isso. E vou tentando me moldar a dinâmica e aprendendo com isso cada dia mais” (BARBOSA, Infra de TI).

“[...] esperava um ambiente com muito mais... muito mais demandas, exigências, 24 horas, eu tenho que estar aqui ligado nas coisas do órgão. E não está me cansando não” (ANTONY; Obras e manutenção)

Na medida em que, se percebem como agentes autônomos, os estudantes passam a produzir argumentos a fim de sustentar as disfunções de horário, função e supervisão. Conforme os vínculos de lealdade e obrigação para com a empresa se tornam extremamente fortes e difundidos, pode-se observar uma "lealdade cega", conforme mencionado por Silva e Bastos (2010, p. 10)

O sentimento de autonomia pode, paradoxalmente, levar os estagiários a aceitar práticas prejudiciais, e que a "lealdade cega" pode fortalecer ainda mais essa aceitação, perpetuando as disfunções de forma quase naturalizada (Silva; Bastos, 2010, p. 10). Os argumentos dos trechos analisados revelam como o comportamento dos estagiários pode ser moldado pelo contexto organizacional,

onde a busca por integração, oportunidades de aprendizados e reconhecimento profissional às vezes supera a crítica sobre as condições de trabalho. Muitas das vezes há ainda uma internalização, por parte do jovem, sobre uma individualização que reflete transformação nas dinâmicas sociais e laborais, onde, embora disponha de mais liberdade e autonomia, também se vê confrontado com algumas características apontadas por Weiskopf e Loacker (2006, p. 396) como insegurança e responsabilização pessoal.

Foi criada uma subcategoria específica a partir da subcategoria “valorização da autonomia”, devido à ênfase dos estagiários em uma postura proativa e um perfil autônomo. Embora a iniciativa possa ser considerada positiva, também sugere uma expectativa de que os estagiários devam constantemente se esforçar para superar as tarefas que lhes são designadas ou a exigência de construção de uma mentalidade voltada para o “empreendedor de si mesmo”. Essa postura pode abrir brechas para a exploração do estagiário, sujeitando-o à precarização de sua força de trabalho. A seguir, abordaremos essa categoria, intitulada ‘Empreendedor de Si Mesmo’.

4.2.1.1. Empreendedor de si mesmo

Hoje há uma espécie de trabalhador “ideal”, formado e ajustado dentro deste sistema laboral, que difere daquele disciplinado tradicional descrito por Foucault, pois “não é mais algo fixo ou uniforme” (Fuzyama, 2020, p. 36). Em vez disso, trata-se de uma “multiplicidade diversa”, marcada pela capacidade de adaptação, dinamismo, polivalência funcional e individualismo (Weiskopf; Loacker, 2006, p. 407). De acordo com Boltanski e Chiapello (2009), esse novo perfil de trabalhador ajusta suas práticas e lógica de atuação ao trabalho e suas demandas, adaptando-se conforme as mudanças circunstanciais dos “projetos temporários” nos quais se envolve.

Em contraste com o trabalhador tradicional, cujo ambiente era regido por obrigações, disciplina e estabilidade, emerge o “empreendedor de si mesmo”, também conhecido como “sujeito neoliberal”. Esse novo perfil de trabalhador deve constantemente se adaptar às dinâmicas voláteis do mercado, lidando com uma alienação controlável e perseguindo sempre o máximo desempenho, autenticidade, autonomia e uma competência sem limites (Secco; Kovalski, 2022; Siqueira, 2004, p. 70-76; Souza, 2023; Perrone et al., 2016, p. 390-392).

É importante citar que a autonomia e autenticidade no ambiente de trabalho possuem aspectos positivos e negativos, existem sempre os “dois lados da

moeda". A autonomia, quando genuína, oferece aos estagiários, a oportunidade de aprender, gerenciar suas tarefas e desenvolver habilidades. No entanto, quando disfarçada de "liberdade", ela pode ser uma forma sutil de controle, onde os trabalhadores continuam sujeitos a expectativas e exigências sem suporte adequado. Essa falsa autonomia pode sobrecarregar, causar estresse e prejudicar a saúde mental e física, pois as responsabilidades atribuídas não correspondem ao suporte recebido.

Da mesma forma, a falsa autenticidade ocorre quando os indivíduos são pressionados a adotar comportamentos e atitudes que não refletem suas crenças ou valores pessoais, criando uma ilusão de autenticidade. Esse fenômeno gera frustração e desconexão, prejudicando o desenvolvimento pessoal e comprometendo o engajamento no trabalho, já que os trabalhadores não se sentem genuinamente conectados às suas atividades. Assim, tanto a falsa autonomia quanto a falsa autenticidade pode afetar negativamente o bem-estar e o crescimento profissional dos trabalhadores.

Inicialmente, observou-se que, de maneira recorrente, os estagiários descrevem expectativas do órgão público em relação ao seu desempenho ao longo do estágio. Essas expectativas incluem a busca por um perfil autônomo, com alto desempenho, iniciativa e assunção de responsabilidades individuais. Tais características, em vez de serem repensadas, são aceitas e até valorizadas pelos estagiários, que as ressignificam como um diferencial positivo, em vez de enxergá-las como uma possível forma que aproxima a precarização de sua mão de obra:

"Acho que para existir a contratação, tem que ter tudo isso que foi dito acima, que é a assiduidade, a proatividade" (SOUZA, Compras e contratos).

"Eu aprendi essa parte de eu saber, cobrar de pessoas que não são meus funcionários, mas eu tenho que agir um pouco como se fossem, porque eu tenho que pedir para eles fazerem os serviços, o planejamento, o que eu preciso que eles façam. E entregue na qualidade correta, eu tive que aprender um pouco essa parte de cobrança. E eu acho que foi um dos principais pontos que eu aprendi" (ANTONY, obras e manutenção).

"Acho que a questão da... ser proativo e... ao ser proativo, você divide a demanda, e como poucas pessoas do setor, isso acaba agregando muito pra eles, né? Porque se tem um órgão público desorganizado, acaba que demanda mais do estagiário. Então, se você for um estagiário apático, você não acrescenta muito. E aí, eu acho que é isso, o diferencial" (RUAN, biblioteca).

"Mas é algo que eu, infelizmente, percebi que era uma parte do trabalho, essa fiscalização. Então, essa... Essa minha iniciativa de estar saindo da minha zona de conforto, essa proatividade está sendo

valorizada realmente. Porque eu já percebi que alguns, muitos estagiários não têm, às vezes não tem a vontade de ter a proatividade, se sentem desconfortáveis de dar espaço (ANTONY, obras e manutenção).

“A gente tá sempre com os afazeres em dia, a gente tá sempre disponível pra quando alguém pede alguma coisa ou questiona, a gente tá sempre aberto à resolução dos problemas” (ABREU, câmaras e comissões).

“Eu era mais procrastinadora. Eu deixava mais as minhas coisas pra depois. Agora como eu tenho que lidar com o estágio [...] eu tenho que estar sempre dando 100% em todos os momentos” (ABREU, câmaras e comissões).

“Não tenho experiências de estagiar em outro lugar e passar por outra situação. Mas o que eu vi na experiência de outras pessoas, seria ser proativo nas atividades que você já executou como estagiário. Então, tomar iniciativa e executar bem. Pegar e fazer e executar bem o que está fazendo. E, assim, trabalhar bem em tudo” (LIANNA, obras e manutenção).

As falas dos estagiários refletem a lógica disciplinar descrita no pós-fordismo, onde a responsabilidade pelo desempenho é internalizada. A partir do momento em que os estagiários relatam características como a autonomia, a iniciativa e a aceitação de responsabilidades individuais, percebe-se o mecanismo de autodisciplina em ação. Eles assumem suas atividades e desafios com uma postura que vai além do exigido formalmente, como nas falas já abordadas em subcategorias anteriores, em que relatam ficar além do horário sem que isso seja solicitado diretamente.

Essa disposição se alinha com o que Souza (2023) aponta como controle mercantil, em que o sujeito disciplina seu próprio comportamento laboral conforme as demandas percebidas do mercado. No contexto das entrevistas, os estagiários não apenas aceitam essas expectativas, mas as veem como uma oportunidade de diferenciação pessoal. Essa mentalidade, no entanto, não necessariamente se origina dentro da organização pública onde estagiam, pois os estagiários já entram com esse pensamento formado, evidenciando a dinâmica de "investimento em si mesmos" para garantir seu valor e manter-se competitivos, o que Secco e Kovalesski (2022) descrevem como característica da ascensão do espírito empreendedor:

“Acho que é a produtividade. Isso demonstra que a sua universidade está te preparando bem para o serviço que, de fato, a empresa precisa. Então, a proatividade é essencial” (RUAN, biblioteca).

“Desempenhar com agilidade as minhas funções. Por exemplo, sempre que eles dão uma cotação, eu sempre termino bem antes. Eu

faço bem feito e no menor tempo possível. Tento fazer essa gestão do tempo, né? Pra fazer com qualidade, bem feito e no menor tempo possível. porque o tempo também é um recurso que a gente tem que saber usar como administrador” (SOUZA, compras e contratos).

“A minha história fazendo as automações ali no setor, todo mundo adorou, amou, gostava demais porque economiza tempo. E, criamos do zero, o processo do zero pra automatizar tal coisa que antes fazia na mão, que era geração de ofícios, empreendi em automações nesse nível” (THEUS, Infra. de TI).

“Eu gosto muito das situações, dos momentos onde eu posso criar[...], por exemplo, quando o meu supervisor pediu para eu elaborar um dashboards de serviços. Então ali eu pude exercer minha parte criadora [...], o meu lado do mais criativo para entregar o que ele pediu” (LIANNA, obras e manutenção).

“Alguma área de tecnologia daqui eu gostaria de entrar para a TI e apresentar coisas novas. E atualizar também, porque a TI ela não sabe no meu ponto de vista, ela não sabe o que o meu setor faz em si. Então, eles entregam lá o sistema, olha, tá aqui, mas ela não sabe o que a gente... De que forma a gente põe a mão nessa base. Outra oportunidade seria implementar também a linguagem de programação [...]” (THEUS, Infra de TI).

Os estagiários, ao relatarem que assumem mais responsabilidades e iniciativas por vontade própria, exemplificam essa lógica neoliberal, onde o indivíduo, como “empreendedor de si mesmo”, se ajusta constantemente às demandas do ambiente, buscando sempre maximizar o desempenho sem questionar se essa intensificação não representa uma forma de alienação. Essa postura se reflete na ideia de que o mercado é um instrumento poder, que legitima essas demandas e reforça a autodisciplina como ferramenta de controle social, indo ao encontro às ideias de Deleuze (1992) que afirma que o controle não é apenas exercido por instituições específicas, mas permeia amplamente a sociedade contemporânea, incluindo as organizações. Sua natureza sutil significa que os indivíduos podem estar sujeitos a formas de monitoramento e influência, sem plena consciência disso (Deleuze, 1992).

Na próxima sessão iremos abordar como os estagiários usam a oportunidades de aprendizados como uma outra forma de sustentar as disfunções resultantes desse processo.

4.2.2. Oportunidades de aprendizados

Após análise das entrevistas foi visto que os estudantes apontaram o aprendizado no órgão público, resultante desse processo, como algo que possibilita

argumentar a sustentação para a aceitação das práticas consideradas disfuncionais. Os jovens, ao entrarem nesse novo contexto, buscam reconhecimento e aceitação, de modo que a simples obtenção de “uma atividade já é percebida como uma conquista importante”. A presente pesquisa mostra que quando questionados sobre as oportunidades de aprendizados no órgão, há uma certa incoerência na percepção dos estagiários sobre o que realmente configura uma oportunidade de aprendizado. Aspectos relacionados à experiência prática tendem a prevalecer sobre o aprendizado formal, sendo usados para justificar a realização de atividades que não fazem parte de suas responsabilidades ou aceitação de atividades além do escopo do estágio. Esse desvio é muitas vezes visto pelos estagiários como uma oportunidade de ganhar vantagem no mercado de trabalho, mesmo que não contribua diretamente para sua formação acadêmica ou profissional adequada:

“Eu acho importante o coordenador porque qualquer decisão que vai ser tomada para o estagiário daquele setor, antes vai ter mais perguntas para o coordenador para saber como aquele estagiário é, o que ele vê do empenho. Então eu acho importante na organização, assim, não você aceitar qualquer coisa, aceitar tudo, mas se a gente tá aqui como estagiária e a gente quer aprender para crescer, porque aqui a gente adquire uma experiência mesmo a gente não sendo contratado efetivamente, a gente adquire muita experiência para o mercado. Então a gente tem que estar disposto a aprender algumas atividades que o coordenador pedir, que talvez não esteja dentro do meu plano, mas eu me disponibilizar a fazer e ele vê ali aquele empenho no desenvolver da atividade, vê que a pessoa tem capacidade, eu acho que é uma ajuda pra... Para contratação” (SILVA, câmaras e comissões).

“[...] Eu penso que quando eu sair daqui eu vou conseguir oportunidades que só de ter uma experiência desta no meu currículo eu acho que vai dar uma credibilidade no currículo, aí eu acho que isso tá me adicionando mais experiência nas coisas que eu faço no curso de administração (ABREU, câmaras e comissões).

“Eu diria que, assim, eu não cresci tanto profissionalmente quanto eu gostaria de crescer em estágio, principalmente para a área que eu gosto mais do curso, mas eu sinto que eu cresci em outras áreas, como, por exemplo, o atendimento. A gente atende os usuários, e eu diria que aprendi com isso porque eu não faria isso se eu trabalhasse em outros lugares que não sejam em bibliotecas. E mesmo eu não querendo trabalhar com isso, eu acho importante que a pessoa, como profissional, tenha um pouco de todas as áreas que pode trabalhar. Então, de certa forma, eu ainda aprendi, sim. Mesmo não sendo com o que eu queria 100%” (THAIS, biblioteca).

Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012, p.59), ao analisarem a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil também concluíram que o aprendizado

adquirido durante essa fase tende a “focar mais em aspectos amplos da vida organizacional” do que em um plano estruturado para aprimorar o currículo e facilitar o acesso a melhores oportunidades de carreira. Nos achados de Relvas (2012), os estagiários, ao participarem de seus estágios profissionais, demonstram uma valorização crescente das interações sociais e do desenvolvimento de relacionamentos, sugerindo que eles estão melhor preparados para assimilar novos conhecimentos, habilidades e atitudes relacionadas ao exercício de suas funções. Além disso, eles mostram um avanço significativo na compreensão de seus papéis e responsabilidades dentro da profissão, o que os torna mais engajados e participantes ativos no ambiente de trabalho.

É interessante notar que os argumentos sobre aprendizado, mencionados pelos estagiários, estão frequentemente ligados à ideia de contribuir mais para a organização e buscar melhorias, muitas vezes de forma independente. Esse desejo de aprender e fazer mais pela empresa reflete as características do “terceiro espírito do capitalismo” descrito por Boltanski e Chiapello (2009). Nesse espírito, o trabalhador é encorajado a ser proativo, buscar constantemente novas habilidades e agregar valor à organização de maneira autônoma. No entanto, essa mesma lógica pode sobrecarregar os estudantes, ao exigir que estejam sempre inovando e aprimorando suas capacidades, mesmo que a estrutura da organização não ofereça as condições ideais para tal desenvolvimento. A busca por melhorias, tanto pessoais quanto organizacionais, reflete a pressão para se adequar a esse novo modelo de trabalho flexível e dinâmico, e mesmo em organizações públicas, essa lógica se sustenta na prática, de acordo com as percepções dos estagiários entrevistados:

“Identificar coisas novas que podem ser feitas aqui e tentar aprender novas tecnologias e implementar aqui. Porque aqui, nos processos do meu setor, eu percebo que dá pra aplicar muita coisa que eu ainda não sei fazer. Então, isso acaba me motivando a aprender novos tópicos e tentar implementar, já fazer o teste real numa coisa que realmente está ali, uma coisa ativa. Não é um simples exercício, por exemplo, que você faz em casa. Você tem a opção de estudar, aprender e tentar aplicar e ver se funciona” (BARBOSA, Infra. de TI).

“Eu... geralmente, eu me posiciono como estagiário. Então, tipo assim, eu faço o que me pedem, entendeu? E eu estou lá para aprender. Então, cada missão que é me dada, para mim, eu vejo como aprendizado. Eu procuro fazer da melhor maneira possível e tirar o melhor de cada atividade” (RUAN, biblioteca).

“Eu acredito que até agora minha trajetória tem sido muito boa. Eu tenho aprendido bastante. Tenho buscado melhorar essas demandas

do dia a dia. Tento cada dia aprender uma coisa diferente, para tentar aplicar não só aqui, como no futuro, em uma outra empresa que eu vá trabalhar, ou até mesmo se eu for contratado, estar sempre conseguindo prover mais” (BARBOSA, Infra. de TI).

“Então, eu queria ter a oportunidade de aprender mais, porque ainda mais quando a gente já fica, tipo assim, já está há mais de 12 meses no estágio, aí dá a impressão, assim, eu já aprendi o que eu tinha para aprender e eu queria mais, queria que exigissem mais de mim, entendeu? Ou poder mostrar mais o que eu sei também, que às vezes a gente sabe que é capaz de fazer, mas não pode fazer” (ABREU, compras e contratos).

Embora as falas dos estudantes indiquem uma percepção de aprendizado e progresso com esse processo, também emergem pontos críticos desse aparente processo de desenvolvimento já mencionados anteriormente. Eles argumentam a falta de um suporte formal, a necessidade de conhecimentos prévios que nem sempre são adquiridos na faculdade, e a incerteza em relação às suas responsabilidades dentro da organização:

“Na faculdade você está sempre pensando, tem que fazer dessa forma, ou a professora está te passando certinho o que tem que fazer. Aqui você já espera ter um certo conhecimento, é claro, né? Por exemplo, tipo o Excel, ou formalizar um documento, um desenho de AutoCAD, atualizar uma planta, eu precisava ter esses certos conhecimentos, mas a maioria dos conhecimentos de capacidade de botar a mão na massa e trabalhar realmente, eu estou pegando aqui, é assumir as responsabilidades e saber quais são as minhas responsabilidades, né? Porque eu acho que, ainda mais que um órgão público contrata empresas terceirizadas, você tem que saber até onde você pode cobrá-los e até onde é a responsabilidade deles com você” (ANTONY, obras e manutenção).

“No estágio, é que você não pode depender do outro, tem que depender o tempo todo de si mesmo, porque hoje a pessoa está ali do seu lado, não quer fazer, e você tem que se virar sozinho. Então, é isso que eu tiro como aprendizado” (RUAN, biblioteca).

Os argumentos indicam que os estagiários assumem uma responsabilização autônoma e uma gestão de seu próprio aprendizado, o que, em muitos casos, é deixado sob sua inteira responsabilidade. O ambiente no qual o estagiário se insere parece promover novos significados para aprendizado e autonomia, mas, na realidade, parece ser uma maneira de sustentar a apropriação da força de trabalho e expô-los à precarização. Dessa forma, a autonomia, na percepção dos estudantes, se traduz em uma flexibilidade necessária para ajustar-se às demandas e a algumas irregularidades do sistema organizacional.

Na próxima subcategoria iremos abordar outro ponto muito importante, o desejo do estagiário de ser contratado, este é um fator comum entre todos os estagiários e é outro fator argumentado por eles como sustentação da precarização do seu trabalho.

4.2.3. A expectativa de contratação

Durante as entrevistas, os estudantes foram incentivados a discutir a possibilidade de contratação e a refletir sobre a dinâmica e os requisitos necessários para serem contratados. Ao argumentarem o desejo da contratação foi perceptível a presença de uma série de distorções e expectativas quanto a uma contratação, mesmo que em um órgão público tenha como modo contratação/efetivação o concurso público:

“[...] Teria, mas eu acho que depende de muitos fatores. Eu acho que pra gente ser contratada, a gente tem que ter o domínio de tudo. Eu não acho que eu tenha esse domínio de tudo porque eu não sei o processo todo. As coisas que eu consigo fazer, eu faço com a maior responsabilidade possível. Temos que ser proativa, produtiva todos os dias. Só que se eu pudesse fazer mais coisas, acho que daria mais visibilidade ao que eu faço” (ABREU, câmaras e comissões).

[...] a gente sabe que tem muitas pessoas, principalmente no curso de administração, não só no curso de administração, em vários, mas no curso de administração tem muitas pessoas com diploma que não, às vezes, não conseguem se inserir no mercado de trabalho. Então, se você se desempenhar bem no estágio e conseguir ser contratada, é um fator interessante, né, para você já iniciar sua carreira” (SOUZA, compras e contratos).

Quando ABREU menciona que a contratação depende de vários fatores, incluindo o "domínio de tudo", mesmo reconhecendo que ainda não possui esse nível de conhecimento sobre todos os processos, evidencia uma declaração que reflete a uma visão distorcida, na qual os estagiários acreditam que devem ter domínio total de tudo, quando o estágio deveria focar no aprendizado progressivo. Ela também menciona que ser proativa e produtiva diariamente são essenciais, mas acredita que, “se tivesse mais responsabilidades”, isso traria maior visibilidade ao seu trabalho, o que reflete a tendência de enxergar a sobrecarga como algo positivo e necessário para uma possível contratação. Essa lógica acaba desvirtuando o propósito do estágio, que deveria ser uma experiência de aprendizado e não de sobrecarga. Ao internalizar as exigências do mercado, os estagiários, como se veem obrigados a “fazer mais” e “ser mais visíveis”, o que reflete a transferência de responsabilidades do empregador para o empregado, algo bastante discutido

nas análises de autores como Boltanski e Chiapello (2009). Isso também se alinha com a ideia de auto exploração e de internalização de mecanismos de controle no trabalhador, que passa a aceitar condições precárias como parte do processo para atingir estabilidade profissional ou reconhecimento no mercado, e no caso específico do estágio, adotar uma postura em que precisa provar constantemente seu valor, assumindo responsabilidades além do seu escopo original para ser notado e possivelmente contratado. Há situações em que “[...] profissionais sem experiência podem ser mais suscetíveis a promessas de crescimento na carreira e, dessa forma, tendem a aceitar mais facilmente as desvantagens do emprego, especialmente o ritmo acelerado das demandas” (Bernardo, 2009, p. 45).

Observou-se que o discurso organizacional dos órgãos, ao mesmo tempo em que gera expectativas de uma futura contratação, também leva os estagiários a aceitar tudo o que a organização impõe, inclusive a evidente precarização de sua força de trabalho. No entanto, esse mesmo discurso parece ser seletivo, aplicando-se a alguns estagiários, mas não a todos, gerando uma ambiguidade nas expectativas. Isso se alinha ao fato de que, enquanto se constrói a esperança de uma efetivação, muitos acabam aceitando a precarização de suas funções e a falta de garantias, na tentativa de se destacar e obter uma possível vaga:

“Já me deram conselhos que eu tenho perfil de assessor, que eu me daria muito bem, porque eu estou me dando bem com essa parte interpessoal. E já me falaram muito que estão gostando do meu trabalho e pessoas de outros setores, não só da SOMA, porque todas as pessoas são setores que eu estou lidando” (ANTONY, obras e manutenção).

“Há argumentos dos funcionários de sim e não, não para algumas pessoas e sim para outros estagiários mais antigos. Então, por exemplo, tal estagiária está aqui tanto tempo, faz tais coisas e ela deve ser contratada. Foram alguns dos comentários que eu já escutei. Mas para algumas pessoas (estagiários) não tem isso” (THEUS, Infra de TI).

Weiskopf e Loacker (2006, p. 398) demonstram que nessa contextualização do trabalhador dinâmico e flexível, discursos “científicos” e “prescritivos” são criados para adequar ou justificar o controle do indivíduo, desenvolvendo padrões ou normas que orientam como os trabalhadores devem se comportar e agir. Os autores afirmam que, nessa variação do normativo para o neo-normativo, é estabelecida o que é considerado apropriado ou desejável, ajudando a garantir que todos sigam diretrizes comuns. Os padrões de comportamento mencionados parecem justificar a exploração e a manutenção de condições precárias, moldando o estagiário para atender às necessidades organizacionais sem

questionar. Dessa forma, os estagiários internalizam essas normas, ajustando-se à flexibilidade exigida, semelhante ao que Weiskopf e Loacker identificam no trabalhador dinâmico e flexível.

Outra passagem muito importante mencionada são as questões relacionadas a questões financeira e garantias profissionais mencionadas que de uma certa forma parece ser um dos motivos do desejo de ser contratado:

E, assim, é uma garantia profissional e também financeira, né? E é um órgão que vai, não só por ser um órgão público, mas ele abre muitas oportunidades, abre muitas portas de conhecimento também, não só em outras áreas de trabalho, por exemplo, mas em conhecimento e eu tenho, sim, muito interesse em ser contratada (SILVA, câmaras e comissões).

Esses discursos promovem a ideia de que, para alcançar segurança e estabilidade, é necessário seguir um conjunto de padrões e expectativas organizacionais. No caso dos estagiários, como mencionado na entrevista, a promessa de uma contratação futura com garantias financeiras funciona como um incentivo poderoso. Ao internalizar esse discurso, os estagiários, como SILVA, aceitam as “regras do jogo” e os desafios do estágio, muitas vezes se submetendo a condições laborais que podem não ser ideais, mas que são vistas como um caminho necessário para atingir esses benefícios futuros.

Na próxima subcategoria, abordaremos a questão financeira como um fator relevante nas justificativas para a precarização da mão de obra dos estagiários.

4.2.4. Necessidades financeiras

A análise das entrevistas revela que, para praticamente metade dos entrevistados, a necessidade financeira desempenha um papel crucial na decisão de continuar estagiando no órgão público. Esse fator se destaca como uma motivação central, especialmente entre aqueles que vêm de contextos socioeconômicos mais humildes. Para esses estagiários, a estabilidade e o salário, mesmo que limitados, tornam-se fundamentais para sustentar suas vidas e famílias. Isso reflete uma realidade de precarização, onde a busca por sobrevivência financeira se sobrepõe ao propósito original do estágio, que seria o aprendizado e a formação profissional:

“O valor da bolsa. Porque eu necessito de dinheiro para me alimentar, comprar remédios, sobreviver” (ASSIS, biblioteca).

“Mesmo que a faculdade seja a parte mais importante, porque eu vou me formar nessa área, mas quando entra um trabalho, salário, mesmo

que chamem de bolsa, não deixa de ser o salário. Então, eu acabo colocando isso como prioridade” (THAIS, Biblioteca).

“Por causa da bolsa, né? É lazer aqui também, conversar, almoçar juntos, pra ter uma ideia, trocar uma ideia. [...]” (THEUS, Infra. de TI).

Freitas, Rostas e Teixeira (2020, p.446) apontam que, na busca por “aplicar seus conhecimentos e pressionados por demandas financeiras”, os estagiários frequentemente assumem cargos que deveriam ser ocupados por profissionais plenamente qualificados. Isso acarreta uma série de complicações, pois o estagiário acaba assumindo responsabilidades que vão além do escopo adequado para sua função, expondo-o a desafios e exigências desproporcionais ao seu papel de aprendiz. Paula (2004, p. 3) aponta que uma das consequências dessa prática é o aumento do desemprego, já que estagiários, com custos mais baixos para as organizações, acabam substituindo funcionários efetivos. Essa prática contribui para a precarização das condições de trabalho, pois a maior oferta de mão de obra, resultante do aumento do desemprego, faz com que as pessoas aceitem salários mais baixos apenas para garantir uma forma de se sustentar.

A característica instrumental financeira é muito forte nos relatos dos estagiários no órgão, Silva e Bastos (2010), citam que empregados com comprometimento instrumental permanecem nas organizações pela recompensa no final do mês e alguns argumentos dessa pesquisa coincidem com isso:

“É... Eu gosto das coisas que eu faço aqui. Também tem a bolsa, né? Que é uma ajuda. Que aí já vai com o quesito da parte financeira, né?” (ABREU, câmaras e comissões).

“A bolsa em si é uma bolsa que é atrativa. Porque comparando até com algumas empresas privadas lá fora, que pagam bem pouco e exigem bastante. E acredito que se tivesse um benefício aqui como alimentação ou refeição, seguraria muito mais” (CELO, Financeiro).

Há aqueles que incitam que só aceitariam uma contratação pelo um bom salário e não pela experiência:

“Para uma possível contratação, dependeria muito do salário. Dependeria exclusivamente do salário, porque em questão de crescimento profissional, não, não iria. Só se o salário fosse muito bom mesmo” (THAIS, Biblioteca).

“Se me contratasse com o valor de salário de um funcionário de lá, com certeza (RUAN, biblioteca).

Há também aqueles que conectam essa parte financeira a estar realmente “pegando as responsabilidades profissionais de trabalho”, de ser uma pessoa “economicamente ativa”, demonstrando que:

“O valor da bolsa influencia. É importante porque ajuda em casa, é uma necessidade pessoal, mas também não é algo que eu acho pouco, que eu deveria ganhar mais, eu acho que no momento é condizente com o trabalho que eu faço. Eu acho que realmente é aquele start de realmente você se sentir como um profissional, de você estar realmente pegando as responsabilidades profissionais de trabalho, de ser uma pessoa economicamente ativa, com seu dinheiro, você estar fazendo suas escolhas e sentir que elas são suas” (ANTONY, obras e manutenção).

Boltanski e Chiapello (2009) mostram que capitalismo moderno oferece a promessa de autonomia, realização pessoal e responsabilidades crescentes como formas de motivar os trabalhadores a aceitarem condições de trabalho potencialmente precárias. Esse "start" de sentir-se um profissional com autonomia econômica é, na verdade, uma ferramenta do capitalismo para promover a internalização da precarização, onde o estagiário aceita uma remuneração limitada e condições instáveis, em troca da promessa de experiência e crescimento profissional. Assim, o consentimento de Antony não é forçado, mas nasce da lógica neoliberal que valoriza a autonomia, enquanto oculta as disfunções e limitações das relações de trabalho.

Na próxima subcategoria, discutiremos os argumentos relacionados à valorização do prestígio institucional por parte dos estagiários. Esse prestígio parece funcionar como um mecanismo de adesão às disfunções do estágio, incentivando a criação de padrões comportamentais que reforçam e legitimam uma falsa percepção de “experiência premium”. Esse fenômeno é sustentado pela importância atribuída ao nome de peso do órgão público em que estagiam, o que leva os estagiários a tolerarem condições inadequadas acreditando que essa associação trará benefícios futuros.

4.2.5. Valorização do prestígio institucional

Ao serem questionados sobre o aprendizado no estágio em um órgão público, os estagiários destacam o prestígio institucional como um fator crucial nessa experiência. De acordo com seus relatos, esse prestígio é visto como um diferencial que pode gerar ganhos futuros no mercado de trabalho. Essa percepção leva muitos a aceitarem condições inadequadas ou até mesmo erradas durante o estágio, acreditando que, mesmo em uma situação de precariedade, ao estagiar em uma instituição de renome, terão mais vantagens e oportunidades profissionais quando deixarem a organização:

“Bom, acredito que, primeiramente, como é um órgão federal, por ser um órgão federal, acredito que já chame mais atenção, né? Você

entende como é que funciona aqui dentro, até porque aqui dentro são diversas áreas, não é só engenharia, né? Então você acaba tendo um contato com um pouquinho de cada área e isso vai agregando cada vez mais no conhecimento do estagiário” (BARBOSA, Infra. TI).

“Então, eu acho que só a gente ter trabalhado aqui no órgão público já agrega no currículo, porque aqui, como eu falei, as coisas são mais demoradas, mais burocráticas, mais arcaicas, o sistema é mais difícil de lidar, então você precisa de um processo maior para o objetivo final. E acredito que empresas privadas têm esse investimento maior no sistema. Como você aprende de maneira difícil aqui, né? A maneira difícil, mas... Mais difícil do que o normal. Eu acho que isso agrega” (JENI, Departamento Pessoal).

“O estágio é uma prioridade. O estágio é por conta do currículo, para montar um currículo bom. Ainda mais porque, [...] é um órgão nomeado pelos engenheiros, econômicos e blá, blá, blá, e é um órgão público também. Então, eu acho que hoje, no meu caso, a prioridade está dentro dessa perspectiva” (THEUS, Infra de TI).

“Eu acredito que o nome em si do conselho, ele pesa no nosso currículo. Então, eu acredito dessa forma, agrega bastante pra gente. Saindo daqui com o nome do órgão em si, tendo uma experiência aqui, a gente, acho que pesa bastante para uma contratação no mercado” (CELO, financeiro).

A exigência crescente de experiências robustas nos currículos, especialmente por empresas com uma forte reputação de *“employer branding”* (Oltamari; Córdova; Tonelli, 2019) contribui para que jovens profissionais se submetam à precarização do trabalho em busca de oportunidades futuras. Em um cenário onde grandes empresas e instituições públicas de prestígio são vistas como porta de entrada para o mercado de trabalho, os estagiários frequentemente aceitam condições laborais adversas, como remuneração insuficiente ou responsabilidades excessivas. Eles acreditam que o reconhecimento de estagiar em uma organização com uma marca empregadora forte adiciona valor ao currículo, aumentando suas chances de inserção em empregos mais qualificados e competitivos após o término do estágio.

Essa situação reflete o que Boltanski e Chiapello (2009) apontam como parte do “novo espírito do capitalismo”, no qual a busca por flexibilidade e empregabilidade leva os trabalhadores, inclusive os estagiários, a aceitarem formas mais precárias de trabalho em troca de um capital simbólico futuro. No caso dos estagiários, o prestígio institucional e a experiência adquirida em empresas renomadas são vistas como moeda de troca no mercado de trabalho, mesmo que à custa de direitos trabalhistas e condições dignas de aprendizado:

“Às vezes, uma visão de que o setor público é corrupção, o setor público não funciona, nada público dá certo, né? Algumas pessoas

têm essa visão e entrando lá dentro, você vê a complexidade que é você fazer ali no dia a dia, as pessoas tentam dar o seu melhor a cada dia, para poder fazer dar certo, né? Não é à toa que esse órgão, ele já fez 90 anos, e tá aí, fiscalizando. [...] E tá bem pautado, né? Na responsabilidade social corporativa. Tanto na questão ambiental, quanto na questão sociológica. E a gente consegue ver isso. A gente vê pessoas lá de várias etnias. De sexualidades também. Entendeu? Então, isso é bem interessante. É um órgão que vem se antenando com a modernidade, entendeu?” (SOUZA, compras e contratos).

Como eu tenho contribuído? Eu vejo que... A SOUZA, o CPF SOUZA, né? Nós, quando fazemos parte de algum órgão público, seja como estagiário, como extra-quadro, ou até mesmo como concursado, a gente, querendo ou não, a gente leva o nome da organização, né? É como se nós fôssemos um pouquinho da organização (SOUZA, compras e contratos).

Das oportunidades de conexões, porque eu posso não ser efetivado aqui, mas com certeza o networking aqui é muito bom porque é muitos engenheiros, é muita pessoa que tem muita experiência na área que eu vou estar sendo efetivado, eu vou estar trabalhando. Então, dessa forma é muito bom. Também é um nome que é algo que pesa no currículo para engenheiros. Então... (ANTONY, obras e manutenção).

Dessa forma, o “*employer branding*” (Oltramari; Córdova; Tonelli, 2019), que promove a imagem de uma organização como sendo um local desejável para trabalhar, atua como um mecanismo poderoso de atração e retenção de jovens talentos. No entanto, essa estratégia também pode mascarar as condições inadequadas de trabalho que, ao serem aceitas pelos estagiários, perpetuam um ciclo de precarização que afeta não apenas o presente, mas também o futuro do trabalho desses jovens.

As disfunções no estágio parecem ser amplamente sustentadas pelos próprios estudantes, que justificam essa aceitação a partir de diversas perspectivas. Eles mencionam o desejo de aprimorar sua empregabilidade, o aprendizado obtido no processo, a expectativa de uma futura contratação, e até mesmo a autonomia relativa que experimentam. Além disso, o comprometimento instrumental, particularmente ligado às necessidades financeiras, também surge como um fator relevante. Outro elemento que influencia essa dinâmica é a valorização do prestígio institucional, que confere ao estagiário um senso de importância dentro da organização, levando-o a assumir responsabilidades que ultrapassam o escopo do estágio. Essa busca por reconhecimento e status pode ocultar as condições inadequadas de trabalho, criando um ciclo de precarização que impacta não só o presente, mas também o futuro profissional desses jovens.

Na próxima subcategoria, abordaremos a sensação de harmonia e felicidade no ambiente de trabalho, explorando como esses sentimentos influenciam o

engajamento e a motivação dos estagiários. Analisaremos como a percepção de um clima organizacional positivo pode levar os estudantes a normalizar práticas que extrapolam o escopo do estágio, aceitando responsabilidades adicionais e trabalhar horas a mais na organização pública.

4.2.6. Amor pelo trabalho

Nas entrevistas ficou evidente uma diversidade de relatos que demonstram um certo grau de consentimento e naturalização das práticas disfuncionais observadas em cada setor da organização pública. Entre essas práticas, destacam-se exigências excessivas, como a atribuição de responsabilidades que extrapolam o escopo original do estágio e a necessidade de trabalhar além das horas estabelecidas no contrato. Um aspecto interessante e bastante subjetivo é que os estagiários parecem aceitar essas disfunções por apreciarem o ambiente em que estão inseridos. O local de trabalho é descrito como descontraído e feliz, onde as pessoas gostam de estar e, conseqüentemente, os estagiários aceitam executar o que lhes é solicitado, mesmo quando isso ultrapassa os limites acordados:

“O ambiente de trabalho positivo é algo que não me faz querer sair. Porque eu sei que nem todos os ambientes vão ser dessa forma. São dias de forma... Tipo assim, você é cobrado, você tem... Todo mundo tem essas tarefas que a gente precisa entregar. Mas é... Se você não tem... Ninguém tá atrasando nada, ninguém tá... ninguém tá deixando de fazer a sua parte, e vira um ambiente descontraído. É um ambiente descontraído de você ter a liberdade de falar um problema com a supervisão, ou, ah, hoje eu estou meio mal, ele não vai ficar... ele não fica em cima de você exigindo alguma coisa, fora de necessidade. (ANTONY, obras e manutenção).

“Eu gosto daqui, pelo menos aqui é um ambiente bom, confortável. A equipe também dá um certo tipo de impulso para estar ali. E é isso. As empresas valorizam responsabilidade com os deveres, integração de culturas novas, não sei se é a palavra certa. Acho que integração de novas culturas, também é ser educado, ser enturmado, ser atencioso (THEUS, Infra. de TI).

“Pode-se dizer que é um ambiente feliz de trabalho, um ambiente confortável para se trabalhar. Nesse sentido, a possibilidade de contratação, existe a questão financeira e, em segundo plano, a questão da harmonia dentro do setor do trabalho” (RUAN, biblioteca).

“Se a gente trabalha num ambiente harmônico, a gente se sente mais feliz e trabalha até mais motivado. Graças a Deus o meu setor é um setor teoricamente tranquilo. É até mais tranquilo do que o meu setor em si, nós somos só três pessoas, na realidade” (CELO, Financeiro).

“Ah, gostaria, porque eu gosto de fato. Vou até falar nisso. Você até fica me dizendo que eu amo o órgão. Mas, de fato, eu gosto muito do que eu faço. Eu gosto do pessoal, da energia, do pessoal do DP. E eu gostaria de permanecer. Então se o estágio precisar que fique trabalhando até mais do horário... Ah, eu fico, eu vou gostar. Vou ficar mais” (JENI, Departamento Pessoal).

“É um setor bem... bem empenhado em fazer o certo, em fazer bem feito. Eu acho que eu dei até sorte de cair num setor bem comprometido. Então, eu acho que até agora eu estou orgulhosa da minha trajetória. Eu só queria mesmo poder mostrar mais” (SOUZA, compras e contratos).

Atualmente, busca-se moldar as experiências no ambiente de trabalho, influenciar pensamentos e gerenciar sentimentos dos trabalhadores para garantir que eles se dediquem totalmente aos objetivos da organização (Boltanski; Chiapello, 2009; Fleming; Sturdy, 2009). As entrevistas com os estagiários indicam um forte apego ao ambiente de trabalho e à equipe, destacando um clima positivo, feliz, colaborativo e descontraído como um fator essencial para a motivação. Esses sentimentos refletem o conceito de controle neo-normativo discutido por Fleming e Sturdy (2009) e Jenkins e Delbridge (2017), que descreve como as organizações moldam as experiências subjetivas dos trabalhadores, visando um maior engajamento e alinhamento com os objetivos corporativos. Embora o estagiário não mencione que o órgão público incentive diretamente a busca pela felicidade no trabalho, percebe-se que ele chega ao ambiente já modulado por fatores externos — provavelmente relacionados influência do mercado, à cultura e à mídia — que promovem a ideia de que independente de qualquer coisa é preciso amar o trabalho e ser feliz nele. Isso gera, no próprio ambiente de estágio, a busca pela sensação de pertencimento e bem-estar mesmo que isso possa fugir do objetivo principal do estágio. Essa questão vai ao encontro da pesquisa de Lemos, Silva e Serra (2021), que diz que essa sensação de pertencimento e bem-estar leva os funcionários a ajustarem-se aos interesses da organização de forma espontânea, sem a necessidade de imposições diretas.

Os estagiários relatam que trabalham além do horário de contrato e assumem responsabilidades além do escopo de estágio, mas não consideram essas práticas problemáticas, muitas vezes as valorizando. Essa aceitação é um reflexo do controle neo-normativo, que, como argumentam Lemos, Silva e Serra (2021), vai além das normas tradicionais e utiliza mecanismos psicológicos e emocionais para influenciar o comportamento dos trabalhadores. A retórica organizacional não apenas promove a diversidade e a dissensão controlada, mas também encoraja a expressão de sentimentos "autênticos" no local de trabalho, criando uma

identidade corporativa que os trabalhadores internalizam (Fleming e Sturdy, 2011). Ao incorporar aspectos culturais e emocionais no ambiente de trabalho, como relatado pelos estagiários, os órgãos públicos podem promover um alinhamento natural com seus valores e objetivos. Esse processo de controle, conforme apontam Lemos, Silva e Serra, (2021), faz com que os trabalhadores ajam de acordo com os interesses da organização de maneira aparentemente voluntária, reduzindo resistências e aumentando o engajamento, ao mesmo tempo em que disfarçam as práticas disfuncionais e precarizadas presentes no estágio. No estudo de um call center, Fleming e Sturdy (2009) apontam que traços pessoais como bom humor e habilidades interpessoais são usados para aumentar a produtividade e moldar a cultura organizacional. Esse controle neo-normativo visa melhorar a satisfação no trabalho ao permitir que os trabalhadores expressem sua identidade e emoções, em vez de apenas cumprir tarefas rígidas. O sentimento de amor e alegria pelo trabalho é visto como uma ferramenta para intensificar o compromisso dos funcionários, levando-os a trabalhar mais e com maior dedicação (Fleming; Sturdy, 2009; Siqueira; Medeiros; Dias, 2023, p. 5-7; Lemos; Silva; Serra, 2021, p. 40). Nessa lógica de adequação do indivíduo ao que é desejado pelas organizações, a alegria se depara com a dominação psicológica e a captura de subjetividades (Siqueira; Medeiros; Dias, 2023, p. 6). É importante mencionar que os discursos ao mesmo tempo que são utilizados para promover "a alegria como afeto pelo trabalho" é também usado para justificar o excesso de trabalho (Lemos; Silva; Serra, 2021, p. 40; Siqueira; Medeiros; Dias, 2023, p. 6). A paixão laboral é vista como essencial para que os trabalhadores consigam lidar com um ritmo de trabalho muito intenso, portanto, a paixão pelo trabalho é promovida como uma forma de fazer com que os trabalhadores aceitem e até apreciem a carga excessiva de trabalho (Pérez-Zapata *et al.*, 2017, apud Lemos; Silva; Serra, 2021; p. 722; Mielly *et al.*, 2022).

A valorização da equipe e a integração de novas culturas mencionada por Theus e RUAN reforçam esse sentimento de pertencimento e mostram que, ao promover um ambiente agradável, as organizações conseguem incentivar os estagiários a permanecerem e até a se dedicarem além do esperado, como fica evidente na fala de JENI. A ideia de "gostar do que faz" e a disposição para trabalhar além do horário do estágio indicam que, quando o ambiente é confortável e acolhedor, os estagiários tendem a aceitar demandas extras de maneira naturalizada, muitas vezes sem perceber que estão assumindo responsabilidades que extrapolam o escopo inicial do estágio.

Com relação à extensão da permanência no órgão além das seis horas diárias, alguns dos entrevistados não veem problemas nisso, quando questionado sobre sua opinião sobre sua rotina de trabalho, após relatar uma dinâmica de trabalho que ultrapassa o horário permitido, os estudantes:

“É... Nunca me foi solicitado ou pedido que eu ficasse até mais tarde pra fazer isso. Algumas vezes, é por iniciativa minha, fico uns 30 minutos a mais ou eu chego um pouco mais cedo pra... Mas isso não é um problema pra mim, não faz muita diferença. Eu escolho chegar mais cedo ou sair mais tarde pra realmente desafogar as minhas próprias demandas ou pra ajudar meio que pessoalmente” (LIANNA, Obras e Manutenção)

“Então, às vezes, eu fico um pouquinho a mais para organizar o que eu preciso. Mas de forma... É pessoal. Você quer resolver [...] raramente, foi pedido para ficar mais um pouquinho, porque teve uma necessidade, acompanhamento de demanda, alguma coisa assim” (ANTONY, obras e manutenção).

“Eu quero, o consentimento é meu. Porque eu não gosto de deixar coisa para o próximo dia e eu faço. No outro dia já está resolvido” (THEUS, Infra. de TI).

“Às vezes passo das 6 horas de estágio, depende muito do dia, mas aqui não é cobrado que a gente fique fora do horário, e também a gente tem que cumprir a carga horária. Porém, eu fico de acordo com a necessidade do meu trabalho. Se eu ver que a necessidade de eu ficar um tempinho a mais para realizar alguma coisa que eu veja que é necessário eu fico, não vejo problema nenhum nisso. Por espontânea vontade” (CELO, Financeiro).

Neste sentido, conforme abordado anteriormente, os relatos dos estagiários revelam um padrão de consentimento voluntário e uma naturalização das práticas que extrapolam o escopo do estágio. A exemplo das falas de LIANNA, ANTONY e THEUS, a decisão de permanecer além do horário regular de trabalho ou antecipar a chegada ao local de trabalho é justificada por uma iniciativa pessoal, na busca por desafogar demandas ou manter a organização do trabalho. Essa naturalização das responsabilidades extras faz com que essas ações sejam vistas como parte do cotidiano, sem questionamento, reforçando a aceitação dessas práticas. Esses comportamentos indicam um alinhamento espontâneo com os interesses da organização, evidenciando o que Fleming e Sturdy (2009) descrevem como controle neo-normativo. O engajamento se dá de forma autônoma, mas contribui para a internalização das demandas organizacionais, onde o estagiário assume mais responsabilidades sem uma imposição explícita, reforçando a adesão naturalizada a tais práticas.

Há ainda depoimentos que se observa uma inversão do propósito original do estágio. O que deveria ser uma experiência educativa e complementar à formação acadêmica acaba assumindo o papel central, subjugando as demandas educacionais e pessoais:

“O estágio Influência na minha vida pessoal, porque o estágio para mim é uma obrigação, obviamente eu levo como um emprego mesmo, de carteira assinada. Então, é uma obrigação importante pra mim que eu tenho que cumprir. Então, todo o meu dia eu concilio com o estágio. (SILVA, câmaras e comissões).

“O estágio, ele acaba digamos, entre aspas, que é a parte mais importante da minha vida no momento, porque o horário do estágio entra em primeiro lugar, e aí eu tentava conciliar as aulas sem atrapalhar o horário do estágio e a vida pessoal também, né? Por exemplo, se eu quiser encontrar o meu namorado com alguns amigos, gente, só depois do horário que eu sair do estágio, não vou sair mais cedo por conta disso. Tem essa matéria que eu preciso puxar, só tem a tarde, então não tem como eu fazer ela, eu não vou querer prejudicar o horário do estágio. Então, acaba que o estágio se torna a parte mais importante” (THAIS, Biblioteca).

Assim, o estágio, em vez de servir como um espaço de aprendizado e aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em sala de aula, torna-se uma obrigação prioritária, organizando a vida pessoal e acadêmica em função das exigências do trabalho. Esse tipo de postura pode comprometer o papel educativo do estágio, que deveria estar focado em desenvolver o estudante e não em colocá-lo sob as mesmas pressões de um emprego formal, desviando-o do seu objetivo principal: o aprendizado.

Nas entrevistas, emergem questões complexas sobre o consentimento e as responsabilidades tidas como de funcionários assumidas pelos estagiários, que frequentemente extrapolam os limites de suas funções, mas que também são desejadas pelo estagiário mesmo antes de iniciar o estágio:

“Infelizmente essa parte é um pouco como eu esperava, né? Porque a empresa normalmente já é muito assim, é uma qualidade pra você crescer, é você saber fazer política, né? Então você ser... entregar o que as pessoas te pedem, o poder de decisão que querem de você, e continuar... manter elas pensando que você é uma necessidade para elas, e mudarem o padrão delas. Então... Depende. Então eu acho que é muito a competência interpessoal que é necessária, quanto você saber as necessidades atuais [...]” (ANTONY, obras e manutenção).

“Eu esperava muito um ambiente mais... Não que o meu supervisor não me cobre, mas eu esperava um ambiente com muito mais... muito mais demandas, exigências, 24 horas, eu tenho que estar aqui ligado nas coisas do órgão. E não está me cansando, não está me tirando um trabalho de 8 horas por dia como muitos estágios parecem ser. Porque eu tenho amigos que trabalham em órgãos públicos do Rio de

Janeiro e aqui a experiência é completamente diferente. Não é tão saudável assim, como o meu amigo diz” (ANTONY, obras e manutenção).

“Pessoalmente, eu acho que a minha noção de responsabilidade mesmo, porque eu nunca tinha trabalhado... Você chegar no local, você ter um certo horário certinho, você tem que manter, você tem uma certa postura exigida de você, porque você não tá aqui num ambiente de colegas, né? Então você é exigido, é descontraído de certa forma..., mas é, você percebe que tem uns momentos que você precisa estar numa máscara mais funcionária, você tem que estagiar mais como funcionário” (ANTONY, obras e manutenção).

“Eu otimizei meu tempo com algumas coisas e eu consegui arrumar um tempo pra poder otimizar filtrar esse excesso de planilha de um determinado processo, que é o acompanhamento com o controle de tarifas bancárias. Eu peguei e tirei uma semana inteira, na parte da tarde, e trabalhei só nisso. Aí eu cheguei nela, mas... Ninguém me pediu. Eu fiz porque eu quis, porque queria melhorar o processo” (CELO, Financeiro).

Antony, ao mencionar a necessidade de "entregar o que as pessoas te pedem" e de "manter elas pensando que você é uma necessidade para elas," evidenciando como a dinâmica interpessoal e as expectativas dos colegas podem levar os estagiários a adotarem posturas que vão além do escopo do estágio. Esse cenário sugere uma naturalização de uma possível sobrecarga de responsabilidades, onde o consentimento dos estagiários é moldado pela pressão para atender às exigências do ambiente, que não necessariamente se alinham com seu aprendizado e desenvolvimento.

Há uma dimensão importante de que o estagiário seja modulado por questões políticas, sociais, culturais e de mercado muito antes de ingressar em uma organização, ou seja, ele já está sendo "ajustado" a um sistema, desenvolvendo habilidades e estratégias para se inserir de maneira “adequada” nesse contexto, pois mesmo antes de iniciar em um estágio já existe uma perspectiva e um desejo de que o estágio tenha certas características que são consideradas disfuncionais, nesse sentido a importância dos fatores subjetivos, políticos e ideológicos, sugere que esses elementos são igualmente essenciais para entender como os trabalhadores aceitam ou resistem às condições impostas no ambiente de trabalho (Burawoy, 1979; Ramalho, 1991).

SILVA também reflete essa dinâmica, ao expressar que o estágio se tornou uma obrigação prioritária, fazendo com que sua vida pessoal e acadêmica se subordinasse às demandas do trabalho. Isso gera uma confusão entre as responsabilidades esperadas de um estagiário e as exigências que um funcionário regular enfrentaria, levando à necessidade de um "mascaramento" da postura,

como destacou Antony. Por outro lado, Celo exemplifica uma forma de consentimento ativa ao optar por otimizar processos sem ter sido solicitado, demonstrando uma iniciativa que pode ser vista como positiva, mas que também indica uma expectativa implícita de que os estagiários devem sempre buscar além do que lhes é proposto. Essa busca por melhorias, embora motivada por um desejo genuíno de contribuir, também pode refletir uma pressão para corresponder às expectativas de um ambiente que frequentemente demanda mais do que o estipulado, perpetuando uma cultura de responsabilidade excessiva que foge ao escopo educativo do estágio.

5 Considerações finais e recomendações para novos estudos

5.1. Considerações finais

Conforme abordado na introdução, a motivação deste estudo tem origem na leitura do artigo "A Escola da Precarização: a Produção do Consentimento ao Trabalho Precário nas Experiências de Estágio em Administração" de Fuzyama, Lemos e Silva (2022). Este artigo explora as dinâmicas de estágio de universitários de Administração na PUC-RIO, que atuavam em ambientes do setor privado. A investigação apontou como essas experiências de estágio poderiam contribuir para a naturalização do trabalho precário, entre os estudantes.

Posteriormente, o questionamento central desta pesquisa ganhou forma ao longo da experiência do próprio pesquisador como estagiário em um órgão público, onde identificou relatos de colegas que descreviam, de maneira acrítica, atividades que, em muitos aspectos, se assemelhavam a relações de trabalho precárias. Esses relatos revelaram uma aceitação tácita de práticas laborais disfuncionais, que afastam o estágio de seus objetivos educacionais e o aproximam de um modelo de trabalho com características de precarização.

Assim, este estudo visou aprofundar a análise da transformação do estágio, que, além de funcionar como uma experiência de aprendizado, também parece vir operando como uma introdução à cultura da precarização do trabalho, tanto no setor privado quanto no público. A questão investigada, portanto, foi entender de que forma a aceitação do trabalho precário é promovida e legitimada em atividades de estágio disfuncionais, dentro de uma organização pública.

Para responder a essa questão, foram entrevistados 12 estudantes de universidades públicas e privadas, que realizavam estágio em órgãos públicos. Especificamente, os entrevistados estavam alocados em áreas de gestão do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Rio de Janeiro (CREA-RJ) e do Tribunal Regional Federal da 2ª Região (TRF2). Para a construção dos dados de análise foram realizadas entrevistas individuais, em formato presencial e online, utilizando um roteiro de entrevista semiestruturado (Anexo 2) e conduzindo

a análise dos dados adotando o método de Análise de Conteúdo (AC) como base para estruturar o processo analítico.

Com base nos depoimentos, percebe-se que, em vez de serem reconhecidos como estudantes em processo de aprendizagem, esses estagiários acabam assumindo funções que se assemelham a um vínculo empregatício. Essa situação desvirtua o estágio de seu propósito original, que deveria ser o de complementar a formação acadêmica e proporcionar desenvolvimento profissional, transformando-o em uma prática laboral que não tem contribuído de forma correta para a qualificação dos estudantes. Algumas das disfunções recorrentes observadas estão relacionadas a hábitos como: trabalhar além do horário de estágio, estagiários que citam a carência de uma supervisão qualificada presente, responsabilidades além das funções previstas de um estagiário, executando atividades equivalentes à de um servidor público e exigências excessivas de qualificação e experiência para o estagiário conseguir uma oportunidade em uma organização.

Dentro desse contexto, a partir das experiências relatadas e que fogem do propósito educacional e do que se considera como regular nas atividades de um estagiário, foi identificado nos relatos dos estudantes argumentos que tentam sustentar a precarização de seu trabalho, que envolvem seu engajamento e grande inclinação favorável às distorções funcionais das dinâmicas desta experiência. Essa inclinação favorável se dá pela valorização da autonomia que os estagiários percebem dentro do órgão público que estagiam, pela possibilidade de aprendizado, pelo desejo de serem contratados. Ao ser encarregado de atividades que vão além do escopo típico de um estágio, o estagiário interpreta essas tarefas não como exploração, mas como uma oportunidade de independência e autonomia, que acredita ter conquistado. Essa percepção reforça seu engajamento em atividades que fogem ao propósito original do estágio e o desejo de sempre assumir novas responsabilidades. Esse ciclo leva o estagiário a aceitar desvios nas funções do estágio e a enxergá-los de forma positiva, ainda que tais desvios desvirtuem seu propósito educacional e contribuam para a precarização do trabalho.

É fundamental destacar, nos relatos dos estagiários, a percepção de que a autonomia é um critério crucial para futuras contratações no órgão. Para eles, o perfil ideal de um candidato não apenas exige habilidades técnicas, mas também qualidades comportamentais, como proatividade e iniciativa. Essa percepção positiva de autonomia vista pelo estagiário é alimentada pela dinâmica do mercado de trabalho atual, que valoriza profissionais capazes de se adaptar

rapidamente às mudanças e de tomar decisões de forma independente. Embora a iniciativa possa ser vista como um aspecto positivo, ela também sugere uma expectativa subjacente de que os estagiários devam constantemente se empenhar para exceder as tarefas atribuídas ou desenvolver uma mentalidade de "empreendedor de si mesmo". Essa abordagem pode abrir espaço para a exploração do estagiário, submetendo-o à precarização de seu trabalho.

É interessante notar, também, que, em função do desejo de serem contratados, enxergam a sobrecarga de trabalho como algo positivo e necessário para uma possível contratação e, em cada argumento, é possível identificar o desejo de fazerem mais, de realizarem mais atividades. No entanto, essa flexibilidade, que inicialmente parece atrativa, pode agravar desvios das funções previstas no estágio. O desejo por "fazer mais" pode acabar distorcendo os limites do estágio, ao ponto de o estagiário se deparar com exigências e expectativas que ultrapassam o objetivo educacional e acabam por aproximar o estágio de uma relação de trabalho precarizada.

Outro fator que explica a adesão dos estudantes às dinâmicas que fogem do objetivo educacional do estágio está relacionado às necessidades financeiras e à valorização do prestígio institucional do órgão. A necessidade financeira desempenha um papel determinante na decisão de continuar estagiando no órgão público, especialmente entre aqueles que vêm de contextos socioeconômicos mais desfavorecidos. Para esses estagiários, a estabilidade e o salário, ainda que modestos, são fundamentais para seu sustento e o de suas famílias. Além disso, conforme relatado, o prestígio institucional é considerado um diferencial que pode proporcionar benefícios no mercado de trabalho futuro. Essa visão leva muitos a aceitarem condições inadequadas ou até irregulares durante o estágio, acreditando que, mesmo em um contexto de precariedade, a experiência em uma instituição de renome lhes oferecerá vantagens e melhores oportunidades profissionais ao saírem. Esse cenário ilustra uma realidade de precarização, na qual a necessidade de segurança financeira e o prestígio sobrepõem-se ao propósito educativo do estágio, que deveria promover aprendizado e desenvolvimento profissional.

As entrevistas evidenciaram uma diversidade de relatos que indicam um certo grau de consentimento e naturalização das práticas disfuncionais na organização pública. Entre essas práticas, destacam-se a atribuição de responsabilidades que vão além do escopo original do estágio e a necessidade de trabalhar além das horas estipuladas em contrato. Um aspecto interessante é que os estagiários parecem aceitar essas disfunções por apreciarem o ambiente em que estão

inseridos. O local de trabalho é descrito como descontraído e agradável, onde as pessoas gostam de estar, o que leva os estagiários a aceitarem tarefas e responsabilidades que excedem os limites acordados. Embora o estagiário não mencione que o órgão público incentive diretamente a busca pela felicidade no trabalho, percebe-se que ele chega ao ambiente já influenciado por fatores externos — provavelmente ligados ao mercado, à cultura e à mídia — que promovem a ideia de que, independentemente das condições, é preciso amar o trabalho e ser feliz nele. Isso gera, no próprio ambiente de estágio, uma busca pela sensação de pertencimento e bem-estar, mesmo que essa busca possa desviar do objetivo principal do estágio.

Nos depoimentos, foi possível identificar não só vivências disfuncionais que refletem características de estratégias de modulação de subjetividade, ou seja, formas sutis de influenciar as percepções, atitudes e comportamentos dos estagiários, mas também que os estagiários em muitos casos já chegam ao ambiente de trabalho influenciados por fatores externos enfatizados por valores como autonomia, adaptabilidade e autorresponsabilização. Essas características são típicas de um regime neoliberal de sociedade e trabalho, como discutido por autores como Boltanski e Chiapello (2009), Deleuze (1992), Secco e Kovalski, (2022) Souza (2023) e Weiskopf e Loacker (2018). Nesse contexto, o neoliberalismo não apenas regula as condições de trabalho, mas também molda a forma como os indivíduos veem a si mesmos e suas responsabilidades no ambiente profissional.

Pressupõe, assim como Fuzyama (2020), que os estagiários são levados a acreditar que são os únicos responsáveis pelo próprio sucesso ou fracasso, com a ideia de que qualquer dificuldade deve ser enfrentada e superada de maneira individual, quase que naturalmente e sem questionamentos. Essa perspectiva acaba normalizando práticas disfuncionais e ressignificando a precarização de suas experiências, ao mesmo tempo em que minimiza a importância do apoio e dos limites institucionais que deveriam protegê-los.

As falas dos estagiários frequentemente revelam práticas irregulares que extrapolam o escopo de suas atividades, sugerindo que eles têm assumido cada vez mais responsabilidades semelhantes às de servidores do setor. Em sua pesquisa, Fuzyama (2020) apontou que estagiários com frequência desempenham tarefas semelhantes ou equivalentes às dos funcionários de uma empresa, o que contribui para a redução de custos com mão de obra. De forma semelhante, Freitas, Rostas e Teixeira (2020) observaram que o estágio remunerado não obrigatório é a modalidade que mais se aproxima de uma relação

de trabalho tradicional. Como esse formato não exige as mesmas obrigações de um contrato formal, muitas organizações públicas e privadas optam por substituir funcionários/servidor por estagiários, aproveitando-se de uma força de trabalho qualificada a um custo reduzido.

Não podemos deixar de dar destaque para as práticas disfuncionais tanto de qualificações quanto das experiências exigidas para os estagiários conseguirem um estágio, o que expõe uma contradição no mercado de trabalho. Pois se o estágio é um ato educativo, por que as organizações demandam jovens tão capacitados e com extenso currículo? Embora o estágio seja, em princípio, um processo educativo, as organizações frequentemente buscam jovens já capacitados, o que, segundo Fuzyama (2020) e Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012), transforma o estágio em uma forma de contratar mão de obra qualificada a um custo mais baixo. A ressalva é que essa prática desvirtua o propósito do estágio, ao exigir dos jovens um nível de especialização que deveria ser adquirido ao longo de suas carreiras, não no início delas.

O papel integrador e formador das organizações neste processo é um fator que possibilita argumentar a experiência de estágio como meio de sustentação para a aceitação de práticas consideradas disfuncionais. Os jovens, ao entrarem nesse contexto, buscam reconhecimento e aceitação, de modo que a simples obtenção de “uma atividade já é percebida como uma conquista importante”. Isso vai ao encontro dos achados de Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012), que afirmam que o aprendizado adquirido durante essa fase tende a focar mais em aspectos amplos da vida organizacional do que em um plano estruturado para aprimorar o currículo e facilitar o acesso a melhores oportunidades de carreira.

Constatou-se, ainda, nas falas, que o ambiente de trabalho, descrito como descontraído e agradável, onde as pessoas apreciam estar, pode levar os estagiários a aceitarem as tarefas que lhes são atribuídas, mesmo quando essas ultrapassam os limites e seguem mais para práticas disfuncionais do que de aprendizado para o estágio. Esse forte apego ao ambiente de trabalho e à equipe, destacando um clima positivo, feliz, colaborativo e descontraído como um fator essencial para a motivação refletem o conceito de controle neo-normativo discutido por Fleming e Sturdy (2009), Jenkins e Delbridge (2017) e Lemos; Silva; Serra (2021).

Este estudo reconhece que, embora o trabalho humano tenha um “potencial emancipador e transformador”, é essencial repudiar práticas laborais que exploram, alienam e comprometem o bem-estar e a desvalorização dos indivíduos. Como argumenta Antunes (2018), é preciso que o indivíduo adote uma

postura crítica frente aos mecanismos de dominação. Essa rejeição torna-se ainda mais relevante sob a predominância do “trabalho abstrato”, em que o trabalho é desumanizado e serve exclusivamente aos interesses do sistema capitalista, em vez de promover o bem-estar e a realização dos trabalhadores.

Este pesquisador percebe que o estágio, em vez de focar no desenvolvimento genuíno dos estudantes estaria na prática mascarando interesses que beneficiam as organizações mais do que os próprios estagiários. O que se poder começar a refletir é que essas experiências iniciais de trabalho — que são muitas vezes moldadas por demandas de flexibilidade e adaptabilidade — influenciam as percepções, atitudes e posturas dos estudantes em relação ao ambiente organizacional e às condições de trabalho no futuro. A pergunta central que se levanta é: para quem, de fato, esse aprendizado é vantajoso? E mais, será que as habilidades de adaptação e flexibilidade que os estagiários desenvolvem são o verdadeiro foco do aprendizado, ou estão sendo priorizadas devido a interesses das próprias organizações?

Faço um convite para que pesquisadores, gestores e formuladores de políticas reflitam sobre como os programas de estágio podem ser estruturados de forma a priorizar os objetivos educacionais e o desenvolvimento genuíno dos estudantes, em vez de serem moldados exclusivamente pelas necessidades imediatas das organizações. É essencial que o estágio seja compreendido como uma etapa formativa, focada na construção de competências e na valorização do aprendizado, garantindo uma experiência que beneficie tanto o estudante quanto a sociedade como um todo.

5.2. Sugestões e recomendações para novos estudos

Este trabalho concentrou-se nas percepções e experiências dos estudantes que realizam estágio em órgãos públicos, com ênfase na identificação de dinâmicas que favorecem o consentimento e o engajamento desses estudantes em práticas disfuncionais durante a experiência de estágio. No entanto, observa-se que essas dinâmicas podem ser exploradas de forma ainda mais profunda, considerando como a experiência do estágio pode ser moldada antes mesmo do início da vida profissional. Isso nos leva a questionar não apenas o papel das organizações, mas também como ocorre a construção do controle sobre as subjetividades dos estudantes e como determinadas percepções sobre o trabalho são normalizadas, reconstruídas e ressignificadas, tanto nesse contexto de estágio quanto em outras configurações laborais.

Considerando uma sociedade guiada pela lógica neoliberal, o processo de subjetivação poderia ser explorado em estudos futuros que investiguem o impacto da mídia e das redes sociais na formação dessa subjetividade ao longo da trajetória acadêmica e profissional dos estudantes. Essas influências podem moldar percepções, atitudes e expectativas em relação ao trabalho, contribuindo para a internalização de valores e práticas que refletem interesses do mercado, desde a fase de formação até o ingresso na vida profissional.

Este estudo buscou explorar o tema do controle na socialização de estudantes que estagiam em organizações públicas. No entanto, o formato adotado poderia ser aplicado para investigar essa questão em outras organizações públicas. Um aprofundamento adicional poderia incluir a análise do papel dos agentes de integração nesse processo, aspecto que não foi abordado neste trabalho. Outra possibilidade seria incorporar ao escopo da pesquisa a perspectiva dos supervisores de estágio da organização, proporcionando uma visão mais ampla sobre o controle e a socialização dos estagiários.

Também seria relevante investigar como a experiência universitária contribui para a formação da identidade dos estudantes, analisando como as interações sociais, o currículo e as atividades extracurriculares influenciam a construção de suas subjetividades. Por último e não menos importante, seria analisar os efeitos psicológicos das práticas de controle e da pressão por adaptação e flexibilidade nos estagiários, avaliando questões como estresse, ansiedade e satisfação no trabalho.

6 Referências Bibliográficas

Associação Brasileira de Estágios. **Estatísticas**. Brasil, [2022] Disponível em: <https://abres.org.br/estatisticas/>. Acesso em: 5 ago. 2024.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2018.

Disponível em: <https://nestpoa.files.wordpress.com/2019/09/ra-ps.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2024.

ANTUNES, R. (org.). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013, 447 p.

BASTOS, N. **Síndrome de Burn On: entenda a condição de exaustão crônica**. CNN Brasil, São Paulo, 26 de abr. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/sindrome-de-burn-on-entenda-a-condicao-de-exaustao-cronica/>. Acesso em: 8 ago. 2024.

BATISTA, É. da S.; KOOL, S. L. H. O desvirtuamento do contrato de estágio no serviço público. **Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI**, Itajaí, v.9, n.1, p. 142–168, 1º quadrimestre de 2014. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rdp/article/view/5748/3126>. Acesso em: 4 ago. 2024.

BERNARDO, Marcia Hespanhol. **Trabalho duro, discurso flexível**. São Paulo, Expressão Popular. 2009.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar 1977.

BURAWOY, M. **The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism**. London: Verso, 1985. ISBN 978-0-86091-096-1, citado por RAMALHO, J. R. Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho: um balanço do debate. **BIB - Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, [S. l.], n. 32, p. 31-48, 1991. Disponível em: <https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/123>. Acesso em: 17 jun. 2024.

CAPONE, L. A fraude à lei do estágio e a flexibilização do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a. Região. Belo Horizonte**, v. 51, n. 81, p. 47-70, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27180>. Acesso em: 4 ago. 2024.

CAMPESATO, M. A. G. Experiências curriculares na educação de jovens e adultos: inéditos viáveis encontros. **Revista e-Curriculum**, São Paulo, v. 22, p. 1-22, 2024; Programa de Pós-Graduação em Educação: Currículo – PUC-SP. DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/1809-3876.2024v22e55826>. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/curriculum/article/view/55826>. Acesso em: 20

de out. 2024.

LEMOS, A. H. da C.; SILVA, M. A. de C.; SERRA, C. H. A. **Loving one's job: A matter of choice or subjection?** GERMAN JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT-ZEITSCHRIFT FÜR PERSONALFORSCHUNG, [s. l.], v. 35, n. 1, p. 33-52, 2021. DOI 10.1177/2397002220952732. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2397002220952732>. Acesso em: 4 ago. 2024.

DELEUZE, G. (1992) **Conversações**. São Paulo: Editora 34.

DELGADO, M. G. Relações de trabalho lato sensu. In: DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2019, 18 ed. p. 369-416.

FLEMING, P.; STURDY, A. **"Just be yourself!": Towards neo-normative control in organisations?**, Employee Relations, [s. l.], v. 31, n. 6, p. 569-583, 2009. DOI 10.1108/01425450910991730. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01425450910991730/full/html>. Acesso em: 4 ago. 2024.

FLEMING, P.; STURDY, A. **"Being yourself" in the electronic sweatshop: New forms of normative control** (Novas formas de controle normativo). Human Relations, [s. l.], v. 64(2), p. 177-200, 2011. DOI: 10.1177/0018726710375481. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726710375481>. Acesso em: 23 jun. 2024.

FREITAS, A. C. de O.; ROSTAS, M. H. S. G.; TEIXEIRA, R. M. Uma breve análise sobre o estágio remunerado: ato educativo ou força de trabalho precarizada? **Revista Educar +**, Pelotas/RS, v. 4, n. 2, p. 442-450, 2020. DOI 10.15536/reducarmais.4.2020.442-450.1921. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.b38e2a33d82243c48dcb0f4e55026b5c&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site>. Acesso em: 6 ago. 2024.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão**. In: RAMALHETE, R. (Org.). 36° ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

FUZYAMA, C. K. **A escola da precarização: a produção do consentimento ao trabalho precário nas experiências de estágio em administração**. Rio de Janeiro, 2020. 108 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Departamento de Administração: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

FUZYAMA, C. K.; LEMOS, A. H. da C.; SILVA, M. A. de C. "School of precariousness": the production of consent to precarious work in administration internships. **Revista de Gestão**, [s. l.], v. 30, n. 4, p. 348-361, 2022. DOI 10.1108/REGE-07-2021-0141. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/REGE-07-2021-0141/full/html>. Acesso em: 4 ago. 2024.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000200008>, Acesso em: 9 set. 2024.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, mai./jun. 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 9 set. 2024.

GUEDES, D. R. V. **A precarização laboral presente no contrato de estágio e os contornos trazidos pela lei 11.788/2008**. Juiz de Fora, 2017. p. 1-21. Dissertação (Bacharel em Direito) - Departamento de Direito: Universidade Federal de Juiz de Fora. Disponível em: <https://repositorio.ufjf.br/jspui/bitstream/ufjf/6196/1/deborahrossivenierguesdes.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2024.

HILLESHEIN, J. Estágio profissional e precarização do trabalho. **Temporalis**, ISSN 2238-1856, Vol. 16, Nº. 32, 2016 (Ejemplar dedicado a: Serviço Social: fundamentos, formação e trabalho profissional), p. 159-181, [s. l.], 2016. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=5910926>. Acesso em: 4 ago. 2024.

IBGE. **Desemprego 2023**. Brasil, [2023?] Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 3 Mai. 2024.

IBGE. **Séries Históricas de Desemprego e Rendimento**. Brasil, [entre 2012 e, 2023] Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 3 jul. 2024.

JENKINS, S.; DELBRIDGE, R. Neo-Normative Control and Value Discretion in Interactive Service Work: A Case Study. *Emerging Conceptions of Work, Management and the Labor Market*. [s.l.]: [s.n.], 2017. p. 59–85. DOI: 10.1108/S0277-283320170000030004.

KREIN, J. D.; COLOMBI, A. P. F. A Reforma Trabalhista Em Foco: **Desconstrução Da Proteção Social Em Tempos De Neoliberalismo Autoritário**. **Educação & Sociedade**, [s. l.], v. 40, 2019. DOI 10.1590/es0101-73302019223441. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/X9zPP8bXjvTHTXK4wYqszk/?lang=pt>. Acesso em: 4 ago. 2024.

MARTINS, B. V.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. Expansão e diversificação do ensino superior, impactos no mercado de trabalho e inserção profissional no Brasil: reflexões iniciais e proposta de agenda de pesquisa; Expansion and diversification of higher education, impacts on the labor market and professional insertion in Brazil: initial reflections and proposed research agenda. **Revista de Gestão do Unilasalle**. Canoas, RS. Vol. 6, n. 2, p.53-70, jul. 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/173399>. Acesso em: 5 out. 2024.

MEIKSINS, P. Trabalho e capital monopolista para os anos 90: uma resenha crítica do debate sobre o processo de trabalho. *Crítica Marxista*, São Paulo, Brasiliense, v.1, n.3, p. 106-117, 1996. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2547839/mod_resource/content/1/MEIKSINS%20Peter.%20Trabalho%20e%20capital%20monopolista%20para%20os%20anos%201990.pdf. Acesso em: 17 out. 2024.

MIELLY, M. & I., GAZI & G., D. Better Sorry than Safe: Emotional Discourses and Neo-normative Control in a Workplace Safety Council. **Organization Studies**, [s. l.], P.1-53, October 2022. DOI: 10.1177/01708406221134227. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/364309828_Better_Sorry_than_Safe_Emotional_Discourses_and_Neo-normative_Control_in_a_Workplace_Safety_Council. Acesso em: 11 out. 2024.

OLIVEIRA, D. C.; MEIRA, T. A. V. A construção de um novo “espírito” do capitalismo em uma sociedade em rede. **Caderno eletrônico de Ciências Sociais**, Vitória, v. 1, n. 1, p. 140-154. 2013. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5655919.pdf>. Acesso em: 15 out. 2024.

OLTRAMARI, A. P.; CÓDOVA, R.; TONELLI, M. J. Trabalhador-consumidor: a atração de jovens pelo employer branding na escolha profissional. Cad. EBAPE.BR, v. 17, p. 750-764. Edição Especial, Rio de Janeiro, nov. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/BgkZDwh9nYKgft8WNt56YJM/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 01 nov. 2024.

PAULA, A. P. P. Tragtenberg e a resistência da crítica: pesquisa e ensino na administração hoje. RAE: **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 77-81, Jul./Set. 2001. Disponível em: <https://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/index>. Acesso em: 4 out. 2024.

PASQUALETO, O. de Q. F.; FONSECA, M. H. A percepção do aluno sobre o estágio: Emprego ou qualificação profissional? **Revista de informação legislativa**: RIL, v. 53, n. 209, p. 195-217, jan./mar. 2016. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/53/209/ril_v53_n209_p195. Acesso em: 20 de out. 2024.

PAULA, P. D. de. **Contrato de estágio como meio fraudulento de contrato de trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 200, 22 jan. 2004. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/4773>. Acesso em: 17 out. 2024

PERRONE, C. M. Novas Modulações do Controle Organizacional: um Estudo de Caso. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [s. l.], v.36, n.2, p.389-400, 2016. DOI: 10.1590/1982-3703001162014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/csJMKGGSdt6sZM8rjrpqcBx/?lang=pt#>. Acesso em: 5 ago. 2024.

RAMALHO, J. R. Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho: um balanço do debate. **BIB - Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais**, [S. l.], n. 32, p. 31-48, 1991. Disponível em: <https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/123>. Acesso em: 17 set. 2024.

RELVAS, D.J.N. **Socialização e satisfação nos diferentes tipos de estágios**. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais) - Departamento de Psicologia: Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa, p.28-30. 2014. Disponível em: <https://recil.ulusofona.pt/server/api/core/bitstreams/7793cd44-9670-4b4b-8ee9-8dfeb2576310/content>. Acesso em: 5 set. 2024.

RIBEIRO, A.D. S. TOLFO, S. da R. Estagiários, vínculos e comprometimento com as organizações concedentes de estágio. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**. Rio de Janeiro, 63 (no.spe.): p. 1-104, 2011. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/arbp/v63nspe/03.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2024.

RICHARDSON, R. J. Análise de conteúdo. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999. p. 220-243.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C. Uma análise sobre a inserção profissional de estudantes de administração no Brasil. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, SP, v. 13, n. 2, Mar./Abr. 2012. ISSN 1678-6971 (on-line), DOI 10.1590/S1678-69712012000200003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712012000200003>. Acesso em: 29 set. 2024.

RODRIGUES, M. B. (2014). **Trajetórias de vida e de trabalho flexíveis: o processo de trabalho pós-braverman**. Cadernos EBAPE.BR, 12(4), 770-788. <https://doi.org/10.1590/1679-395115413>.

RODRIGUES, T. D. de F. F.; OLIVEIRA, G. S. de; SANTOS, J. A. dos. As pesquisas qualitativas e quantitativas na educação. **Revista Prisma**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, p. 154-174, 2021. Disponível em: <https://revistaprisma.emnuvens.com.br/prisma/article/view/49>. Acesso em: 08 set. 2024.

SARTELLI, E.; KABAT, M. **Where did Braverman go wrong? A Marxist response to the politicist critiques**. Cad. EBAPE.BR. 2014. Vol. 12(4):829-850. DOI: 10.1590/1679-395115865

SECCO, A. C.; KOVALESKI, D. F. Do empreendedor de si mesmo à medicalização da performance: reflexões sobre a flexibilização no mundo do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 27, n. 5, p. 1911–1918, 2022. DOI 10.1590/1413-81232022275.09572021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/kqb4BM8h8Kb3S5W6xT8S8jQ/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 4 set. 2024.

SILVA, E. E. da C. e; BASTOS, A. V. B. A escala de consentimento organizacional: construção e evidências de sua validade. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 7-22, jun. 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572010000100002&lng=pt&nrm=iso. acessos em 26 set. 2024.

SILVA, L. V. da; MACHADO, L.; SACCOL, A. (Org.); AZEVEDO, D. **Metodologia de Pesquisa em Administração: Uma Abordagem Prática**. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2012. Disponível em: <<http://biblioteca.asav.org.br/vinculos/000045/000045b4.pdf>>. Acesso em: 08 set. 2024.

SIQUEIRA, M. V. S.; MEDEIROS, B. N.; DIAS, C. A. Crítica Psicossocial e o Afeto da Alegria nas Organizações Contemporâneas. **Revista Subjetividades**, [s. l.], v. 23, n. 2, p. 1–12, 2023. DOI 10.5020/23590777.rs.v23i4.e12498. Disponível em: <https://doaj.org/article/cd1b03b0c7564b639bb05cd84178d97c>. Acesso em: 4 out. 2024.

SIQUEIRA, M.V.S. **O Discurso Organizacional em Recursos Humanos e a Subjetividade do Indivíduo – Uma Análise Crítica**. Dissertação (Doutor em

Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas: Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, p.63-78. 2004. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/f9f56fb3-9389-44e3-a1f1-b88bec5e72de/content>. Acesso 29 ago. 2024.

SOARES, S. de J. Pesquisa Científica: Uma abordagem Sobre o Método Qualitativo. **Revista Ciranda** – Montes Claros, v. 1, n.3, p. 168-180, jan/dez-2019. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/ciranda/article/download/314/348>. Acesso em: 28 out. 2024.

SOUZA, F. A. S. de; LEMOS, A. H. da C.; SILVA, M. A. de C. **Metamorfoses de um discurso: carreiras sem fronteiras e o novo espírito do capitalismo**. Organizações & Sociedade, [s. l.], v. 27, n. 92, p.95-112, 2020. DOI 10.1590/1984-9270925. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/3xnTb8FNGKX6gsjKPB8NM4P/?lang=pt>. Acesso em: 5 set. 2024.

SOUZA, M. S. de.; Subjetividade neoliberal e precarização do trabalho. **IN: A Terra é Redonda**, [s. l.], 19 de out. 2024. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/subjetividade-neoliberal-e-precarizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 20 out. 2024.

TEIXEIRA, R. V. Política de educação, produção de conhecimento e o futuro da ciência no Brasil. **Argumentum**, Vitória, v. 14, n. 1, p. 4-6, jan./abr. 2022. DOI 10.47456/argumentum.v14i1.38143. <https://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/38143>. Acesso em: 6 out. 2024.

TRINDADE, H. A contrarreforma trabalhista e as tendências da precarização do trabalho no Brasil. (Portuguese). **Emancipação**, [s. l.], v. 21, p. 1-18, 2021. DOI 10.5212/Emancipacao.v.21.2015178.008. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/15178>. Acesso em: 4 set. 2024.

WEISKOPF, R.; LOACKER, B. "A snake's coils are even more intricate than a mole's burrow." Individualisation and Subjectification in Post-disciplinary Regimes of Work. **Management Revue**, [s. l.], v. 17, n. 4, p. 395-419, 2006. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/41783531>. Acesso em: 4 set. 2024.

Apêndice 1



TERMO DE LIVRE CONSENTIMENTO

Gostaria de agradecer a sua participação nesta entrevista, conduzida por Jefferson Sousa Severiano (PUC-Rio), que pode ser encontrado no telefone:(21) 982063363. Os dados coletados nesta entrevista serão analisados e utilizados somente pelo pesquisador, e sua identidade será mantida em sigilo. A sua participação é voluntária e pode ser interrompida a qualquer momento, se esta for a sua vontade. Se você estiver de acordo em prosseguir, por favor, date e assine abaixo:

Rio de Janeiro, 30 de setembro de 2024

Nome e assinatura

Obrigado!

Apêndice 2

Roteiro da entrevista:

Nome/Idade/Período no curso/Tempo de estágio/É o seu primeiro estágio?

1. Experiência de Estágio em um Órgão Público

1.1 Rotina Diária

- Descreva como é o seu dia a dia no estágio, incluindo o horário de trabalho, principais atividades e a dinâmica da sua rotina.

1.2 Aspectos Positivos e Negativos

- Fale sobre o que você mais gosta e menos gosta nas tarefas que realiza no estágio. O que você considera mais interessante ou relevante? E o que você acha menos atrativo ou válido?

(O que você acha mais ou menos legal... mais ou menos válido, etc.)?

1.3 Oportunidades e Desafios

- O que você gostaria de ter como oportunidade ou desafio durante o estágio?
- Houve algo que te frustrou?
- Quais atividades ou projetos você gostaria de ter participado, mas não teve a chance?

1.4 Caminho para a contratação

- Considerando a natureza de um órgão público, existem possibilidades de contratação após o término do contrato de estágio?

- Na sua opinião, quais comportamentos e atitudes o órgão valoriza em um estagiário para uma possível contratação? De que fatores essa contratação depende?
- Você tem interesse em ser contratado? Por quê?

1.5 Reconhecimento Pessoal

- Quais características pessoais ou competências você acredita que o ambiente público, no qual estagia, valoriza em você? Como você tem contribuído para a missão do órgão?

1.6 Equilíbrio entre Trabalho, Estudo e Vida Pessoal

- Como você concilia as responsabilidades do estágio com seus estudos e sua vida pessoal?

1.7 Reflexão sobre a Experiência

- O que você pensa sobre sua experiência estagiando em um órgão público até agora? Como você avalia sua jornada como estagiário nesse órgão?

2. Reflexões sobre o Aprendizado no Estágio em um Órgão Público

2.1 Lições Aprendidas

- O que essa experiência te ensinou sobre trabalhar em uma organização?
- Quais aprendizados você pretende aplicar no futuro?
- Como isso contribui para sua empregabilidade?

2.2 Expectativas vs. Realidade

- Como você imaginava que seria o trabalho em uma organização pública antes de começar o estágio?
- Em termos de mercado de trabalho, de que forma essa experiência agregou valor ao seu desenvolvimento?

2.3 Motivação e Transformação Pessoal

- Apesar dos desafios da rotina do estágio, o que te motiva a continuar lá?
- O que você acha que mudou em você com essa experiência?
- Como você percebe sua transformação pessoal desde que começou o estágio?