



## ESTÁGIO NÃO - OBRIGATÓRIO NO CONTEXTO DE PANDEMIA: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

**Phaolla Ferreira Martins** (UFMT) - phaolla61@gmail.com

**Gabriela Alves da Silva** (UFMT) - alvesgabriela751@gmail.com

**Orientadora Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Maria Aparecida Campos** (UFMT) - cidacampos2010@uol.com.br

GT 5: Educação e Psicologia

### Resumo:

Este trabalho apresenta o relato de experiência do Estágio Básico III (EB III) do curso de Psicologia realizado com enfoque na área organizacional e do trabalho, que foi realizado no Setor de Estágio Não Obrigatório (ENO), da Coordenação de Desenvolvimento Humano (CDH), da Universidade Federal de Mato Grosso. Esse setor é encarregado de contratar e preparar para o campo de trabalho estudantes que estejam frequentando o Ensino Superior regularmente. As atividades realizadas neste setor, durante o período do EB III, tiveram o intuito de fazer um levantamento junto aos estagiários acerca da experiência do estágio remoto na pandemia. Para isso, foi utilizado como ferramenta de coleta de dados o Google Formulários, além de entrevistas online com alguns estagiários voluntários. Participaram deste levantamento 14 estagiários e da entrevista, 8. Constatou-se que essa mudança do presencial para o remoto implicou no desenvolvimento das atividades do estágio, na saúde mental dos estagiários, mas também permitiu que eles cumprissem com a demanda em um tempo mais flexibilizado.

**Palavras-chave:** estágio não obrigatório; estágio remoto; pandemia.

### 1 Introdução

O estágio é uma conjuntura suscetível, preparatória, caracterizada como uma fase de aprendizagem com observações, análises, planejamento e execução; cujo objetivo é proporcionar ao estudante o complemento prático de sua formação. De acordo com Pimenta e Lima (2012), pontuar o estágio como campo de conhecimento significa atribuir-lhe um estatuto epistemológico que supera sua tradicional redução à atividade prática.

O Estágio não-obrigatório é uma atividade opcional que ajuda o estudante a agregar novos conhecimentos. Nesse sentido, a Lei n° 11.788/2008, isto é, Lei Federal de Estágio, conceitua estágio como “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos”.

Conforme descrito por Almeida e Pimenta (2014), é durante o curso de graduação que são construídos os saberes, as habilidades, posturas e atitudes que fomentam o profissional. E nos períodos de estágio esses conhecimentos são ressignificados pelo estagiário a partir de suas experiências pessoais em contato direto com o campo de trabalho que, ao longo da vida profissional, vão sendo reconstruídos no exercício da profissão.

## **2 Teletrabalho durante a pandemia**

De acordo com Rodrigues (2011), o teletrabalho é caracterizado pelo desenvolvimento das atividades laborais em um local que não o do ambiente físico da organização, em que é necessário o uso dos instrumentos de telecomunicação e informação para a execução do trabalho. Além disso, a flexibilidade de horário e a não necessidade de deslocamento até a empresa são alguns de seus pontos principais.

O teletrabalho é uma configuração que já vem sendo desenvolvida há algumas décadas no mundo todo e, apesar de ter se instalado no Brasil em algumas organizações há alguns anos, somente no contexto pandêmico é que esse modelo se estabeleceu mais firmemente, tendo em vista que, com a necessidade de distanciamento social, algumas instituições necessitaram aderir à tal modalidade (QUEIROGA, 2020).

O trabalho remoto é comumente caracterizado pela concepção de autonomia do trabalhador acerca das tomadas de decisões, gerenciamento do tempo de trabalho etc. Entretanto, alguns estudos apontam que esse não é um fator consensual entre os trabalhadores, uma vez que alguns veem o teletrabalho sob uma ótica positiva, que facilita em muitos aspectos o desenvolvimento do trabalho; mas há quem prefira o exercício das atividades laborais no espaço geográfico da organização, pois esse pode ser um fator contribuinte no alcance das metas, além de o contato com os colegas de trabalho tornar o ambiente mais aprazível. Dessa maneira, compreende-se então, que o teletrabalho quanto a seus aspectos positivos e negativos é relativo para cada trabalhador (ABBAD, et al. 2019).

## **3 Descrição da experiência**

Com o intuito de gerar certa aproximação do campo, mesmo remotamente, foi possível a realização de uma reunião, em primeira instância, com a supervisora de campo do Estágio Não Obrigatório via Google meet com a mediação da professora e supervisora

do Estágio Básico III do curso de Psicologia. Essa reunião aconteceu no dia 11 de março de 2021. Nesse encontro, a supervisora se apresentou e expôs as especificidades e a caracterização do campo, de modo que as estudantes pudessem ter uma compreensão de como acontece o Estágio Não Obrigatório, no sentido de entender como funciona a contratação dos estagiários e como eles são divididos por setor em prol de atender a demanda da Universidade.

A partir disso, foi elaborado um questionário cuja distribuição foi realizada via plataforma Google Forms obtendo ao total 14 respostas. Tais questões foram pensadas a partir da necessidade de analisar e acompanhar o desempenho dos estagiários na modalidade remota tendo em vista o contexto atual em que todos estamos vivendo, a pandemia. As questões foram elaboradas buscando ser úteis na compreensão de como tem sido a experiência do Estágio Não Obrigatório durante a pandemia.

Em relação às questões, muitas apresentavam cerca de 2 a 5 opções de respostas, contendo também, na sequência, a oportunidade de as respostas serem mais bem detalhadas. Adiante, finalizado o questionário, os(as) estagiários(as) que se sentissem confortáveis em participar de uma entrevista futura poderiam disponibilizar seu contato no próprio formulário online. A ferramenta utilizada para a realização da entrevista semiestruturada ficaria a critério da decisão entre as estagiárias e o(a) entrevistado(a). Nessa segunda etapa, foram realizadas 13 perguntas já formuladas.

#### **4 Resultados**

No período em que o levantamento com os estagiários do ENO foi realizado, havia 70 estudantes universitários ativos divididos entre vários setores do Campus Cuiabá, Sinop e Araguaia. Desse total, participaram do formulário uma quantia de apenas 14 pessoas, o que indica um valor de 20%. E desses 14 estagiários, 8 se disponibilizaram a comparecer a entrevista direta.

A maioria dos voluntários que responderam o formulário acreditam que o seu desempenho nas atividades de estágio tenha diminuído durante a pandemia. Esse mesmo grupo se mostrou bem dividido quanto a avaliar as condições que sustentam as atividades do estágio, classificando-as como ruins, razoáveis ou boas, no que se refere a dispor de materiais, ferramentas e de um local adequado.

Além disso, os participantes afirmaram que em relação ao ritmo da execução das atividades do estágio, houve uma grande alteração, pois ao invés de manter a constância

do que era realizado no período presencial, eles passaram a apresentar um ritmo mais lento. Muitos deles também mostraram ter dificuldades no cumprimento de suas atividades no estágio remoto. Dentre elas, é possível citar a falta de equipamentos necessários, má qualidade da internet, falta de disciplina, muitas interrupções, receber demanda para além do horário marcado para as atividades do estágio, entre outros. Por outro lado, os estagiários citaram outros aspectos facilitadores que a modalidade remota proporcionou, como a flexibilidade de horários, mais tempo com a família, mais segurança ao poder cumprir com as demandas da própria casa, não precisar enfrentar o trânsito e conforto, por exemplo.

Nesse sentido, metade dos participantes avaliou o estágio remoto como uma modalidade composta tanto de aspectos positivos quanto de aspectos negativos. Entretanto, eles alegaram que o estágio de forma presencial tem maior qualidade se comparado ao realizado de maneira remota. Ao mesmo tempo, eles perceberam que sua saúde mental tinha piorado no contexto pandêmico conjuntamente à mudança para as atividades remotas.

Os resultados das entrevistas mostraram o quanto os estagiários sentiram falta do contato com os colegas do setor, com o público que eles atendiam e como eles se sentiram afetados pelo distanciamento social. Em contrapartida, a fala de um entrevistado se destacou quando ele disse estar aprendendo com as mudanças provocadas pela pandemia, pois isso o faz se reinventar e se adaptar à nova realidade. Enquanto outro salientou que o estágio nessa modalidade permite que o estagiário atue de modo mais flexibilizado.

Em suma, no geral, pode-se dizer, a partir do grupo analisado, que eles enfrentaram dificuldades em lidar com esse novo modelo proposto advindo de um período pandêmico, porque não só o aspecto produtivo sofreu mudanças, mas as relações entre os colegas também enfrentaram alterações.

## **5 Considerações finais**

Devido à pandemia e à necessidade de adaptações que ela impôs, esse estágio foi realizado na modalidade remota, sendo assim, não foi possível vivenciar essa experiência totalmente através do contato direto com os estagiários da Universidade. A chegada e permanência da Covid-19 transformou a realidade das pessoas, de modo que tiveram que ir em busca de alternativas para continuar exercendo suas atividades laborais. Como mostram os resultados desse relato de experiência, essa mudança repentina impactou e

modificou positivamente a vida de alguns participantes, mas, sobretudo, gerou impactos negativos para a maioria deles.

Sendo assim, essa experiência permitiu compreender mais de perto as mudanças que essas pessoas estão passando na área do estágio, através de uma comparação entre as modalidades presencial e remota, além de possibilitar verificar os conceitos da Psicologia Organizacional e do Trabalho na prática, por meio dos relatos compartilhados pelos(as) estagiários(as) que participaram respondendo o formulário online e concedendo as entrevistas.

## Referências

ABBAD, G.S.; LEGENTIL, J.; DAMASCENA, M.; MIRANDA, L.; FEITAL, C.; NEIVA, E. R. Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre o desenho do trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 4, p.772-780, 2019. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17501>

ALMEIDA, Maria I.; PIMENTA, Selma G. **Estágios supervisionados na formação docente**. São Paulo: Cortez, 2014.

Lei n. 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 26 de set. de 2008. [http://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/menu/acesso\\_informacao/servidores/estagi-os/3-LEGISLACAO-DE-ESTAGIO.pdf](http://conteudo.cvm.gov.br/export/sites/cvm/menu/acesso_informacao/servidores/estagi-os/3-LEGISLACAO-DE-ESTAGIO.pdf)

PIMENTA, Selma G.; LIMA, Maria S. L. **Estágio e docência**. São Paulo: Cortez, 2012.

QUEIROGA, Fabiana. **Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19** [recurso eletrônico] / Fabiana Queiroga. – Porto Alegre: Artmed, 2020. – (Coleção o trabalho e as medidas de contenção da COVID-19: contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho; 1) <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/volume-1-orientacoes-para-o-home-office-durante-a-pandemia-da-covid-19.pdf>

RODRIGUES, A. C. B. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. Tese de Mestrado. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo. 142 p. 2011. <https://doi.org/10.11606/D.2.2011.TDE-14062012-112439>