

# Uma análise sobre a experiência de estágio na perspectiva dos discentes da Faculdade de Computação da UFPA

Silvano Nunes Sanches<sup>1</sup>, Victor Hugo Santiago Costa Pinto<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Faculdade de Computação - Universidade Federal do Pará (UFPA)  
CEP 66075-110 - Belém - Pará - Brasil

silvanons@ufpa.br, victor.santiago@ufpa.br

**Resumo.** *Muitas empresas não conseguem preencher suas vagas na área de TIC em razão da falta de mão de obra qualificada. Essas empresas podem utilizar o estágio como uma etapa de preparação para que os seus estagiários ocupem essas vagas. O estudo apresentado neste artigo foi realizado com o objetivo de compreender as principais características das vagas de estágios ocupadas pelos discentes da Faculdade de Computação da Universidade Federal do Pará (UFPA). Um Survey foi realizado e contou com a participação de 39 estudantes. Um dos principais resultados do estudo aponta que as empresas devem oferecer mais oportunidade de qualificação para seus estagiários e vê-los como futuros empregados.*

**Abstract.** *Many companies need more skilled labor to fill their vacancies in the ICT area. These companies can use internships as a preparation stage for their trainees to fill these vacancies. The study presented in this article aimed to understand the main characteristics of the internship vacancies filled by students at the Faculty of Computing of the Federal University of Pará (UFPA). The research was carried out using a survey and involved 39 students. One of the study's main results shows that companies should offer more training opportunities to their interns and see them as future employees.*

## 1. Introdução

O relatório de 2021 da Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais (Brasscom), intitulado “Demanda de Talentos em TIC e Estratégia Σ TCEM” mostra que, nos próximos anos, as empresas da área de TIC sofrerão uma crise pela falta de mão de obra qualificada. Segundo o relatório, entre 2021 e 2025, haverá uma demanda do mercado de 159 mil profissionais de TIC ao ano, enquanto as instituições de ensino vão formar apenas 53 mil profissionais nesse mesmo período [Brasscom 2021].

Segundo o relatório [Brasscom 2021], além da escassez de mão de obra profissional em TIC, o problema se agrava em razão da falta de afinidade das demandas das empresas com os componentes curriculares dos cursos de ciência, matemática, engenharias e até alguns cursos da área de tecnologia. Essa condição reduz o número de recém-formados com potencial para ocupar essas vagas.

O relatório intitulado "Panorama de talentos em tecnologia", elaborado pelo *Google for Startups*, em parceria com outras empresas [Google for Startups 2023], prevê

que, até 2030, 85 milhões de vagas de emprego não serão preenchidas por falta de profissionais especializados no mundo todo. O relatório [Google for Startups 2023] associa a falta de profissionais de TIC no mercado brasileiro a uma série de problemas sociais e econômicos que dificultam o contato da maioria da população brasileira com as tecnologias de informação e “afastam” essas pessoas das carreiras nessa área.

Outro fator apontado no relatório é a falta de ensino de lógica na educação básica.

Neste caso, é importante investir tanto no mais elementar - como matemática e português - quanto em um ensino mais adaptado às necessidades da sociedade atual, como por exemplo pensamento computacional, lógica, resolução de problemas, etc. [Google for Startups 2023, p.34].

As empresas também têm sua responsabilidade por esse problema de falta de mão de obra considerada “qualificada”. Muitas empresas que afirmam ter dificuldade em encontrar o profissional ideal para preencher uma vaga exigem conhecimentos e experiências que poucos candidatos interessados na vaga terão. “As empresas esperam um profissional pronto e avaliam como sinal de qualidade acumular possibilidades, linguagens, certificações [...]” [Google for Startups 2023, p.44]. Como exemplo, o relatório mostra que as vagas oferecidas por muitas *startups* exigem uma série de conhecimentos e experiência, mas não oferecem vantagens financeiras e profissionais a “altura” para que os possíveis candidatos se interessem pela vaga. “Existe ainda uma expectativa das empresas de contratação de profissionais seniores, e pouco espaço para acolher juniores e o desenvolvimento profissional.”[Google for Startups 2023, p.45].

A contratação e investimento na qualificação de estagiários pode ser uma das estratégias das empresas para suprir a falta de profissionais que preencham os requisitos solicitados. Algumas empresas possuem programas de estágio que oferecem oportunidades de capacitação e até a possibilidade de efetivação do estagiário no quadro de pessoal da empresa. Mas iniciativas como essas não são realizadas em número suficiente para suprir a demanda do mercado por profissionais de TIC. Isso acontece porque as empresas não vislumbram uma oportunidade de captação de novos talentos, por meio de uma qualificação que ela pode proporcionar.

O objetivo deste trabalho é compreender as principais características dos estágios realizados pelos discentes da Faculdade de Computação da UFPA (FACOMP). Para isso, um levantamento de dados, por meio de um survey, foi realizado com 39 discentes da FACOMP. Com a análise das respostas notou-se que muitas empresas não oferecem ações de capacitação voltadas para as tecnologias utilizadas nas suas rotinas de trabalho.

## **2. Trabalhos Relacionados**

Existem poucos trabalhos sobre a prática de estágio em cursos de bacharelado na área de Computação. A maioria dos trabalhos publicados são sobre o estágio nos cursos de licenciatura em Computação e trazem relatos sobre a experiência de estágios em ambientes de sala de aula dos anos iniciais do ensino fundamental. Sendo assim, os trabalhos considerados como relacionados são aqueles que estabelecem uma relação entre o estágio e o mercado de trabalho na área de tecnologia da informação ou aqueles

que analisam os tipos de perfis de profissionais de TIC que estão sendo demandados pelas empresas e os que já estão atuando nessas empresas.

Em [Santos, et.al. 2020] foi realizado um estudo em duas cidades no Estado da Bahia sobre o perfil dos profissionais de TIC demandados pelas empresas locais. Nesse estudo, as empresas relataram que as instituições de ensino da região não formam profissionais com habilidades consideradas importantes para o mercado de trabalho. Já os profissionais que trabalham nessas empresas demonstraram não estar satisfeitos com o plano de carreira dessas empresas e estavam em busca de oportunidades melhores para sua carreira. O estudo de [Santos, et.al. 2020] apresenta um recorte de um dos principais problemas cobertos em nossa pesquisa, que é a falta de “equilíbrio” entre os requisitos e benefícios oferecidos nas vagas ofertadas para os profissionais de TIC.

No trabalho de [Schuster 2008] foi realizado um estudo sobre as demandas das empresas por profissionais de TIC na cidade de Porto Alegre. O estudo foi realizado por meio de entrevistas com 5 recrutadores que trabalhavam em agências de empregos que prestavam serviços para as empresas locais. Os resultados do estudo mostraram que as empresas de Porto Alegre exigiam uma lista extensa de habilidades técnicas, comportamentais e relacionais que dificultavam o preenchimento das vagas.

“Eu não sei, mas na verdade as empresas estão muito exigentes na busca dos seus profissionais eu diria que elas querem um “super homem”, está havendo um enxugamento de cargos, então eles estão querendo profissionais multiusos, pague um e leve três. Elas querem um cara pró-ativo que não canse nunca ou que canse muito pouco, que coloque o trabalho em primeiro plano, naquela coisa da hora-extra.” (SCHUSTER, 2008)

Segundo [Schuster 2008] essa dificuldade em encontrar um profissional de TIC com todas essas habilidades fazia com que as empresas tivessem a impressão de que a maioria dos candidatos não eram qualificados o suficiente para assumir as vagas que elas ofereciam. Mas, na verdade, eram os requisitos exigidos por elas que estavam muito acima das habilidades que habitualmente são exigidas para determinados perfis de profissionais da área de TIC. Os resultados do estudo de [Schuster 2008] mostram que o excesso de requisitos das vagas na área de TIC ofertadas pelas empresas é um problema antigo que se intensificou, de acordo com o estudo [Google for Startups 2023] que será apresentado neste artigo.

O trabalho de [Albano, Zanatta e Garcia 2012] apresenta uma pesquisa voltada para identificar se as instituições de ensino públicas e privadas do Estado do Rio Grande do Sul estavam preparando ou não os discentes dos cursos da área de TIC para atuar no mercado de trabalho da região. Para realizar a pesquisa, [Albano, Zanatta e Garcia 2012] coletaram os principais requisitos exigidos pelas empresas para o preenchimento das vagas de TIC. A coleta desses requisitos foi feita por meio do monitoramento dos anúncios de vagas de empregos em jornais do Estado durante um ano. Em seguida, estes requisitos foram apresentados para os coordenadores dos cursos da área de TIC, por meio de um questionário que buscava saber se os cursos atendiam aos requisitos exigidos pelas empresas. A conclusão foi que os cursos oferecidos na região estavam suprindo as necessidades das empresas da região por profissionais de TIC. Entre todos os materiais consultados, o estudo de [Albano, Zanatta e Garcia 2012] foi o único que apresentou resultados positivos ao comparar as habilidades desenvolvidas nos cursos da

área de TIC e as exigências do mercado de trabalho para esses profissionais. Os trabalhos apresentados analisam o perfil dos profissionais de TIC que já atuam no mercado e o perfil demandado pelas empresas, o estudo apresentado neste trabalho apresenta o perfil dos estagiários de TIC e faz sugestões para que as empresas os preparem para serem futuros profissionais.

### 3. Método de Pesquisa

O objetivo deste trabalho concentra-se em compreender as características dos estágios realizados pelos alunos da Faculdade de Computação (FACOMP) da Universidade Federal do Pará (UFPA) e de suas percepções sobre essa experiência. Para isso, um *survey* foi conduzido<sup>1</sup> envolvendo 39 estudantes que estagiaram ou estão concluindo seus estágios. Essa pesquisa integra tanto a abordagem qualitativa quanto a abordagem quantitativa. A escolha dessas duas abordagens fundamentou-se no método de pesquisa descrito em [Flick 2009] pois considera importante tanto à opinião individual de cada participante quanto à frequência de ocorrência de eventos. O aspecto qualitativo da pesquisa refere-se à coleta das opiniões de cada participante sobre a experiência de estágio, enquanto o aspecto quantitativo deve-se à quantificação das características comuns dos estágios ou da contabilização de fatos que ocorreram com frequência nas experiências relatadas.

Após a definição do tema, a realização da pesquisa seguiu as seguintes etapas: I) Escolha da forma de coleta de dados. II) Definição do escopo das perguntas do *survey*. III) Elaboração das perguntas do *survey*. IV) Teste piloto do *survey*. V) Análise de resultados do teste piloto. VI) Mudanças no *survey*. VII) Aplicação do *survey*. VIII) Análise das respostas.

A coleta de dados foi realizada via formulário<sup>2</sup>, cujo escopo foi limitado a perguntas sobre as características gerais do estágio, as atividades realizadas no estágio e ao desempenho acadêmico do discente durante o estágio.

Um teste piloto foi realizado para verificar o entendimento das perguntas elaboradas, a qualidade das respostas recebidas e para receber sugestões de outros aspectos do estágio que poderiam ser abordados na pesquisa. O piloto contou com a participação de 6 discentes do curso de sistemas de informação e foi realizado no período de 30 de outubro de 2023 até 14 de novembro de 2023. Após a análise das respostas ao teste piloto do *survey*, e com a intenção de melhorar sua organização, as perguntas foram divididas em 3 seções que foram: perfil do estágio, avaliação sobre o ambiente de estágio e curso de graduação durante o período de estágio.

Após os ajustes no *survey*, foi dado início à realização da pesquisa, que ocorreu no período de 20 de novembro até 22 de dezembro de 2023. Durante esse período, o link do *survey* foi enviado por e-mail para 130 discentes dos cursos de Ciência da Computação e Sistemas de Informação, que realizaram estágios intermediados pela Central de Estágios da UFPA entre 2015 e 2023. O *survey* também foi enviado por e-

---

<sup>1</sup> O formulário foi concebido com um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), dispensando apreciação de Comitê de Ética, por enquadrar-se na categoria "Pesquisa de opinião pública com participantes não identificáveis", conforme o Ofício Circular No 17/2022/CONEP/SECNS/MS, de julho de 2022 e OFÍCIO CIRCULAR No 12/2023/CONEP/SECNS/DGIP/SE/MS.

<sup>2</sup> <https://drive.google.com/file/d/1W1dUj8zOuuwEZgKnsrEw-y1DjLQNkxem/view>

mail pela secretaria da FACOMP para uma lista de discentes ativos. Além disso, ele foi divulgado em grupos de discentes de computação no aplicativo *WhatsApp*. Todos os participantes que aceitaram participar do estudo concordaram com o termo de consentimento livre e esclarecido apresentado no *survey*. As respostas foram registradas de forma anônima e nenhuma informação adicional dos participantes foi coletada.

No final, a pesquisa contou com 39 participantes. Após o encerramento do período de aplicação do *survey*, foi realizada a análise das respostas dos participantes.

#### 4. Resultados da pesquisa

Nesta seção, serão apresentados os principais resultados da pesquisa. Os resultados serão mostrados em duas subseções que são: perfil do estágio e avaliação do ambiente de estágio. É importante destacar que o estudo contou com a participação de apenas uma parte dos estudantes da FACOMP e por conta disso os resultados da pesquisa poderiam ser diferentes se houvesse uma amostra maior.

##### 4.1. Perfil do estágio

Na Tabela 1 apresentam-se as principais características das vagas de estágio ocupadas pelos discentes. Os discentes estão estagiando em empresas que atuam em várias áreas do mercado como as áreas de saúde, educação, justiça, comércio, tecnologia e etc.

**Tabela 1. Características das vagas de estágio.**

Perfil das vagas de estágios em TIC		
Característica	Resultado	Percentual
Área de Atuação	Justiça, saúde, educação, comércio, tecnologia e outros.	#
Tipo de empresa	Pública	64,1%
Modalidade do estágio	Presencial	79,5%
Tempo de duração do estágio	Entre 1 e 2 anos	30,8% (cada um)
Carga horária diária do estágio	4 horas	56,4%
Valor da bolsa-auxílio	De R\$600,00 até R\$1000,00	53,8%

O setor público concentra a maior parte dos estagiários, representando 64,1% do total. Tal característica pode ser um indicador que as empresas públicas estão expandindo seus departamentos de TIC e estão precisando de mais profissionais dessa

área, portanto é importante que os gestores de empresas públicas ofereçam mais vagas para profissionais de TIC nos seus processos de seleção e concursos públicos.

Mesmo após o período de pandemia, a maioria dos estágios ainda são realizados na modalidade presencial (79,5%) enquanto 12,8% são *home office* e 7,7% são realizados em modalidade híbrida. Tal característica deve estar relacionada ao fato de os estagiários estarem vinculados a empresas públicas que são empresas que geralmente não são adequadas ao trabalho *home office* ou híbrido.

A maioria dos estágios dos discentes da FACOMP duram entre 1 e 2 anos (30,8%). Para que tanto a empresa quanto o aluno aproveitem ao máximo a prática de estágio, o ideal é que o período de duração da maioria dos estágios sejam os 2 anos permitidos pela lei 11.788/2008 (Lei do Estágio). Assim, o estagiário pode adquirir mais experiência e ter mais chances de ser efetivado na empresa.

A carga horária dos estágios dos discentes seguiu o estabelecido pela lei, pois 56,4% dos discentes estagiam durante 4 horas por dia e 43,6% dos discentes estagiam durante 6 horas por dia. Não ultrapassar a carga horária de estágio estabelecida pela lei de estágio é uma maneira de garantir que o discente não terá prejuízo no seu desempenho na graduação por conta das atividades no estágio.

A maioria dos estagiários que responderam o survey (53,8%) recebiam uma bolsa-auxílio com valores entre R\$ 600,00 e R\$ 1.000,00 reais, enquanto 33,3% destes recebiam mais do que R\$ 1.000,00 reais e 12,8% recebiam menos do que R\$ 600,00 reais. Oferecer benefícios como um auxílio, oportunidades de capacitação e possibilidade de efetivação na empresa é importante para manter o interesse e a produtividade do estagiário, pois como mencionado em um relatório recente [Google 2023, p.24], existem uma série de problemas sociais e econômicos que afastam as pessoas da área de TIC. Uma bolsa-auxílio atrativa permite ao discente/estagiário a permanecer na faculdade e no estágio.

## **4.2. Avaliação sobre o ambiente do estágio**

Após a análise das características gerais das vagas de estágio destacam-se a seguir as opiniões dos discentes em relação às empresas em que estagiam ou estagiaram, suas percepções sobre as rotinas de trabalho e a cultura da empresa.

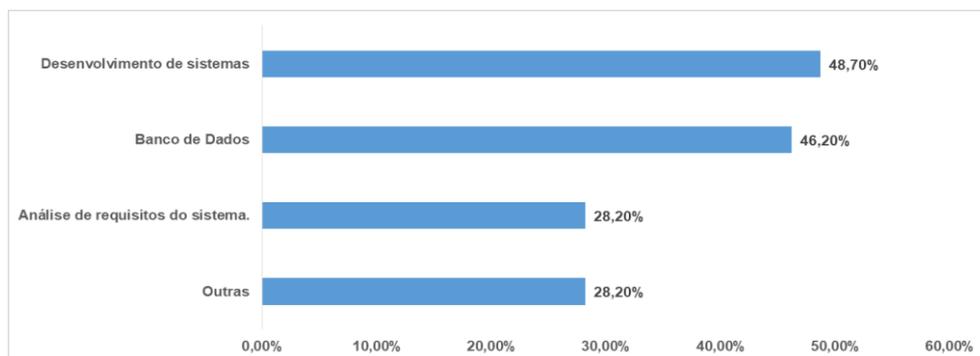
Na Figura 1 ilustram-se a disposição das respostas em relação aos motivos pelos quais os discentes se candidataram as vagas de estágio. Quando questionados sobre o principal motivo para se candidatarem à vaga de estágio na empresa em que estavam, 25,6% responderam que foi para adquirir experiência, enquanto 28,2% afirmaram que foi pelo valor da bolsa-auxílio, 20,5% se candidatam à vaga pela possibilidade de efetivação na empresa, 7,7% por admiração pela empresa/órgão público e 15,4% não especificaram o motivo (opção “Outro”).



**Figura 1. Motivos pelo qual os discentes se candidataram às vagas de estágio.**

Muitos dos discentes que responderam ao *survey* informaram que se candidataram às vagas de estágio por conta do valor da bolsa-auxílio e pela oportunidade de efetivação na empresa. Os resultados mostraram que muitos estudantes procuram estágio com a intenção de adquirir novas experiências e conhecimentos que vão além do conteúdo aprendido em sala de aula, os quais, às vezes, são exclusivos do ambiente de trabalho de certas empresas, que têm tecnologias próprias, fazendo com que o estágio vá além da simples prática dos conteúdos vistos em sala de aula. Zabalza (2014) afirma: “Já não se trata de propor experiências práticas na medida da própria lógica acadêmica, mas sim de fazer isso considerando outras perspectivas e contribuições.” [Zabalza 2014, p.49]. Sendo assim, é importante que as empresas considerem esse fator na hora de definir os requisitos da vaga e deem oportunidade também para discentes que estão nos semestres intermediários do curso. Dessa forma, esses estudantes da graduação podem estagiar por mais tempo do que o discente que está no final do curso e têm mais possibilidades para adquirir experiência e, conseqüentemente, mais chances de serem efetivados na empresa.

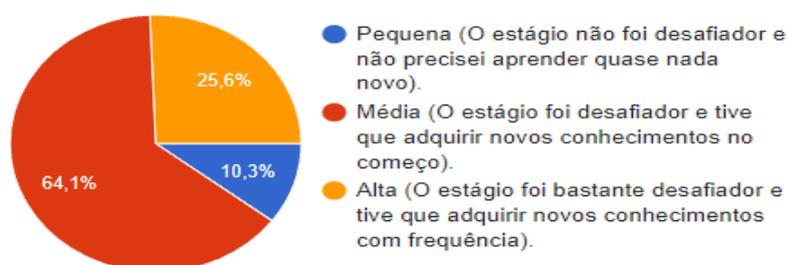
Na Figura 2 descrevem-se as principais áreas de atuação dos discentes no estágio. O desenvolvimento de software é a área das TIC 's que possui o maior número de estagiários, representando 48,7% do total dos entrevistados que estão estagiando ou que já finalizaram o estágio, seguido de banco de dados (46,2%) e análise de requisitos (28,2%).



**Figura 2. Área de atuação dos discentes no estágio.**

Dentre os estagiários que participaram desta pesquisa, 59% responderam que não realizaram nenhum tipo de capacitação da empresa antes do início do estágio e 53% afirmaram não terem realizado nenhum curso de capacitação no decorrer do estágio para desenvolver as habilidades envolvidas com o tipo de atividade que executavam na empresa. Oferecer cursos de capacitação é uma prática importante a ser oferecida pela empresa, principalmente, quando ela trabalha com tecnologias específicas que não são estudadas nos cursos de graduação. A oferta de cursos de capacitação, junto com o aprendizado adquirido nas tarefas do dia-a-dia da empresa, ajuda o estagiário a aprender mais rápido e ser mais produtivo. Adicionalmente, notou-se que os estagiários que atuam em tarefas relacionadas a *software* e sistemas das empresas concedentes de estágio têm mais probabilidade de serem efetivados como funcionários.

A Lei do Estágio define que o estágio deve ser uma experiência em que o estudante vivenciará na prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula e adquirirá novos conhecimentos com a execução de tarefas no dia-a-dia da empresa [Brasil 2008]. Na Figura 3 destacam-se a curva de aprendizado durante o estágio na perspectiva dos estudantes. A maioria dos estagiários consultados, ou seja, 64,1% classificaram a curva de aprendizagem no estágio como média e 25,6% a classificaram como alta. Isso significa que o estágio foi desafiador para estes alunos e que eles precisaram adquirir novos conhecimentos para realizar as tarefas atribuídas a eles. Nesse sentido, podemos ver que estágio vem cumprindo o seu objetivo de preparar o discente para atuar profissionalmente.



**Figura 3. Curva de aprendizagem no estágio.**

O acompanhamento das atividades realizadas pelo estagiário deve ser feito por um profissional da empresa (supervisor) que atue na mesma área da formação do estagiário. Segundo a lei de estágio “O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente[...]”[Brasil 2008].

Na Figura 4 descrevem-se a perspectiva dos estudantes em relação aos supervisores do estágio. A maioria dos discentes (56,4%) relataram que ele(a) era “presente” e que acompanhava suas atividades com certa regularidade, 38,5% disseram que a sua chefia era “muito presente” e acompanhava atentamente as atividades realizadas no estágio, e 5,1% responderam que sua chefia imediata era “pouco presente” e que não oferecia ajuda para a realização das suas tarefas na empresa. Tal informação é muito positiva pois a atuação do supervisor é essencial para o sucesso da prática de

estágio pois muito da experiência adquirida pelo estagiário vem da sua interação com o supervisor do estágio.



**Figura 4. Contribuição do supervisor no estágio.**

Na Figura 5 descrevem-se as avaliações dos estudantes quanto a possibilidade de contratação após o final do estágio. Em geral, 53,8% responderam que a empresa não oferece oportunidade de efetivação após o fim do estágio, enquanto 28,2% responderam que a empresa oferece oportunidade de efetivação e que foram efetivados na empresa. 17,9% responderam que a empresa oferece oportunidade de efetivação mas que não foram efetivados na empresa. Algumas empresas oferecem a oportunidade de efetivação do estagiário no seu quadro de pessoal após o fim do período de estágio. Estratégias como essa são positivas para aumentar o número de candidatos a vagas de estágio e, principalmente, para melhorar a produtividade do estagiário, que vai trabalhar da melhor maneira possível visando à contratação. “Os alunos, ou “aprendizes”, preferem fazer estágio em centros profissionais em que eles tenham a possibilidade de serem efetivados” [Zabalza 2014, p.46].



**Figura 5. Oportunidade de efetivação na empresa.**

## 5. Conclusão

Após a análise das características dos estágios e das opiniões dos discentes sobre a experiência de estágio, conclui-se que há necessidade da adoção de boas práticas relacionadas ao estágio por parte dos agentes envolvidos nesse processo.

A UFPA precisa ampliar sua política de estágio, com alocação de recursos e de pessoal, para que a Pró-reitoria de Ensino de Graduação e as faculdades possam realizar o acompanhamento dos estágios dos seus discentes da UFPA. Uma sugestão é a criação de comissões de acompanhamento dos estágios nas faculdades, com atribuição de carga horária para os seus componentes. Essas comissões ficariam responsáveis pelo

acompanhamento dos discentes em estágio e apoio para que as empresas estruturarem seus programas de estágio. Esse acompanhamento pode ser feito por meio de visitas ao local do estágio e por meio de relatórios apresentados pelos discentes. O acompanhamento dos discentes egressos também poderia ser realizado por essas comissões por meio de um programa próprio de acompanhamento específico para eles. Outra ação que poderia ser realizada é a celebração de convênios entre a administração superior da UFPA e as empresas concedentes de estágio visando à criação de programas de estágios que ofereçam oportunidades de capacitação e efetivação dos estagiários no quadro de pessoal da empresa.

Como contratantes, as empresas esperam por profissionais que preencham todos os pré-requisitos estabelecidos para o preenchimento das suas vagas e falham ao não aproveitarem a oportunidade de preparar seus estagiários para preencher essas vagas. As empresas que precisam dessa mão de obra especializada em tecnologias específicas devem investir no treinamento de seus estagiários para que eles se tornem os profissionais que elas querem no seu quadro de pessoal. Para isso, essas empresas devem oferecer para seus estagiários oportunidades de capacitação e treinamento voltados para as tecnologias que são utilizadas nas suas rotinas de trabalho. Todas essas ações podem ser englobadas em um programa de estágio da empresa ou em um programa de trainee, em que o estágio seja uma etapa de preparação e capacitação do discente para a sua efetivação no quadro de funcionários da empresa.

A Faculdade de Computação da UFPA possui alguns programas dedicados à prática profissional no mercado de TIC e à inclusão de determinados públicos nesse mercado, como o Devs Pai d'Égua<sup>3</sup>, o Ciclo de Palestras com a Indústria e o Meninas Pai d'Égua<sup>4</sup>. Ao realizar parcerias com os responsáveis por essas iniciativas, as empresas concedentes de estágio podem mitigar o problema de falta de mão de obra no mercado e encontrar novos talentos.

Para que a experiência do estágio seja efetiva para todas as partes envolvidas, o estágio deve ser visto como um momento fundamental no qual o discente é preparado para atuar de maneira profissional no mercado de trabalho. Por isso, o discente deve ser acompanhado atentamente, tanto pela instituição de ensino quanto pela empresa que está concedendo o estágio. A instituição de ensino deve considerar o estágio como uma oportunidade do estudante vivenciar a prática profissional no mercado de trabalho, por isso ela deve interagir mais com as empresas onde os discentes estão estagiando para que o estágio traga novos conhecimentos e experiência profissional para o discente. A empresa concedente do estágio não deve ver a contratação de estagiário apenas como uma forma de poupar gastos. Ela deve aproveitar a oportunidade para treinar um possível futuro profissional da empresa, que vai ajudá-la a cumprir sua missão. O estagiário deve aproveitar ao máximo essa oportunidade para mostrar seus conhecimentos, adquirir novos conhecimentos e experiências, e se preparar para o mercado de trabalho. Para isso, é importante que o discente busque estagiar em empresas que lhe proporcionem a oportunidade de adquirir conhecimentos e experiências que vão complementar sua formação profissional e prepará-lo para concorrer às vagas de trabalho ofertadas pelas empresas.

---

<sup>3</sup> <https://devspaidegua.com/>

<sup>4</sup> <https://meninaspaideguas.ufpa.br/>

## Referências

- ALBANO, C., ZANATTA, A. and GARCIA, F. (2012) “Mercado de trabalho na área de TI e a formação superior Estado do Rio Grande do Sul”, In: Revista Eletrônica de Sistemas de Informação, V.12, Edited by Alexandre Reis Graeml.
- Brasil. (2008), “Lei 11.788”, [L11788](#), Outubro.
- Demanda de Talentos em TIC e Estratégia Σ TCEM. Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais São Paulo, dezembro de 2021. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://brasscom.org.br/wp-content/uploads/2021/12/BRI2-2021-007-01-Demanda-de-Talentos-em-TIC-e-Sigma-TCEM-v117.pdf>>.
- Flick, U. (2009), Introdução à pesquisa qualitativa, Artmed, 3ª edição.
- Panorama de Talentos em Tecnologia: a escassez de profissionais de tecnologia no Brasil e seu consequente impacto no ecossistema de startups. Google for Startups (2023). Disponível em: <[https://drive.google.com/file/d/1HdlvsAmLvVHkPW46\\_7TqTcHnbn7\\_\\_gB0/view](https://drive.google.com/file/d/1HdlvsAmLvVHkPW46_7TqTcHnbn7__gB0/view)>.
- SANTOS, Kaique S, et.al. (2020) “O mercado de trabalho na área de tecnologia da informação e comunicação na educação profissional e tecnológica: um olhar a partir das empresas contratantes do extremo sul da Bahia”, In: Anais VII CONEDU - Edição Online, Realize editora.
- SCHUSTER, Maria E. (2008) “Mercado de trabalho de tecnologia da informação: o perfil dos profissionais demandados.”, [MERCADO DE TRABALHO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: O PERFIL DOS PROFISSIONAIS DEMANDADO](#). Dezembro.
- ZABALZA, M. A. (2014), O estágio e as práticas em contextos profissionais na formação universitária, Cortez, 1ª edição.