Quando o estágio não é bem-vindo
Aline Abreu

Nem sempre experiência significa formação irretocável

Experiência no mercado de trabalho é sempre bem-vinda. Mas, na ânsia de conquistar um espaço no ambiente empresarial, nem sempre os estudantes conseguem avaliar se o estágio está sendo proveitoso e acrescentando competências. Não receber novas incumbências e desafios com o passar dos meses, não enxergar perspectiva de ser efetivado ou não ser consultado ou cotado pelo superior para nenhum projeto são alguns dos indícios de que vale a pena repensar a carreira e, quem sabe, sair à procura de uma nova oportunidade.

Apesar disso, os especialistas explicam que caso é um caso e deve ser avaliado isoladamente. "Até porque quanto mais diversificada for a experiência do estagiário, melhor. Quando chegar no final da faculdade, ele estará preparado para, sem grandes dificuldades, decidir em qual direção seguir. O retorno financeiro, nesta etapa da vida profissional, não deve ser prioridade, e sim o aprendizado", recomenda Adriana Fellipelli, sócia-diretora da RightSaadFellipelli, consultoria especializada em aconselhamento de carreira.

É justamente o acúmulo de know-how que leva o estudante de Engenharia de Produção Ricardo Miranda, 24 anos, a permanecer, há mais de um ano, como estagiário de uma fabricante de ar-condicionado. Ele reconhece, porém, que as suas responsabilidades extrapolam, e muito, seu cargo. Já que, se a empresa fosse contratar um profissional para fazer as viagens, visitas a clientes e supervisão de consertos - algumas de suas tarefas -, precisaria oferecer mais que R$ 790, bolsa-auxílio do universitário.

- Entrei na empresa já com estas tarefas determinadas. Meu estágio está longe de ter como objetivo aprender. Me preocupo mesmo é em cumprir as metas determinadas. A contratação deve até acontecer, mas a longo prazo - reconhece.

Responsabilidade de profissional

Miranda não está sozinho nesta vida de estagiário com responsabilidades de profissional, mas com remuneração incompatível. André Domingues Campos Duarte, formado há um ano, integra a equipe de trainees de uma construtora, tendo como incumbência verificar se as obras estão seguindo o ritmo planejado e se os projetos estão sendo rigidamente seguidos - para que não haja problemas de estrutura. O expediente nunca é menor do que oito horas diárias e a remuneração não ultrapassa os R$ 500.

- O pior é que há mais cinco profissionais, recém-formados, nesta mesma condição. O superior até reconhece o nosso desempenho mas diz que, no momento, não tem como efetivar ninguém. É uma situação bastante frustrante. Só permaneço na empresa por causa do dinheiro, mas já não tenho mais o que aprender - diz Duarte.

Realidade oposta à de Gabriela Lessa, estagiária há dois anos do escritório de advocacia Veirano & Advogados Associados, embora ela admita que passe boa parte do dia visitando fóruns e tribunais acompanhando o desenrolar de processos e recolhendo material. "O contato estreito com os profissionais destes locais e as pesquisas me darão know how para o futuro. Não acho que sejam improdutivos", assinala Gabriela, no último ano de Direito na Universidade Cândido Mendes, que ganha R$ 1,3 mil por mês.

Minoria no mercado, o escritório de advocacia, desde os tempos de estágio, oferece plano de carreira aos funcionários. A remuneração no primeiro nível é de R$ 700 e os valores aumentam conforme o acúmulo de experiência e o desempenho do universitário. "Temos 200 estagiários hoje, mas cada um com incumbências e exigências diferentes. Seria injusto fixarmos uma bolsa-

auxílio padrão. Por isso, temos três faixas de salário", explica Kristie Vasconcelos, gerente de Recursos Humanos (RH) do escritório.

Já na rede de fast food Bob's, há dois tipos de programas de estágio, também com remunerações diferenciadas. O primeiro voltado a estudantes do ensino médio, cuja atividade é idêntica aos atendentes de loja e funciona como um primeiro emprego. O salário, neste caso, não ultrapassa R$ 200. E aproximadamente 25% do contingente dos pontos-de-venda são formados por este público. No segundo, voltado aos universitários, a bolsa-auxílio gira em torno de R$ 500.

- Apesar de terem públicos bem distintos, ambos são oportunidades para que jovens ingressem no mercado de trabalho. Contratamos cerca de 60% dos nossos estagiários. Indicador de que a experiência é válida - afirma Geraldo Gonçalves, diretor de RH da rede de lanchonetes.

Forma de reduzir custos operacionais

Contra o princípio da filosofia do estágio, algumas empresas acabam enxergando na contratação de jovens estudantes uma forma de reduzir os custos operacionais. "Portanto, mesmo sendo um estagiário, o aprendiz precisa ver que está evoluindo e ganhando tarimba para, quem sabe um dia, conseguir alçar vôo solo. Uma vez percebido que não há desafios, o ideal é aproximar-se do superior e expor os anseios. Nada de esperar alguém lembrar-se da sua existência", recomenda Fernanda Angerami, sócia-diretora da Counselling by Angerami e responsável pela divisão de jovens talentos da empresa.

Uma conversa franca, segundo ela, deve ser o primeiro passo do estagiário que se sente desvalorizado na empresa - e não a demissão. Até porque, a atitude indicará interesse do aprendiz em reverter a situação e desejo de crescer na companhia. "A habilidade de negociação deve ser exercitada desde cedo e esta é uma ótima oportunidade para se desenvolver esta veia. Às vezes, será a partir desta iniciativa que o chefe passará a encarar o estagiário com outros olhos", completa Fernanda.

O estágio é sinal de mico quando...

Novas incumbências e desafios não são apresentados ao longo dos meses na empresa.

N não há perspectiva de ser contratado como funcionário.

o desinteresse acaba sendo maior do que a apresentação de novas idéias.

N ão é consultado ou cotado pelo superior para novos projetos.

Percebe-se que a experiência acumulada na empresa vai na contramão dos objetivos de carreira.

A empresa não tem uma plano de carreira para promover os estagiários.

As cobranças são inadequadas ao cargo.

Jornal do Commercio - 16/6/2003