

Percepção dos estudantes de engenharia de produção de uma universidade pública quanto a prática do estágio em *home office* durante o contexto da pandemia de COVID-19

Perception of production engineering students from a public university about the practice of home office internship during the context of the COVID-19 pandemic

Igor Mantuani Camacho; Andréa Regina Martins Fontes
igomancam@gmail.com; afontes@ufscar.br

Trabalho Final de Graduação defendido em 16/11/2021. Departamento de Engenharia de Produção de Sorocaba, Universidade Federal de São Carlos - UFSCar, Sorocaba, SP, Brasil

Resumo: Em meio a um cenário de pandemia de COVID-19, com o distanciamento social e a consequente necessidade de adequação a esta nova configuração mundial, observou-se grandes alterações e novidades nos âmbitos do trabalho e do estudo. Emergeram-se os serviços realizados a distância, contexto onde está presente o estágio supervisionado. Com esta premissa, a presente pesquisa buscou avaliar quais os principais pontos identificados durante a experiência do estágio em *home office* entre os estudantes, através de um estudo de caso com a aplicação de entrevistas com 15 universitários do curso de Engenharia de Produção de uma universidade pública do estado de São Paulo que passaram por esta vivência. A análise consistiu na comparação dos benefícios e desvantagens deste regime de trabalho já discutidos na literatura e em estudos anteriores, com o que de fato foi relatado pelos alunos que realizaram seus estágios a distância. Os resultados permitiram identificar quais as principais limitações encontradas no processo, de modo que sejam futuramente discutidas e analisadas buscando-se uma melhor aplicação do *home office* em trabalhos convencionais e, principalmente, no próprio estágio supervisionado. Concluiu-se que os aspectos relatados estão diretamente relacionados a cada experiência, sendo influenciados diretamente pelo perfil de cada estagiário e pela forma como este formato de trabalho foi aplicado pela empresa. Notou-se ainda que todo o contexto vivenciado foi de grande influência na saúde mental dos estudantes, que expuseram em suas perspectivas os anseios, preocupações, medos e dúvidas acerca da vida acadêmica e profissional.

Palavras-chave: Educação, Estágio, Teletrabalho, Pandemia

Abstract: *In the COVID-19 pandemic scenario, with social distancing and the consequent need to adapt to this new global configuration, a lot of changes were observed in the fields of work and study. The distance services emerged, context where the supervised internship is inserted. With this premise, this research sought to assess the main points identified during the internship experience in the home office among students, through a case study with the application of interviews with 15 university students from the Production Engineering course of a public university from the state of São Paulo who went through this experience. The analysis consisted of comparing the benefits and disadvantages of this work regime, already discussed in the literature and in previous studies, with what was actually reported by students who performed their distance internships. The results allowed to identify the main limitations found in the process, so that they can be discussed and analyzed in the future, seeking a better application of the home office in conventional jobs and, mainly, in the supervised internship itself. It was concluded that the aspects reported are directly related to each experience, being directly influenced by the profile of each intern and by the way this work format was applied by the company. It was also noted that the entire context experienced influenced on the mental health of students, who exposed in their perspectives the anxieties, concerns, fears and doubts about academic and professional life.*

Keywords: Education, Internship, Home office, Pandemic

1. INTRODUÇÃO

Com o advento da pandemia de COVID-19 observa-se a necessidade de uma readequação de grande parte das atividades sociais, profissionais e acadêmicas. Uma das recomendações apresentadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS), e a principal delas, é o distanciamento físico, que busca diminuir a circulação de pessoas, com o intuito de evitar a transmissibilidade do vírus (OMS, 2021; OPAS, 2021). O mundo todo, bem como o Brasil, entrou em quarentena buscando conter o alto contágio da doença, o que acarretou grandes mudanças em diferentes âmbitos da sociedade.

Um setor atingido de forma ampla e direta foi o da educação, no qual foi necessário utilizar novos formatos, como o ensino não presencial e os estágios a distância, em regime de *home office*. Estas adaptações vêm acarretando consequências ao processo de educação e, entre outros, na carga mental de alunos (MAIA; DIAS, 2018).

Conforme destacam Oliveira et al. (2020), o panorama do momento é completamente diferente de tudo que já foi vivenciado por gerações atuais, tanto no aspecto do convívio e da interação social, como nas incertezas acerca de algumas configurações para o futuro. Dentre eles é possível destacar o campo educacional, que passa por mudanças não planejadas e sim impostas pela pandemia de COVID-19.

Em meio a este contexto e levando em consideração as medidas de isolamento social, o Ministério da Educação - MEC (BRASIL, 2020) estabeleceu através da Portaria nº 343, de 17 de março de 2020, em seu artigo primeiro, a necessidade de autorizar, em caráter excepcional, a substituição das disciplinas presenciais, por aulas que utilizem meios e tecnologias de informação e comunicação. Com base no mesmo artigo, é definido ainda que é de responsabilidade das instituições de ensino a definição das disciplinas que poderão ser substituídas, a disponibilização de ferramentas que possibilitem ao estudante o acompanhamento, bem como a avaliação durante o período atípico (BRASIL, 2020).

Diante dessa realidade, na qual a educação presencial apresenta-se como inviável e definida legalmente sua substituição, consolida-se em uma universidade pública do estado de São Paulo a utilização do formato ENPE (Ensino Não Presencial Emergencial), que possui premissas de aplicação baseadas na educação à distância (EaD), como meio de educação para os alunos, bem como a opção para que aulas e demais atividades pedagógicas não cessem durante o período de quarentena.

Este caminho alternativo à viabilidade da educação é discutido há anos, o autor Preti (1996) já classificava a educação a distância como uma alternativa pedagógica, na qual professores e instituições de ensino podem levar conhecimento para qualquer um disposto a aprender, não se apegando a estruturas tradicionais e sem predeterminação de local. Segundo o próprio MEC (BRASIL, 2021), o sistema de Educação a distância (EaD) é:

“a modalidade educacional na qual alunos e professores estão separados, física ou temporalmente e, por isso, faz-se necessária a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação. Essa modalidade é regulada por uma legislação específica e pode ser implantada na educação básica e na educação superior”.

Num período em que o isolamento social é colocado como recomendação principal por agentes nacionais e mundiais de saúde (OMS, 2021; OPAS, 2021), a EaD deve ser encarada como a principal ferramenta de utilização por parte de instituições e professores. Hack (2011) já enquadrava a educação a distância como uma forma de ensino que permite a eliminação de distâncias geográficas, o que pode ser contribuído por Oliveira et al. (2020) que caracterizam que a EaD funciona como um multiplicador de conhecimento, permitindo o acesso dinâmico de informações e conteúdos onde não há condições logísticas para tal.

Concomitantemente, a própria Associação Brasileira de Ensino a Distância (ABED) considera a EaD como uma modalidade em que as atividades de aprendizagem são desenvolvidas num cenário onde professores e estudantes não estão presentes fisicamente no mesmo local (ABED, 2021).

Dentre as atividades desenvolvidas por estudantes de ensino superior em engenharia ao longo dos seus cursos, além de aulas e projetos diversos, tem-se a necessidade da realização de um estágio supervisionado obrigatório para a formação. O estágio supervisionado faz parte do cumprimento curricular, sendo um requisito para a conclusão do curso. No estágio, os estudantes recebem experiências profissionais do mercado de trabalho, conforme está previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei 9394 (BRASIL, 1996).

No período da pandemia, assim como as aulas, a maior parte dos estágios supervisionados tem acontecido em regime de *home office*, sem a interação presencial entre empresa e estagiários. O presente artigo busca compreender a percepção dos estudantes de engenharia de produção acerca da realização de seus estágios em modalidade de *home office* durante a pandemia de COVID-19, bem como discutir quais são as dificuldades, as preocupações e as limitações deste processo.

Os resultados são obtidos através de um estudo de caso em uma universidade pública do estado de São Paulo, no qual vários estudantes do curso de Engenharia de Produção são entrevistados para compartilhar suas experiências e opiniões acerca da realização do estágio a distância.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta etapa busca-se definir alguns conceitos, normativas e termos necessários para o melhor entendimento do objetivo da pesquisa, bem como os imprescindíveis para a elaboração de um roteiro de entrevista mais adequado possível, de modo a captar com mais clareza as opiniões e vivências dos estudantes.

Para isso, é essencial caracterizar o trabalho em *home office*, definindo o termo e discorrendo sobre seus benefícios, desafios e outras constatações que norteiam o seguimento do trabalho. Em seguida, é definido o estágio em si para seguidamente discutir-se as peculiaridades e as diretrizes institucionais divulgadas pela universidade onde o estudo de caso é aplicado. Por fim, são apresentadas as consequências da pandemia de COVID-19 no campo Educacional com o reflexo deste período na saúde mental dos universitários.

2.1. A modalidade de trabalho *Home Office*

De modo geral, impostas por um período pandêmico, as organizações enxergaram a necessidade de conduzir suas atividades e gerir seus colaboradores de uma maneira que seja à distância, com baixo ou nenhum contato físico (ANGONESE, 2000). Temos neste âmbito, a soma do desenvolvimento e da utilização, cada vez em maior escala, de tecnologias da informação e comunicação, que permitem maior acessibilidade, permitindo a quebra de barreiras geográficas e a consequente possibilidade de se trabalhar de qualquer lugar (ROCHA; AMADOR, 2018).

Surge então como principal estratégia das organizações a utilização do *home office* (teletrabalho ou “trabalho em casa”), visando a continuidade de seus negócios e atividades. Apesar de ser um regime de trabalho existente há um certo tempo, podemos enxergar um incremento em sua aplicação no ano de 2020 (MARCON; LUCAS, 2020). O *home office* é um método de trabalho remoto, realizado fora do ambiente físico das organizações e com o auxílio da tecnologia (LUNA, 2014).

O *home office* foi regulamentado legalmente no país apenas em novembro de 2017 com a Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) onde foi estabelecido que o mesmo deve ser compreendido como

a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam de trabalho externo. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Segundo Miceli (2020), o *home office* é uma modalidade de trabalho que pode substituir os moldes de trabalho contemporâneos, porém na atualidade se tornou a alternativa segura de se manter as atividades profissionais. Este regime de trabalho pode já ter sido testado por diversas organizações, mas que, no momento, teve que ser colocado à prova de uma forma que não havia sido antes (MICELI, 2020).

Os benefícios deste modo de trabalho já eram discutidos em períodos anteriores ao atual contexto de uma pandemia. Hau e Todescat (2018) apresentam como vantagens do *home office* a qualidade de vida dos funcionários, com uma maior flexibilidade do horário de trabalho e a proximidade com

membros da família, além de um menor estresse proveniente de deslocamentos e maior concentração, sem interrupções existentes no ambiente de trabalho. Outro ponto positivo deste formato de trabalho para o profissional diz respeito ao custo, já que em muitos casos observa-se uma redução de gastos com alimentação, transportes e vestuário (HAU; TODESCAT, 2018).

O *home office* traz também vantagens para a própria empresa. Nascimento et al. (2020) menciona a redução de custo operacional, com a necessidade de um menor número de recursos e redução de gastos com instalações físicas, além de uma mudança para uma gestão por objetivos, onde a organização deixa de apresentar uma administração direcionada ao comando e controle, e passa a ter o foco nos resultados.

Porém, esta modalidade também apresenta alguns desafios e desvantagens em sua implementação. Em sua pesquisa, Haubrich e Froehlich (2020) analisaram que um grande desafio do *home office* para os trabalhadores é a dificuldade social, com uma menor relação interpessoal entre os funcionários, o que pode acarretar o isolamento do membro da equipe por conta de uma comunicação descontínua. Contribuindo ao fato, um estudo de caso realizado por Barros e Silva (2010) aponta que há situações em que a comunicação restrita aos meios eletrônicos pode acarretar problemas, principalmente no que diz respeito ao sincronismo, quando não é possível contatar alguma pessoa em dado momento, o que prejudica o andamento e continuidade do trabalho ou daquele determinado serviço.

Ainda de acordo com o estudo de Barros e Silva (2010), alguns trabalhadores veem no *home office* um problema de visibilidade, onde aparentemente podem ser menos notados pela gestão de recursos humanos. Para alguns funcionários prevalece o sentimento de competição, uma vez que acreditam que mesmo considerando o mesmo desempenho, para o trabalhador que exerce suas atividades em *home office* é mais difícil demonstrar essa capacidade, o que pode causar impactos nas perspectivas individuais de carreira (BARROS; SILVA, 2010).

Outro fator é a necessidade de adequar o próprio espaço seguindo regras básicas de ergonomia. O local de trabalho deve ser arejado, com iluminação natural e prezar pela utilização de móveis que favorecem a postura durante a jornada de trabalho (REIS et al., 2020). Neste contexto, Melicio e Neto (2020) apontam que uma má organização do espaço de trabalho construído em casa, pode ocasionar algumas complicações como desconfortos e dores musculares.

Com a experiência do *home office*, alguns trabalhadores enxergam como desafio a questão da disciplina. No estudo de caso de Barros e Silva (2010) é apresentado este aspecto em dois pontos: no sentido da dificuldade de se definir limites, onde vários funcionários expressam como ponto negativo o fato de trabalharem excessivamente, pois estão próximos de suas ferramentas de trabalho e acabam exercendo um excessivo autocontrole e autocobrança, assim como no sentido da distração, pelo fato de estarem realizando sua atividade profissional dentro da própria residência, podendo ocorrer a

tentação ou necessidade de realização de alguma tarefa doméstica ou falta de concentração proveniente do contato próximo com familiares. (BARROS; SILVA, 2010).

Estes pontos positivos e negativos do *home office* são fatores importantes a se considerar no estudo de caso do presente trabalho, pois mesmo não sendo uma modalidade que garante qualquer vínculo empregatício com a organização concedente, o estágio não deixa de ser uma atividade profissional realizada costumeiramente em ambiente profissional. Portanto, grande parte dos estágios supervisionados passaram a ser realizados nesta modalidade, diretamente das casas dos estudantes. Esta medida ainda se tornou obrigatória, conforme será pontuado posteriormente neste trabalho.

Neste âmbito dos estágios supervisionados a distância, Alessio (2000) destaca em seu estudo que esta prática em regime de *home office* pode propiciar vantagens como a flexibilização dos horários, onde o aluno tem ganhos de tempo significativos que podem ser utilizados para o estudo, bem como permitir com mais facilidade a realização de estágios em localidades distantes à sua residência ou Instituição de Ensino. Como pontos negativos destacam-se: a falta de oportunidade da experiência interpessoal e do convívio no ambiente empresarial, a necessidade da organização do espaço e de infraestrutura adequados para a realização da disciplina (ALESSIO, 2000).

2.2. O Estágio

O estágio curricular tem como objetivo complementar a formação acadêmica do aluno, possibilitando o contato com a vida profissional em organizações empresariais, facilitando a integração no mercado de trabalho posteriormente. Para Mafuani (2011) o estágio é uma ferramenta que possibilita a vivência da aprendizagem durante a graduação, onde grande parte dos conhecimentos teóricos são comparados à situação concreta.

Para uma Instituição de Ensino, é necessário promover uma vivência do futuro profissional e preparar seus educandos para atuarem produtivamente no meio em que vivem. Uma das disciplinas que mais correspondem à esta preparação e propicia desafios aos estudantes em suas atividades profissionais, é o estágio curricular (ALESSIO, 2000).

De acordo com a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 (BRASIL, 2008), está estabelecido em seu artigo primeiro do Capítulo I que o:

“estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa a preparação para o trabalho produtivo de educando 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”.

Ainda segundo o artigo primeiro da Lei nº 11.788 (BRASIL, 2008), o estágio visa o aprendizado das competências profissionais, bem como a contextualização curricular. Fica também caracterizado que o estágio pode ser de modalidade obrigatória (quando definido no projeto do curso, onde a carga horária é requisito para aprovação da disciplina relacionada) ou não obrigatória (quando o estágio é desenvolvido como atividade opcional) (BRASIL, 2008).

Cabe a instituição de ensino, entre outras obrigações, a celebração do Termo de Compromisso (TCE) com o educando e com a parte concedente, a avaliação das instalações oferecidas, bem como a elaboração de normas complementares e instrumentos de avaliação. Além da celebração de tal termo, à parte concedente cabe também a oferta de instalações capazes de proporcionar ao estudante a aprendizagem social, profissional e cultural. Ao estagiário, a jornada de atividade não deve ultrapassar o período de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, salvo condições em situações onde não estão programadas aulas presenciais, enquanto a duração do estágio na mesma parte concedente não poderá exceder 2 (dois) anos (BRASIL, 2008).

Desta forma, é possível concluir que tanto no que diz respeito à literatura sobre o tema (MAFUANI, 2011; ALESSIO, 2000) como também no que é determinado pela legislação (BRASIL, 2008), compreende-se que o estágio deve possibilitar uma vivência no meio profissional, onde o aluno aplica e compara de forma prática os mais diversos conhecimentos adquiridos teoricamente, inserido em organizações empresariais e, portanto, no mercado de trabalho ao qual pretende-se fazer parte uma vez formado. Dentro deste contexto emerge a questão de como pode ser realizado o estágio supervisionado em um período de isolamento social.

2.3. Características do estágio e suas diretrizes na Universidade de estudo

As peculiaridades do estágio supervisionado, bem como os critérios para sua aplicação durante o período da pandemia de COVID-19 apresentados neste tópico, referem-se às determinações particulares da universidade pública e do curso de graduação escolhidos para o desenvolvimento deste estudo. As características podem ser diferentes quando comparadas às definições e diretrizes consideradas por outras instituições de ensino

A universidade selecionada para o estudo de caso, determina em seu Projeto Pedagógico do Curso de Engenharia de Produção (PPC, 2008) que a abordagem multi/interdisciplinar é fundamental para a geração de conhecimento, sendo necessário o contato do formando com os problemas que serão deparados no exercício profissional. Sendo assim, o aluno deve realizar atividade profissionalizante, definida como Estágio Obrigatório, relacionada à sua área de graduação, integrando conhecimentos práticos e teóricos.

Ainda segundo o Projeto Pedagógico do Curso (PPC), a prática do estágio deve contribuir para o desenvolvimento do perfil profissional, das competências desejáveis e do aprimoramento de conhecimentos específicos, além de proporcionar ao aluno experiências semelhantes às que serão vivenciadas como Engenheiro de Produção formado. O Estágio Obrigatório é cumprido no último período de formação do estudante de Engenharia de Produção.

É definido também pelo PPC que o estudante deve realizar durante toda a sua graduação, o total de 180 horas de estágio obrigatório, exigido para cumprimento da disciplina denominada Estágio Supervisionado.

Com a situação emergencial em saúde pública decorrente da pandemia de Covid 19 no estado de São Paulo, o Conselho de Graduação da universidade selecionada resolveu na Resolução COG nº 319, de 27 de março de 2020, em seu artigo terceiro “autorizar a realização de estágios obrigatórios ou não obrigatórios em regime de teletrabalho ou *home office*, em caráter excepcional e temporário.”

Ainda de acordo com a Resolução COG nº 319, de 27 de março de 2020, a possibilidade de continuidade dos estágios em andamento, sob o regime de *home office*, bem como as novas propostas apresentadas pelos educandos, fica a critério de análise e decisão da manutenção ou suspensão das atividades de estágio por parte das Coordenações de Curso e professores orientadores. Os planos de atividades de estágio devem ser readequados, com a premissa de garantia das ferramentas de orientação e supervisão, baseadas na Lei nº 11.788/2008. A tramitação de documentos passa a ser realizada de maneira virtual, exclusivamente por e-mail entre as partes envolvidas.

Ao final do ano de 2020 algumas medidas passaram a ser mais flexíveis, como consta na Resolução COG nº 341, de 8 de dezembro de 2020, onde o Conselho de Graduação da Universidade Federal de São Carlos resolve em seu artigo primeiro “aprovar a retomada das atividades presenciais dos estágios obrigatório e não-obrigatório nas dependências das Concedentes, em caráter excepcional”. Porém, os cursos de graduação que passaram a determinar uma Comissão para aprovação ou não das propostas de estágios presenciais.

Em seu artigo segundo é explícito que o estudante tem ciência que a Universidade não recomenda que os estágios sejam realizados presencialmente, bem como o acompanhamento acadêmico continua sendo realizado de maneira remota. As atividades serão consideradas suspensas caso ocorra o descumprimento das medidas acordadas ou alguma imposição sanitária ao local de realização da jornada de trabalho (Resolução COG nº 341, de dezembro de 2020).

Ainda com base na Resolução COG nº 341, de 8 de dezembro de 2020, é determinado no artigo terceiro que a Concedente deve declarar formalmente que atende e adota todos os protocolos de prevenção contra a COVID-19, aplicando todas as orientações e determinações emitidas por autoridades em saúde em todos seus empregados/estagiários e ambientes de atuação. Fica ainda

registrado que o estágio necessita da atividade presencial pois o plano de atividades previsto não pode ser realizado em regime de *home office*.

A mais recente diretriz da universidade em estudo, no que diz respeito à realização de estágios durante o período de pandemia da COVID-19, corresponde à Resolução COG nº 363, de 31 de março de 2021. Nela determina-se em seu artigo primeiro que a realização de estágios presenciais da graduação fica aprovada conforme um fluxo de procedimentos necessários. Este fluxo consiste na designação de uma comissão interna de avaliação, ou da própria Coordenação do Curso, para analisar as propostas de estágios presenciais nas dependências das concedentes, mediante aprovação de alguns documentos: o termo de compromisso do estudante declarando conhecimento que a universidade não recomenda a realização de estágios de forma presencial, bem como permanece de forma remota a avaliação; o termo de justificativa do estudante demonstrando a essencialidade das atividades acontecerem presencialmente; o termo de compromisso da concedente manifestando concordância em possuir um ambiente de estágio com condições adequadas; um plano de contingências contra a COVID-19 com estratégias de distanciamento, higiene, proteção e monitoramento por parte da empresa; o próprio Termo de Compromisso de Estágio (TCE) conforme previsto na lei nº 11.788. (Resolução COG nº 363, de 31 de março de 2021).

Após aprovado o Termo de Compromisso de Estágio (TCE) pela Comissão Interna ou Coordenação do Curso, toda a documentação restante será submetida ao Núcleo Executivo de Vigilância em Saúde (NEVS), presente no portal virtual da universidade, que será responsável pela análise e aprovação dos termos obtidos. As assinaturas poderão ser colhidas e o estágio presencial poderá ser realizado apenas após a deliberação do NEVS (Resolução COG nº 363, de 31 de março de 2021).

Ainda conforme a Resolução COG nº 363, de 31 de março de 2021, em seu artigo segundo determina-se que os estágios presenciais em andamento terão o prazo de 15 dias para solicitar a reanálise com base nas novas normativas, caso excedido o período o estágio poderá ser suspenso.

2.4. Saúde mental dos estudantes

Como consequência da pandemia de COVID-19 no país, observa-se uma grande necessidade de adaptações no âmbito do estudo e do trabalho. As alternativas encontradas, como aulas não presenciais e o estágio remoto, acarretam sequelas à saúde mental dos universitários, mesmo que distintas entre si.

Atrelado a todo esse processo de mudanças e novidades no campo da Educação, com as atividades a distância, temos ainda sob os jovens estudantes as consequências psicológicas impostas por um período extraordinário de pandemia e isolamento social jamais visto. Segundo Rodrigues et al. (2020)

uma emergência na saúde pública pode acarretar muitos efeitos psicológicos em universitários, como ansiedade, medo, preocupação, entre outros.

Em um estudo realizado recentemente é analisado que grande parte dos estudantes demonstra uma queda em seu desempenho acadêmico. O ritmo de estudos parece baixar, desencadeado por um desânimo proveniente da falta de contato com colegas. A realização de estudos e atividades em grupo era claramente uma forma de motivação entre os estudantes (MORALES; LOPEZ, 2020).

Há ainda uma incerteza com a questão dos efeitos da pandemia, segundo Rodrigues et al. (2020), os alunos demonstram-se preocupados em relação a formação e ao ingresso no mercado de trabalho, com a dificuldade de encontrar empregos, matricular-se em futuros programas de estudo, possíveis interrupções em projetos de pesquisa e estágios. Esta questão pode afetar todo um cronograma, o que alimenta a ansiedade entre estudantes universitários (RODRIGUES et al., 2020).

Em sua pesquisa, Maia e Dias (2020) concluem que é de suma importância continuar a investigar este assunto, para que seja possível perceber as reações psicológicas subjacentes a um período atípico e desafiador. Posteriormente, será necessário aprofundar a discussão de programas sociais e emocionais entre os mais jovens, buscando uma remediação de possíveis traumas decorrentes desta pandemia.

É papel da universidade reinventar-se em sua missão social, contribuindo com a sociedade neste processo de compreender as consequências deste período. Segundo Silva (2015), a universidade deve ser parte integrante da vida, dada a sua contribuição frente à comunidade, cumprindo com a produção e propagação do saber em benefício do homem.

Além do desempenho acadêmico e das consequências apontadas na graduação, temos também uma carga mental presente sobre estagiários no âmbito de seu próprio trabalho. Neste campo, segundo Dejours et al. (1994), desenvolve-se a abordagem conhecida como Psicodinâmica do Trabalho, que busca compreender os aspectos, de natureza psíquica e subjetiva, presentes nas relações pessoais e na organização do trabalho. Ela estuda alguns fatores menos visíveis (como mecanismos de cooperação, reconhecimento, sofrimentos, vontades, motivações e estratégias defensivas) que são encarados e desenvolvidos pelos trabalhadores ao longo das situações de trabalho e do processo produtivo. O trabalho é ponto principal na construção da saúde e identidade e, portanto, influencia todo tempo além da jornada de trabalho e a vida familiar dos indivíduos (DEJOURS et al., 1994).

Contribuindo ao estudo, Lancman e Heloani (2004) afirmam que o trabalho permite o confronto entre o mundo externo e interno do trabalhador, isto porque o mundo objetivo vai entrar em conflito com a singularidade de cada indivíduo, gerando um sofrimento psíquico. Há uma contradição central entre a lógica das empresas, voltada para o lucro e para a produtividade, e a lógica do trabalhador, que

é contraditório, tem angústias, desejos, medos e que busca manter sua saúde mental em meio a essa complexidade de relações. (LANCMAN; HELOANI, 2004).

Portanto, é necessário também compreender as consequências psicológicas deste cenário nos estudantes, considerando o campo de seu próprio trabalho, no caso o estágio, uma vez que a jornada profissional é totalmente influenciadora na saúde mental e vida pessoal dos trabalhadores.

3. MÉTODO

A presente pesquisa pode ser definida como exploratória. Segundo Gil (2008) este tipo de pesquisa tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, sendo realizada com o objetivo de proporcionar uma visão geral acerca de determinado fato. Sua abordagem é qualitativa e foi desenvolvida por meio de um estudo de caso com estudantes do curso de engenharia de produção de uma universidade pública do estado de São Paulo.

O estudo de caso consiste em uma estratégia que busca responder questões do tipo “como” e “por que”, quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real. Sua necessidade surge do desejo de se compreender aspectos sociais por meio de investigações (YIN, 2001). As etapas deste trabalho estão descritas conforme quadro 1:

Quadro 1: Etapas e definições do método de pesquisa

Etapa	Definição
1. Fundamentação teórica	Estudo da literatura, legislação e diretrizes da universidade selecionada
2. Elaboração do roteiro de entrevistas	Construção das perguntas a serem formuladas
3. Coleta de dados	Aplicação das entrevistas aos estudantes
4. Análises e resultados	Conclusões sobre o tema e o objetivo a partir dos resultados

Fonte: Elaboração própria

O desenvolvimento da pesquisa se iniciou com o estudo realizado sobre o tema e alguns assuntos relacionados. A princípio foi realizada a leitura e análise de artigos científicos presentes na literatura, tendo como fonte de pesquisa alguns portais como SciELO, *Web of Science* e Google Acadêmico, buscando-se temas adequados ao trabalho, como o estágio supervisionado, o *home office* e as consequências da pandemia no campo educacional. Em sequências foram estudadas as legislações nacionais vigentes sobre estágios e as normas da universidade escolhida para o estudo de caso. Por fim, os materiais estudados foram sintetizados na fundamentação teórica.

Na segunda etapa foi elaborado o roteiro para a realização das entrevistas, abrangendo em suas perguntas diferentes aspectos que buscaram identificar e discutir a presença de benefícios, desvantagens, desafios e demais opiniões a respeito do estágio realizado em *home office* por parte dos

estudantes (Apêndice A). Estes aspectos foram definidos com base na revisão teórica, determinando-se algumas características encontradas neste formato de trabalho através de estudos anteriores, e servindo como indicadores para se compreender as dificuldades dos estagiários em suas experiências, além da questão psicológica deste período que também se procurou discutir.

A terceira etapa consistiu na coleta de dados, através da aplicação das entrevistas realizadas com 15 (quinze) participantes. Esta amostra foi definida apenas com o pré-requisito de todos os entrevistados serem estudantes ou ex-estudantes de engenharia de produção de uma universidade pública do estado de São Paulo, que realizam ou realizaram o estágio supervisionado de maneira remota, através do *home office*. Todas as demais características foram diversas e apenas conhecidas durante o processo da entrevista.

A amostra apresentou o total de nove participantes do sexo masculino e seis participantes do sexo feminino. A faixa etária dos entrevistados consistiu entre 22 a 28 anos, com a média de idade sendo 24 anos. A pequena discrepância entre as idades observadas se dá pelo fato de que todos os indivíduos estavam realizando ou haviam realizado o estágio supervisionado em *home office* há pouco tempo, ou seja, reuniu estudantes que em sua maioria já se encontravam na reta final do curso de Engenharia de Produção e outros recentemente formados, que justificam os 6 participantes que não estavam exercendo o estágio a distância no momento, sendo pessoas fora do mercado de trabalho ou já efetivadas, até pelo fato da universidade em questão ter continuado a orientação para estágios não presenciais. Para um melhor entendimento o quadro 2 sintetiza todas as características citadas anteriormente.

Quadro 2: Caracterização da amostra

Identificação	Sexo	Idade	Setor/cargo em que estagiou	Atualmente em home office
E1	M	26	Operações de Fábrica	Não
E2	M	24	Controle de Gestão	Não
E3	F	24	Pesquisa e Desenvolvimento	Sim
E4	M	25	Analista de <i>Marketing</i>	Sim
E5	M	26	Compras	Não
E6	F	25	Estratégia em Mídias	Sim
E7	F	28	Marketing	Sim
E8	M	24	Engenharia e Operações	Sim
E9	M	25	Marketing Digital	Não
E10	F	23	Marketing de Performance	Sim
E11	M	22	Suporte a vendas externas	Sim
E12	F	22	<i>Supply Chain</i>	Não
E13	M	25	Analista de Vendas	Sim
E14	F	23	PCP	Não
E15	M	22	Engenharia de Peças	Sim

Fonte: Elaboração própria

Pelo fato de este não ter sido um caráter de seleção, a amostra contemplou uma certa variedade de cargos desenvolvidos pelos estagiários, no qual é possível observar a presença de diversos setores possíveis de atuação de um engenheiro de produção. Houve uma predominância de entrevistados que estagiaram nos setores de Marketing, Engenharia e Vendas, mas também foi possível conhecer as vivências de estagiários em Operações de Fábrica, Logística, PCP, Gestão e P&D. Com o intuito de preservar a identidade de cada participante da amostra, os entrevistados são classificados neste estudo entre E1 (Entrevistado 1) e E15 (Entrevistado 15). Esta identificação será usada ao longo deste estudo para expor todos os relatos e opiniões pessoais.

As entrevistas foram realizadas de forma *online* e gravadas para sua posterior avaliação. A entrevista é uma técnica onde são formuladas perguntas com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à pesquisa, em profundidade acerca do comportamento humano e referentes aos mais diversos aspectos da vida social (GIL, 2008).

Na última etapa da metodologia os dados obtidos com as entrevistas foram analisados buscando-se responder o objetivo da pesquisa através da compreensão da perspectiva dos estagiários com base nas características levantadas. Aspectos como as condições de trabalho, ambiente, expectativas, aprendizados, frustrações, vantagens e limitações acerca da experiência dos universitários com o estágio a distância foram discutidos e relacionados ao que se estudou sobre a modalidade de *home office*, podendo-se assim expor de maneira geral as percepções dos estudantes com a vivência deste novo contexto.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme explicado anteriormente, as entrevistas foram norteadas por alguns aspectos em que o estudo se baseou para uma melhor compreensão da experiência do estágio a distância, estes aspectos foram: flexibilidade, disciplina, infraestrutura, visibilidade, qualidade de vida e carga mental. Apesar da especificidade de cada participante ao relatar sua vivência, os resultados colhidos foram organizados com base nestes temas e serão discutidos a seguir.

4.1. Flexibilidade

Os participantes foram questionados a respeito da flexibilização de horários de seus estágios a distância e como ela pode ter contribuído à experiência. Apesar de não haver unanimidade, a maior parte dos entrevistados relatou que a prática do estágio em *home office* proporcionou uma grande flexibilidade no horário de trabalho e que esta foi benéfica não só para o desempenho, mas, principalmente para sua conciliação com a graduação e matérias do curso que eram realizadas em

EAD. Alguns participantes comentaram inclusive que este foi um ponto positivo e uma vantagem em relação ao formato presencial:

A minha empresa permitiu a alteração do meu horário de trabalho, enquanto no presencial eu apenas cumpria com o meu contrato. Isto me ajudou muito, pois eu tive algumas aulas do curso enquanto (E3).

Com o home office eu posso alternar, caso eu tenha algo da faculdade para ser feito, posso dar uma pausa no trabalho e fazer as atividades em meu computador pessoal e depois voltar para o da empresa, ficou fácil esta movimentação (E4).

Este benefício no estágio supervisionado a distância já havia sido pontuado por Alessio (2000) que destacou que a prática em regime de home office tem como principal vantagem a própria flexibilização dos horários, o que pode acarretar um maior tempo a ser empregado para os estudos. O que foi observado entre os participantes é que não necessariamente houve este tempo livre para a realização de tarefas da Universidade, mas na verdade ocorreu uma certa compreensão por parte dos empregadores em permitir a realização de atividades acadêmicas durante a jornada de trabalho, com uma futura compensação ou reposição, o que não seria possível no modelo presencial.

É importante ressaltar que a flexibilização dos horários é um aspecto que pode variar entre cada organização, como exemplifica o E5 ao relatar sua experiência com o *home office*: “*não senti nenhum impacto pois nosso horário é fixo. No presencial a gente batia o ponto e a distância continuou a mesma coisa*”. Outro entrevistado teve uma experiência semelhante e explicou o fato de não ter vivenciado uma flexibilização em seu serviço:

Apesar de eu estar em casa sem o mesmo grau de fiscalização, o que permitia eu atender a demanda no meu tempo, o período de trabalho continuou exatamente igual pois a gente tinha um sistema de inclusão dos horários de entrada e saída, os quais a minha empresa sempre solicitava para ser cumprido conforme o habitual, inclusive alertando quanto ao nosso estágio de 6 horas diárias definidas por lei (E15).

Portanto, apesar dos casos divergentes que foram pontuados, a flexibilidade foi um aspecto vivenciado e aprovado pelos estudantes de Engenharia de Produção durante suas experiências. Alguns entrevistados ainda relataram que esta era uma característica já presente em suas empresas durante a atividade no modelo presencial, mas a alteração para o home office possibilitou ainda mais a vantagem. Com isso é possível compreender que, na maioria dos casos, a flexibilidade de horários que já era tratada por autores como Hau e Todescat (2018) como um dos principais benefícios deste modo trabalho em serviços habituais, também foi avaliada positivamente nos estágios supervisionados.

4.2. Disciplina

Este aspecto foi tratado durante as entrevistas em dois pontos diferentes de análise: o primeiro em relação ao tempo de serviço, ou seja, o quão disciplinados foram os estagiários e a própria empresa em cumprir com o período de trabalho ou se foi vivenciada uma jornada mais curta ou mais longa de estágio; o segundo ponto diz respeito a disciplina do próprio estudante com seu desempenho, considerando possíveis distrações ou falta de atenção provenientes do regime em *home office*.

Os relatos evidenciam que a grande maioria dos participantes tiveram uma experiência com o estágio a distância que vai de encontro com o estudo realizado por Barros e Silva (2010), onde é discutido que muitos indivíduos encaram como ponto negativo do formato *home office* o fato de trabalharem excessivamente. Dentre os estagiários, basicamente foram apontados dois motivos distintos para esta ampliação na carga de trabalho.

Dois entrevistados citaram em seus discursos que, com a prática do estágio a distância, houve um certo desrespeito por parte da própria empresa no cumprimento da jornada de trabalho, o que ocasionou esta carga mais extensa:

Quando comecei o home office esta questão [da disciplina com os horários] ficou bem desequilibrada, passei a trabalhar mais horas e tinha dificuldade de compensar este tempo. Meu time era formado por funcionários efetivos que esqueciam que minha carga horária era diferente, então mesmo antes de iniciar o estágio oficialmente, eu já estava trabalhando pelo celular com mensagens e e-mails. Sem contar horário de almoço que era bem frequente ser menor que do que 1h ou ter interrupções (E10).

O que mais pegou é que os horários não foram mais respeitados. Deixou de existir o horário de almoço pois algumas reuniões extrapolavam o tempo. Até se tentou fazer um esquema para evitar as reuniões neste período, mas nunca foi respeitado. As vezes ficava além do meu horário, sentia que a empresa achava que como eu estava em casa poderia ficar mais um pouco. Aumentou minha carga de trabalho (E2).

Um motivo apontado por Barros e Silva (2010) para este trabalho excessivo é a questão da autocobrança e autocontrole, até pelo fato de as pessoas estarem próximas às suas ferramentas de serviço e sentirem a necessidade de estar realizando algum serviço. Esta aparentemente foi a experiência relatada por diversos outros entrevistados, como é possível analisar nos exemplos de trechos a seguir.

Eu comecei a trabalhar muito mais do que minhas 6 horas diárias. Durante a pandemia aumentou muito o volume de vendas e isto refletiu nos estagiários. Muitas vezes eu encerrava no meu horário, fazia algumas tarefas e voltava a trabalhar. Mas sentia que isso era de mim, queria trabalhar para dar conta da demanda, mesmo a empresa me alertando para não fazer isso. Trabalhei de certa forma escondida várias vezes (E3).

Não fui muito disciplinado nos horários durante o home office, mas no sentido de trabalhar mais. Eu me cobrava e não queria ficar com nada pendente, então continuava fazendo algumas coisas após meu horário. Muitas vezes deixava alguns serviços finalizados e entregava no dia seguinte, pois meus supervisores sempre alertavam para os estagiários não extrapolarem com o tempo (E13).

A questão da proximidade com os equipamentos e a maior facilidade de se realizar o serviço foi mais bem observada no relato do E12: *“acontecia de eu não me dar conta que já havia passado do meu horário, estava com o notebook da empresa e continuava trabalhando até concluir aquele assunto”*.

Ainda sobre o aspecto disciplinar, mas no sentido do foco e concentração, houve uma unanimidade entre os participantes em considerarem que no estágio realizado na própria casa ocorrem, de fato, diversos episódios de distração. Porém, ao contrário de Barros e Silva (2010) que identificaram que estas situações podem desafiar a disciplina e ocasionar a falta de atenção ao trabalho, proveniente da realização de alguma tarefa do dia a dia ou pelo contato com algum familiar, a maioria dos estagiários acredita que estas distrações são naturais e não afetam seu rendimento no serviço.

Esta questão ficou clara no relato do E9: *“claro que por estar casa uma coisa ou outra pode te distrair, mas acredito que isto não afetou meu estágio em nenhum momento, meu nível de serviço continuou igual”*.

Outros entrevistados exemplificaram algumas situações vivenciadas durante o trabalho:

Meu desempenho não foi nada afetado neste período. Eu tinha meu espaço de trabalho e havia uma preocupação em casa por parte dos meus pais em não me atrapalharem durante o serviço, apesar de eu acreditar que não havia necessidade de algo tão rígido pois é comum alguns barulhos e situações cotidianas. As atividades domésticas também não me influenciavam, conseguia continuar focado (E2).

Sim, por estar em casa algumas vezes eu tinha que fazer tarefas como dar comida para o cachorro ou lavar a louça, mas sempre que eu estava mais ocupado em meu serviço algum parente acabava fazendo a atividade e não me atrapalhando, por isso não alterou meu desempenho (E11).

Outros participantes ainda consideraram que algumas distrações ocorridas foram benéficas para o estágio em si, no sentido de acreditarem serem importantes as pausas durante a jornada de trabalho para alívio do stress, seja para tomar um café, brincar com o animal de estimação, ir para um ambiente mais arejado ou conversar com algum familiar. Esta questão inclusive contribuiu para o aumento do nível de serviço, conforme pontuou o E7: *“meu rendimento aumentou no home office, no escritório conversamos muito e isto me tirava muito a concentração, em casa me sinto mais focada e faço pausas apenas em momentos oportunos”*.

Apesar de serem exceções, houve dois casos de entrevistados que relataram terem se tornado mais indisciplinados com o estágio sendo realizado a distância:

Consigo trabalhar melhor quando vou a um local apenas para me dedicar a esta atividade, sinto que em casa eu me distraio muito fácil com diversas coisas que não agregam ao serviço. Durante o home office acredito que eu tenha me dedicado mais a alguns projetos pessoais do que ao meu serviço (E1).

Em casa eu preciso de mais horas pra produzir o mesmo serviço, por perder muito o foco. O meu trabalho efetivo é maior no presencial, acredito que eu entrego mais coisas e me ocupo mais com meu estágio quando estou trabalhando no escritório do que trabalhando em casa, me sinto menos produtivo (E8).

Desta forma entende-se que no aspecto disciplinar a experiência foi negativa na questão de carga de trabalho, onde os estudantes consideraram que de forma geral acabaram trabalhando além do esperado, seja por consequência de sua personalidade ou da própria empresa, porém, quando tratado o desempenho e o foco no serviço, o *home office* foi benéfico pois em grande parte dos indivíduos não propiciou problemas com distração e em alguns casos até ocasionou um aumento na produtividade, mesmo existindo exceções.

4.3. Espaço e Infraestrutura

Os entrevistados foram questionados quanto a infraestrutura de seu estágio em *home office*, onde a maioria dos participantes comentou que as ferramentas dispostas foram suficientes e não ocasionaram problemas durante o trabalho. Esta questão apenas teve variações de acordo com cada organização para qual o estudante estagiava.

Alguns participantes relataram que a estrutura física foi bem semelhante com a que possuíam no escritório antes da pandemia, até por conta de a empresa ter oferecido os recursos necessários, como exemplifica o E7: *“Em relação aos equipamentos a minha empresa disponibilizou várias coisas como monitores, cadeiras do escritório, teclados etc. Com os mesmos recursos não senti nenhuma diferença de trabalhar presencial”*.

Outros discursos corroboram com esta ideia que a infraestrutura não foi motivadora de qualquer complicação durante o estágio.

Quanto a infraestrutura não tive nenhum problema, mas acredito que mais por conta das outras instalações que eu já possuía, minha empresa forneceu apenas o notebook e os periféricos, mas com os outros recursos que eu tinha em casa não tenho nada a reclamar neste sentido (E5).

Felizmente a infraestrutura que eu tinha era ótima, o computador da empresa era muito bom e a internet apesar de ser a da minha residência, nunca deu problemas que comprometeram meu estágio (E2).

Por outro lado, alguns relatos comprovam que a experiência neste sentido dos recursos e infraestrutura foi negativa. No caso do E3 aparentemente houve um certo desconforto com o tipo de equipamento fornecido: *“quando passamos a estagiar de casa, ainda tínhamos posse apenas do desktop, que não possui mobilidade alguma, demoramos pra conseguir um notebook para o trabalho”*. Porém, chama atenção uma situação mais crítica, onde um entrevistado informou ter passado por grandes dificuldades com acessos ao sistema da empresa, o que prejudicou fortemente seu estágio:

Perto de começarmos o estágio em nossas casas, fui informado que precisava solicitar algumas coisas para acessar meu computador da empresa direto do meu pessoal, porém não tive tempo de concluir e com isso fiquei semanas sem conseguir trabalhar. Culminou com a empresa estar passando pela implementação de novos sistemas e com isso senti que fui abandonado pois, apenas após algum tempo conseguiram finalizar meu acesso. Nesta questão do fornecimento de recursos minha empresa deixou muito a desejar (E1).

Um participante se queixou a respeito de suas próprias instalações domésticas pois, apesar de ter recebido todos os equipamentos e eletrônicos necessários, passou por alguns problemas durante seu estágio em home office.

Recebi em casa todos os objetos que tinha acesso enquanto trabalhava no escritório, porém em relação a infraestrutura tive e tenho bastante problema com a internet. Chegou a dificultar meu estágio algumas vezes, a conexão no presencial era bem melhor. Alguns dias realmente não consegui trabalhar ou precisei utilizar meu celular para participar de reuniões (E6).

Estes comentários vão de acordo com o que já era proposto por Alessio (2000) ao avaliar os estágios supervisionados a distância, pois dentre os pontos negativos desta experiência é destacado que pode existir alguma dificuldade na organização do espaço e na posse da infraestrutura adequada para a realização da disciplina e das atividades.

Ainda sob o ponto de vista deste aspecto, segundo Reis et al. (2020) no trabalho a distância há a necessidade de construir um espaço ergonômico e confortável, com móveis que favorecem a postura, buscando se evitar lesões. Os relatos em torno deste tema foram consideravelmente divergentes entre si, o que dificulta uma conclusão definitiva e então compreende-se que os desconfortos e dores musculares podem de fato ocorrer durante a prática do estágio em casa, mas não é um problema altamente identificado.

Grande parte das vivências sem complicações neste tema consistem em respostas sucintas, onde apenas deixa-se claro que o entrevistado não passou por qualquer problema ergonômico durante a prática do *home office*. Destacam-se as experiências em que houve claramente um arranjo incorreto do local de trabalho e que isso pode ter ocasionado algumas lesões simples, conforme pontuado por Melicio e Neto (2020) quando constatam em seu estudo que uma má organização do espaço de trabalho pode acarretar complicações como dores e desconfortos ao indivíduo.

Em casa eu trabalhava em uma mesa que era um pouco mais alta do que deveria, meu ombro ficava elevado e por diversas vezes senti alguns desconfortos no local e problemas de rotação, além de dores nas costas que também ocorriam (E9).

Como eu não utilizava uma cadeira confortável e muitas vezes precisei trabalhar na minha própria cama, sentia que a coluna não ficava apoiada como deveria e isso causava algumas dores. Tive dificuldade em encontrar um espaço legal para realizar meu estágio (E11).

Outro estudante ainda relatou explicitamente que o problema ergonômico que enfrentou foi ocasionado por consequência do não fornecimento dos recursos adequados por parte de sua empresa:

Sim, no começo foi bem ruim [a questão da ergonomia]. Eu não tinha mesa e nem cadeira de trabalho e ficava na mesa de jantar, era muito desconfortável. Todos os dias tinha dor nos ombros e na lombar. Depois de um tempo a empresa ofereceu o suporte necessário, mas até isso acontecer eu já tinha comprado tudo (E10).

Por fim, procurou-se também identificar como foi o contato por parte dos estagiários com demais funcionários e setores de sua organização e qual foram as ferramentas fornecidas pelas empresas neste sentido. A maioria dos entrevistados considerou que apesar de não ter encarado problemas neste assunto, o contato no estágio presencial é mais prático e rápido e pode demandar um tempo menor de retorno e conclusão, o que não necessariamente acarretou prejuízos ao desenvolvimento no trabalho o fato de estar sendo virtualmente, estas foram as exceções.

É muito mais fácil tirar uma dúvida pessoalmente do que precisar enviar mensagem ou chamar a pessoa por alguma plataforma. Na empresa você pode ir até a mesa de outro funcionário, o que pode agilizar o processo. Mas são mais coisas do dia a dia, não foi algo que afetou o meu resultado ou o da equipe, não tivemos casos que não foram resolvidos por estarmos em casa (E2).

A estrutura que minha empresa montou foi criar um servidor em um aplicativo de conversas, assim pudemos ter contato todos os dias e a todo momento eu tratava dúvidas com meu time e se necessário acessava a sala de uma outra equipe para consultar alguma informação. Acredito que tenha dado certo, mas as vezes que precisava estagiar presencial, achava o contato bem mais acessível (E6).

Os relatos de apenas três estudantes foram diferentes deste tipo de discurso, sendo que um entrevistado considerou que o contato se desenvolveu positivamente de forma virtual, ao menos para seu desempenho, enquanto outros participantes discorreram sobre as complicações que vivenciaram neste aspecto.

Por incrível que pareça eu acho que melhorou [o contato]. Era minha primeira experiência e acredito que o pouco tempo que estagiei no presencial eu tinha uma certa timidez de falar com as pessoas e então pelo computador passei a conversar muito com minha equipe, várias vezes fazíamos uma reunião para trabalhar juntos em algum projeto (E3).

Digamos que metade do trabalho que eu fazia era necessário ir para campo, conversar com operadores e coletar alguns dados. Muitas coisas que eu fazia no PC precisava destas entradas que eram coletadas na fábrica. Por este motivo acredito que o contato apenas virtual comprometeu um pouco meu serviço (E1).

De forma geral esta questão do espaço e infraestrutura reuniu experiências dispersas entre os entrevistados. Apesar de uma certa predominância em casos em que as ferramentas oferecidas pela empresa foram suficientes e o contato com seus superiores e colegas não foram prejudicados, houve

opiniões distintas. Os desconfortos e lesões musculares foram identificados em algumas ocasiões, provenientes de uma má organização do espaço onde o estágio ocorreu.

4.4. Visibilidade

Em seu estudo de caso, Barros e Silva (2010) pontuaram que um dos principais problemas verificados pelos trabalhadores no *home office* é a questão da visibilidade, pois consideram que ao realizar o trabalho em ambientes externos às dependências da empresa, seu desempenho e suas qualidades podem ser menos notados e reconhecidos por parte de gestores e do restante da equipe. As respostas colhidas da amostra comprovam que esta situação também ocorre entre os estudantes durante o estágio supervisionado.

Uma parte considerável dos entrevistados demonstrou ao menos uma preocupação neste aspecto. Mesmo nos casos em que não se identifica a ocorrência de um episódio relacionado à falta de visibilidade, há uma certa angústia quando o assunto é tratado, demonstrando o receio dos estudantes em estarem sendo pouco percebidos durante o estágio.

O pessoal conhece minha voz e minha foto, mas não sabe claramente quem eu sou, fui apenas uma vez para a empresa para pegar os equipamentos. Acho que é normal as pessoas não se conhecerem fisicamente, mas também acho que isto pode se tornar um problema. No trabalho 'normal' você se faz bem mais presente que no home office. Não cheguei a ser prejudicado por isso, mas considero que pode acontecer (E4).

Com uma linha de raciocínio semelhante, o E2 expõe que esta questão varia de acordo com cada gestor, mas é possível que ocorra alguma influência o fato de não estar presencial: “*acredito que eu não tenha sido muito reconhecido, porém grande parte por conta do meu supervisor em si e não necessariamente por estar trabalhando em casa, mas acho que o home office pode sim influenciar, apesar de não ser determinante*”. Outros relatos tiveram um tom de maior ansiedade e dúvidas neste aspecto

Enquanto estagiava em casa tentava sempre demonstrar aos meus superiores o serviço que estava realizando, necessidade que eu não sentia no presencial. Não acredito que este fator possa ter comprometido meu trabalho, mas em diversos momentos achava que poderia estar sendo mais reconhecida se estivesse mais próxima ao meu gestor (E14).

Minha equipe realiza com frequência algumas reuniões onde podemos apresentar resultados a todos os envolvidos, porém mesmo me dedicando ao máximo as vezes sinto que pode não estar sendo o suficiente para demonstrar meu trabalho e meus aprendizados à minha chefe (E13).

Soma-se a este tipo pensamento a experiência relatada pelo E6: “*No começo eu sentia um pouco isso de não ter certeza se o meu trabalho estava sendo visto, não sei se por estar em casa ou pela forma como a gestão era conduzida*”.

No âmbito empresarial, funcionários acreditam que aquele trabalhador que exerce as atividades de forma não presencial tem uma dificuldade maior em demonstrar sua capacidade, o que pode acarretar

impactos nas perspectivas de carreira (BARROS; SILVA, 2010). Alguns dos estagiários apresentaram consequências parecidas, ao relatarem terem de fato passado por problemas relacionados à visibilidade de seu trabalho no estágio a distância.

Há muita diferença [na visibilidade entre o estágio presencial ou não]. Inclusive já ouvi superiores deixarem claro que a probabilidade de efetivação e reconhecimento das pessoas que vão trabalhar na unidade são maiores que as que realizam o home office. Ainda mais no meu serviço onde preciso entregar e mostrar o que estou fazendo, acredito que presencialmente é possível demonstrar maior interesse (E8).

Praticamente não me cobraram enquanto estive em casa, acho que me deixaram um pouco de lado e pareceram não terem o interesse em acompanhar meu serviço. A visibilidade do meu trabalho foi completamente afetada durante o home office (E1).

Apesar de serem observados em número reduzido quando comparados aos demais discursos levantados pelos participantes, os relatos em que a experiência a distância chegou a contribuir ou, de certa forma, não ocasionou qualquer diferença na questão da visibilidade também existiram.

Acabei sendo mais reconhecida e me desenvolvendo mais rápido. No home office tive mais chances de ampliar meus contatos pois era mais fácil falar com pessoas diferentes, enquanto no escritório a gente ficava sempre na nossa célula de trabalho. Acredito que isto contribuiu para eu ser promovida (E7).

Pelo fato de que todo mundo que trabalhava em áreas administrativas ter passado a realizar o serviço em casa, acredito que não houve diferença [na visibilidade]. O reconhecimento veio junto com este novo modelo (E5).

Como explicado, as vivências percorridas anteriormente foram exceções. A questão da visibilidade foi então, de forma geral, um fator negativo encarado pelos estagiários em suas experiências, até pelo fato de se tratando de um estágio supervisionado que pode representar uma futura oportunidade no mercado de trabalho ou de crescimento na própria empresa, sente-se a necessidade de estar sendo reconhecido e de demonstrar o interesse no aprendizado e evolução. Em algumas ocasiões esta experiência profissional trata-se de uma das primeiras vivenciadas pelo estudante, onde se espera estar sendo assistido e observado e, portanto, existe a angústia de este processo estar acontecendo com menos intensidade.

4.5. Qualidade de vida

Procurou-se conhecer também dos entrevistados quais foram outros pontos identificados na prática do estágio em *home office* que contribuíram ou prejudicaram em algum sentido as suas vidas sociais e pessoais, não sendo neste caso um benefício ou dificuldade encontrada no próprio trabalho, mas sim algumas consequências notadas por influência de não se estar estagiando presencialmente.

A vantagem por mais vezes relatada entre os participantes foi a questão da redução de custos por estarem em *home office*, o que realmente já havia sido destacado por autores em estudos anteriores, como por exemplo Hau e Todescat (2018) que observam o aspecto financeiro como um dos principais pontos positivos desta prática de trabalho aos funcionários, levando em consideração a redução de gastos na alimentação, transportes e até vestuário.

Neste contexto, é comentado pelo E7: *“financeiramente a experiência foi super positiva pois reduziu muito meus custos. Não precisei gastar com transporte e bem menos com alimentação”*. Contribui ao tema o relato do E11: *“Na questão financeira deu pra dar uma economizada com transporte e com o vale alimentação, que a empresa continuou pagando normalmente. Foi bem satisfatório”*. O entrevistado E5 ainda comentou que: *“minha locomoção era bem custosa, os gastos com gasolina eram excessivos e então neste sentido pude diminuir consideravelmente meus gastos”*. A questão financeira foi ainda mais esclarecida em um dos discursos observados.

No começo eu acabei gastando mais, precisei comprar mesa, cadeira, suporte para o notebook etc. Mas depois realmente melhorou muito pois tive uma grande redução, principalmente com transporte e com a alimentação, que inclusive se tornou mais saudável (E10).

Apenas um candidato citou não ter sentido diferença na questão financeira durante o estágio a distância, porém justificou sua experiência:

não notei alterações neste aspecto, acredito que eu ainda prefira trabalhar presencialmente, mas digo isso pois meu trabalho é há 15 minutos de casa, acredito que se eu tivesse gastos expressivos com transporte minha opinião poderia ser diferente (E8).

Além dos benefícios financeiros da prática do *home office*, Hau e Todescat (2018) discorrem ainda sobre o sentimento de um menor estresse que muitas vezes, no caso do serviço habitual, é consequência de longos e duradouros deslocamentos até a estação de trabalho. Contribui ao aspecto a observação de Alesso (2000) que, além disso, o estágio a distância pode ainda permitir, com mais facilidade, a realização da disciplina em organizações distantes à residência do aluno. Sob este ponto de vista destacam-se os comentários de dois estudantes.

Minha qualidade de vida melhorou principalmente na questão do conforto por não precisar estar no transporte público espremido logo pela manhã. Apesar de ser possível realizar algumas atividades no metrô, era muito melhor estar em casa e não passar 3 horas do dia em deslocamento (E1).

Pra mim o home office foi muito benéfico na questão do tempo pois onde eu moro levo praticamente 2 horas para chegar até o serviço. Fazendo a conta seriam 4 horas do dia no trânsito, que hoje podem ser empregadas com os estudos e lazer. No presencial eu teria menos tempo para fazer minhas coisas (E4).

Buscando compreender as consequências do *home office* na questão social, tanto pelo contato com os colegas de trabalho como a relação com membros da família residentes da mesma casa, a maioria

dos relatos vão de acordo com a pesquisa realizada por Haubrich e Froehlich (2020) onde analisam que no trabalho à distância pode existir uma dificuldade na relação interpessoal com membros da equipe, o que pode acarretar consequências negativas, como o isolamento, por conta de pouca comunicação com os colegas.

Diferente disso, os discursos não evidenciam que tenha ocorrido este sentimento de isolamento, mas são diversos os exemplos onde é relatado o desconforto de se estar distante dos companheiros. Como comentou o E15: *“por mais que algumas vezes eu tivesse que ir a empresa, no geral eu sentia falta dos amigos no dia a dia, parece que o tempo passava mais rápido”*. O E9 pontuou: *“como eu moro sozinho me senti distante dos colegas de trabalho que via diariamente, mas nada que tenha me prejudicado”*.

Alguns entrevistados ressaltaram que o *home office* propicia menos momentos de descontração com os colegas, o que se torna um ponto negativo. Durante o estágio presencial é comum ocorrerem pausas, conversas e outros momentos que quebram o ritmo e auxiliam durante a jornada de trabalho. Dois participantes discorreram mais abertamente sobre esta questão.

Em relação ao social eu senti muita falta de ver gente, acho que isto afetou um pouco a ansiedade e o stress. No presencial era comum encontrar algum colega e parar para tomar uma água ou um café. Senti que em casa eu ficava mais bitolada. Minha empresa até contratou uma profissional de yoga para nos auxiliar três vezes por semana a relaxar durante a rotina. Acho que no geral senti falta deste relacionamento mais amplo (E6).

Eu destacaria a relação que se perde com colegas de trabalho, pois você não convive mais com eles. Não almoçam mais juntos, não estão próximos fisicamente. (E2).

Quanto a relação familiar, as respostas comprovam que na maioria dos casos não houve a conclusão de terem ocorrido diferenças gritantes neste sentido. Aparentemente a proximidade com pais e parentes foi mantida da mesma forma e na mesma intensidade, pois, apesar dos estagiários estarem fisicamente em suas residências, via se um contato maior apenas durante refeições e momentos de curta duração. Fogem desta análise apenas dois relatos. O E10 afirmou: *“Consegui ficar mais próxima dos meus pais e isto foi ótimo e prático pois, quando eles precisavam de alguma ajuda, eu conseguia fazer uma pausa e atender”*. Por outro lado, o E3 confessou que: *“Aqui em casa foi bem difícil, ficava muito estressada com a relação com familiares pois não era acostumada a passar muito tempo em casa, me senti acuada”*.

4.6. Saúde mental

Além de todo o contexto do estágio estar sendo realizado em regime de *home office*, que por si só já possui, além de diversos benefícios, desafios, dificuldades e anseios em sua prática, conforme pontuado nos aspectos anteriores, vale lembrar que esta condição foi aplicada dentro de um cenário onde todos passavam por uma pandemia a nível mundial. O estágio supervisionado a distância foi a saída imediatamente encontrada para se manter possível sua realização, porém, o surto da COVID-19

já trazia diversas consequências psicológicas para os estudantes de Engenharia de Produção entrevistados.

Conforme Rodrigues *et al* (2020), um período extraordinário de isolamento e de grave crise na saúde pública, ocasiona diversos efeitos nos universitários, como ansiedade, preocupação e medo. Isto foi observado de forma unânime entre os participantes, mesmo que na maioria das vezes não relacionado necessariamente ao novo formato de trabalho. Independentemente das condições específicas relacionada a cada experiência com o *home office*, todos os estudantes afirmam terem sofrido consequências da pandemia em sua saúde mental.

É possível observar que todo o contexto vivido foi o principal causador destas complicações, como exemplifica o E5: *“tive um certo abalo em minha saúde mental, mas não atrelaria ao estágio e ao trabalho, mas sim a pandemia, de ver muita gente doente e morrendo”*. Em seu discurso, E14 parece concordar: *“acho que a pandemia como um todo que afetou mais bastante nesta questão [da saúde mental], comecei a ter mais ansiedade e inseguranças”*. Um dos entrevistados chamou a atenção para um aspecto interessante, de reconhecer e considerar importante o fato de estar estagiando em casa, apesar de manter o discurso das consequências da situação.

Fiquei bem mal com a pandemia no geral, esta situação foi realmente difícil e impactou muito, mas poder estar em home office foi bem importante e acabou me consolando. Muitas pessoas tinham que sair e ficavam doentes, então todos os dias eu pensava que era privilegiada por poder ficar em casa (E7).

Neste contexto, o entrevistado E2 até comparou as situações: *“se você coloca este modelo de home office em uma perspectiva onde não fica isolado, não ficaria tão pesado, mas pelo contexto que afetou a saúde mental. Foi mais pela questão de ficar isolado e passando pela pandemia”*.

Lancman e Heloani (2004) pontuam que o trabalho gera um conflito entre o mundo externo e interno do trabalhador pelo fato de existir uma contradição entre a lógica das empresas e a lógica do indivíduo, que tem suas angústias, medos e desejos e busca manter-se íntegro em meio a estas relações. Apesar de alguns entrevistados comentarem não terem sentido diferença nesta questão e continuarem motivados em seu trabalho, focados em entregar bons resultados, como informou E6: *“continuei motivada no meu estágio até pelo fato de ser a única coisa que eu estava fazendo. Por estar isolada me apeguei ao trabalho pois só tinha esta atividade”*, outros estagiários visivelmente sentiram todo este contexto refletir em seu serviço e se mostraram inseguros ou incapazes.

Nota-se que em alguns casos o fato de não estar estagiando presencialmente também contribuiu negativamente neste aspecto. Neste ponto, é interessante o comentário do E8: *“a motivação em casa cai bastante, até porque no meu caso era difícil entender os processos não estando na empresa. Às vezes me sentia inútil e queria estar lá”*. O relato do E9 é mais sucinto, e atrela isto ao fato da distância: *“eu não sentia a*

menor motivação em casa porque eu não estava no escritório para ver meus colegas, acabava impactando estar fora da empresa”.

Destacam-se os relatos de dois participantes onde fica mais evidente que o sentimento de insegurança foi ainda mais comprometido pela questão do *home office*.

Eu senti bastante incapacidade e muitas vezes inseguro para fazer algumas coisas por conta de eu não ter o suporte. Conseguia ter contato com as pessoas, mas eles tinham que fazer as coisas deles e eu tinha receio de ficar questionando. Me desmotivava não ir pra empresa, era algo diferente e eu achava legal (E11).

Me senti totalmente incapaz e preocupado com a situação. Por ficar um certo tempo sem conseguir os acessos necessários e como aparentemente isto não era um problema para a minha empresa, minha saúde mental foi ainda mais afetada pois, além de todo o cenário mundial, eu comecei a acreditar que não era um bom profissional (E1).

Todo este contexto de uma pandemia mundial e novas adaptações também provocaram um certo receio em alguns entrevistados quanto a continuidade no mercado de trabalho, ou seja, na manutenção de suas atuais ocupações ou pela possível necessidade de buscar e ingressar um outro emprego. Dejours et al. (1994) trabalham este aspecto ao avaliarem que o trabalho é ponto principal na construção da identidade e, portanto, influencia todo o tempo além da jornada principal. Desta forma, é natural que algumas experiências coletadas expressassem preocupações sobre o futuro da vida profissional.

Este anseio foi encontrado em alguns comentários. Como pontuou E12: *“chegou um momento que pensei que seria mandada embora, mesmo no estágio. Pelo momento crítico que a gente estava passando e por achar que eu não estava fazendo um bom trabalho”*. Simultaneamente, foi expresso por E4: *“A pandemia e todo o cenário geraram incertezas ao trabalho, se você vai conseguir emprego ou se você vai continuar no qual está”*.

Contribui ao assunto o relato abaixo onde é possível notar mais claramente que, de fato, o trabalho influenciou outros pontos além dele.

Além de não saber direito como lidar com o home office e a pandemia, tinha muito medo pela crise que estávamos passando. Sempre que não conseguia cumprir algum prazo ou quando achava que fazia algo que não ficava tão bom, ficava com medo de ser demitida ou algo do tipo. Isto afetou total minha vida pessoal (E10).

Chamam atenção também os comentários realizados por um entrevistado que expressou de forma detalhada seu sentimento totalmente voltado a questão do estágio e ao formato de trabalho.

Toda esta preocupação eu acredito que teria no modelo presencial também, então não associo necessariamente ao estágio a distância. Eu estava entrando no mercado de trabalho e considero normal toda a insegurança, mas acho que ela ficou ainda mais elevada por conta de tudo que começamos a encarar (E2).

Desta forma, apesar de serem também registrados os casos em que estagiários não notaram consequências negativas na sua motivação ou que culminaram em incertezas para o futuro profissional, ficou claro que todo o contexto vivido ocasionou diversos efeitos na saúde mental dos estudantes, algumas vezes não relacionados ao processo do novo regime de trabalho vivenciado, mas sim fomentados por um cenário conturbado de pandemia mundial.

4.7. Síntese dos resultados

Primeiramente, é possível definir que os aspectos presentes neste regime de trabalho em serviços habituais, considerando-se suas vantagens e complicações, são igualmente identificados no âmbito do estágio supervisionado. Este, por outro lado, apresenta uma maior necessidade de acompanhamento durante o processo, uma vez que deve possibilitar a aplicação de conceitos teóricos e o aprendizado na prática dos conhecimentos obtidos durante as disciplinas da graduação.

De forma geral, os relatos coletados indicam que as percepções dos estagiários quanto ao *home office* variam em grande escala conforme cada organização e empregador. Isto comprova que mesmo este regime contendo seus benefícios e restrições, que são amplamente difundidos na literatura e no dia a dia, as experiências variam com base na forma que é aplicado por cada empresa, assim como acontece com o trabalho presencial.

Foi possível identificar que o *home office* nos estágios teve como uma de suas principais vantagens a questão da flexibilização de horários. Apesar de este ser um ponto positivo popularmente conhecido, para os estudantes amplia-se a utilidade deste aspecto uma vez que torna mais fácil a conciliação do trabalho com as obrigações da universidade, que ainda surgem em alto número na reta final do curso. A redução de custos proveniente deste formato de estágio também foi amplamente relatada como uma grande vantagem da experiência.

Por outro lado, nota-se que os estágios não-presenciais frequentemente ocasionam um aumento excessivo na carga de trabalho por parte dos estudantes. É fato que na maioria das vezes isto ocorre devido ao perfil do próprio estagiário, porém torna-se necessário uma maior discussão e atenção ao tema, pois trata-se de uma atividade acadêmica com limitações de cargas horárias definidas por lei e que devem ser respeitadas.

Considera-se igualmente importante que as empresas e gestores também desenvolvam eficientes mecanismos de reconhecimento e acompanhamento a distância, principalmente se tratando de estágios. A maioria dos universitários encara esta atividade como uma grande oportunidade para inserção definitiva no mercado de trabalho e construção da carreira profissional, portanto almejam demonstrar o interesse no serviço e no aprendizado.

Com o advento de novas tecnologias no mundo moderno, se torna cada vez mais prática e avançada a questão do contato virtual. Este é um ponto imprescindível no estágio a distância, devido ao fato de ser uma atividade em que surgem com frequência os questionamentos e dúvidas a serem sanadas, tornando-se necessário que as empresas trabalhem cada vez mais este aspecto. Simultaneamente deve-se atentar se a infraestrutura completa é adequada e fornece as ferramentas necessárias para o trabalho de funcionários e estagiários, assim como grande parte dos estudantes informou ter ocorrido, buscando apenas minimizar limitações.

Como era esperado, nos estudantes há consequências psicológicas influenciadas ou literalmente ocasionadas pelo contexto vivenciado. No entanto, o *home office* não parece ter ampla relação com este fato, sendo citado, porém não como o motivo principal, na questão da motivação e sentimento de incapacidade, onde logicamente também cabe uma atenção especial. De modo geral, a saúde mental afetada dos estagiários é resultado de todo um cenário de pandemia ao qual fomos expostos. Medos e preocupações são inevitavelmente levados para a vida profissional e acadêmica.

As características identificadas com mais frequências nos relatos foram sintetizadas com o intuito de se entender de forma ampla quais as perspectivas expostas pelos estagiários acerca de aspecto discutido. O quadro 3 expressa este resumo dos resultados obtidos com as entrevistas.

Quadro 3: Síntese dos resultados

Aspectos	Principais resultados
Flexibilidade	Foi identificada uma grande flexibilização dos horários de trabalho, benéfica no sentido da conciliação do estágio com as atividades da graduação
Disciplina	Os relatos comprovam a presença de distrações ao longo do trabalho, mas que não afetam o rendimento. Por outro lado, observa-se uma carga de trabalho aumentada com o <i>home office</i>
Espaço e infraestrutura	Na maioria dos casos foi fornecida a estrutura completa por parte da empresa, porém percebe-se uma dificuldade na organização do espaço de trabalho. As ferramentas de contato com outros funcionários aparentemente tiveram bom funcionamento, apesar do presencial ser mais ágil
Visibilidade	Estagiários se mostraram ao menos preocupados de como estavam sendo reconhecidos e se estavam conseguindo demonstrar o devido interesse ao estágio no formato virtual
Qualidade de vida	As experiências demonstram o ponto positivo da redução de custos com transportes e alimentação, além de melhor comodidade. Em paralelo nota-se que os estagiários se queixam da diminuição da proximidade com colegas de trabalho
Saúde mental	Fica claro que todo o contexto influenciou na questão psicológica, porém melhor justificado pela pandemia do que necessariamente o <i>home office</i> . Estagiários demonstram receios e preocupações com a vida profissional

Fonte: Elaboração própria

5. CONCLUSÃO

Influenciada pelo período da pandemia de COVID-19 e pelas suas diversas consequências e adaptações no ensino e no trabalho, esta pesquisa foi desenvolvida com o intuito de captar e analisar como foram as experiências de universitários com a realização de seus estágios em regime de *home office*, assim como identificar quais as dificuldades, limitações e, por outro lado, os pontos positivos que foram observados durante este processo. Com a revisão de estudos anteriores sobre o tema foi possível definir parâmetros que puderam ser comparados com o que de fato foi vivenciado pelos estudantes.

O presente estudo teve como principal limitação a questão do cenário pandêmico onde estavam inseridos todos os entrevistados durante suas experiências relatadas. O estágio a distância foi a alternativa apresentada pelas empresas e, principalmente, pelas normas da Universidade analisada, que impôs a continuidade da disciplina apenas em regime de *home office*. Com isto, é necessário levar em consideração a existência das consequências psicológicas deste período em que os estudantes vivenciaram este formato de trabalho. Possivelmente, sem a presença da carga mental oriunda de todo este contexto, as percepções dos universitários seriam diferentes e poderiam ser mais bem analisadas, pois estariam condicionadas mais fortemente às características da modalidade de trabalho em si.

Dentre os aspectos em que a pesquisa se baseou, alguns benefícios e desvantagens do estágio não presencial, mesmo que amplamente observados através dos relatos obtidos, podem não ser replicáveis a experiências de outros estudantes. O estudo de caso se deu em universitários de Engenharia de Produção, portanto é possível que as consequências da aplicação do *home office* em estágios de outros cursos de graduação sejam totalmente distintas, de acordo com cada necessidade ou características específicas. Desta forma compreende-se que a pesquisa não possibilita a generalização dos resultados.

Com o desenvolvimento deste trabalho observou-se em quais pontos as diversas experiências com o estágio a distância se coincidem, sugerindo-se aspectos que podem ser considerados e analisados com mais intensidade. Características como a flexibilidade de horários, a redução de custos e a comodidade foram relatados de maneira positiva, enquanto a questão da visibilidade, o aumento da carga de trabalho e a organização de um espaço ergonômico reúnem diversos discursos que evidenciam a necessidade de uma maior atenção na sua aplicação.

Por outro lado, o estudo ainda contribuiu com o discurso da complexidade deste tema, sendo notáveis as diferenças de cada experiência com base no perfil dos entrevistados e da organização em questão. Com o cumprimento do objetivo inicial de se analisar as diversas perspectivas dos estudantes com o estágio em *home office* e compreendendo-se as diversas vantagens e desvantagens vivenciadas, tornou-se claro que a aplicação deste formato de trabalho ainda é um grande desafio e abre margem

para novos estudos acerca do tema, levando em consideração uma maior difusão de sua aplicação após o advento da pandemia.

Desta forma, concluiu-se que as perspectivas dos universitários com o estágio em regime de *home office* são diversas e variam vigorosamente de acordo com cada aspecto trabalhado e pela forma como cada experiência foi colocada em prática. Contudo, considerou-se de grande valia o conhecimento destas vivências, a compreensão de onde elas convergem e a identificação das limitações relatadas, a fim de que sejam apuradas visando uma melhoria contínua na aplicação deste formato de trabalho em estágios e serviços convencionais.

REFERÊNCIAS

ABED. Associação Brasileira de Ensino a Distância. **O Que é Educação a Distância**. Disponível em: <<http://www.abed.org.br/site/pt/faq/>>. Acesso em: abr. 2021.

ALESSIO, P. **Estágio a Distância: Uma proposta alternativa para a realização do estágio curricular**. 2000. 193 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.

ANGONESE, R. **Como fazer a gestão do trabalho remoto (*home office*)**: Saiba como gerir sua equipe à distância, organizar rotinas, manter o engajamento e ajudá-los a atravessar esse momento de forma saudável e produtiva. SEBRAE/PR, 2020.

BARROS, A.; SILVA, J. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cadernos EBAPE BR**. Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, artigo 5, p. 85-91, 2010.

BRASIL. Presidência da República (Casa Civil). **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 - Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Brasília, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso em: abr. 2021.

BRASIL. Presidência da República (Casa Civil). **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 - Dispõe sobre o estágio de estudantes**. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: abr. 2021.

BRASIL. Presidência da República (Secretaria-Geral). **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – Altera a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT)**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação (MEC). **Portaria nº 343, de 17 de março de 2020 - Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19**. Brasília, 2020. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-376-de-3-de-abril-de-2020-251289119>>. Acesso em: abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação (MEC). Portal MEC. **O que é educação a distância**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=12823:o-que-e-educacao-a-distancia>>. Acesso em: abr. 2021.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, A. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6º ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HACK, J. R. **Introdução à educação à distância**. Florianópolis: LLV/CCE/UFSC, 2011.

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

HAUBRICH, D.; FROEHLICH, C. Benefícios e Desafios do *Home Office* em Empresas de Tecnologia da Informação. **Gestão & Conexões – Management and Connections Journal**. Vitória, v. 9, n. 1, p. 167-184, 2020.

LANCMAN, S.; HELOANI, R. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Revista Produção**. v. 14, n.3, p. 77-86, 2004.

LUNA, R.A. *Home Office* um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**. Fortaleza, v. 3, n. 1, p. 1-14, 2014.

MAIA, B.; DIAS, P. Ansiedade, depressão e estresse em estudantes universitários: o impacto da COVID-19. **Estudos de Psicologia**. Campinas, v. 37, e200067, 2020.

MARCON, S.; LUCAS, J. A Percepção de Trabalhadores Referente ao Novo Arranjo de Trabalho (*Home Office*) em Momentos de Pandemia. **XX Mostra de Iniciação Científica**. Caxias do Sul, p. 1-13, 2020.

MAFUANI, F. **Estágio e sua importância para a formação do universitário**. Bauru: Instituto de Ensino Superior de Bauru, 2011.

MELICIO, R; NETO, P. Uma reflexão sobre a prática de *home office* no cenário da pandemia COVID19. **Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Foz do Iguaçu, e. 40, p. 1-11. 2020.

MICELI, A. **Tendências de Marketing e Tecnologia 2020: Humanidade Redefinida e os Novos Negócios**. TEC Institute. Infobase Interativa. 2020.

MORALES, V.; LOPEZ, Y. Impactos da Pandemia na Vida Acadêmica dos Estudantes Universitários. **Revista Angolana de Extensão Universitária**. Angola, v. 2, n. 3, p. 53-67, 2020.

NASCIMENTO, A.; TORREZ, L.; NERY, S. Home Office: Prática de trabalho promovida pela pandemia do COVID-19. **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Resende, v. 17, p 1-12, 2020.

OLIVEIRA, E. S.; CRUZ, T. N.; SILVA, M. R.; FREITAS, T. C.; SANTOS, J. R. N.; SANTOS, W. F. **A educação a distância (EaD) como ferramenta democrática de acesso a educação superior: formação docente**. In: Digitalização da educação: desafios e estratégias para a educação da geração conectada. 1 ed, Campo Grande: Editora Inovar, p. 8-14, 2020

OLIVEIRA, E.; FREITAS, C.; SOUSA, M.; MENDES, N.; ALMEIDA, T.; DIAS, L.; FERREIRA, A. A educação a distância (EaD) e os novos caminhos da educação após a pandemia ocasionada pela Covid-19. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba, v. 6, n.7, p. 52860-52867, 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Coronavirus disease (COVID-19) pandemic**. Disponível em: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>>. Acesso em: abr. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). **Folha informativa sobre COVID-19**. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19>>. Acesso em: abr. 2021.

PRETI, O. **Educação a distância: inícios e indícios de um percurso**. Cuiabá: Ed UFMT, 1996.

REIS, T.; NETO, R.; AUATT, S.; MARQUES, A.; FILHO, P. A prática do *home office* em períodos de isolamento social. **Boletim de Pesquisa e Desenvolvimento do ISECENSA**. Campo dos Goytacazes, v.1, p. 10-12. 2020.

ROCHA, C.; AMADOR, F. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cad. EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, v. 16, nº 1, Jan./Mar. 2018.

RODRIGUES, B.; CARDOSO, R.; PERES, C.; MARQUES, F. Aprendendo com o Imprevisível: Saúde Mental dos Universitários e Educação Médica na Pandemia de Covid-19. **Revista Brasileira de Educação Médica**. Anápolis, 44 (sup1), e. 149, 2020.

SILVA, J. A Missão Social da Universidade. **Revista de Extensão da Universidade de Cruz Alta**. Cruz Alta, ano 7, n. 1, p. 283-296, 2015.

UFSCAR. **Projeto Pedagógico do Curso (PPC) de graduação em Engenharia de Produção UFSCar: Campus de Sorocaba**. Sorocaba, 2008. Disponível em: <<https://www.prograd.ufscar.br/cursos/cursos-oferecidos-1/engenharia-de-producao/engenharia-de-producao-sorocaba-projeto-pedagogico.pdf>>. Acesso em: abr. 2021.

UFSCAR. **Resolução COG nº 319, de 27 de março de 2020 - Dispõe sobre a suspensão imediata dos calendários acadêmicos e administrativos de todos os cursos presenciais da UFSCar**. São Carlos, 2020. Disponível em: <http://www.prograd.ufscar.br/conselho-de-graduacao-1/arquivos-conselho-de-graduacao/reunioes/2020/resolucoes_2020/resolucao-319>. Acesso em: abr. 2021.

UFSCAR. **Resolução COG nº 341, de 8 de dezembro de 2020 - Dispõe sobre a retomada das atividades presenciais dos estágios obrigatório e não obrigatório**. São Carlos, 2020. Disponível em: <<http://www.prograd.ufscar.br/estudantes-de-graduacao/arquivos-estudantes/estagios/ResoluoCoG341.pdf>>. Acesso em: abr. 2021.

UFSCAR. **Resolução COG nº 363, de 31 de março de 2021 - Dispões sobre o fluxo de procedimentos acerca das solicitações para realização de estágios presenciais**. São Carlos, 2021. Disponível em: <<http://www.prograd.ufscar.br/conselho-de-graduacao-1/arquivos-conselho-de-graduacao/reunioes/2021/resolucoes-2021/Resoluo363.pdf>>. Acesso em: abr. 2021.

YIN, R. **Estudo de Caso: Planejamento e métodos**. 2º ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE A:

Roteiro das entrevistas com estudantes que realizam ou realizaram o estágio supervisionado em regime de *home office*

Caracterização da amostra:

- Idade; Gênero; Área em que atuou estagiando em *home office*; Atualmente está estagiando neste formato?

Aspecto – FLEXIBILIDADE – com base em Hau e Todescat (2018), Alessio (2000):

- Ao estagiar em *home office* você vivenciou uma maior flexibilidade em seus horários de trabalho? Caso positivo, isto foi benéfico ao seu desempenho?

Aspecto – DISCIPLINA – com base em Barros e Silva (2010):

- Durante esta modalidade, você notou alguma alteração no nível do serviço, tendo trabalhado por mais ou menos tempo, por estar em casa e com fácil acesso?
- Você passou por algum episódio de distração, seja por contato com um familiar ou por realização de uma atividade doméstica? Ocorreu/ocorre com frequência?

Aspecto – ESPAÇO / INFRAESTRUTURA – com base em Reis et al. (2020), Melicio e Neto (2020):

- A infraestrutura que utiliza durante o *home office* é adequada? (tanto pelas ferramentas cedidas pela empresa como pelas instalações de sua residência). Você teve algum problema neste aspecto, que não teria trabalhando presencialmente?
- Você acredita que foi possível organizar um local adequado e confortável para trabalhar em casa? Chegou a ter algum desconforto ou lesão física durante o estágio a distância?
- Como foi a experiência do contato estar sendo virtualmente? Para dúvidas ou necessidade de retornos, seja de um gestor, outro funcionário, terceiros etc.

Aspecto – VISIBILIDADE – com base em Barros e Silva (2010):

- Por estar estagiando em *home office* e longe da empresa, você teve alguma dificuldade de visibilidade ou reconhecimento do seu serviço? Acredita que pode ter sido um problema para sua carreira ou possível efetivação na organização?

Aspecto – QUALIDADE DE VIDA – com base em Haubrich e Froehlich (2020), Hau e Todescat (2018):

- Qual sua percepção acerca das relações pessoais, com uma maior proximidade de membros da família e maior distância de colegas de trabalho?
- Você notou alguma diferença na questão financeira por estar estagiando em *home office*? Custos que foram reduzidos ou ampliados com a modalidade.

Aspecto – CARGA MENTAL – com base em Dejours et al. (1994), Lancman e Heloani (2004), Rodrigues et al (2020):

- Você acredita que o cenário da pandemia e o novo formato de trabalho influenciou em sua saúde mental? Se sentiu ansioso (a), com medo, incapaz ou algo do tipo por conta da nova experiência? Notou alguma consequência em sua vida pessoal, além da jornada de trabalho?
- Com a nova modalidade exercida, você se sentiu menos motivado (a) durante o estágio? Acredita que o contexto encarado ocasionou alguma alteração na satisfação em sua vida profissional?
- Houve uma certa preocupação quanto ao ingresso ou permanência no mercado de trabalho? Esta preocupação estende-se para sua vida futura, após a graduação?

Aspectos Gerais:

- Há quanto tempo está estagiando / Por quanto tempo estagiou em regime de *home office*? Caso tenha passado pela experiência no formato presencial, quais as principais diferenças que vivenciou?
- Quais as vantagens e benefícios encontrou ao trabalhar em casa remotamente? Quais foram as desvantagens ou limitações identificadas neste regime?
- Se tratando de um estágio, você acredita que houve um bom aproveitamento no sentido de relacionar o trabalho com conceitos da graduação, mesmo de forma não presencial?
- Sua empresa já utilizava este método de trabalho ou teve que se adaptar ao contexto? Há alguma informação se o trabalho remoto continuará sendo utilizado posteriormente?
- Caso tivesse a opção de escolher entre realizar o estágio presencialmente na empresa ou em *home office*, por qual optaria? Algum motivo específico para a decisão?