

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**

**CAROLINE PAULI BALAN PEREIRA**

**O UNIVERSITÁRIO E SUAS EXPECTATIVAS PARA O MERCADO DE  
TRABALHO**

**CURITIBA**

**2017**

**CAROLINE PAULI BALAN PEREIRA**

**O UNIVERSITÁRIO E SUAS EXPECTATIVAS PARA O MERCADO DE  
TRABALHO**

Artigo apresentado como requisito à conclusão do Curso de Pós-Graduação em Gestão de Talento e Comportamento Humano, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Profa. Msc. Carolina V. Toscani Kim

**CURITIBA**

**2017**

## O Universitário e suas Expectativas para o Mercado de Trabalho

**Caroline Pauli Balan Pereira**

### RESUMO

O presente artigo tem por objetivo compreender e analisar a expectativa de um universitário quando o assunto está relacionado ao mercado de trabalho. O desenvolvimento do jovem na ótica dos recém-formados e suas perspectivas, o quanto e como a experiência inicial de forma acelerada agregaria em sua trajetória profissional. A elaboração do conteúdo foi embasada em referencial teórico sobre a temática e análises qualitativas e quantitativas resultantes de questionários aplicados com jovens universitários que vivenciariam uma experiência diferente, compartilhando, assim a realidade que reflete a história dos novos profissionais.

**Palavras-chave:** Carreira Profissional, Perspectiva Profissional, Mercado de Trabalho.

### ABSTRACT

The purpose of this article is understand and analyze the expectations of a university student related to the labor market. The development of college student from the point of view of the new graduates and their perspectives, how much and how an initial accelerated experience would improve their professional career. The content was based on theoretical reference under subject qualitative and quantitative analyzes from questionnaires applied to university students who would had this experience accelerated, in this way reality reflects the history of the new professionals.

**Key-words:** Professional career, Perspectives professional, Labor market

## 1. INTRODUÇÃO

O talento é importante para o ecossistema empresarial e por isso o mercado valoriza. As empresas partem do princípio de que se para competir é necessário ter talentos, vence a competição quem tiver mais ou melhores talentos (CORREIA, 2012, p.29).

O processo do vestibular é um dos primeiros e mais difíceis passos para iniciar a carreira. Entretanto, alguns programas de inserção no mercado de trabalho têm aumentado o nível de exigência dos estudantes. Muitas empresas, na maioria das vezes multinacionais, investem na capacitação e desenvolvimento dos novos jovens profissionais talentosos que assumam responsabilidades relevantes na hierarquia. As corporações direcionam uma boa parte de seus interesses, em construir e preparar gestores e tutores, para recepcionar estes universitários e criam diversos desafios sempre na intenção de reter estes jovens profissionais.

Programas de inserção de carreira aumentam sob a perspectiva do jovem, a ideologia do sucesso e a busca por crescimento, experiência e alavancagem rápida em sua trilha profissional. Outros atrativos que as empresas oferecem como chamariz para recrutar bons profissionais são os combos de vantagens, como salários bem remunerados, viabilidade de exposição e viagens nacionais e internacionais, pacotes de benefícios, crescimento acelerado com acompanhamento de instrutores que já ocupam posições de destaques. Comumente, depois do período probatório, de formação ou de “job rotation”, este público, teoricamente, estará qualificado e pertencerá a uma nova vitrine para procura de organizações privadas e departamentos que venham solicitar o trabalho desse novo profissional, conforme ressalta BARONI (2010).

Procurando o entendimento e análise das expectativas e objetivos dos universitários, que prospectam inserção no mercado de trabalho, este estudo expõe as perspectivas dos futuros profissionais ou em formação. Baseado na pesquisa implantada para esse público-alvo percebe-se algumas aflições provocadas durante os processos seletivos, suas forças e temores diante de tantas cobranças implícitas neste momento em que o universitário vivencia em sua vida. Este trabalho pode contribuir para complementar futuras pesquisas sobre o assunto a fim de buscar novas reflexões fundamentadas através dos questionários utilizados na pesquisa do tema sobre as expectativas e fatos que o jovem universitário ambiciona se aventurar, onde TULGAN (2003) explana que “as organizações cada vez mais têm a

presença dos jovens ao seu comando, o que leva a adoção de novos modos, normas e valores de trabalho”, sendo estes provocados pelo desejo próprio e pelas demandas organizacionais.

## **2. JUSTIFICATIVA**

O escopo deste artigo é entender sobre os desejos, as pretensões e a realidade que os jovens, estudantes carregam em suas ideias sobre a participação em um programa de inserção, bem como a experiência vivenciada pode influenciar sua vida profissional e pessoal.

Avaliando que os jovens finalizam a graduação e todas as suas energias estão centralizadas para gerar inovações e transformações, a principal porta de entrada para o mundo profissional é o estágio. Partindo deste princípio é importante avaliar que os talentos não saem prontos da faculdade e nem ficam “100% prontos” durante o período de estágio, de fato eles só conseguirão amadurecimento conforme as experiências do dia a dia. Não é possível atingir o nível de conhecimento e maturidade profissional sem antes ao menos passar por momentos de altos e baixos ou treinamentos, a experiência só acontece com o tempo.

Conquistar uma vaga nem sempre é tão fácil, seja pela baixa oferta ou por exigências além da conta por parte das organizações. Tal dificuldade preocupa os universitários, principalmente aqueles que já estão nos últimos períodos de graduação. Esta ansiedade típica do início de novas fases da vida também foi um dos motivos que induziu a este trabalho.

A finalidade deste artigo, portanto é a análise de pesquisas a fim de compreender os princípios pelos quais um universitário ou recém-formado procuram um programa de inserção como estágio, bem como a participação, os conhecimentos e os proveitos que um programa destes pode vir a trazer, ponderando a correlação entre expectativa e a habitual situação do mundo corporativo.

Segundo MOTTA (1993), "o aprendizado gerencial é o processo pelo qual um indivíduo adquire novos conhecimentos, atitudes e valores em relação ao trabalho administrativo, fortalece sua capacidade de análise de problemas; toma consciência de alternativas comportamentais, conhece melhor seus próprios estilos gerenciais e obtém habilidades para uma ação mais eficiente e eficaz em determinados contextos

organizacionais. O aprendizado gerencial envolve quatro dimensões básicas: a cognitiva, a analítica, a comportamental e a habilidade de ação”. Em outras palavras antes de analisar o lado profissional e sua postura, esse individuo é uma pessoa jovem em formação que permanecerá com o seu amadurecimento contínuo como individuo e como profissional.

### **3 REVISÃO DE LITERATURA**

Quando pensamos em aceleração nos remete a algo que está parado e tenta se locomover cada vez mais depressa, ou seja, ganhar aceleração. A palavra aceleração, segundo a sua tradução remete aos seguintes significados “Aumentar a velocidade ou a rapidez”, “ Diminuir o tempo de espera ou de duração” ou ainda “ tornar mais intenso ou mais estimulado”. Todas essas definições em relação à aceleração, na ótica do âmbito profissional, nos remetem a uma espécie de impulso que são afetadas pelas escolhas, desafios, comprometimento e experiências que devem e serão enfrentados ao longo da sua trilha profissional a fim de construir uma carreira de sucesso.

Todo profissional almeja obter ou chegar a uma carreira de sucesso, independente de seu ramo de atuação, idade, cargo entre outros. Mas é primordial que cada indivíduo saiba o que é sucesso? Pois o sucesso é personalizado, cada um entende como sucesso uma coisa diferente, é isso que vai fazer com que cada profissional que almeje obter sucesso e, esteja disposto a dar os passos necessários, obtenha sucesso. Portanto, é prioridade cada profissional ter um autoconhecimento, este é um dos principais itens na formação e construção de uma carreira profissional, segundo as especialistas da Cia de talentos ESTEVES, GALDINI, DAMASIO (2011, p. 05).

Atualmente, é uma constante, no mercado de trabalho, que os profissionais assumam responsabilidade, ou seja, sejam “owner ships” de suas carreiras, para traçar o seu percurso, mensurando seu ponto de partida, quais os meios e recursos necessários para a trajetória e aonde almeja chegar.

Voltando ao ponto do autoconhecimento, para obter essas respostas, é imprescindível reconhecer suas necessidades, tanto pessoais como profissionais, suas limitações, pontos fracos e fortes, com o objetivo de aprimorar e utilizar esses adjetivos a fim de otimizar suas escolhas e decisões nesta trajetória de obter

sucesso. O ponto mais difícil de definir quando se é muito jovem é saber até onde nos conhecemos a ponto de buscarmos a inserção dentro do mundo corporativo com a maturidade necessária, que não possuímos a objetivos que não temos muito bem claros.

Em nossas vidas estamos sempre efetuando escolhas e tomadas de decisões, a todo momento, essas escolhas ou decisões geram efeitos, as vezes positivos e as vezes negativos, isto está no nosso cotidiano e faz parte de nossas vidas, desde as coisas mais simples, como qual vestido usar, até as mais incomuns ou difíceis como qual curso universitário cursar.

Em busca de adequar cada profissional na melhor posição, as empresas desenvolveram os programas de estágio, trainee, entre outros, com o objetivo de potencializar, desenvolver os profissionais e manter a empresa com um capital humano de pessoas preparadas para assumir diferentes desafios, atrelados ao crescimento acelerado das carreiras a fim de ocupar cargos de liderança. Indo de encontro ao modelo de algumas empresas que abrem suas vagas e fazem o recrutamento e seleção, depois o treinamento e inserção desse profissional demandando muito mais tempo na progressão da carreira.

Para DOBERMANN (2006), jovens que se submetem a esses programas têm acesso a condições atrativas como recesso, bolsa auxílio entre outros benefícios, etc. Esses “benefícios” são convidativos para muitos daqueles que ingressam nesse tipo de programa.

Existem várias metodologias e mensurações dos programas de estágio, cada empresa define o seu. Porém, os objetivos devem e são sempre únicos: “adaptar” o trabalhador ao perfil desejado pela empresa de acordo com DOBERMANN (2006). Ou seja, o intuito primário é construir o profissional desejado pela empresa.

As etapas dos programas de estágio de multinacionais geralmente são: (i) divulgação; (ii) inscrições no site da empresa/empresas parceiras no desenvolvimento de estágios; (iii) testes online; (iv) dinâmicas de grupo; (vi) entrevistas individuais. Os investimentos são consideráveis nesse tipo de programa, mas a organização está disposta a desembolsar valores significativos porque sabe que o retorno é positivo DOBERMANN (2006).

Segundo as especialistas ESTEVES, GALDINI, DAMASIO (2011) que um bom programa pode potencializar o desenvolvimento profissional desses jovens, o

que é preciso ter atenção é que, muitas vezes, os jovens que se inscrevem para a seleção dos programas apresentam uma visão distorcida de que, ao serem aprovados por uma grande corporação, todos os seus problemas serão solucionados.

Chegamos à motivação para desenvolvimento desta pesquisa destacando, por meio das leituras bibliográficas e da análise das respostas dos questionários direcionados ao público universitário. As competências vão variar de empresa para empresa, pois cada uma tem sua cultura, estratégias e maneira de se posicionar no mercado.

#### **4 METODOLOGIA**

Este trabalho distingue-se pela sua natureza descritiva e de cunho qualitativo. Foi utilizado um modelo de questionário direcionado ao Público Universitário de Curitiba e Região Metropolitana. O questionário foi enviado em grupos das redes sociais, mídias sociais e e-mails.

Para coleta dos dados foi utilizado o recurso de uma plataforma online, onde os links foram retransmitidos para o público alvo o que permitiu respostas confidenciais. O questionário foi enviado para 1.523 estudantes da Universidade Federal do Paraná, Universidade Positivo, ESIC – Escola Sup. G. Com. Marketing, Centro Universitário Franciscano do Paraná e Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Após conclusão desta ação foi realizado a consolidação e análise dos resultados, sendo assim extraiu-se um comparativo da base teórica usada e a contrapartida da expectativa e experiência destes jovens no mercado de trabalho.

Os principais assuntos abordados nos questionários para os universitários foram sobre o motivo que os faz ter o interesse em ingressar como estagiários, sobre o foco de gestão ou alguma área específica na escolha dos processos seletivos. Também foi relevante o questionamento sobre o perfil deste público que espera ser recrutado pelas empresas, sobre os treinamentos que julgam ser importantes no primeiro ano de trabalho, dificuldades esperadas e perspectivas desses programas.

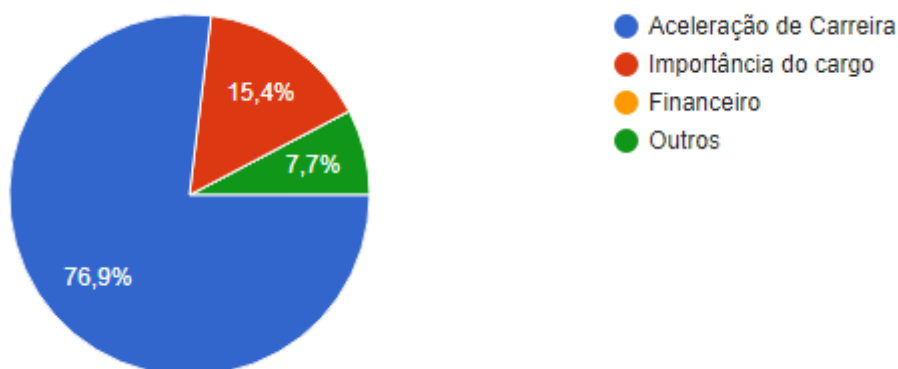


## 5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

No questionário enviado aos universitários, foram obtidas 113 respostas, viabilizando o entendimento de expectativas, interesse, perfil, cursos de desenvolvimento conforme o entendimento deste público com a finalidade de iniciar sua carreira profissional através de um programa de inserção.

### Qual o maior objetivo ao buscar uma carreira inicial de estágio?

GRÁFICO 1 – Objetivo de Carreira

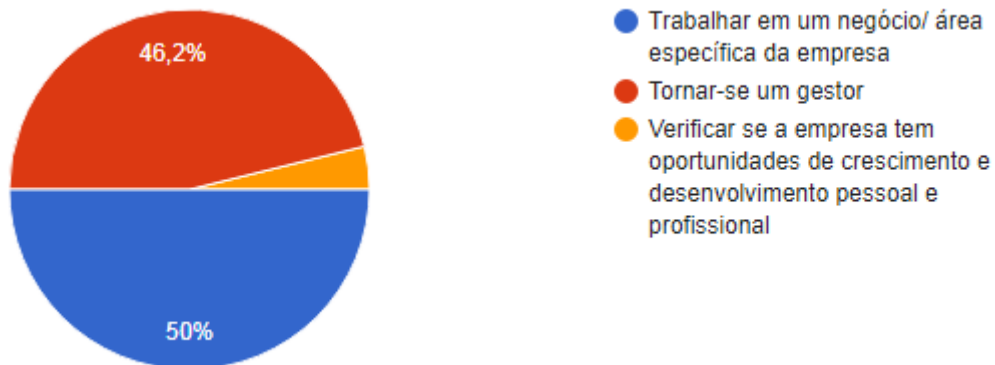


FONTE: Pesquisa Acadêmica do Trabalho de Conclusão do Curso do MBA Gestão De Talentos e Recursos Humanos (2017).

O principal objetivo dos jovens ao procurar por um programa de estágio é precisamente a aceleração da carreira com 76,9%, acompanhado da importância do cargo almejando ao longo do seu desempenho profissional com 15,4%. Os respondentes que assinalaram como outros em 7,7% trouxeram como reflexão e justificativa a possibilidade de adquirir a experiência profissional em diversas áreas do ramo optado. Ou seja, o universitário acaba sendo atraído pela possibilidade de conhecer, analisar e optar por estabelecer suas metas a curto e longo prazo de sua carreira profissional.

## Qual a sua preferência ao escolher um processo seletivo para participar?

GRÁFICO 2 – Processo Seletivo

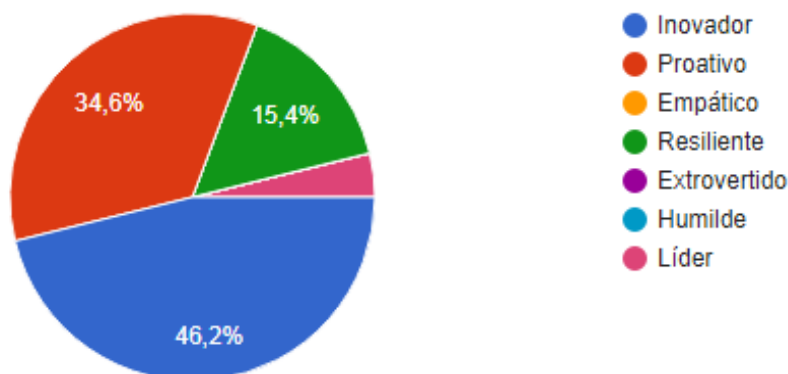


FONTE: Pesquisa Acadêmica do Trabalho de Conclusão do Curso do MBA Gestão De Talentos e Recursos Humanos (2017).

De acordo com os resultados percebe-se que o desejo de ingressar em um estágio está diretamente correlacionado com dois fatores, sendo eles a área específica desejada com 50% dos resultados e com 46,2% a busca em alcançar um cargo de gestão ou destaque. Já os 3,8%, enfatizaram que o principal foco aplica-se na procura de elevar ao máximo o conjunto de experiências e a visibilidade de obter responsabilidades maiores, ou seja, aceleração dos resultados, involuntariamente do objetivo, a motivação está centralizada nos desafios. Compreender que, esse perfil remete-se a pessoas com habilidades de liderança, onde TACK (1989) já dizia que “Os gerentes, muitas vezes gerenciam departamentos, gerenciam pessoas, mas não as lideram. A liderança eficaz os motiva voluntariamente, e esta é a palavra-chave, a dedicarem suas mentes e atributos físicos para um objetivo maior”.

**Em sua opinião qual é o perfil de candidato ideal para um programa de estágio?**

GRÁFICO 3 – Perfil do Candidato

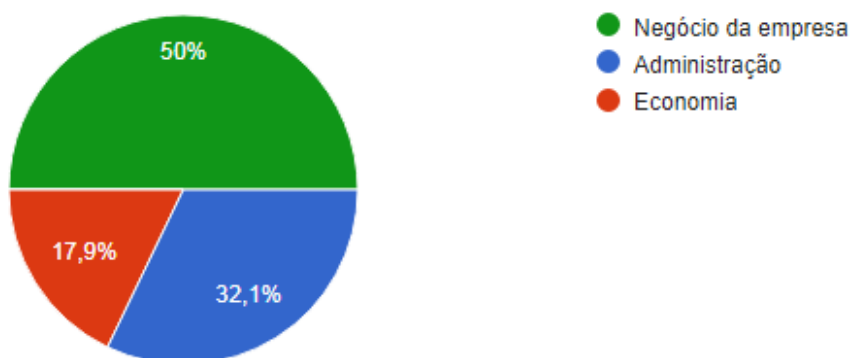


FONTE: Pesquisa Acadêmica do Trabalho de Conclusão do Curso do MBA Gestão De Talentos e Recursos Humanos (2017).

A percepção dos jovens refletiu o entendimento de que o perfil do candidato deve apresentar habilidades de inovação, com 46,2% dos resultados, acompanhado da proatividade com 34,6%. Para os demais, 19,2% dos respondentes, o perfil também inclui a famosa resiliência e liderança, ou seja, ambas as características confirmam a exigência durante toda a etapa do profissional nas organizações. De acordo com Kanaane (1999) a organização é um conjunto de características e valores socialmente estabelecidos que visam caminhar para um senso comum, ou seja, muitos dos perfis estabelecidos nas organizações são reflexos da cultura já formada pelos profissionais que atuam, principalmente, na liderança.

### Qual treinamento você espera que mais lhe ajude durante o primeiro ano na organização?

GRÁFICO 4 – Treinamento na Organização

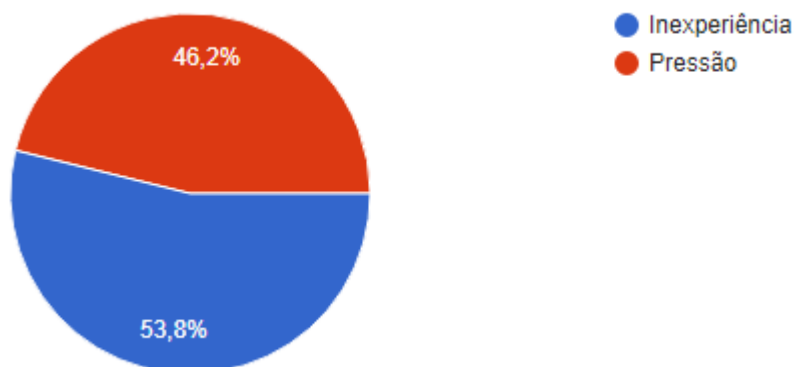


FONTE: Pesquisa Acadêmica do Trabalho de Conclusão do Curso do MBA Gestão De Talentos e Recursos Humanos (2017).

Considerando-se que o quesito treinamento é fundamental para o sucesso e progressão de um bom profissional, os jovens acreditam que o diferencial é obter treinamento sobre o negócio da empresa, que correspondeu a 50%. Já alguns com 32,1% apontaram que o treinamento acrescentaria se fosse voltada a administração como acompanhamento, controles, melhorias e otimização dos processos internos. Foi citado, com 17,9% treinamento em Economia como forma de entendimento do posicionamento da organização dentro do cenário mundial.

### Caso você seja aprovado, qual o maior problema que você espera se deparar no 1º ano de trabalho?

GRÁFICO 5 – Experiência de Trabalho



FONTE: Pesquisa Acadêmica do Trabalho de Conclusão do Curso do MBA Gestão De Talentos e Recursos Humanos (2017).

A maior preocupação dos jovens a ser encontrado durante o 1º ano na empresa é a inexperiência, correspondendo a 53,8% dos respondentes. A pressão ficou em segundo lugar com 46,2% das respostas. Ambas as preocupações refletem a escassez de algumas habilidades, definida por McCLELLAND (1973), uma particularidade definida do indivíduo relacionada casualmente com a execução efetiva e/ou superior num trabalho e a forma como você integra e age usando seu conhecimento, suas habilidades e atitudes é que aumenta sua eficácia em lidar com o mundo.

### **Quais são as suas perspectivas caso seja confirmado a sua participação como trainee?**

As perspectivas apresentaram-se de forma variada e diversificadas, porém correlacionadas, onde cada uma delas quando bem geridas, conseguira conectar às demais para os próximos passos dentro da organização, entre elas, destacam-se na integra:

- Crescimento profissional;
- Aprendizagem;
- Confiança;
- Tentar ser o melhor para conseguir carreira dentro da empresa;
- Carreira e crescimento na empresa;
- Desenvolvimento profissional, oportunidades de viagens e experiências fora da organização;
- Adaptação na empresa;
- Crescimento profissional e adquirir experiência;
- Adquirir conhecimento e crescimento exponencial da carreira;
- Crescimento e desenvolvimento profissional;
- Aprendizado, incremento no currículo e efetivação do cargo na empresa;
- Melhor aprendizado;
- Desenvolvimento de carreira dentro da organização;

- Ganhar conhecimento rapidamente sobre todos os negócios da empresa possibilitando um rápido crescimento;
- Plano de carreira, aprendizado;
- Dedicar-me ao máximo para alcançar meus objetivos;
- Grande carga de trabalho, desenvolvimento acelerado. Aproveitar a chance e obter uma boa experiência.

Portanto concluiu-se que as expectativas mencionadas pelos estudantes são ambicionadas quando inicia-se um projeto de novo profissional, onde o tempo todo há influência mútua de outros colegas que demandam flexibilidade e amadurecimento emocional nesses relacionamentos interpessoais. O crescimento de carreira, o desenvolvimento, a motivação, a criação das esperanças individuais e a constituição das premissas das organizações sempre visando o comprometimento da equipe como um todo na busca de resultados satisfatórios.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O mercado de trabalho é extremamente dinâmico, competitivo, exigente, entre outras características que faz com que seja alvo de inúmeras reflexões sobre situações, modelos, conceitos e objeções que constituem essa rede gigantesca. No Brasil, a inserção do jovem universitário vem ganhando enfoque e investimento das organizações, para que este público possa ingressar e complementar de forma estruturada a rede de trabalho das companhias cobiçadas.

No mundo universitário muitas vezes o estudante está acostumado a vivenciar situações predeterminadas ou com regras estabelecidas. No mundo corporativo o dia a dia dos profissionais acaba sendo dinâmico com testes diários sobre condutas de processos ou habilidades de resolução e gerenciamento de decisões. Isso reflete muitas vezes a preocupação dos universitários em saber se conseguiram conduzir as expectativas das empresas, que muitas vezes acabam causando frustrações para ambos os lados.

O programa de estágio é visto como uma das principais portas de entrada dos universitários no meio empresarial e conseqüentemente uma oportunidade extremamente rica e competitiva para os estudantes das universidades. Sendo

assim identificamos o quanto esses programas possuem importância na sociedade e reproduzem grandes expectativas para seu público-alvo. Este estudo possibilitou analisar alguns fatores que estão diretamente ligados à expectativa do candidato. A pesquisa foi aplicada para avaliar as expectativas dos jovens que depositam as suas principais energias no mundo profissional.

Como entendimento deste estudo compreende-se que o universitário traça um plano de carreira e objetivo para alcançar, o que é uma excelente perspectiva para análise de um indivíduo tanto no âmbito profissional como pessoal, porém deve ser administrado para que não ocorram frustrações quando não alcançados os interesses almejados, como um cargo, uma promoção, um projeto, etc.

Conforme opinião dos universitários é possível realizar analogias e aprofundamentos sobre o âmbito profissional das organizações junto aos programas de estágio disponíveis no mercado. O conjunto da resposta auxilia na reflexão sobre exigências, requisitos, objetivos e metas que devem ou não ser esperada pelas empresas. Almeja-se também que este trabalho seja um caminho para que essa discussão possa ser expandida e em seguida aprofundada, como por exemplo, buscar aprimoramento e iniciativas assertivas e inovadoras no ponto de vista das organizações corporativas. Estes podem servir para futuras pesquisas de desenvolvimento empresarial, de carreira profissional dentro das empresas e análise do comportamento humano.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BENNIS, Warren e NANUS Burt. *Líderes: Estratégias para Assumir a Verdadeira Liderança*. São Paulo. Ed. Harbra 1993

BITENCOURT, B. M. **Programas Trainee como forma de inserção no mercado de trabalho e construção de carreira**. Dissertação de Mestrado. 194f. Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2011.

BOURDIEU, Pierre. *La noblesse d'état: grandes écoles et esprit de corps*. Paris: Les éditions de Minuit, 1989.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando Pessoas**. 4 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

DOBERMANN, M. G. L. **O Trainee e a construção do trabalhador flexível**. Dissertação de Mestrado, 127f, Universidade Estadual de Campinas – Faculdade de Educação, 2006.

ESTEVES, Sofia, GALDINI, Danilca, DAMÁSIO, Renata. **Carreira: Você está cuidando da sua?** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

GUIMARAES, Nadya A. Trabalho: Uma categoria chave no imaginário juvenil? In.: ABRAMO, Helena W.; BRANCO, Pedro Paulo M. (orgs). **Retratos da Juventude Brasileira: análises de uma pesquisa nacional**. 1 ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2005.

JURISCH, Y. **Programas de Trainees: uma avaliação realizada por executivos de sucesso que ingressaram em organizações por meio destes programas**. Estudo de caso em uma usina siderúrgica de Minas Gerais. **Dissertação de Mestrado**. 95f. Centro Federal de Educação Tecnológico de Minas Gerais – CEFET-MG. Mestrado em Educação Tecnológica. Belo Horizonte, 2006

KANAANE, Roberto. *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI – 2 ed.* – São Paulo: Atlas, 1999.

KOUZES, James ME e POSNER, Barry Z. *O Desafio da Liderança*. Rio de Janeiro: Campus, 1997. 7ed

LUZ, Ricardo Silveira. **Programas de estágio e trainee. Como montar e implantar**. São Paulo: LTR, 1999.

MOTTA, Paulo Roberto. **Gestão contemporânea: a ciência e a arte de ser dirigente**. 3ª ed., Rio de Janeiro, Record, 1993. REGATIERI, Thaís e Soboll, Lis.



## ANEXO – QUESTIONÁRIO UNIVERSITÁRIO

### Questionário Universitário

Pesquisa relativa ao trabalho de conclusão de curso do MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano da UFPR

\*Obrigatório

1. Qual o maior objetivo ao buscar uma carreira inicial de estágio? \*

- Aceleração de Carreira
- Importância do cargo
- Financeiro
- Outros

2. Qual a sua preferência ao escolher um processo seletivo para participar? \*

- Trabalhar em um negócio/ área específica da empresa
- Tornar-se um gestor
- Outro:

3. Em sua opinião qual é o perfil de candidato ideal para um programa de estágio? \*

- Inovador
- Proativo
- Empático
- Resiliente
- Extrovertido
- Humilde
- Outro:

4. Qual treinamento você espera que mais lhe ajudaria durante o 1º ano na organização? \*

- Negócio da empresa
- Administração
- Economia
- Outro: \_\_\_\_\_

5. Caso você seja aprovado, qual o maior problema que você espera se deparar no 1º ano de trabalho? \*

- Inexperiência
- Pressão
- Outro:

6. Quais são as suas perspectivas caso seja confirmado a sua participação como estagiário? \*

Sua resposta

ENVIAR