

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS  
ESCOLA DE ARQUIVOLOGIA

THAIS TAVARES MARTINS

**A percepção dos estudantes de Arquivologia da UNIRIO sobre seus estágios**

Rio de Janeiro  
2011

THAIS TAVARES MARTINS

**A percepção dos estudantes de Arquivologia da UNIRIO sobre seus estágios**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Escola de Arquivologia da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Arquivologia.

Orientador: Prof. Me. Eliezer Pires da Silva

Rio de Janeiro  
2011

---

Martins, Thais Tavares

M386p      A percepção dos estudantes de Arquivologia da UNIRIO sobre seus estágios/ Thais Tavares Martins. – Rio de Janeiro: UNIRIO, 2011.

52 f. Orientador: Prof. Me. Eliezer Pires da Silva

Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Humanas e Sociais, Escola de Arquivologia.

1. Estágio 2. Clima Organizacional 3. Graduação em Arquivologia

I. Silva, Eliezer Pires da. II. Título

CDD

---

THAIS TAVARES MARTINS

**A percepção dos estudantes de Arquivologia da UNIRIO sobre seus estágios**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Escola de Arquivologia da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Arquivologia.

Aprovado em \_\_\_\_\_ de 2011.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Me. Eliezer Pires da Silva  
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

---

Prof.  
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

---

Prof.  
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

*Aos colegas da graduação em Arquivologia da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.*

## AGRADECIMENTOS

A **Deus**, por mostrar os planos maravilhosos que tem em minha vida.

À minha **mãe** Lisete e **madrinha** Rosana, pelas infinitas demonstrações de amor, atenção, cuidados e incentivo, por fazerem dos meus sonhos seus próprios sonhos e me ajudarem a realizá-los. Por serem meus exemplos de vida.

À minha **tia Iza**, pelo carinho e todo incentivo em minha formação.

À minha família, em especial minha afilhada **Maria Eduarda**, por torcerem pela minha realização pessoal e profissional.

Aos meus pequenos amigos de quatro patas, em especial **Akita**, por demonstrarem diariamente um carinho, um companheirismo de outro mundo e por me incentivarem só pelo olhar. Vocês representam o amor e boa parte dos meus sonhos.

À minha prima do coração **Vanessa**, por ser inspiração como pessoa e como arquivista.

Às melhores amigas que eu poderia ter, **Fernanda, Aryana, Manuella e Raíssa**, pela amizade de vocês ser um ponto de aconchego para mim, por compreenderem este período de ausência e pela torcida sempre.

Às minhas musas, **Ana, Camila, Ellen, Luiza, Luciana Lacombe, Luciana Parente, Maísa, Natacha, Paula, Raquel, Renata e Thaís Mayumi**, pelos inesquecíveis momentos que vivemos juntas.

Aos amigos que a Arquivologia me deu através dos estágios e da sala de aula, em especial a turma do primeiro semestre de 2009, pela companhia, pelos momentos de descontração e pelas conversas enriquecedoras.

Ao meu orientador **Eliezer**, pela dedicação com que conduziu a orientação deste trabalho, por acreditar em mim e pelas palavras de incentivo. Fico honrada em ter sido sua aluna e orientanda.

*“A gente pode morar numa casa mais ou menos, numa cidade mais ou menos e até ter um governo mais ou menos. A gente pode dormir numa cama mais ou menos, comer um feijão mais ou menos, ter um transporte mais ou menos e até ser obrigado a acreditar mais ou menos no futuro. A gente pode olhar em volta e sentir que tudo está mais ou menos. Tudo Bem...*

*O que a gente não pode mesmo, nunca, de jeito nenhum, é amar mais ou menos, sonhar mais ou menos, ser amigo mais ou menos, namorar mais ou menos, ter fé mais ou menos e acreditar mais ou menos. Senão, a gente corre o risco de se tornar uma pessoa mais ou menos”.*

*Francisco Cândido Xavier*

## RESUMO

Este trabalho resulta do interesse pelas questões relacionadas à formação profissional em Arquivologia. Levando em consideração a importância do estágio na formação profissional em Arquivologia e tendo como inspiração e referência metodológica as pesquisas de clima organizacional, este estudo visa identificar como os estudantes de Arquivologia da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro percebem e interpretam a realidade vivida em seus respectivos estágios. Para realização desta pesquisa, foi elaborado um questionário com base em categorias de análise referentes ao que-fazer próprio da disciplina arquivística (atividades arquivísticas; instrumentos arquivísticos; teoria e prática arquivística; harmonia entre currículo e o exercício profissional; atuações possíveis do arquivista; arquivo na cultura organizacional), à vivência em um ambiente de trabalho (valorização; remuneração; condições físicas de trabalho; efetivação; estímulo à qualificação; fatores de satisfação e insatisfação) e à orientação (supervisão, liberdade de propor ideias, incentivo às atividades extracurriculares). Os percentuais obtidos foram apresentados em forma de gráficos. Os resultados revelam alguns indicadores positivos como a liberdade para propor ideias, as condições físicas de trabalho, remuneração, além de indicadores negativos como a falta de incentivo a realização de atividades extracurriculares, as incoerências no uso dos instrumentos arquivísticos e as atividades arquivísticas realizadas se aproximando das atribuições de técnico de arquivo e não de arquivistas.

Palavras-chave: Estágio. Clima Organizacional. Graduação em Arquivologia.

## ABSTRACT

This monograph is a result of a study related to the issues of the professional formation in Archival Science. Taking into consideration the importance of an internship in this area and taking the organizational environment research as inspiration and reference, the objective of this study is to identify how the archives students of Federal University of the State of Rio de Janeiro evaluate their internship experience. A questionnaire was made to get the student opinions considering different categories such as what is generally done in the job (archivist activities; archivist instruments; theory and practice; harmony among curriculum and professional activities; possible archivist activities; archive of an organizational culture); the daily perception about the job (appreciation of the worker; salary; workplace physical conditions; promotion to a better position; encouragement to get more qualification; factors related to satisfaction and dissatisfaction); the orientation from qualified person (supervision; encouragement to suggest ideas; extra curriculum activities encouragement). All this information is processed and presented in a chart. As result of the work, this study gives some positive and negative indicators of the categories above. The positive points are the people find themselves encouraged to suggest ideas to evolve the work, the workplace physical conditions are good and the salary as well. Some negative points are the lack of encouragement to do extra curriculum activities, the archivist tools usage inconsistencies and the activity equivalencies among the archivist and the technical archivist and the non-archivist.

Keywords: Internship. Organizational environment. Graduation in Archival Science.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 – Interseção objeto da pesquisa..... | 21 |
|---|----|

## LISTA DE GRÁFICOS

|  |    |
|--|----|
| Gráfico 1 – Identificação.....   | 23 |
| Gráfico 2 – Valorização e reconhecimento do estagiário pela instituição.....             | 25 |
| Gráfico 3 – Liberdade para propor inovações e melhorias no exercício das atividades..... | 26 |
| Gráfico 4 – <i>Feedback</i> da supervisão sobre o desempenho do estagiário.....          | 27 |
| Gráfico 5 – Estímulo à qualificação.....   | 28 |
| Gráfico 6 – Incentivo às atividades extracurriculares.....                               | 29 |
| Gráfico 7 – Possibilidade de efetivação.....   | 30 |
| Gráfico 8 – Satisfação com remuneração.....  | 31 |
| Gráfico 9 – Condições físicas de trabalho.....   | 32 |
| Gráfico 10 – Supervisão por arquivistas.....   | 33 |
| Gráfico 11 – Inserção do trabalho arquivístico na cultura organizacional.....            | 35 |
| Gráfico 12 – Aplicação da Arquivologia no exercício das atividades.....                  | 36 |
| Gráfico 13 – Harmonia entre o currículo e o mercado de trabalho.....                     | 37 |
| Gráfico 14 – Descobrimto de possíveis atuações do arquivista.....                        | 38 |
| Gráfico 15 – Funções e atividades arquivísticas realizadas nos estágios.....             | 39 |
| Gráfico 16 – Instrumentos arquivísticos utilizados nos estágios.....                     | 41 |
| Gráfico 17 – Fatores de satisfação no estágio.....                                       | 43 |
| Gráfico 18 – Fatores de insatisfação no estágio.....                                     | 44 |

## **LISTA DE SIGLAS**

UnB – Universidade de Brasília

UNIRIO – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

## SUMÁRIO

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO.....</b>                 | <b>13</b> |
| <b>2. MARCOS CONCEITUAIS.....</b>         | <b>15</b> |
| 2.1 ESTÁGIO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL..... | 15        |
| 2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL.....             | 18        |
| <b>3. CAMPO EMPÍRICO.....</b>             | <b>22</b> |
| <b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>       | <b>46</b> |
| <b>5. REFERÊNCIAS.....</b>                | <b>48</b> |
| <b>6. APÊNDICE 1.....</b>                 | <b>51</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Este trabalho resulta de um interesse pessoal pelas questões relacionadas ao profissional da informação e a sua formação, especialmente neste caso, pelos estudantes-estagiários da graduação em Arquivologia da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Este interesse se deve ao fato de ter vivido experiências como estagiária de Arquivologia de algumas instituições e como aluna da referida universidade. Estas experiências foram decisivas na provocação de algumas questões sobre a relação dos graduandos em Arquivologia da UNIRIO e seus respectivos estágios, sobre a coerência das premissas de formação profissional com a realidade percebida nos ambientes de estágio e, finalmente, culminando na pergunta norteadora desta pesquisa: Como os estudantes de Arquivologia da UNIRIO percebem seus estágios?

O Art. 2 da Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, Lei dos Estágios, define a obrigatoriedade ou não dos estágios, sendo estágio obrigatório “aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma” e estágio não obrigatório “aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória”.

Nesta perspectiva do estágio obrigatório, é importante destacar que o currículo do curso graduação de Arquivologia da UNIRIO, onde estão inseridos os estudantes-estagiários objetos desta pesquisa, prevê as disciplinas obrigatórias de Estágio Supervisionado I, II e III, totalizando 360 horas requeridas. Estas três disciplinas têm como principais objetivos a criação de condições para a vivência de situações concretas e diversificadas, relacionadas à profissão arquivística; a construção da compreensão sobre a identidade profissional do arquivista e de sua importância nos processos da informação; promoção da articulação teórico-prática e a contribuição para a discussão e atualização dos conhecimentos do curso de formação em Arquivologia (MARIZ, 2010).

A questão da obrigatoriedade pode sinalizar a importância dada aos estágios como elemento da formação profissional do arquivista, podendo ser observada também na literatura, com a recorrência de pesquisas e produções científicas relacionadas aos estágios em diversas abordagens.

Na literatura sobre estágio e formação profissional em Arquivologia no Brasil, temas como o perfil dos alunos, a importância do estágio na formação profissional, a articulação da teoria e prática dos estágios e a configuração do campo profissional dos estágios já foram inaugurados por outros pesquisadores da área e continuam abertos a novas possibilidades de

análise. Ou seja, é claramente observada a importância do estágio na formação profissional em Arquivologia, principalmente pelo fato de que o ensino não pode privilegiar a teoria em detrimento da prática e vice-versa. Então, é assim que o estágio se configura, na possibilidade de permitir “[...] ao estudante confrontar a teoria e a prática profissional e preparar também sua integração à profissão” (ROUSSEAU; COUTURE, 1994 apud SOUSA, 1999, p.170).

A literatura sobre cultura e clima organizacional encontra-se consolidada e ao longo das últimas décadas houve um desenvolvimento e uma busca pela adequação das categorias de análise de clima em relação às situações específicas de cada tipo de organização.

Este estudo teve como base algumas destas produções e trouxe como elemento de inovação a possibilidade de diálogo destes dois grandes assuntos (clima organizacional e estágio) e, conseqüentemente, o objetivo e a metodologia dos estudos de clima organizacional foram adaptados à realidade e proporção deste estudo com o objetivo de identificar a percepção dos estudantes de Arquivologia da UNIRIO em relação aos seus respectivos estágios.

A metodologia utilizada para realização da pesquisa foi, primeiramente, o aprofundamento e a articulação teórica de clima organizacional e estágio na formação profissional em Arquivologia a fim de ampliar os estudos sobre as categorias de análise de clima. Com base em modelos de categorias já existentes e adaptados a esta situação específica, um questionário com perguntas de múltipla escolha foi construído e a coleta dos dados foi realizada, tendo como alvo os estudantes do curso de Arquivologia da UNIRIO do 2º ao 8º período que realizam estágios na área, seja em instituições públicas ou privadas ou em Serviços de Arquivo ou Instituições Custodiadoras de Acervos Arquivísticos. Os dados coletados foram tabulados e transformados em gráficos, facilitando a análise dos mesmos, possibilitando, através de alguns indicadores, identificar a percepção dos estudantes de Arquivologia da UNIRIO sobre seus respectivos estágios.

Além desta introdução, o trabalho está dividido em mais três capítulos, sendo o capítulo dois intitulado “marcos conceituais”, basilar no entendimento dos dois grandes assuntos que nortearam esta pesquisa, sendo dividido em Estágio na formação profissional e Clima Organizacional, o capítulo três intitulado “campo empírico”, onde há um breve relato da trajetória de pesquisa desde a construção e aplicação do questionário, apresentação em forma de gráficos e análise dos dados coletados e posteriormente, no quarto e último capítulo, são apresentadas as considerações finais sobre os resultados da pesquisa realizada. Como apêndice, foi incluído o questionário que serviu de instrumento de coleta de dados.

## 2 MARCOS CONCEITUAIS

Neste capítulo serão apresentados os dois grandes assuntos que nortearam esta pesquisa: estágio na formação profissional do arquivista e clima organizacional.

### 2.1 ESTÁGIO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

É importante delimitar conceitualmente o estágio na formação em Arquivologia, tendo em vista que é considerado um elemento fundamental para formação profissional do estudante

O estágio configurado como tal — parte integrante do trabalho pedagógico, com qualidade de aprendizagem e com situação efetiva de treinamento profissional — apresenta-se, hoje, salvo algumas exceções, com muitas dificuldades de se efetivar sob essa concepção. O estágio é concebido como um campo de treinamento, um espaço de aprendizagem do fazer concreto da Arquivologia, onde uma gama de situações, de atividades de aprendizagem profissional se manifestam para o estagiário, tendo em vista a sua formação. O estágio é o locus onde a identidade profissional do aluno é gerada, construída e referida. É o desenvolvimento de uma ação vivenciada, reflexiva e crítica e, por isso, deve ser planejado gradativa e sistematicamente (BURIOLLA, 1995 apud SOUSA, 1999, p.172-173).

Formação refere-se, segundo Cook (1982, apud SOUSA, 1999, p.169) “à instrução relativa aos verdadeiros processos que têm lugar em um serviço de arquivos e está destinada a garantir que estes processos sejam eficazes, bem projetados e adequados para seu fim”. Tendo em vista que a formação profissional visa que o profissional formado consiga realizar as atividades profissionais em um ambiente de trabalho, superando desafios profissionais, baseados em um corpo teórico-conceitual, Sousa vai além e propõe que

A formação profissional deve estar atrelada aos seguintes aspectos: agir, pensar, refletir, inovar e, sobretudo, recriar. Os verbos mais utilizados nesse paradigma de trabalho pedagógico devem ser: questionar, mudar, procurar, descobrir, inventar, modificar, melhorar, sentir, participar, arriscar e inovar (SOUSA, 1999, p. 170).

Em complementação aos objetivos da formação profissional e no entendimento que o estágio supervisionado é um dos seus elementos fundamentais, segundo o parágrafo 2º do Art. 1º, da Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008, o estágio “visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho”.

O estágio, na maioria das vezes, é o primeiro contato do graduando com um ambiente profissional de sua área de formação e é uma das formas de complementação do ensino

acadêmico. Para a Arquivologia, tem um peso especial, pois, levando em consideração os recorrentes debates, também se configura como possibilidade de confronto/ articulação da teoria e prática, ou seja, refletir e aplicar na prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula. Sendo assim,

O ensino arquivístico não pode, assim como todos os outros, privilegiar nenhum desses dois aspectos (teoria e prática), mas, pelo contrário, deve encontrar o instante de sua vinculação. E ele somente adquire um alto grau de profissionalismo quando existe uma nítida vinculação entre a teoria e a prática (LOPES, 1993 apud SOUSA, 1999, p. 169).

Além disso, os estágios dão a possibilidade do exercício supervisionado das atividades e atribuições profissionais específicas da Arquivologia. Sendo assim, de acordo com o Art. 2º, da Lei 6.546 de 4 de julho de 1978, que dispõe sobre a regulamentação das profissões de Arquivista e de Técnico de Arquivo e dá outras providências, são atribuições dos arquivistas:

- I - planejamento, organização e direção de serviços de Arquivo;
- II - planejamento, orientação e acompanhamento do processo documental e informativo;
- III - planejamento, orientação e direção das atividades de identificação das espécies documentais e participação no planejamento de novos documentos e controle de multicópias;
- IV - planejamento, organização e direção de serviços ou centro de documentação e informação constituídos de acervos arquivísticos e mistos;
- V - planejamento, organização e direção de serviços de microfilmagem aplicada aos arquivos;
- VI - orientação do planejamento da automação aplicada aos arquivos;
- VII - orientação quanto à classificação, arranjo e descrição de documentos;
- VIII - orientação da avaliação e seleção de documentos, para fins de preservação;
- IX - promoção de medidas necessárias à conservação de documentos;
- X - elaboração de pareceres e trabalhos de complexidade sobre assuntos arquivísticos;
- XI - assessoramento aos trabalhos de pesquisa científica ou técnico-administrativa;
- XII - desenvolvimento de estudos sobre documentos culturalmente importantes. (BRASIL, 1978)

Santos (2007) também cita as funções que o arquivista desempenha no seu exercício profissional, baseado na proposta de Couture. Para o autor, as funções arquivísticas são: *criação/ produção* (arquivista como consultor ao produtor do documento por meio da elaboração de manuais de produção de documentos), *avaliação* (definição de prazos de guarda e destinação), *aquisição* (refere-se ao arquivamento corrente e aos procedimentos de transferência e recolhimento de acervo), *conservação/ preservação* (aspectos relacionados à manutenção da integridade física e/ ou lógica dos documentos ao longo do tempo, bem como as tecnologias que permitem seu processamento e recuperação), *classificação* (criação e

utilização de planos de classificação que reflitam as funções e atividades da instituição acumuladora dos documentos arquivísticos nas fases corrente e intermediária e a elaboração de quadros de arranjo na fase permanente), *descrição* (criação e utilização de índices e de vocabulários controlados) e *difusão/ acesso* (tornar acessíveis os documentos, promover sua utilização e difusão das práticas arquivísticas e seus produtos).

Há uma linearidade entre as duas posições colocadas anteriormente em relação às funções arquivísticas, embora algumas das funções estejam acrescidas ou desconsideradas. O esclarecimento destas funções é importante para podermos analisar a coerência do que é aprendido em sala de aula e o que é exercido nos estágios, refletindo sobre a articulação da teoria e prática, citada anteriormente, e principalmente, delinear quais são as funções arquivísticas que se inserem tanto na formação profissional do arquivista quanto no exercício profissional.

Tracz e Dias também destacam o estágio como possibilidade de articulação entre teoria e prática e mencionam a importância da Universidade como mediadora entre estudantes, estágios e meio de trabalho

O estágio supervisionado é um dos passos importantes para essas necessidades, pois é através dele que os alunos conseguem perceber ou dar maior importância aos conteúdos ministrados dentro da sala de aula, pois o estudante está vendo na prática onde e como pode utilizar os conceitos e as teorias trabalhadas de forma teórica, incrementando em muito seu conhecimento e conseqüentemente sua formação profissional. E é aí que as Universidades podem fazer a diferença, dando maior valor e condição ao estágio, pois ela estará interferindo diretamente no meio produtivo, fazendo a ligação do conhecimento com a produtividade (TRACZ; DIAS, p. 6-7).

Sendo assim, Mariz (2010) afirma que “o campo dos estágios, [...] representa o elo entre os mundos acadêmico e profissional ao possibilitar ao estagiário a oportunidade de conhecimento da realidade profissional do funcionamento dos órgãos de arquivo e suas inter-relações com a sociedade”.

É inegável a importância do estágio na formação profissional em Arquivologia e nesta perspectiva, Rousseau e Couture afirmam que

Não é necessário insistir na importância que assumem, em Arquivística, os estágios práticos em ambiente de trabalho. A arquivística é uma disciplina com uma finalidade profissional e, a este título, deve apoiar os seus ensinamentos teóricos numa experimentação e num contato com a prática (ROUSSEAU; COUTURE, 1998, p.268).

O estágio é o momento de ensaio do aluno e geralmente, é a sua primeira oportunidade de contato e inserção no ambiente de trabalho, onde ele pode exercer, sob supervisão, as atribuições específicas da sua área de formação. Portanto, os estagiários já estão inseridos na

cultura organizacional da empresa onde atuam e mais especificamente, refletem e agem sobre o clima organizacional. A partir desta afirmação, se insere a possibilidade de adaptação do estudo de clima organizacional, para identificar como o estudante de Arquivologia percebe seu estágio, levando em consideração diversos indicadores.

## 2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Antes de delimitar conceitualmente clima organizacional, é necessário que se faça uma abordagem mais geral sobre cultura organizacional em gestão de pessoas nas organizações. Segundo Chiavenato (2008, p. 172), a cultura organizacional é “o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os membros da organização”. Para este mesmo autor, a cultura organizacional pode ser entendida através de aspectos formais e abertos e aspectos informais e ocultos.

Da mesma maneira, a cultura organizacional mostra aspectos formais e facilmente perceptíveis, como as políticas e diretrizes, métodos e procedimentos, objetivos, estrutura organizacional e a tecnologia adotada. Contudo, oculta alguns aspectos informais, como as percepções, sentimentos, atitudes, valores, interações informais, normas grupais etc. Os aspectos ocultos da cultura organizacional são os mais difíceis de compreender e de interpretar, como também de mudar ou sofrer transformações (CHIAVENATO, 2008, p. 174).

Sendo assim, Chiavenato também ressalta os principais elementos da cultura organizacional: o cotidiano do comportamento observável (como as pessoas interagem, linguagem, gestos, rotinas comuns), as normas (regras que envolvem os grupos e seus comportamentos nos dias informais, refeições, etc.), os valores dominantes (valores defendidos pela organização como ética, qualidade dos produtos, etc.), a filosofia administrativa (que guia a política da organização em relação aos seus membros e clientes), as regras do jogo (como a organização funciona no geral) e o *clima organizacional*, que é o elemento que interessa no escopo desta revisão de literatura. Portanto, segundo Luz (1995, apud LIMA; ALBANO, 2002, p.36), “Clima é resultante da cultura das organizações; de seus aspectos positivos e negativos (conflitos)” e segundo Martins (2008, p.30) com base em Schneider (1985), “Cultura é um construto muito mais profundo que clima”.

De um modo mais amplo, pode-se dizer que clima organizacional é o ambiente de trabalho na organização. Ou seja, se caracteriza como um conjunto de aspectos mensuráveis do ambiente de trabalho percebido por parte dos membros de uma organização, que acabam por gerar reações.

Martins aponta para outra questão pertinente no entendimento de Clima Organizacional e que é de fundamental aplicação nesta pesquisa. Esta questão é referente a uma confusão sobre seu conceito relacionado à avaliação de satisfação.

Por outro lado, clima organizacional é formado por percepções compartilhadas pelos trabalhadores. Na avaliação de satisfação verifica-se o quanto o empregado "gosta ou não" de determinados aspectos do ambiente organizacional; na avaliação de clima organizacional verifica-se a percepção, a descrição da ausência ou da presença destes aspectos. Portanto, clima organizacional é uma variável de natureza cognitiva, enquanto satisfação no trabalho é uma atitude e, como tal, composta por elementos afetivos e cognitivos (MARTINS, 2008, p.30).

Também nesta perspectiva, Rizzatti faz algumas considerações importantes em relação às impressões que os membros da organização têm sobre ela, ou seja, os estudos de clima organizacional evidenciando questões subjetivas do indivíduo.

É lógico esperar que nem todos os indivíduos tenham a mesma opinião do ambiente organizacional, razão pela qual para uns ele pode ser adequado, enquanto que para outros pode não ser. Dessa forma, é possível sugerir que a disfunção nem sempre deve ser do ponto de vista organizacional, mas sim do indivíduo. Por outro lado, o clima representa uma soma das expectativas geradas em uma situação, e é um fenômeno grupal, resultante e característico de uma coletividade e um conceito que engloba tanto os fatos humanos e materiais como os abstratos, resultantes do convívio humano institucional e da cultura presente na instituição (RIZZATTI, 2002, p. 30).

De forma mais detalhada, Tachizawa aborda algumas possibilidades que os estudos de clima organizacional proporcionam, os quais são

Estudar a cultura organizacional da empresa; avaliar a imagem que os empregados fazem da empresa, de sua missão e de seus objetivos; medir o grau de satisfação dos empregados com os diferentes aspectos da organização; analisar os padrões de motivação e satisfação, bem como as necessidades e expectativas dos empregados; verificar se existe integração entre os objetivos dos empregados e os objetivos da organização; verificar se existe correlação entre a satisfação na organização e a oferta do composto de benefícios e serviços; verificar o nível de integração entre as áreas/departamentos; estudar as relações funcionais entre os empregados; analisar os padrões de produtividade; medir o grau de envolvimento dos empregados com suas tarefas e responsabilidades, com os clientes e com os agentes internos e externos (TACHIZAWA, 2004 apud MILHOMENS, 2006, p. 16).

O pesquisador de clima organizacional tem duas alternativas para realizar os estudos de clima organizacional, podendo considerar fatores específicos, modelos<sup>1</sup> que constam na literatura, como por exemplo, o modelo de Litwin; Stinger (1968), modelo de Kolb et. al.

---

<sup>1</sup> Em sua tese de doutorado, Gerson Rizzatti aborda com detalhamento, modelos de estudo de clima organizacional, já consagrados na literatura, e seus respectivos fatores.

(1986), modelo de Campbell et al. (1970), entre outros, ou elaborar seu próprio modelo, adequando as categorias na realidade pesquisada e no seu objeto de estudo (RIZZATTI, 2002).

É importante destacar que o estudo de clima organizacional não é um fim em si mesmo, ou seja, ele é uma ferramenta da gestão de recursos humanos, que conseqüentemente influencia no funcionamento da organização, e que possibilita evidenciar pontos favoráveis ou pontos desfavoráveis, esclarecer suas causas, tendo em vista sugerir/ municiar a organização na tomada de decisões referente à melhoria do ambiente de trabalho, para torná-lo mais motivador e produtivo.

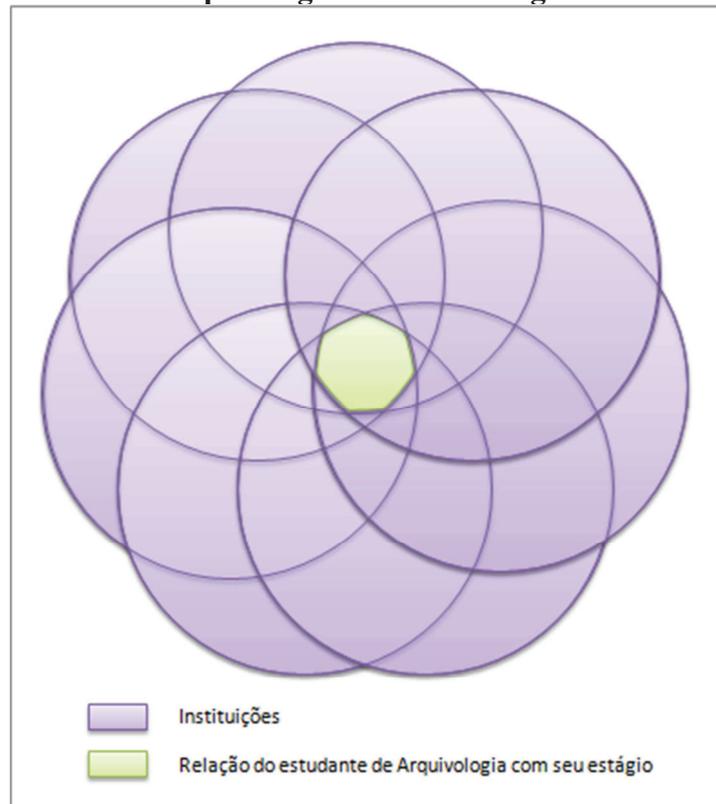
Portanto, segundo Lima e Albano (2002, p. 36), “Pode-se concluir, ainda, que o clima organizacional é o reflexo das motivações, comportamentos e relações estabelecidas entre os agentes organizacionais além de ser um fator que influencia estas mesmas variáveis”, ou seja, uma sucessão de reflexos, onde qualquer mudança em uma das partes tem consequência e influencia a outra e vice-versa.

Esta pesquisa não é exatamente uma pesquisa de clima organizacional, pois é aplicada com estagiários de arquivologia de diversas instituições, ao contrário da pesquisa de clima organizacional que se aplica em uma instituição com uma cultura organizacional específica.

A metodologia de pesquisa de clima organizacional, suas definições, possibilidades de resultados e categorias de análise foram apropriadas como referência e inspiração na escolha de quais variáveis utilizar na construção do questionário, na coleta e análise dos dados e, principalmente, em como atingir o objetivo geral deste estudo. Aproxima-se das pesquisas de clima organizacional ao ter como objetivo identificar como a realidade é percebida e interpretada, sendo neste caso, pelos estudantes-estagiários de Arquivologia nos seus estágios em diferentes instituições. Por outro lado, as pesquisas de clima organizacional enfatizam a realidade percebida e interpretada pelos funcionários de uma instituição com sua cultura organizacional específica.

As diversas instituições com diferentes culturas organizacionais que acolhem estagiários de Arquivologia não foram analisadas caso a caso e sim, a interseção que cabe a esta pesquisa, representada na figura 1: a relação do estudante-estagiário de Arquivologia com seu estágio.

**Figura 1 – Interseção objeto desta pesquisa: relação dos estudantes de Arquivologia com seus estágios**



Fonte: elaboração própria

### 3 CAMPO EMPÍRICO

Neste capítulo será apresentada a trajetória da pesquisa referente à construção do questionário, a fase de coleta e tabulação de dados, apresentação em forma de gráficos e análise.

Considerando que, segundo Sousa (2008, p.11), “O estágio deve estar assentado em um tripé: o que-fazer próprio da disciplina; a vivência em um ambiente de trabalho (relações interpessoais, atividades em grupo etc.); a orientação” e, inspirado em modelos de categorias de análise de clima organizacional já existentes na literatura de gestão de pessoas, foi estruturado o modelo de categorias de análise adaptado para esta pesquisa.

Este modelo desenvolvido teve como finalidade possibilitar a identificação da percepção dos alunos de Arquivologia da UNIRIO sobre seus estágios, levando em consideração os seguintes fatores:

- relativos ao “que-fazer próprio da disciplina”:

- Atividades arquivísticas;
- Instrumentos arquivísticos;
- Teoria e prática arquivística;
- Harmonia entre currículo e o exercício profissional;
- Atuações possíveis do arquivista;
- Arquivo na cultura organizacional.

- relativos à “vivência em um ambiente de trabalho”:

- Valorização;
- Remuneração;
- Condições físicas de trabalho;
- Efetivação;
- Estímulo à qualificação;
- Fatores de satisfação e insatisfação.

- relativos à “orientação”:

- Supervisão;
- Liberdade de propor idéias;
- Incentivo às atividades extracurriculares.

Embora os fatores estejam divididos nestes três blocos principais referentes ao “tripé” do estágio, há possibilidade de diálogo clara entre os fatores, independente desta divisão.

Com base no desdobramento destes fatores, o questionário foi desenvolvido contendo dezenove perguntas de múltipla escolha incluindo três perguntas relativas ao campo de Identificação considerando o período, se realiza estágio em um Serviço de Arquivo ou em uma Instituição Custodiadora de Acervos Arquivísticos e se realiza estágio em uma instituição pública ou privada.

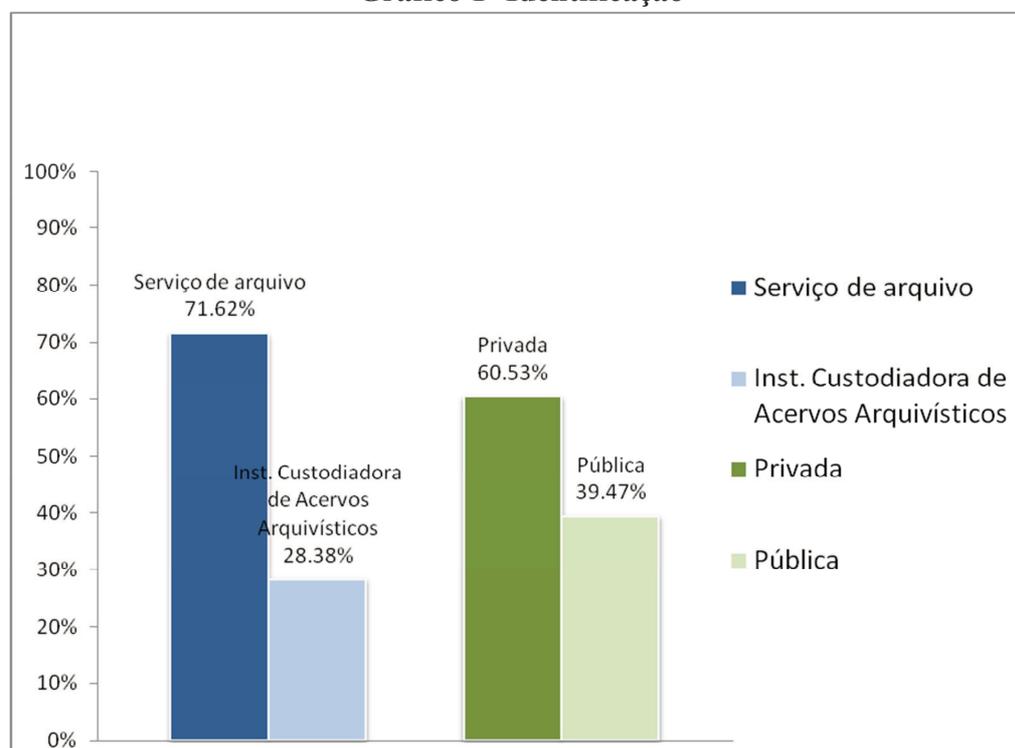
Inicialmente, o questionário passou por um período de teste com alguns alunos que sinalizaram a necessidade de inclusão de algumas alternativas e algumas melhorias de redação para facilitar o entendimento e a interpretação dos estudantes-estagiários que responderam as questões.

A coleta dos dados foi realizada entre os dias 11 de outubro e 19 de outubro de 2011, nas turmas de 2º a 8º período. Foram 75 questionários respondidos dentro de uma realidade de 296 alunos matriculados no curso de Arquivologia, sendo 80 alunos matriculados nas disciplinas de Estágio Supervisionado I, Estágio Supervisionado II e Estágio Supervisionado III no segundo semestre letivo de 2011.

Os dados coletados foram tabulados gerando os percentuais de cada pergunta e foram apresentados em forma de gráficos para melhor visualização.

A seguir serão apresentados os gráficos e a análise realizada.

**Gráfico 1- Identificação**



Fonte: elaboração própria

Este primeiro gráfico demonstra o perfil de onde os estudantes-estagiários de Arquivologia realizam seus estágios.

Indica que 71,62% dos estudantes realizam estágio em um Serviço de arquivo enquanto que somente 28,38% estagiam em Instituições Custodiadoras de Acervos Arquivísticos. Isto pode sinalizar um crescimento da aplicação da Gestão de Documentos Arquivísticos que, de acordo com o Art. 2º da Lei 8.159, de 8 de janeiro de 1991 que dispõe sobre a política nacional de arquivos públicos e privados e dá outras providências, Gestão de Documentos é “[...] o conjunto de procedimentos e operações técnicas à sua produção, tramitação, uso, avaliação e arquivamento em fase corrente e intermediária, visando a sua eliminação ou recolhimento para guarda permanente”. Sendo assim,

No Brasil, somente a partir da introdução do conceito de gestão de documentos disposto na Lei de Arquivos é que se pode afirmar que a sua adoção começou a ser identificada como forma de garantir o controle do ciclo de vida dos documentos, permitindo uma avaliação criteriosa e assegurando a organização de conjuntos documentais que viessem alcançar a guarda permanente. (INDOLFO, 2007, p.55)

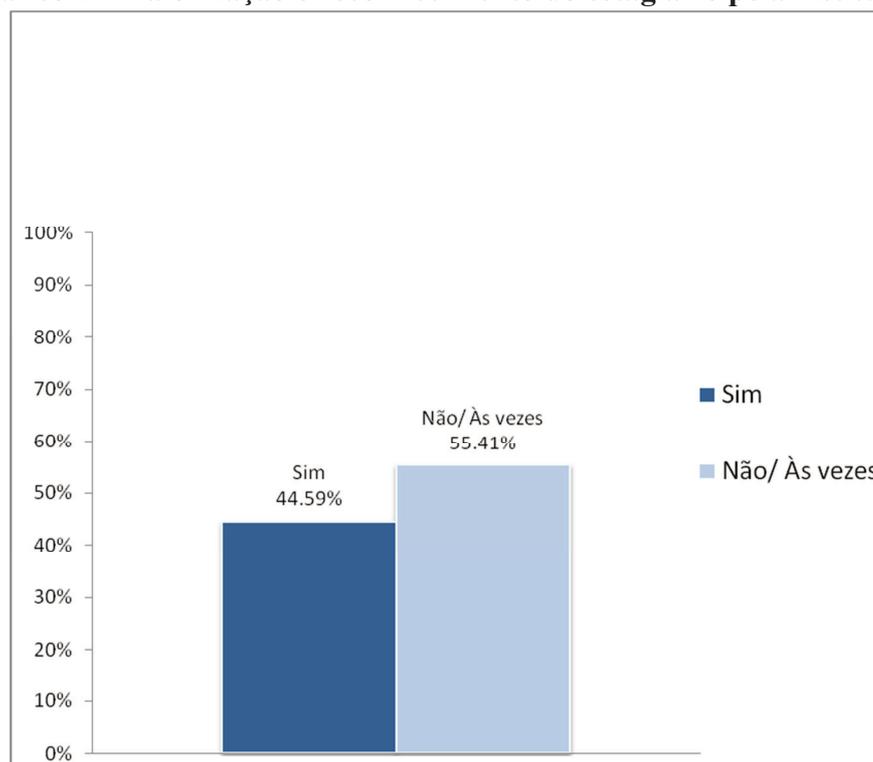
Ou seja, estamos em um período vinte anos após a sanção da Lei de Arquivos em que ainda podemos observar os reflexos principalmente na difusão deste conceito e conseqüentemente, na abertura de espaço de atuação com Gestão de Documentos, podendo explicar a quantidade de estagiários em Serviços de Arquivo em comparação com a quantidade que estagia em Instituições Custodiadoras de Acervos Arquivísticos.

Esta abertura de espaço para Gestão de Documentos sinaliza também o reconhecimento da importância da informação arquivística, em que

As organizações que reconhecem a importância estratégica dos recursos informacionais sabem que os arquivos não são mortos, mas “vivos”, mais do que isso, são conjuntos de informações que podem representar um diferencial em períodos de escassez de recursos financeiros, materiais e humanos. (SOUSA, 2005, p.2)

Além do aumento das possibilidades de atuação com Gestão de Documentos, a porcentagem baixa de 28,38% que estagiam em Instituições Custodiadoras de Acervos Arquivísticos, também pode ser o indício de que estes estão sendo lugares de atuação de outros profissionais, como historiadores, cientistas sociais, bibliotecários e outros.

Em relação à comparação entre instituições públicas ou privadas, verifica-se que 60,53% realizam estágio em instituições privadas. Este percentual sinaliza uma mudança, onde anteriormente os arquivistas trabalhavam em grandes instituições arquivísticas públicas e nas duas últimas décadas, uma abertura gradual de atuação de arquivistas e estagiários de Arquivologia no setor privado.

**Gráfico 2 – Valorização e reconhecimento do estagiário pela instituição**

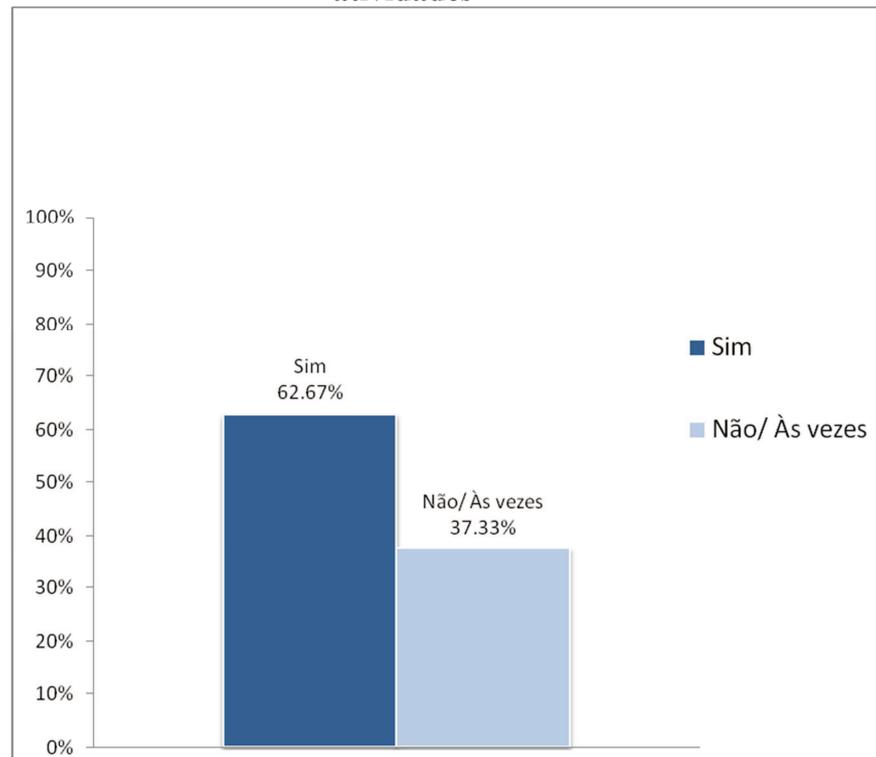
Fonte: elaboração própria

O gráfico 2 demonstra a percepção do estagiário de Arquivologia sobre a valorização e reconhecimento de seu desempenho pela instituição concedente do estágio.

A maioria, 55,41%, respondeu negativamente, que não ou às vezes se percebem valorizados e reconhecidos por sua atuação. A questão da valorização também remete ao fato dos estagiários não se sentirem parte integrante da instituição e de que sua atuação não é vista e nem reconhecida.

Este percentual provoca um questionamento acerca da incoerência da não valorização e não reconhecimento dos estagiários por parte das instituições que realizam programas de estágio, isso porque são as mesmas que realizam convênios com as instituições de ensino, fazem o recrutamento dos estagiários, ou seja, se revelam dispostas a acolher os mesmos. Todavia, seu interesse pelo estagiário não é percebido pelos estudantes.

**Gráfico 3 – Liberdade para propor inovações e melhorias no exercício das atividades**



Fonte: elaboração própria

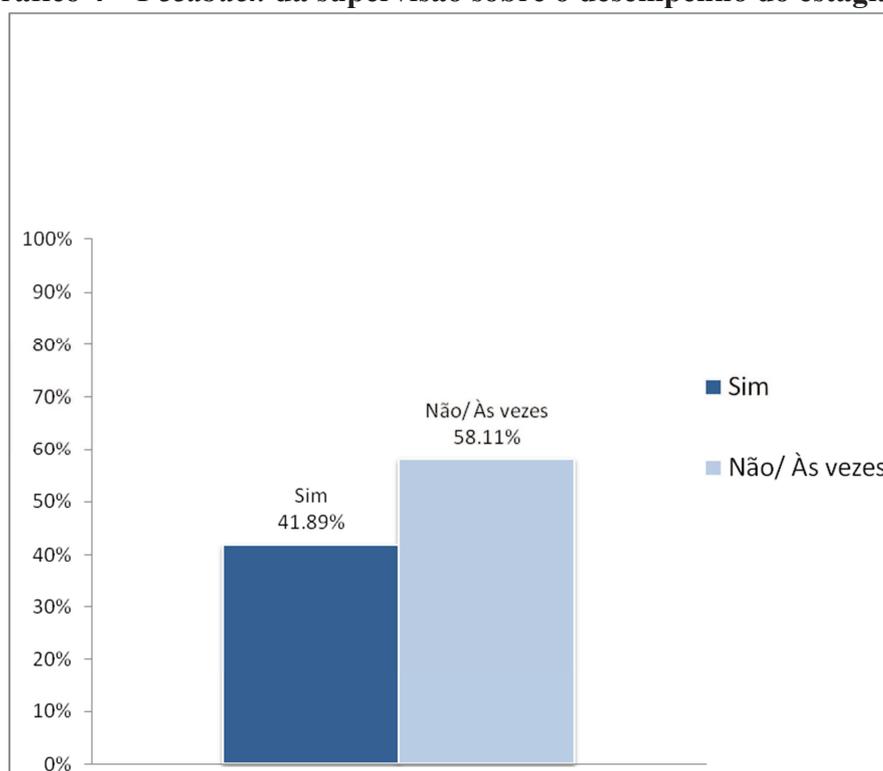
O gráfico 3 demonstra como o estagiário percebe a sua liberdade de intervir e de propor melhorias no exercício das atividades e no funcionamento de seu setor como um todo. É um indicador positivo, pois 62,67% responderam afirmativo.

O estágio se configura dentro de uma proposta curricular, sendo outra possibilidade de aprendizado além da vivência e do conteúdo ensinado em sala de aula. A reflexão sobre o agir profissional é fundamental e deve ser incentivada e permitida, pois essa possibilidade de refletir também se dá pela condição de que o estagiário-estudante pode fazer conexões entre o que é aprendido em sala de aula e o que é vivido nos estágios. Esta reflexão faz diminuir cada vez mais o percentual de estagiários, futuros profissionais, que somente reproduzem situações e métodos já consolidados, muitas vezes ultrapassados e que podem ser melhorados. Sendo assim, o estágio se configura como uma

[...] dimensão de ensino aprendizagem operacional, dinâmica, criativa, que proporcione oportunidades educativas que levem à reflexão dos modos de ação profissional e de sua intencionalidade, tornando o estagiário consciente de sua ação. Esta visão pode transcender o corriqueiro, real tradicional, o cotidiano do estágio, da supervisão, extrapolando o nível do fazer-fazer e enfatizando uma atitude de busca de conhecimentos teóricos metodológicos que não se esgotam no curso, podendo interferir direta e efetivamente no exercício da profissão (BURIOLLA, 1995 apud COSTA, 2008, p. 46).

Este indicador também revela uma incoerência em relação ao gráfico 1 (Valorização e reconhecimento do estagiário pela instituição), pois o percentual positivo das instituições que dão liberdade ao estagiário expor suas idéias e propor inovações está na contramão do percentual das instituições em que o estagiário não se sente valorizado. Uma possibilidade de explicação para esta incoerência pode estar na possível interpretação dos estagiários que responderam ao questionário, considerando que o gráfico 1 está relacionado à instituição como um todo (aspecto macro) e o gráfico 2 está relacionado à supervisão imediata.

**Gráfico 4 – *Feedback* da supervisão sobre o desempenho do estagiário**



Fonte: elaboração própria

O gráfico 4 demonstra a percepção do estagiário em relação ao *feedback* que é dado sobre seu desempenho.

Revela que 58,11% dos estagiários não ou às vezes recebem este retorno e consequentemente, não sabem como estão seus desempenhos ou não recebem de forma periódica. Ou seja, este indicador não está coerente com as premissas do estágio que são, de forma resumida, aprendizado e preparação para a vivência profissional, pois é necessário que para aprender e se preparar para a vida profissional, o estagiário possa saber quais aspectos desempenha corretamente e em quais precisa melhorar.

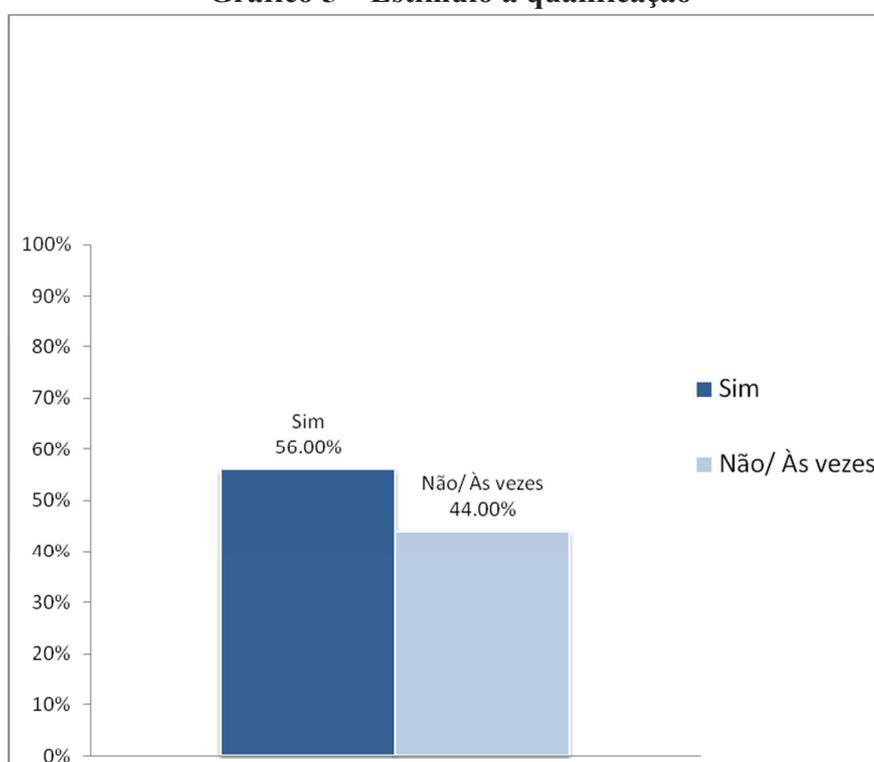
Então, é possível verificar que, neste caso, há um descompromisso da instituição concedente do estágio com a formação e aprendizado do estagiário, pois no momento em que

ela se submete a uma legislação sobre o estágio de estudantes, deve se responsabilizar já que estágio é um “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho”.

Este indicador também revela outra possibilidade de análise, neste caso em relação ao gráfico 3 (Liberdade para propor inovações e melhorias no exercício das atividades), pois a instituição que permite que o aluno se expresse, intervenha e proponha inovações e idéias é a mesma que não dá *feedback* sobre seu desempenho. Ou seja, não se verifica uma relação equilibrada, sendo a instituição concedente mais beneficiada do que o estagiário.

É importante frisar que mesmo com 58,11% respondendo negativamente, o percentual que respondeu positivamente é bastante considerável, sendo de 41,89%.

**Gráfico 5 – Estímulo à qualificação**

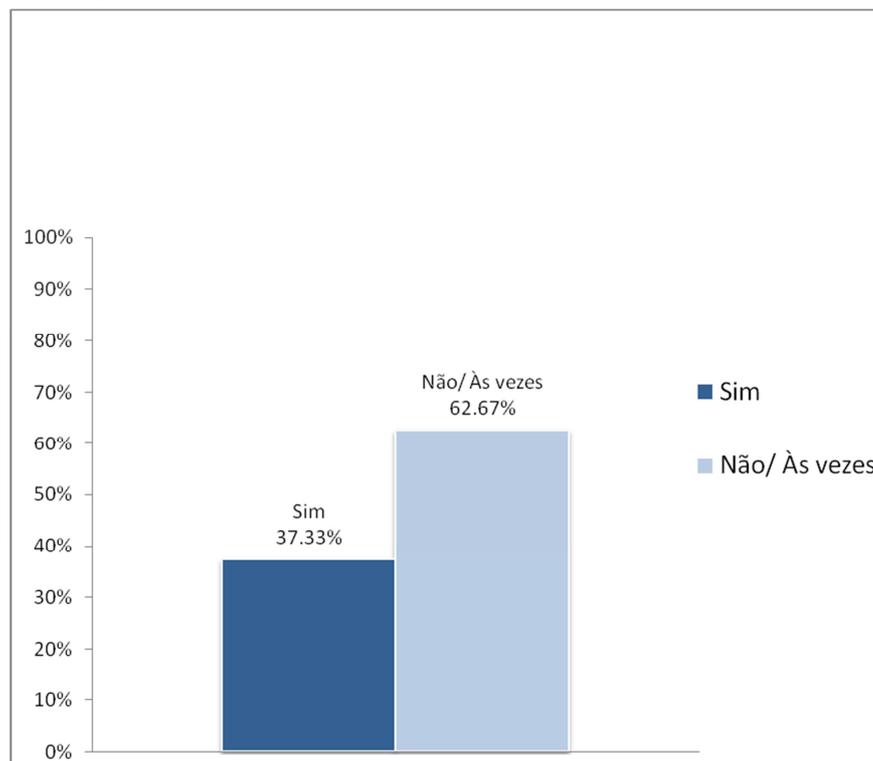


Fonte: elaboração própria

O gráfico 5 demonstra se o estagiário se sente estimulado a buscar qualificação. O percentual de 56% revela que mesmo diante dos indicadores negativos apresentados nos gráficos 2 (Valorização e reconhecimento do estagiário pela instituição) e 4 (*Feedback* da supervisão sobre o desempenho do estagiário), o estagiário tem estímulo para buscar mais qualificação, indicando que o estágio pode propiciar situações desafiadoras e que, muitas vezes, o caos estimula a mudança e busca de novas soluções.

É importante frisar que mesmo que a maioria, 56%, esteja estimulada a buscar qualificação, consideramos que 44% que respondeu negativamente sendo um percentual bastante considerável.

**Gráfico 6 – Incentivo às atividades extracurriculares**



Fonte: elaboração própria

O gráfico 6 demonstra se o estagiário percebe o incentivo pela supervisão a participar de atividades extracurriculares, que são atividades de complementação das disciplinas ministradas em sala de aula que se configuram em mais uma possibilidade de ampliação da formação acadêmica (cursos, congressos, seminários, encontros, visitas técnicas ligadas à Arquivologia).

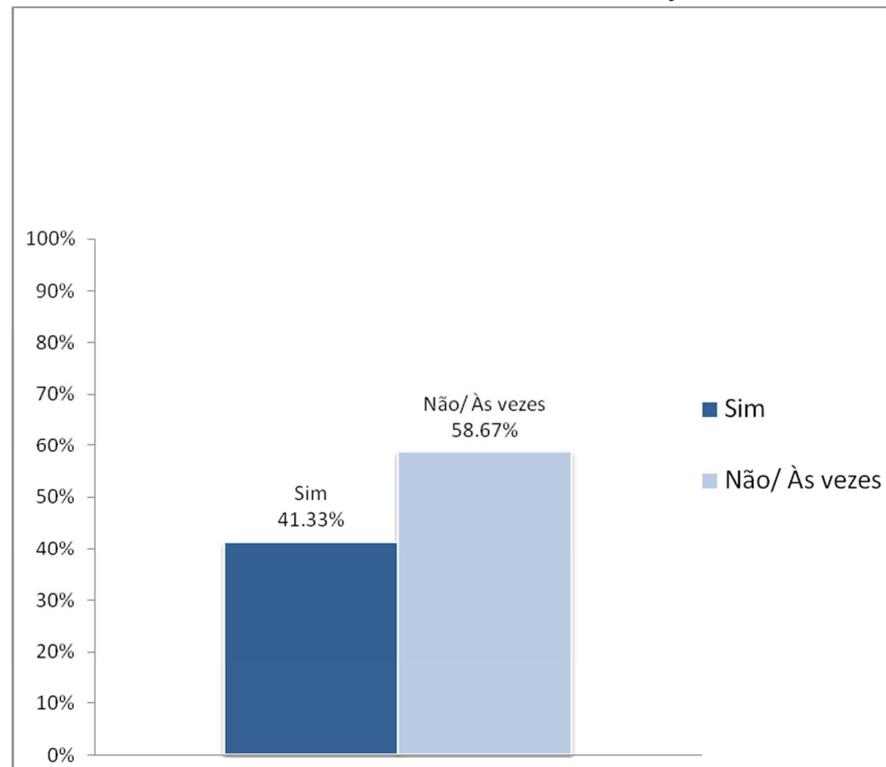
62,67% dos estagiários responderam não ou às vezes, sendo este outro indício onde a instituição concedente mostra um descompromisso com a formação profissional, assim como no gráfico 4.

As atividades extracurriculares são possibilidade dos estudantes entrarem em contato com as recentes produções científicas de arquivistas e de outros profissionais, treinamentos e assim, possibilitar o intercâmbio destes profissionais e futuros profissionais, com experiências tão diversas tanto na formação quanto na atuação profissional, formando uma rede de contatos profissionais.

Considerando também que estas atividades complementares estão previstas no Parecer CNE/CES nº 492, de 3 de abril de 2001, onde as Diretrizes Curriculares para os cursos de Arquivologia foram aprovadas, o percentual se choca com a obrigatoriedade do curso de graduação em Arquivologia da UNIRIO, que exige 180 horas de atividades complementares.

Este percentual pode indicar a falta de incentivo, levando em consideração o que foi explicitado anteriormente, também podendo haver, em casos mais extremos, impedimento para realizá-las.

**Gráfico 7- Possibilidade de efetivação**



Fonte: elaboração própria

O gráfico 7 indica que uma parcela considerável, 58,67% dos estagiários percebem que não/ às vezes há possibilidades de efetivação. Ou seja, para esses alunos não há aproveitamento profissional do estagiário, tendo em vista que o estágio, conforme os incisos da Lei 11.788, não se configura em um vínculo empregatício e, portanto livre dos encargos fiscais trabalhistas, sugerindo a possibilidade de que o estudante-estagiário representa mão de obra barata.

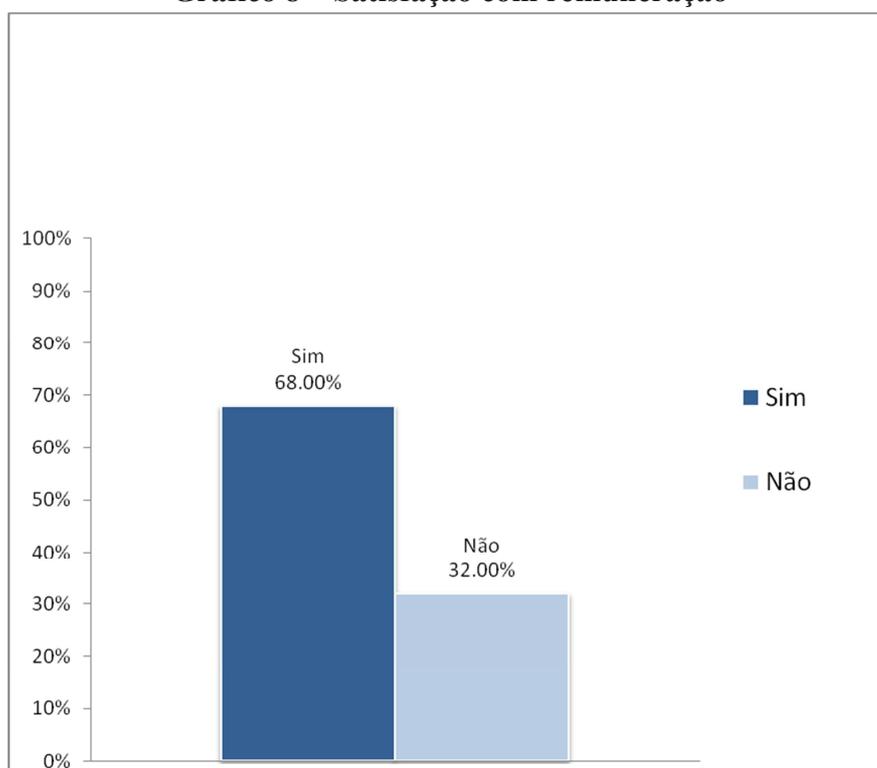
É importante considerar na análise deste gráfico que 39,47% dos alunos que estagiam em instituições públicas, onde a contratação é somente realizada por concurso público.

Estes valores percentuais estão coerentes com o gráfico 2 (Valorização e reconhecimento do estagiário pela instituição), pois o estagiário percebe que não é valorizado

e reconhecido e que, conseqüentemente, não vê a possibilidade de efetivação, sendo os valores percentuais de ambos os gráficos próximos.

Também se percebe a coerência com os gráficos 4 (*Feedback* da supervisão sobre o desempenho do estagiário) e 6 (Incentivo às atividades extracurriculares), pelo fato das instituições, em sua maioria, não darem retorno sobre desempenho, não incentivarem a realização de atividades que também são de formação profissional são indícios de que a empresa não está investindo nos estagiários e que, portanto, há chances de não efetivá-los.

**Gráfico 8 – Satisfação com remuneração**



Fonte: elaboração própria

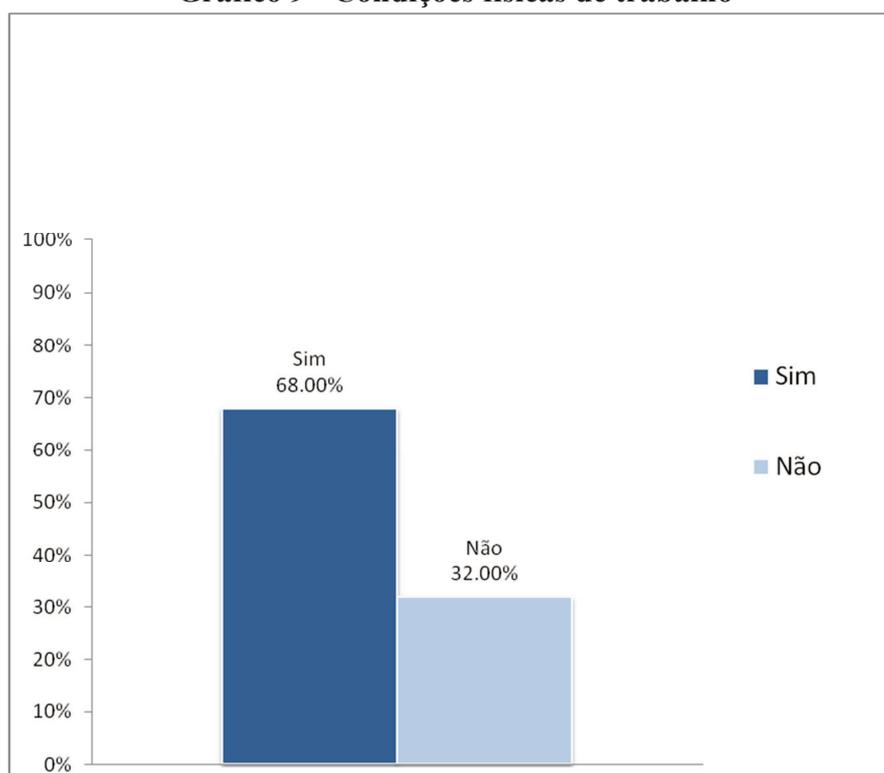
O gráfico 8 demonstra que 68% que os estagiários acham justa a sua remuneração em relação às atividades que realiza. Nesta perspectiva, a professora Anna Carla Mariz, diretora da Escola de Arquivologia da UNIRIO, realizou uma pesquisa intitulada “O campo profissional do estudante de Arquivologia: análise dos estágios realizados pelos alunos da UNIRIO” apresentada no IV Congresso Nacional de Arquivologia em 2010 e um dos fatores considerados foi a remuneração, apontando que

Em comparação com essa pesquisa empreendida entre os alunos do curso de Arquivologia da UNIRIO, que obteve como média geral de remuneração dos estagiários o valor de R\$ 745,00, temos uma pesquisa do Núcleo Brasileiro de Estágios (NUBE), feito com 16.328 entre estagiários em todos os estados do país, de diferentes níveis de escolaridade, entre março e abril de 2010,

para saber a média da bolsa-auxílio paga por empresas de pequeno, médio e grande porte em 2010. A pesquisa do NUBE revelou que os estudantes de nível superior recebem média de R\$ 765,25. (GLOBO.COM, 2010). A média encontrada entre os alunos de Arquivologia da UNIRIO está inferior (<3%), porém próxima à média da pesquisa do NUBE. Apesar deste Núcleo reconhecer que esta pesquisa não é uma amostra científica (MARIZ, 2010, p.13).

É um indicador positivo e os estagiários encontram em seus estágios, além de possibilidade de aprendizado, desenvolvimento de uma postura profissional e da articulação entre teoria e prática, um rendimento financeiro ainda enquanto graduando. Ou seja, a importância econômica desta renda é inegável e o fato de que 49,8% dos alunos de graduação em Arquivologia na UNIRIO começarem a fazer estágios no 1º período pode explicar esta importância (MARIZ, 2010).

**Gráfico 9 - Condições físicas de trabalho**



Fonte: elaboração própria

Este gráfico demonstra como os estagiários percebem o ambiente físico do local de trabalho referente à iluminação, temperatura, ventilação, segurança, espaço físico e higiene.

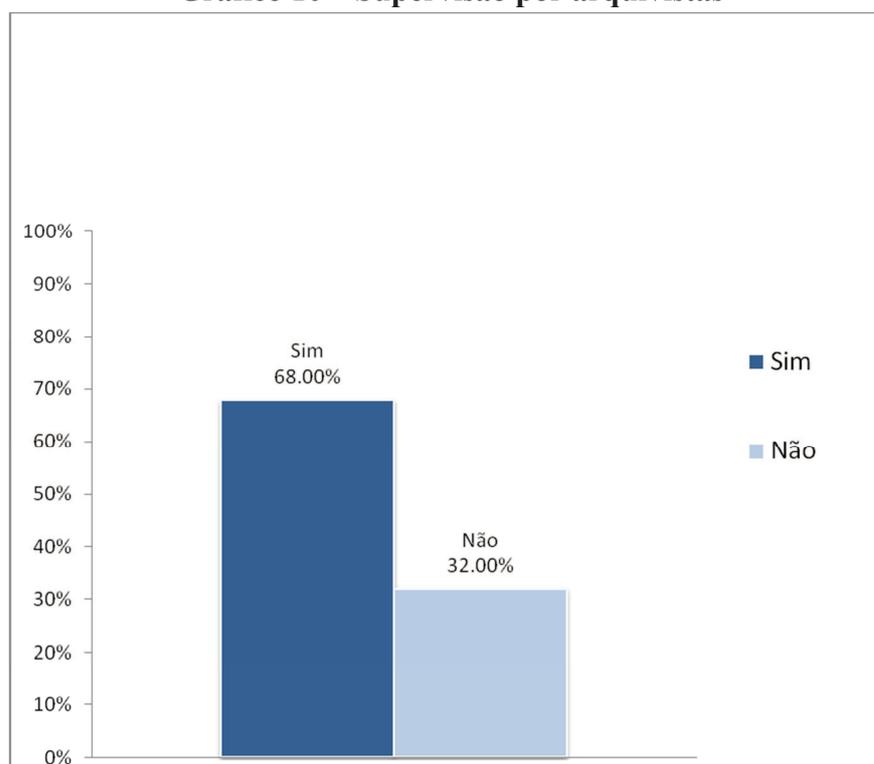
68% dos estagiários responderam que o ambiente físico do seu local de trabalho encontra-se em boas condições. Estas boas condições estão relacionadas à higiene do trabalho que, segundo Chiavenato (2008, p. 471) “refere-se a um conjunto de normas e procedimentos

que visa à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas”.

Neste caso, o percentual revela um aspecto positivo, considerando também que uma das obrigações da parte concedente do estágio, segundo o inciso II do Art. 9 da Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008, é “ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural”. Sendo assim, Chiavenato (2008, p. 471) afirma que “Um ambiente de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, bem como reduz acidentes, doenças, absenteísmo<sup>2</sup> e rotatividade de pessoal”.

Embora 68% seja a maioria que respondeu positivamente, 32% dos alunos ainda estão expostos às más condições de trabalho indo na contramão do que afirma inciso II do Art. 9 da lei de estágios.

**Gráfico 10 – Supervisão por arquivistas**



Fonte: elaboração própria

Este gráfico demonstra que 68% dos estagiários são supervisionados por arquivistas. Este percentual revela um indicador positivo, pois está de acordo com o inciso III do Art. 9º

<sup>2</sup> “Absenteísmo ou ausentismo é a frequência e/ou duração de tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho” (CHIAVENATO, 2008, p.88)

da Lei 11.788 de 25 de setembro de 2009, que afirma que é obrigação da parte concedente “indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente”. Ou seja, é importante que o estagiário de Arquivologia tenha um supervisor arquivista para que o diálogo e entendimento se dê de forma fluente e, principalmente que a orientação em relação às atividades desenvolvidas no estágio sejam coerentes com a Arquivologia.

Em outra perspectiva de análise, considerando também os gráficos 4 (*Feedback* da supervisão sobre o desempenho do estagiário) e 6 (Incentivo às atividades extracurriculares), estes aspectos negativos encontrados estão relacionados à supervisão/ chefias imediatas feitas, em sua maioria, por arquivistas. Sendo assim, alguns destes arquivistas chefes/ supervisores imediatos não mostraram habilidade na gerência de recursos humanos e mais especificamente, no desenvolvimento destes recursos.

Em consonância com esta afirmação, Flávia Helena Oliveira, em sua dissertação “Formação do arquivista na Universidade de Brasília e sua inserção no mercado de trabalho da capital federal” aponta que dentre os conhecimentos necessários e **não** adquiridos na Universidade, listados por egressos da UnB, estão Gestão de pessoas e Gestão de equipes (coordenação, supervisão e orientação) e dentre as atividades e competências exigidas pelo Mercado de Trabalho, também listadas por egressos da UnB, estão Agregação de pessoas/Gestão de Pessoas (incluindo relações interpessoais e treinamento de pessoal), sendo estas, as lacunas mais citadas entre as habilidades administrativas e gerenciais requeridas (OLIVEIRA, 2010).

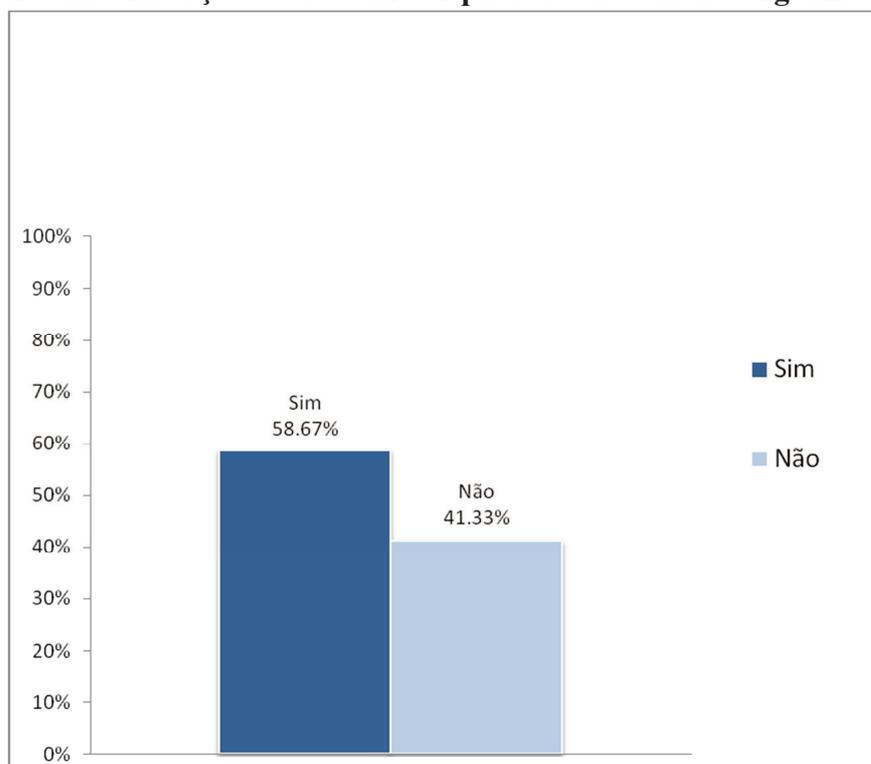
Atualmente, o arquivista além de desenvolver as habilidades específicas da área de Arquivologia, é importante que também desenvolva habilidades de gerência, atuando como um profissional polivalente, considerando que

[...] um profissional que elabora base de dados e metadados para recuperação da informação registrada; **participa da gestão de pessoas e recursos**; analisa processos administrativos; cuida da autenticidade dos documentos; planeja rotinas e procedimentos; atua como educador; promove a proteção e o respeito ao direito autoral e à privacidade; calcula os custos dos serviços de arquivo; mantém o contexto de criação dos documentos. Apesar das mudanças tecnológicas, o arquivista ainda tem por papel principal proteger e fornecer a informação orgânica registrada para o usuário final (SOUSA; RODRIGUES, 2003 apud COSTA, 2008, p. 45, grifo nosso).

Parte do bom desempenho de um estagiário é reflexo de uma boa supervisão, ou seja, a aprendizagem no geral, tanto o que fazer próprio da disciplina arquivística quanto a postura profissional desenvolvida, depende também da forma como as atividades são preparadas,

orientadas e desenvolvidas no estágio. Se forem bem desenvolvidas, o estágio será positivo, tanto para o estagiário quanto para a empresa.

**Gráfico 11 – Inserção do trabalho arquivístico na cultura organizacional**



Fonte: elaboração própria

Este gráfico demonstra como o estagiário percebe a inserção das atividades arquivísticas na cultura organizacional.

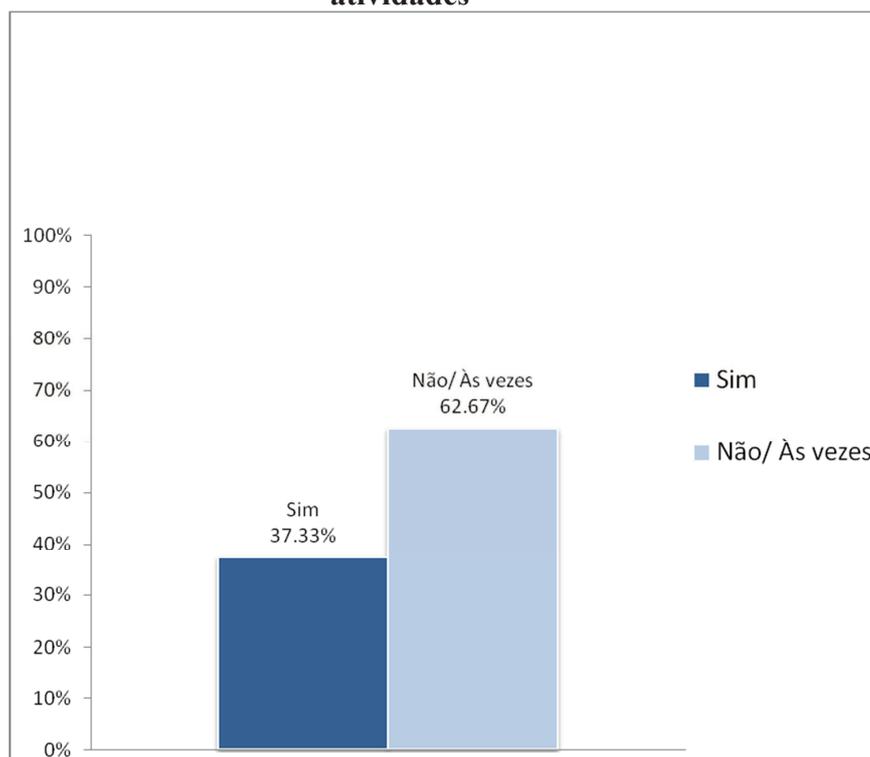
A maioria, 58,67%, revela que percebe que as atividades arquivísticas estão consolidadas na cultura organizacional da instituição onde estagiam. Este percentual positivo está na contramão do percentual apresentado no gráfico 2 (Valorização de reconhecimento do estagiário pela instituição), onde 55,41 % não se sentem valorizados e reconhecidos.

Uma possível explicação para esta incoerência seria em um problema de entendimento e interpretação da pergunta por parte dos alunos que responderam, principalmente porque o termo “cultura organizacional”, que inclui os aspectos formais da instituição como os objetivos, estrutura, políticas e diretrizes, métodos e procedimentos e os aspectos informais como as percepções, valores e interações informais, não é mencionado com frequência em sala de aula.

A pergunta que consta no questionário para os alunos responderem foi “No meu estágio, a realização das atividades arquivísticas está consolidada na cultura organizacional da instituição” e então, existe a possibilidade da palavra “consolidada” juntamente com “cultura

organizacional” terem sido interpretadas a partir da idéia de o arquivo, as atividades arquivísticas e o trabalho arquivístico estarem previsto na estrutura da organização (organograma), embora “cultura organizacional” considere outros elementos além da questão estrutural, explicitados anteriormente.

**Gráfico 12 – Aplicação das teorias e conceitos da Arquivologia no exercício das atividades**



Fonte: elaboração própria

Este gráfico demonstra a percepção dos estagiários em relação à visualização dos elementos teóricos e conceituais da Arquivologia na realização das atividades no estágio. Ou seja, se o estagiário consegue identificar elementos da Arquivologia como disciplina, constituída de teoria, princípios e conceitos no exercício das suas atividades.

Tendo como indicador negativo, 62,67% não ou às vezes conseguem visualizar a teoria no exercício prático nos estágios.

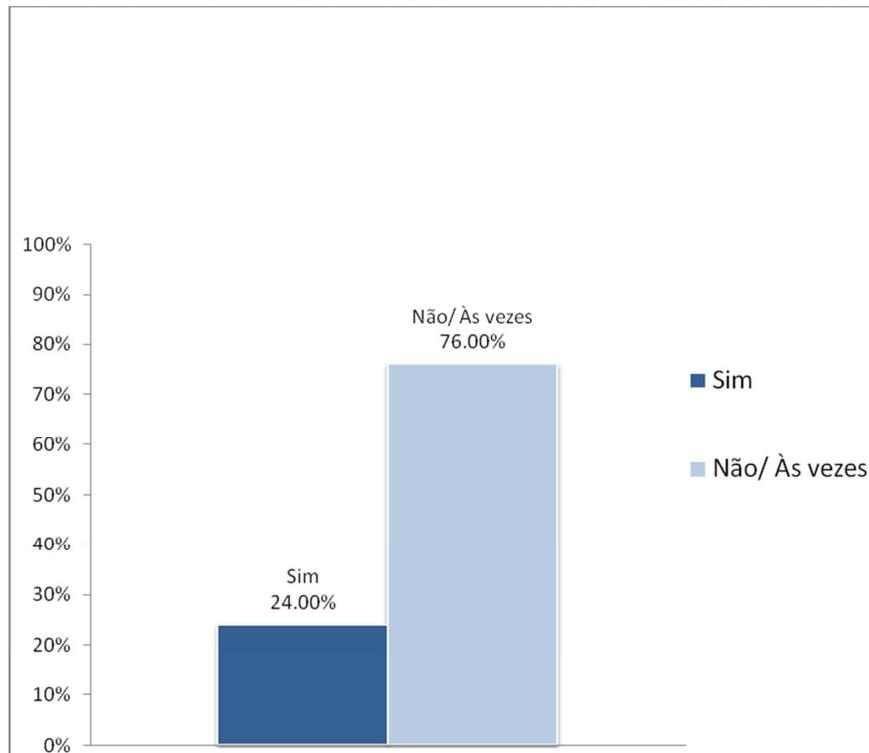
Dentre as possibilidades de aprendizado que estágio oferece, seja em termos da disciplina arquivística ou em termos de vivência em um ambiente de trabalho que futuramente sustentará o exercício profissional, é de fundamental importância para a formação profissional do arquivista que o estagiário, a instituição de ensino e a instituição concedente percebam que

[...] a prática enquanto fonte e como finalidade para teoria, demonstram que as relações entre teoria e prática não podem ser entendidas de maneira simplista ou mecânica. E a separação, a dissociação, a desvinculação entre a

teoria e prática segmentam e hierarquizam o saber. O ensino sustentado nessas bases torna-se desconectado de um contexto mais amplo, aumentando o hiato entre este e a prática profissional. (SOUSA, 1999 apud COSTA, 2008, p.40-41)

Vale destacar que mais importante do que a realização prática das atividades arquivísticas, é a possibilidade que o estágio proporciona ao estudante-estagiário de identificar, fazer conexões entre as teorias, princípios e conceitos aprendidos em sala de aula com as atividades exercidas nos estágios e principalmente, refletir e questionar a prática realizada.

**Gráfico 13 – Harmonia entre o currículo e o mercado de trabalho**



Fonte: elaboração própria

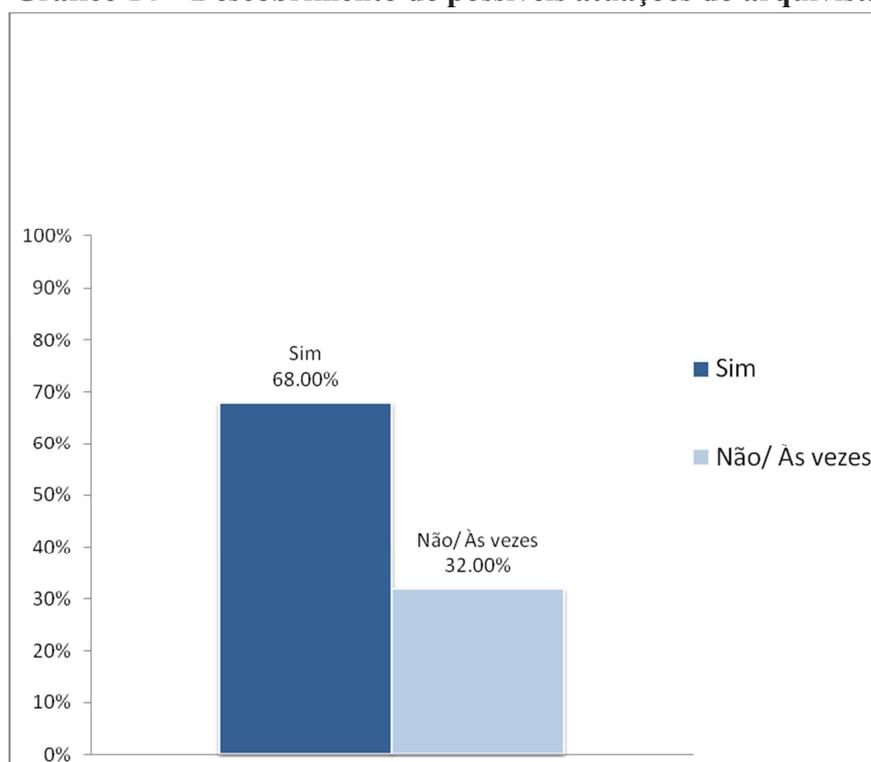
Este gráfico demonstra se os estagiários percebem se existe harmonia entre a proposta curricular do curso do Arquivologia e a prática profissional. A maioria, 76%, respondeu não ou às vezes consegue perceber esta harmonia. Ou seja, verifica-se que o currículo da graduação está em desarmonia com a demanda do mercado de trabalho.

Em sua pesquisa sobre o perfil dos estudantes de Arquivologia da UNIRIO em 2010, Ridolphi aponta que 39,3% dos alunos afirmam que o currículo ainda se encontra desatualizado, tendo como duas justificativas para esta desatualização o currículo ainda apresentar carências em disciplinas que preparem para o mercado de trabalho ou ainda apresentar carências que capacitem para a pesquisa.

Nesta perspectiva de atualização do currículo, Oliveira pondera e afirma que

As novas demandas sociais da informação tornaram necessária a reavaliação do perfil profissional que as instituições de ensino preparam para o mercado de trabalho. Isso não significa que a academia deve se tornar escrava das demandas do mercado de trabalho, sujeito a frequentes oscilações e modismos, mas que precisa buscar harmonia com as expectativas do mercado, por meio de currículos mais coerentes com as necessidades de aprendizado. Currículos que possibilitem ao profissional adquirir, de fato, as competências e habilidades requeridas para o exercício da profissão. (OLIVEIRA, 2010, p.23)

**Gráfico 14 – Descobrimto de possíveis atuações do arquivista**



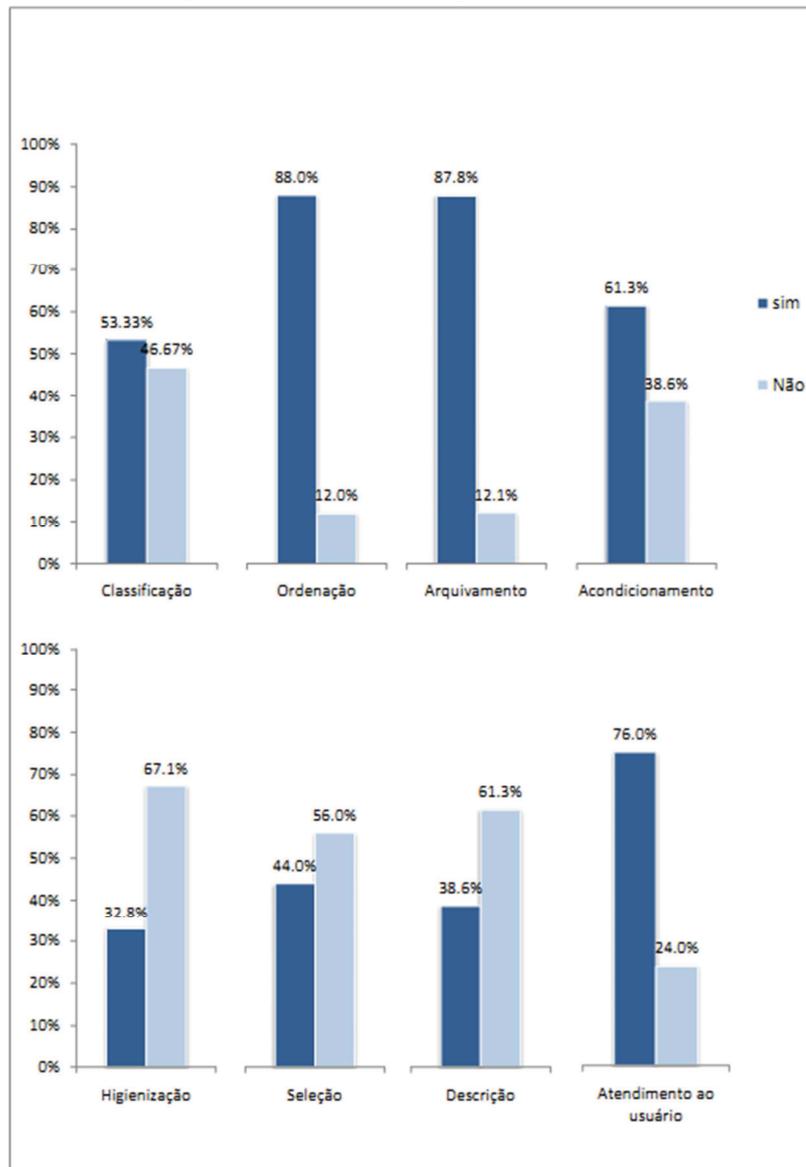
Fonte: elaboração própria

O gráfico 14 demonstra que 68 % dos estudantes-estagiários percebem o seu estágio como possibilidade de descobrir possíveis atuações do arquivista e conseguir amadurecer preferências de atuação profissional.

As múltiplas possibilidades de atuação do profissional estão no fato de que as diversas organizações, independente de suas áreas de atuação, produzem documentos arquivísticos no decorrer das suas atividades, sendo o arquivista, o profissional habilitado para atuar no tratamento desta informação registrada, desde sua produção, gerenciando o fluxo até a destinação final, sendo a guarda permanente ou eliminação, a fim de garantir a recuperação da informação, independente do suporte onde foi registrada. Ou seja, o arquivista é um profissional que pode atuar em setores públicos ou privados, sejam eles de cunho administrativo ou de cunho patrimonial histórico, pessoais ou institucionais.

Este é um indicador positivo e ratifica que o estágio, pelo fato de proporcionar a vivência de situações, desafios do dia-a-dia do arquivista, também é importante no processo decisório e na descoberta de afinidades com as múltiplas possibilidades de atuação do arquivista.

**Gráfico 15 – Funções e atividades arquivísticas realizadas no estágio**



Fonte: elaboração própria

O gráfico 15 apresenta qual a incidência de estagiários que realizam as atividades de **classificação, ordenação, arquivamento, acondicionamento, higienização, descrição e atendimento ao usuário**. No campo Outros (as), um dos estudantes-estagiários respondeu que realiza transcrição paleográfica.

As três atividades de arquivo que obtiveram percentual mais alto de realização foram ordenação com 88%, arquivamento com 87,8% e atendimento ao usuário com 76%. Já os que realizam classificação, totalizaram em 53,33%. Nesta perspectiva, tais atividades se aproximam com as atribuições de Técnico de Arquivo descritas no Art. 3º da Lei 6.546 de 4 de julho de 1978 que são:

- I - recebimento, registro e distribuição dos documentos, bem como controle de sua movimentação;
- II - classificação, arranjo, descrição e execução de demais tarefas necessárias à guarda e conservação dos documentos, assim como prestação de informações relativas aos mesmos;
- III - preparação de documentos de arquivos para microfilmagem e conservação e utilização do microfilme;
- IV - preparação de documentos de arquivo para processamento eletrônico de dados. (BRASIL, 1978)

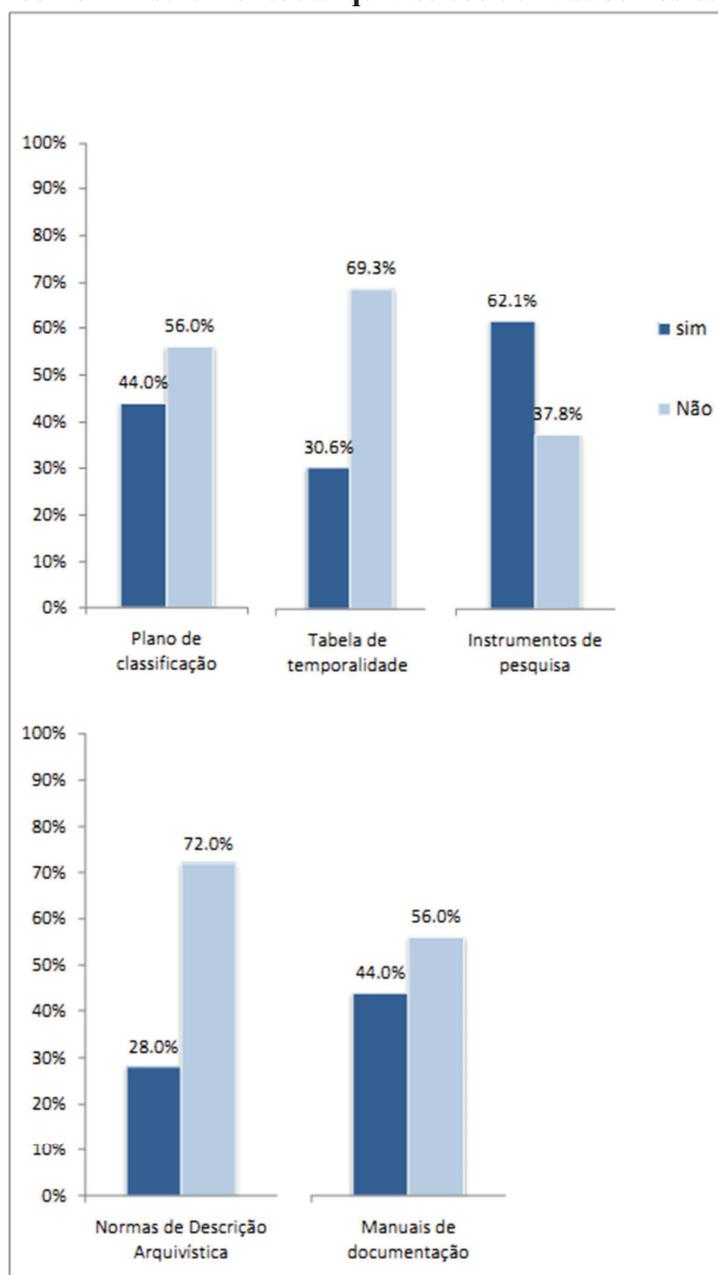
Já as atividades de higienização, seleção e descrição tiveram os percentuais de realização 32,8%, 44% e 38,6% respectivamente. Ou seja, menos de 50% realizam estas atividades.

As respostas dos estudantes sobre o que fazem nos estágios estão condicionadas pelas oportunidades experimentadas pela autora desta pesquisa como estagiária em várias instituições durante a graduação em Arquivologia. Ressalta-se ainda que essas vivências coincidem com as competências legais de Técnico de Arquivo.

Os resultados confirmam que os estagiários realizam atividades menos complexas, divergente da formação profissional do arquivista.

Abre espaço também para discussão do por que os estagiários não são estimulados, em sua maioria, às atribuições específicas dos arquivistas previstas na Lei 6.546 que são ações indicadas pelos verbos planejar, orientar, dirigir e promover.

Gráfico 16 – Instrumentos arquivísticos utilizados nos estágios



Fonte: elaboração própria

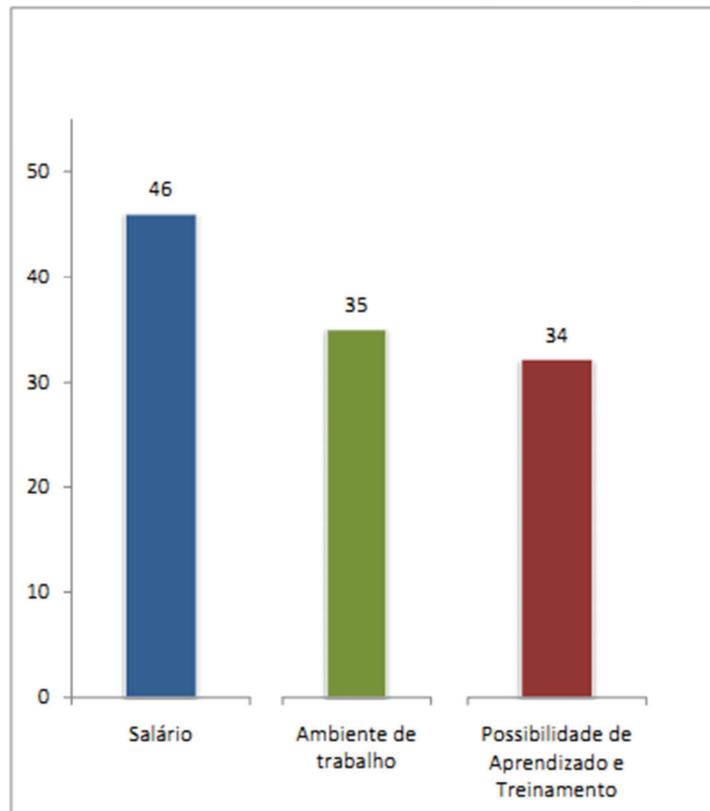
O gráfico 16 apresenta a incidência de estagiários que utilizam instrumentos arquivísticos na realização de suas atividades. Os instrumentos arquivísticos listados foram **plano de classificação, tabela de temporalidade, instrumentos de pesquisa, Normas de Descrição arquivísticas e Manuais de documentação.**

A incidência de utilização do plano de classificação é de 44%, da tabela de temporalidade de 30,6% e dos manuais de documentação, 44%. Ou seja, menos da metade dos alunos utilizam tais instrumentos no decorrer de suas atividades de estagiário.

Em comparação ao gráfico 15 (Atividades realizadas no estágio) verifica-se uma desarmonia, onde 44% realizam seleção e somente 30,6% utilizam tabela de temporalidade. Ou seja, 14% realizam seleção sem utilizar tabela de temporalidade, tendo em vista que a seleção é a separação física dos documentos de valor permanente daqueles passíveis de eliminação e deve ter como referência os critérios e técnicas previamente estabelecidos na tabela de temporalidade de documentos. Este percentual além de mostrar um problema de aprendizado em si, revela que algumas empresas continuam recolhendo e eliminando documentos sem critérios.

Em relação ao percentual de 28% que utilizam as normas de descrição arquivística, é importante considerar que somente 28,8% dos alunos estagiam de Instituições Custodiadoras de Acervos Arquivísticos. Porém, o percentual de 62,8%, referente aos alunos que utilizam instrumentos de pesquisa está incoerente com o percentual que realiza estágio em Instituições Custodiadoras de Acervos Arquivísticos e que utilizam Normas de Descrição Arquivísticas. Uma possível explicação para esta incoerência está na possibilidade dos alunos entenderem os instrumentos de pesquisa como qualquer planilha, listagem, sistema em que eles possam fazer identificação e consultas e não no seu sentido clássico, normalmente utilizados em arquivos permanentes sendo catálogos, guias, inventários, índices, repertórios, listagens descritivas de acervo e tabelas de equivalência.

**Gráfico 17 – Fatores de satisfação no estágio**



Fonte: elaboração própria

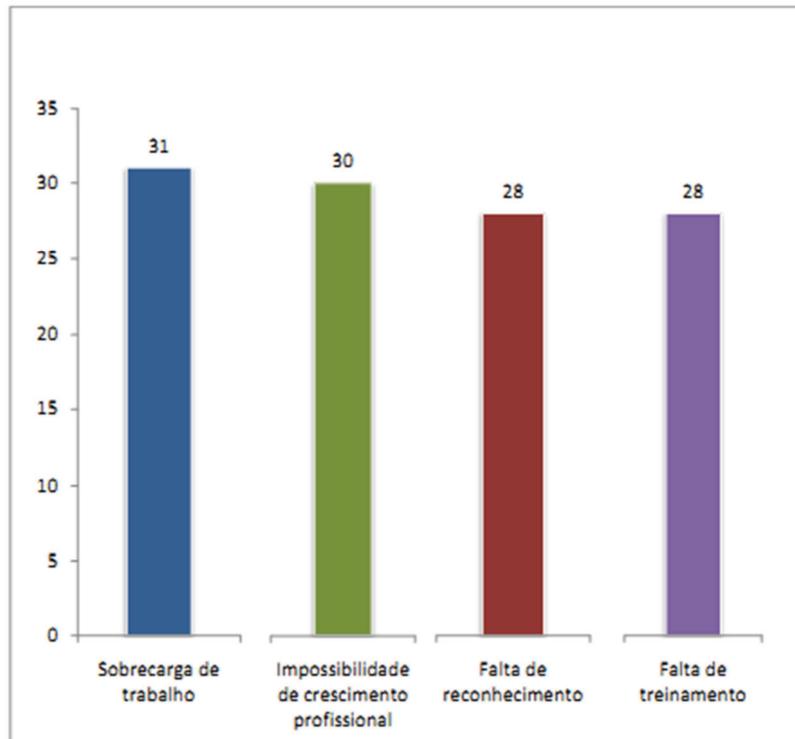
O gráfico 17 apresenta os três fatores de satisfação nos estágios mais indicados. Em 1º lugar o **salário**, em 2º lugar, o **ambiente de trabalho** e em 3º lugar, a **possibilidade de aprendizado e treinamento**.

O estágio pode ser analisado a partir destes três fatores: a remuneração (**salário**) do estágio com importância declarada no rendimento do estudante durante a graduação, confirmando o percentual do gráfico 8 (Satisfação com remuneração), dando a possibilidade financeira de freqüentar congressos, investir em livros, participar em cursos e outros; **ambiente de trabalho** que se caracteriza, segundo Chiavenato (2008, p.470) “[...] por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sociais. [...] De um lado a higiene e segurança do trabalho e, de outro, a qualidade de vida na organização”, se colocando com um fator importante decisivo no aprendizado e no desenvolvimento profissional do estagiário, possibilitando também a interação com outros profissionais, aumentando sua rede de contatos; e a **possibilidade de aprendizado e treinamento**, sendo realmente a premissa do estágio na formação profissional.

Outros aspectos também foram indicados, sendo a possibilidade de relacionar conteúdo teórico com aplicação prática em 4º lugar, relacionamento com a supervisão e as chances de crescimento profissional empatados no 5º lugar, benefícios oferecidos pela

empresa em 6º lugar, o trabalho que realiza em 7º lugar, reconhecimento em 8º lugar e prestígio/importância da empresa em 9º lugar.<sup>3</sup>

**Gráfico 18 – Fatores de insatisfação no estágio**



Fonte: elaboração própria

O gráfico 18 apresenta os três fatores de insatisfação nos estágios mais indicados. Em 1º lugar a **sobrecarga de trabalho**, em 2º lugar, a **impossibilidade de crescimento profissional** e **falta de reconhecimento** e **falta de treinamento** empatados em 3º lugar.

Em conexão com o gráfico 17 (Fatores de satisfação no estágio), os primeiros lugares são salário (satisfação) e sobrecarga de trabalho (insatisfação), sinalizando uma relação explícita entre estes fatores, podendo dizer que quanto maior o salário, maior a sobrecarga de trabalho.

O fator “impossibilidade de crescimento profissional”, em 2º lugar, está coerente com o gráfico 7 (Possibilidade de efetivação), onde 58,67% responderam negativamente à chance de crescimento profissional através da efetivação. É importante que, em relação a este fator, se considere o percentual de 39,47% de alunos que estagiam em instituições públicas, onde a contratação é somente realizada por concurso público.

<sup>3</sup> Nas possibilidades de resposta das perguntas sobre os fatores de satisfação e insatisfação, havia possibilidade de escolher três fatores em cada.

Os fatores “falta de reconhecimento” em 3º lugar está coerente com o gráfico 2 (Valorização e reconhecimento do estagiário pela instituição), onde 55,41% responderam negativamente. O fator “falta de treinamento”, também em 3º lugar, está incoerente com o gráfico 17 (Fatores de satisfação nos estágios), onde 34 estagiários apontaram como fator de satisfação a possibilidade de aprendizado e treinamento.

Outros aspectos também foram indicados, sendo impossibilidade de realizar atividades extracurriculares em 4º lugar, condições físicas de trabalho em 5º lugar, as atividades que realiza em 6º lugar, salário em 7º lugar, ambiente de trabalho ruim em 8º lugar e relacionamento com a supervisão em 9º lugar.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos observar com base no capítulo referente aos marcos conceituais, a importância do estágio na formação do arquivista, pois se configura em uma possibilidade, de aprendizado, desenvolvimento de habilidades específicas, articulação entre teoria e prática arquivística e reflexão sobre a área, a partir das vivências em um ambiente de trabalho, além da sala de aula.

Em relação à clima organizacional, considera-se que é um dos elementos da cultura organizacional e que está vinculado às percepções e interpretações comuns dos funcionários sobre a realidade do ambiente e das políticas que caracterizam a organização. As definições conceituais e metodológicas, como a elaboração das categorias de análise e a forma da coleta de dados foram adaptadas, relacionadas a estágio e utilizadas na identificação das percepções e interpretações comuns dos alunos em relação às atividades realizadas, ao ambiente de trabalho e à supervisão que caracterizam seus estágios.

Usando como referência a pesquisa realizada por Ridolphi, intitulada “O perfil dos estudantes de Arquivologia da UNIRIO em 2010”, verificou-se que o 50% dos alunos afirmaram estar muito satisfeitos com seus estágios. Este é um indicador interessante, porém mesmo que tenham algumas perguntas relativas à satisfação, esta pesquisa não se baseia exatamente em uma avaliação de satisfação, que utiliza tanto fatores cognitivos quanto fatores afetivos. Diferente daquele trabalho, este se apropriou da pesquisa de clima organizacional que busca identificar percepções, presença ou ausência dos fatores que causam a satisfação ou a insatisfação. Ou seja, esta pesquisa se baseou na observação de aspectos cognitivos, buscando identificar a percepção do estudante em relação ao seu estágio, evidenciando a presença e/ou ausência de fatores que julgamos fundamentais na relação aluno-estagiário, instituição de ensino e instituição concedente.

Identificamos que a maioria dos estudantes de Arquivologia da UNIRIO realiza estágios em Serviços de arquivo em instituições privadas. Realizando um balanço dos resultados das categorias analisadas nesta pesquisa, destacamos como indicadores positivos os 62,67% dos estagiários que tem liberdade de diálogo e de propor melhorias na realização das atividades, 56% dos estagiários se sentem estimulados a buscar qualificação, 68% dos alunos acham a sua remuneração justa em relação às atividades que realiza, são supervisionados por arquivistas e vêem no estágio a possibilidade de descobrirem as atuações possíveis dos arquivistas, formando também uma imagem do profissional e podendo amadurecer suas decisões profissionais.

Já em relação aos indicadores negativos, destacamos os 58,11% dos estagiários de Arquivologia que não ou às vezes recebem retorno sobre seu desempenho, a maioria das atividades arquivísticas realizadas se aproximando das atribuições de técnico de arquivo e não de arquivistas e as incoerências relativas ao uso dos instrumentos arquivísticos na realização das atividades.

Além da inovação pela união destes dois grandes assuntos (estágio na formação profissional do arquivista e clima organizacional), a relevância desta pesquisa está, pela própria metodologia escolhida, na oportunidade dos alunos se expressarem, através das categorias pré-estabelecidas, indicando quais são suas impressões, como lidam com estes indicadores, como interpretam e percebem a sua realidade vivida nos estágios.

Portanto, este trabalho não tem intenção de isentar o estudante de responsabilidade em sua relação com o estágio, pelo contrário, evidenciar que sua atuação na relação com a universidade e com instituição concedente deve ser efetiva, formando um ciclo e fazendo valer sua condição de aluno e estagiário, sendo o elo e porta-voz de todas as partes.

A realização desta investigação só foi possível pela experiência de ser aluna do curso de Arquivologia e ter vivido a experiência de estágio com situações arquivísticas concretas, em cinco instituições diferentes, onde os estágios me proporcionaram a possibilidade de reflexão sobre a atuação do arquivista, a importância daquelas experiências em minha formação, as atividades que realizei, a minha interação com os demais colegas de estágio e, principalmente, a problematizar a questão da formação profissional em Arquivologia.

Sendo assim, a iniciativa para realizar este trabalho monográfico tendo como tema “A percepção dos estudantes de Arquivologia da UNIRIO sobre seus estágios” representa que três objetivos do estágio supervisionado no curso de graduação em Arquivologia da UNIRIO foram alcançados: criar as condições para a vivência de situações concretas e diversificadas, relacionadas à profissão arquivística, construir a compreensão sobre a identidade profissional do arquivista e de sua importância nos processos da informação e contribuir para a discussão e atualização dos conhecimentos do curso de formação em Arquivologia (MARIZ, 2010).

## 5 REFERÊNCIAS

**BRASIL.** Lei n 6.546 de 4 de julho de 1978. Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Arquivista e de Técnico de Arquivo e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.conarq.arquivonacional.gov.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?inford=92&sid=52>> Acesso: 19 mai. 2011

**BRASIL.** Lei n 8.159 de 8 de janeiro de 1991. Dispõe sobre a política nacional de arquivos públicos e privados e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8159.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8159.htm)> Acesso em: 05 nov. 2011

**BRASIL.** Lei n 11.788 de 25 de Setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de Maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de Dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de Dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de Março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de Dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de Agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm)> Acesso em: 14 mai. 2011.

**BRASIL,** Ministério da Educação. Parecer CNE/CES nº 492, de 3 de abril de 2001, p. 35-36.

BELLOTTO, Heloísa Liberalli. **Arquivos Permanentes: tratamento documental.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

COSTA, Larissa Candida. **Entre a formação e o trabalho: o arquivista diante das novas demandas sociais e organizacionais em matéria de informação.** Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação – Universidade de Brasília, 2008.

INDOLFO, Ana Celeste. Gestão de documentos: uma renovação epistemológica no universo da Arquivologia. **Arquivística.net** – [www.arquivistica.net](http://www.arquivistica.net), Rio de Janeiro, v.3, n.2, p.28-60, jul./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.arquivistica.net/ojs/viewarticle.php?id=155>> Acesso em: 5 nov. 2011.

LIMA, Súi M. Barcelos e; ALBANO, Adriana Gaffrée Burns. Um estudo sobre clima e cultura organizacional na concepção de diferentes autores. **Revista do CCEI - URCAMP**, v.6, n.10, p. 33-40, ago. 2002. Disponível em: <[http://www.facape.br/ruth/admcomport\\_organ/Conceito\\_de\\_cultura\\_e\\_clima\\_organizacional.pdf](http://www.facape.br/ruth/admcomport_organ/Conceito_de_cultura_e_clima_organizacional.pdf)> Acesso em: 11 mai. 2011.

MARIZ, Anna Carla de Almeida. O campo profissional do estudante de Arquivologia: análise dos estágios realizados pelos alunos da UNIRIO. In: **CONGRESSO NACIONAL DE ARQUIVOLOGIA**, 4., 2010, Vitória. Anais...Vitória: AARQES, 2010. (CD-ROM p.1061)

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. Clima Organizacional. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MILHOMENS, Dilcilene Martins. **Clima organizacional e cidadania**: a experiência da secretaria de ação social de Formoso do Araguaia – TO. 2006. 57f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Centro Universitário UnirG, Tocantins, 2006. Disponível em: < [http://www.unirg.edu.br/cur/adm/arq/TCC2006\\_1/TCC%20-%20Dilcilene%20M.pdf](http://www.unirg.edu.br/cur/adm/arq/TCC2006_1/TCC%20-%20Dilcilene%20M.pdf)> Acesso em: 11 mai. 2011

OLIVEIRA, Flavia Helena. **A formação do arquivista na universidade de Brasília frente às demandas profissionais e de mercado da Capital Federal. Brasília**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação – Universidade de Brasília, 2010.

RIDOLPHI, Wagner. O perfil dos estudantes de Arquivologia da UNIRIO em 2010. In: CONGRESSO NACIONAL DE ARQUIVOLOGIA, 4., 2010, Vitória. Anais... Vitória: ENARA, 2010. Disponível em: <<http://www.aarqes.org.br/cna2010/anais/trabalhos-completos.pdf>>. Acesso em: 5 nov. 2011.

RIZZATTI, Gerson. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras**. Florianópolis, 2002. Tese (Doutorado). Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002. Disponível em: <<http://www.tede.ufsc.br/teses/PEPS2469.pdf>> Acesso em: 14 mai. 2011.

ROUSSEAU, Jean-Yves; COUTURE, Carol. **Os fundamentos da disciplina arquivística**. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1998.

SANTOS, Vanderlei Batista dos. A prática arquivística em tempos de gestão do conhecimento. In: \_\_\_ (org.); INNARELLI, Humberto Celeste; SOUZA, Renato Tarciso Barbosa de. **Arquivística: temas contemporâneos**. Distrito Federal: SENAC, 2007.

SOUSA, Renato Tarciso Barbosa de. O papel do estágio na formação profissional do arquivista: a experiência do curso de Arquivologia da Universidade de Brasília. In: JARDIM, José Maria, FONSECA, Maria Odila (org). **A formação do arquivista no Brasil**. Niterói, RJ: EdUFF, 1999. p. 167-180. Disponível em:  
<[http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/1446/1/CAPITULO\\_PapelEstagioFormacao.pdf](http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/1446/1/CAPITULO_PapelEstagioFormacao.pdf)> Acesso em: 11 mai. 2011

SOUSA, Renato Tarciso Barbosa de. O papel estratégico da informação arquivística nas organizações contemporâneas. In: II Semana do Conhecimento. Encontro Nacional de Profissionais de Informação e Documentação. Brasília, 2005. p 1-15.

SOUSA, Renato Tarciso Barbosa de. Os desafios da formação do arquivista no Brasil. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ARQUIVOLOGIA, 15., 2008, Goiás. Anais... Goiás: AAG, 2008

TRACZ, Marcelo; DIAS, Anderson N. A. **Estágio supervisionado**: um estudo sobre a relação do estágio e o meio produtivo. Disponível em:  
<<http://www.fag.edu.br/adverbio/artigos/artigo04%20-%20adv06.pdf>> Acesso em: 19 mai. 2011

## APÊNDICE 1

### QUESTIONÁRIO SOBRE A PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES DE ARQUIVOLOGIA DA UNIRIO SOBRE SEUS ESTÁGIOS

- Como os estudantes de Arquivologia da Unirio percebem seus estágios?

#### IDENTIFICAÇÃO

**Período:** \_\_\_\_\_

**Estagio em um SERVIÇO DE ARQUIVO ( ) ou em uma INSTITUIÇÃO CUSTODIADORA DE ACERVOS ARQUIVÍSTICOS ( )**

**Realizo estágio em instituição:** ( ) privada ( ) pública

Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela instituição onde estagio:

( ) sim ( ) não ( ) às vezes

Tenho liberdade para propor idéias e sugerir melhorias na execução do meu trabalho e da equipe:

( ) sim ( ) não ( ) às vezes

Minha supervisão diz como está o meu desempenho:

( ) sim ( ) não ( ) às vezes

Sinto-me estimulado (a) a aprender e buscar mais qualificação:

( ) sim ( ) não ( ) às vezes

Sinto-me estimulado pela minha chefia/ supervisão, a participar em atividades extracurriculares como congressos, cursos, seminários e visitas técnicas ligadas à Arquivologia:

( ) sim ( ) não ( ) às vezes

Sinto que posso crescer profissionalmente na instituição (efetivação):

( ) sim ( ) não ( ) às vezes

Acho justa a minha remuneração em relação às atividades que realizo:

( ) sim ( ) não

O ambiente físico do meu local de trabalho encontra-se em boas condições (iluminação, temperatura, ventilação, segurança, espaço físico, higiene):

( ) sim ( ) não

Sou supervisionado (a) por um arquivista:

( ) sim ( ) não

No meu estágio, a realização das atividades arquivísticas está consolidada na cultura organizacional da instituição:

( ) sim ( ) não

Consigo visualizar elementos teórico-conceituais da Arquivologia no exercício das minhas atividades de estagiário:

sim       não       às vezes

Para realizar as atividades em seu estágio, responda se utiliza ou não os instrumentos arquivísticos listados:

Plano de classificação  sim  não

Normas de Descrição Arquivística  sim  não

Tabela de temporalidade de documentos  sim  não

Manuais de documentação  sim  não

Instrumentos de pesquisa  sim  não

Responda se realiza ou não, em seu estágio, as seguintes atividades de arquivo listadas:

- Classificação (organização dos documentos de um arquivo, dividindo-os em classes, tendo como produto um plano de classificação):  sim  não

- Ordenação (é a união dos documentos de cada classe, estabelecendo uma unidade-ordem, que pode ter vários critérios como cronológico, alfabético, numéricos e outros):  sim  não

- Arquivamento (guarda de documentos nos seus devidos lugares, acondicionados de forma adequada e de acordo com um sistema de ordenação previamente estabelecido):  sim  não

- Acondicionamento (ato de embalar documentos de forma apropriada à sua preservação):  
 sim  não

- Higienização (retirada de poeira e outros resíduos, com vistas à preservação dos documentos):  
 sim  não

- Seleção (separação dos documentos de valor permanente daqueles passíveis de eliminação):  
 sim  não

- Descrição (conjunto de procedimentos que leva em conta os elementos formais e de conteúdo dos documentos para elaboração de instrumentos de pesquisa):  sim  não

- Atendimento ao usuário (atender o usuário na consulta a documentos e/ou informações neles contidas):  
 sim  não

Outros: \_\_\_\_\_

Consigo ver harmonia entre a proposta curricular e o horizonte profissional vislumbrado pelos arquivistas, através da vivência no meu estágio:

sim       não       às vezes

A partir da vivência dos estágios, consegui/ estou conseguindo amadurecer minhas preferências de atuação profissional nas diversas possibilidades que a Arquivologia oferece:

sim       não       às vezes

Indique três principais fatores que geram mais **satisfação** em seu estágio

Coloque número 1 no fator que gera mais satisfação, número 2 no segundo maior fator de satisfação e o número 3 para o terceiro maior fator de satisfação.

Salário

Possibilidade de aprendizado e treinamento

Possibilidade de relacionar conteúdo teórico com aplicação prática

Benefícios oferecidos pela empresa

Relacionamento com a supervisão

O trabalho que realizo

Ambiente de trabalho

Prestígio/ Importância da empresa

- Reconhecimento
- As chances crescimento profissional
- Outros: \_\_\_\_\_

Indique três principais fatores que geram mais **insatisfação** em seu estágio:

Coloque número 1 no fator que gera mais insatisfação, número 2 no segundo maior fator de insatisfação e o número 3 para o terceiro maior fator de insatisfação.

- Salário
- Falta de reconhecimento
- Impossibilidade de crescimento profissional
- Impossibilidade de realizar atividades extracurriculares
- Ambiente de trabalho ruim
- As atividades que realizo
- Relacionamento com a supervisão
- Falta de treinamento
- Sobrecarga de trabalho
- Condições físicas (iluminação, mobiliário, higiene, etc.)
- Outros: \_\_\_\_\_