

# UMA ANÁLISE DA EFICIÊNCIA DO ESTÁGIO ESCOLAR SUPERVISIONADO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL: UM ESTUDO DE CASO

José Carlos Barbieri<sup>1</sup>

Rafael Líneker de Deus Silva<sup>2</sup>

## Resumo

A pesquisa objetiva analisar se a contratação de estagiários nos órgãos públicos pode ser considerada eficiente frente suas necessidades, tomando como exemplo os dados da coordenação de estágio da Prefeitura de Maringá/PR, entre 2011 e 2013, a fim de contribuir para a gestão municipal. Trata-se de um estudo de caso que evidenciou alta rotatividade e diminuição de pessoal, apesar da relação entre estudantes e servidores proporcionar melhores experiências para ambos.

**Palavras - chave:** Estágio supervisionado. Estagiários. Gestão de pessoas. Eficiência. Administração pública.

## Abstract

The research aims to examine whether the hiring interns in public bodies can be considered efficient front their needs, taking as an example the data stage of coordination of Maringa Prefecture/PR, between 2011 and 2013 in order to contribute to the municipal management. This is a case study that showed high turnover and reduced staff, although the relationship between students and servers provide better experiences for both.

**Key Words:** Supervised internship. Interns. People management. Efficiency. Public administration.

## 1 INTRODUÇÃO

Para atender as novas reivindicações dos consumidores as empresas aperfeiçoaram seus processos de contratação a fim de conseguir pessoal especializado e apto. Um dos métodos é a contratação de estagiários para qualificar e desenvolver um profissional inexperiente visando transformá-lo em um futuro gestor capacitado. É possível que essas mudanças com o tempo atinjam as instituições públicas para melhor atendimento aos contribuintes.

O estagiário, segundo o Núcleo Brasileiro de Estágio - NUBE, trata-se do estudante matriculado e frequente, disposto a conhecer mais sobre sua futura área de trabalho. De acordo com o artigo 1º da Lei 11.788/08 “Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à

---

<sup>1</sup> Mestre em Promoção da Saúde pelo Centro Universitário de Maringá e Diretor Geral da Faculdade Cidade Verde

<sup>2</sup> Graduado em Ciências Contábeis/UEM, Pós Graduando em Gestão Pública/FCV

preparação para o trabalho produtivo”. Nota-se que esta forma de ingressar no mercado de trabalho muito interessa os jovens acadêmicos atuais, pois os horários e as cobranças são diferenciados, além de que a finalidade é o aprendizado.

Mesmo que a principal forma de ingressar no serviço público seja por meio de concurso público e que o estágio não propicie uma vantagem clara na contratação, muitos acadêmicos buscam as instituições públicas para agregar conhecimentos em áreas específicas como contabilidade pública e licitações.

Em virtude dos dados apresentados, a questão de pesquisa que se coloca é: O processo de contratação de estagiários nos órgãos públicos é vantajoso para os mesmos? O seguinte trabalho busca encontrar respostas a esta questão com base em análises dos relatórios expedidos pela secretaria de recursos humanos da PMM.

Assim este trabalho busca analisar se a contratação de estagiários nas diversas secretarias da PMM pode ser considerada eficiente frente suas diversas necessidades, tomando como exemplo os dados da coordenação de estágio da Prefeitura Municipal de Maringá, nos últimos três anos, como forma de contribuir para a gestão do município.

Compõem os objetivos específicos desta pesquisa: comparar o número de admissões e rescisões dos estagiários da PMM entre os anos de 2011 e 2013; verificar o tempo médio de permanência de um estagiário na Prefeitura; identificar os motivos que levam ao início e fim dos contratos de estágio; identificar o perfil dos estagiários da prefeitura de acordo com as faixas etárias mais presentes e os principais cursos de graduação contratados.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 CONCEITOS E LEGISLAÇÃO REFERENTE O ESTÁGIO SUPERVISIONADO**

Existem várias concepções sobre o conceito de estágio para estudantes e muitos dos envolvidos na relação de estágio (instituição de ensino, entidade concedente e o próprio estudante), algumas vezes se sentem perdidos.

No Brasil o conceito mais aceito de estágio está descrito na Lei 11.788/08, que regulamenta o estágio de estudantes. Segundo seu artigo 1º:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de

ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Neste ponto a Lei demonstra claramente sua preocupação com o desenvolvimento educacional dos estagiários, pois é obrigatório que não apenas estejam matriculados no ensino regular, mas também estejam participando ativa e continuamente do curso.

Buriola (2011) entende que estágio é semelhante a um treino em que o estudante confronte sua formação adquirida na academia com o que conhece no meio profissional, assim trata-se de uma rotina de pensamento sobre a área de escolha. Logo é preciso que o acadêmico primeiramente receba um aprendizado inicial para melhor desenvolver seu trabalho.

Ainda segundo a Lei 11.788/08, existem duas modalidades de estágio supervisionado, o estágio obrigatório, estipulado pelas instituições de ensino como requisito para obtenção de diploma e o estágio não obrigatório, realizado opcionalmente pelo estudante além das obrigações do curso.

A Lei também prevê a existência das chamadas “agências de estágio” ou “agentes de integração”, que na realidade desempenham a intermediação entre instituições de ensino, empresas e alunos realizando cadastros de vagas e de currículos, acompanham administrativamente a relação do estagiário com a empresa e fornecem a cada estagiário seguros contra acidentes pessoais.

A instituição de ensino tem o papel de orientar seus estudantes sobre a realização do estágio, assinando o termo de compromisso entre o estudante e a entidade concedente, além de regulamentar normas complementares que garantem ao aluno o ensino-aprendizagem conforme a Lei 11.788/08.

Também é dever da instituição de ensino segundo a referida Lei avaliar as instalações das empresas concedentes indicando um professor como orientador responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário, evitando assim o desvio de função e garantindo a aplicação do conteúdo estudado em sala na prática profissional.

Apesar de não realizarem uma avaliação direta sobre a Lei 11.788/08 Lima e Olivo (2010) acreditam que problemas nos programas de estágio supervisionado são gerados nas instituições de ensino que não cumprem com suas funções perante a Lei seja pela frustração dos docentes ou alunos que não conseguem aprender adequadamente. Para que o estágio seja realizado adequadamente pelo estudante

é preciso que as faculdades estejam preparadas para sanar dúvidas e melhor preparar os futuros profissionais às dificuldades que serão encontradas.

As entidades que desejam oferecer vagas de estágio a Lei 11.788/08 em seu artigo 9º define que é permitido para aquelas com as seguintes características:

As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional (...).

Dentre as principais responsabilidades das empresas concedentes destaca-se o fato de realizarem acordos com instituições de ensino, gerar condições para realização do estágio, incitar a aprendizagem em vários sentidos, não apenas profissional e indicar um funcionário devidamente qualificado para que seja o supervisor do estagiário.

A Lei 11.788/08 em seu artigo 15 também prevê penalidades para as empresas que não cumprem com suas obrigações, desrespeitando o termo de compromisso (contrato) e desta forma abusando da força de trabalho dos estudantes. Nestes casos a relação de estágio pode ser caracterizada como vínculo empregatício, gerando ônus com a legislação trabalhista e previdenciária. Além do mais as instituições públicas e privadas que reincidirem contratos de estágio caracterizados como vínculos empregatícios podem ficar impedidas de receber estagiários por 2 anos a partir da data de rescisão definitiva no processo administrativo.

Contudo no parágrafo segundo do artigo 15 da Lei 11.788/08 limita a punição descrita acima apenas a filial ou agência em que foi constatada a irregularidade.

## 2.2 ESTÁGIO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A maior parte do contingente de profissionais presentes nos órgãos públicos é de estatutários, ou seja, funcionários que não estão sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho, mas pelo estatuto do órgão público. Assim estes possuem alguns benefícios que os diferenciam dos demais, pois os mesmos precisam de amparo legal contra dualidades entre os interesses do líder político da época e dos interesses da população (SANTOS, 2006).

Um dos pontos que mais é ressaltado quando se fala nos estatutários é a estabilidade no serviço, isso serve para que o servidor não tema represarias diante de atitudes do gestor público. Contudo a maioria destes servidores possuem carreiras longas e alguns, por conta da estabilidade, podem não se atualizar diante dos novos desafios do mundo moderno e das mudanças tecnológicas (SANTOS, 2006).

Segundo Niskier e Souza (2006) uma das vantagens da contratação de estagiários é que o gasto com os mesmos não faz parte dos gastos com pessoal, pois a finalidade não se trata de vínculo empregatício, mas de método educacional. Deste modo as prefeituras podem dar agilidade a seus serviços respeitando limitações, sejam estas estipuladas pela Lei de Responsabilidade Fiscal ou pelas propostas orçamentárias. Segundo os autores, são sábios os prefeitos que contratam estagiários, pois estes cativam bons profissionais não permitindo que estes se afastem para os grandes centros ou grandes grupos empresariais, oferecendo a estes estudantes uma abertura no mercado de trabalho e renda mensal, mantendo o mesmo nos estudos para custear despesas acadêmicas e em certos casos até ajudar suas famílias nas despesas mensais.

Para Pacchioni (2000) o estágio pode ser uma forma das instituições de ensino aproximarem-se das necessidades do município e assim integrar o conhecimento desenvolvido no meio acadêmico com soluções práticas. Para a autora o estágio supervisionado tem função econômica, política e social, sendo uma prestação de serviço à comunidade local independente da área profissional. Nesta relação de ensino-aprendizagem o professor deixa de ser apenas um transmissor de dados para se tornar um incentivador de ideias.

Segundo Niskier e Souza (2006) podem existir muitas divergências entre estagiários e servidores na administração pública, mas se estas situações forem trabalhadas de forma colaborativa, ambos têm muito a agregar em conhecimento e em eficiência.

Segundo Buriola (2011, p.89) a prática profissional consiste em “um conjunto de atividades peculiares, realizadas por uma determinada categoria profissional, legitimadas e reconhecidas pelo Estado e pelo mundo do trabalho”. Por consequente os métodos que são conhecidos pelos estagiários são diferentes entre si, pois as profissões são diferentes. Logo as práticas de uma grande instituição com inúmeros e diferentes setores não podem ser estudadas e gerenciadas da mesma forma que

uma de pequeno porte. Para a autora as práticas profissionais também podem ser consideradas políticas, pois cada uma possui fins e dimensões de poder diferentes.

Para Lima e Olivo (2010) ao fim do estágio supervisionado o estudante precisa se sentir capacitado a ingressar no 'universo do trabalho', entendendo as perspectivas operacionais e estratégicas da sua área, enfrentando obstáculos que não são apenas acadêmicos, mas também éticos. Os autores acreditam que o estágio seja importante para a proposta pedagógica do curso, pois a instituição de ensino estando mais próxima da realidade do trabalho pode selecionar e adequar melhor sua matriz curricular. As dificuldades profissionais encontradas pelos estudantes podem ser exatamente os pontos que precisam ser reforçados na formação acadêmica.

Lima e Olivo (2010) também citam as melhorias do estágio as propostas pedagógicas dos cursos. Eles acreditam que uma instituição de ensino com mais participação e convênios com o mercado de trabalho local, pode sanar dúvidas e melhor preparar os futuros profissionais às dificuldades que serão encontradas.

Segundo Lima e Olivo (2010) algumas instituições de ensino desconsideram o objetivo do estudante, o erro seria "desconsiderar o projeto intelectual e/ou profissional que justifica o fato de o estudante graduar-se (...)" (LIMA; OLIVO, 2010, p. 13), isto é, o que o aluno busca no curso, o que faz com que certas IES gerem a obrigação de existir o estágio e com a obrigação algumas pessoas simplesmente não alcançam o resultado de aprendizado esperado. Outro erro das instituições de ensino segundo os autores é o excesso de disciplinas, que consiste em um problema de gestão nos cursos, pois tudo se torna básico e vago, sem falar no início rápido e despreparado para o mercado de trabalho (LIMA; OLIVO, 2010).

Nota-se um direcionamento dos autores citados anteriormente em defender a realização do estágio supervisionado, desde que este seja bem orientado e acompanhado de forma correta sem desvios em seus objetivos de integrar e agregar conhecimentos.

### **3 METODOLOGIA**

Segundo Chizzotti (2006, p. 102) o estudo de caso caracteriza uma grande variedade de pesquisas, conforme o próprio autor:

O estudo de caso é uma caracterização abrangente para designar uma diversidade de pesquisas que coletam e registram dados de um

caso particular ou de vários casos a fim de organizar um relatório ordenado e crítico de uma experiência, ou avaliá-la analiticamente, objetivando tomar decisões a seu respeito ou propor uma ação transformadora.

Deste modo Chizzoti (2006) defende que o estudo de caso pode ser subdividido em três fases. Primeiramente a seleção e delimitação do caso, momento, segundo o autor, decisivo, pois o caso deve ter importância significativa e amplitude suficiente para torná-lo capaz de ser aplicado em outras situações semelhantes, mas ao mesmo tempo possuir objetivos bem definidos em uma área precisa e específica. Em segundo lugar o trabalho de campo, ou seja, a busca de dados junto às pessoas, aos órgãos competentes, ou demais envolvidos. E por fim a organização e redação do relatório, quando se realiza a análise dos dados.

Diante dos dados apresentados percebe-se que o estudo de caso trata-se da melhor classificação para a seguinte pesquisa.

Os dados foram coletados a partir da leitura de livros e artigos acerca da gestão de recursos humanos e contratação de estagiários, principalmente sua relação com a administração pública. A coleta de dados foi realizada a partir de consultas a arquivos e documentos da coordenação de estágio da Prefeitura de Maringá. As análises formaram comparações entre a fundamentação teórica pertinente descrita e a pesquisa de campo.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A administração do município de Maringá há alguns anos tem utilizado das experiências dos acadêmicos no auxílio à prestação de seus serviços a partir da contratação de estagiários nos mais diversos setores. Todo esse esforço é voltado para melhor atender seus habitantes.

A contratação de estagiários junto a PMM no período estudado se deu a partir da contratação de agências especializadas. São os agentes de integração descritos na Lei 11.788/08, responsáveis por realizar a intermediação entre instituições de ensino, estudantes e instituição concedente.

Além das agências a PMM conta com uma coordenação própria para atuar com os estudantes que desejam estagiar. A coordenação de estágio hoje é vinculada a gerência de recrutamento, apoio técnico e controle do SIM-AP da Secretaria de Recursos Humanos (SERH) da PMM. São quatro servidores, incluindo a coordenadora para atender entre 300 e 400 estagiários.

Para estagiar na PMM, atendendo as exigências da Lei 11788/08, é preciso no mínimo estar matriculado e frequentando curso de graduação e ser maior de 16 anos. Vários são os cursos aceitos e o candidato a vaga de estágio deve comparecer a Secretaria de Recursos Humanos munido de currículo para análise.

A tabela 1 compara a quantidade de homens e mulheres entre os estagiários da PMM entre os anos de 2011 e 2013.

**Tabela 1** - Quantidade anual de funcionários e estagiários da Prefeitura Municipal de Maringá.

Func/Estag	2011	2012	2013
Mulheres	300	268	220
Homens	121	140	104
Estagiários	421	408	324
Funcionários	9.267	10.053	10.451

Fonte: Resultados da pesquisa (2014). Elaboração do autor.

Nota-se a princípio que o número de estagiários tem decrescido com o tempo. Além do mais a presença feminina é marcante, as mulheres representam entre 65% e 71% dos estagiários, o que provavelmente pode ser explicado pelo fato de que a PMM, possui apenas estagiários no ensino superior, e como é de conhecimento geral que as mulheres costumam estudar mais que os homens, uma quantidade maior está cursando o ensino superior e teria interesse na realização de estágio supervisionado.

Outro ponto relevante é a quantidade de servidores públicos nesse período, pois de um lado os estagiários caíram 23% e para melhor suprir as necessidades do serviço público o número de servidores cresceu 12,8%. Um motivador para esse movimento pode ser o fato de que o serviço seja constante e como os contratos de estágio conforme Lei 11.788/08 duram no máximo 2 anos, houve uma necessidade de aumentar o quadro de servidores.

A relação entre estagiários e servidores não demonstra uma gestão em que se visa substituir o trabalho de um servidor pelo de um estagiário. Em 2011 os estagiários representavam 4,54% em relação ao total de servidores, em 2012 eram 4,06% e em 2013 eram 3,10%, ou seja, a PMM não conta com a presença de estagiários na sua base de serviços, os estudantes representam auxílio aos servidores presentes, seja na forma de apoio técnico ou administrativo, sendo este último o principal.

**Tabela 2** - Contratações e demissões de estagiários nos anos 2011, 2012 e 2013.



Ano	2011	2012	2013
Contratações	498	443	411
Demissões	451	456	495

Fonte: Resultados da pesquisa (2014). Elaboração do autor.

Conforme tabela 2 que trata das contratações e demissões de estagiários nos anos de 2011, 2012 e 2013, a diminuição no número de estagiários se torna mais evidente, pois as contratações tem caído gradativamente, cerca de 17,5% em relação a 2011 e por outro lado o número de desligamentos tem crescido cerca de 9,76% entre 2013 e 2011. Deste modo apresenta-se uma grande rotatividade de estagiários, a cada ano tecnicamente mais de 100% da equipe é trocada, ou seja, de certa forma todos os estagiários são desligados e recontratados. Um ponto interessante é que nos anos de 2012 e 2013 o número de desligamentos ultrapassa a quantidade de estagiários no fim de cada ano.

A partir dos dados acerca das demissões e contratações da PMM, pode-se questionar quanto tempo em média em estagiário permanece na PMM. Considerando o em que tempo cada estagiário estava ativo desde sua admissão e posteriormente apurando a média chegou-se ao período de 8 meses e 21 dias no dia 08/08/2014. O valor representa aproximadamente 36% do prazo máximo de 2 anos de duração do contrato.

Entre as razões para realização dos desligamentos, destacam-se as rescisões de contrato a pedido do estagiário. Muitos estagiários visam empresas privadas em que há a possibilidade de contratação, alguns avaliam o valor da bolsa-auxílio como baixo, mas considerando o grande número de contratações, esse motivo pode não ser considerado um fato significativo.

**Tabela 3 - Estatísticas dos estagiários da PMM em 08/08/2014.**

Estatísticas							
Idade		Total		Sexo			
Acima	Até	Qtde	%	Masculino	%	Feminino	%
14	18	12	4%	5	5%	7	3%
18	21	147	43%	36	35%	111	46%
21	25	118	35%	47	46%	71	30%
25	30	35	10%	13	13%	22	9%
30	40	19	6%	1	1%	18	8%
40	50	8	2%	-	0%	8	3%
50	+	2	1%	-	0%	2	1%
Totais		341	100%	102	100%	239	100%
Idade	Maior:	56		Homens	30%		
	Média	24		Mulheres	70%		
	Menor	17					

Fonte: Resultados da pesquisa (2014). Elaboração do autor.

Na tabela 3, um conjunto de estatísticas acerca dos estagiários presentes na PMM. Nota-se que apesar de 78% destes tenham entre 18 e 25, foi uma surpresa a presença de 9% dos estagiários com idade acima de trinta anos, fase da vida em que se imagina encontrar apenas pessoas já empregadas em uma carreira estabilizada.

Entre as mulheres a maior parte (46%) possui de 18 a 21 anos, enquanto que entre os homens a mesma porcentagem é encontrada entre 21 e 25 anos. No geral a idade média é de 24 anos, o que demonstra um grupo mais experiente, que provavelmente estuda em séries mais avançadas, considerando que normalmente os estudantes iniciam o ensino superior aos 17 ou 18 anos.

**Tabela 4 - Distribuição por setores em 08/2014.**

<b>Setor</b>	<b>Quant.</b>	<b>%</b>
SEDUC	65	19,1%
SASC	38	11,1%
SESP	33	9,7%
SEMUC	32	9,4%
PROCON	29	8,5%
SAÚDE	28	8,2%
SEMA	18	5,3%
PROGE	16	4,7%
SEGE	15	4,4%
SEPLAN	12	3,5%
FUNREBOM	10	2,9%
SETRANS	7	2,1%
SEMOP	7	2,1%
SEFAZ	6	1,8%
SEDE	6	1,8%
SEMAT	5	1,5%
Outros	14	4,1%
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>100%</b>

Fonte: Resultados da pesquisa (2014). Elaboração do autor.

A tabela 4 trata dos setores onde se encontram atualmente os estagiários presentes na PMM, nota-se que não há uma preferência direta por alguma secretaria, pois nenhuma se destaca, entretanto a secretaria de educação (SEDUC) é a que mais recebe estagiários 19,1%. A última linha em que está escrito “outros” se refere a setores que individualmente não alcançariam 1% do total de estagiários, como o Gabinete do Prefeito (GAPRE) e as secretarias da mulher (SEMULHER), serviços públicos (SEMUSP), recursos humanos (SERH) e habitação (SEHABIS).

**Tabela 5 - Valores de bolsa auxílio nos últimos anos.**

Bolsa auxílio	
De 04/14 até Atual	535,00 + VT
De 06/13 até 03/14	507,00 + VT
De 2009 até 05/13	465,00 + VT

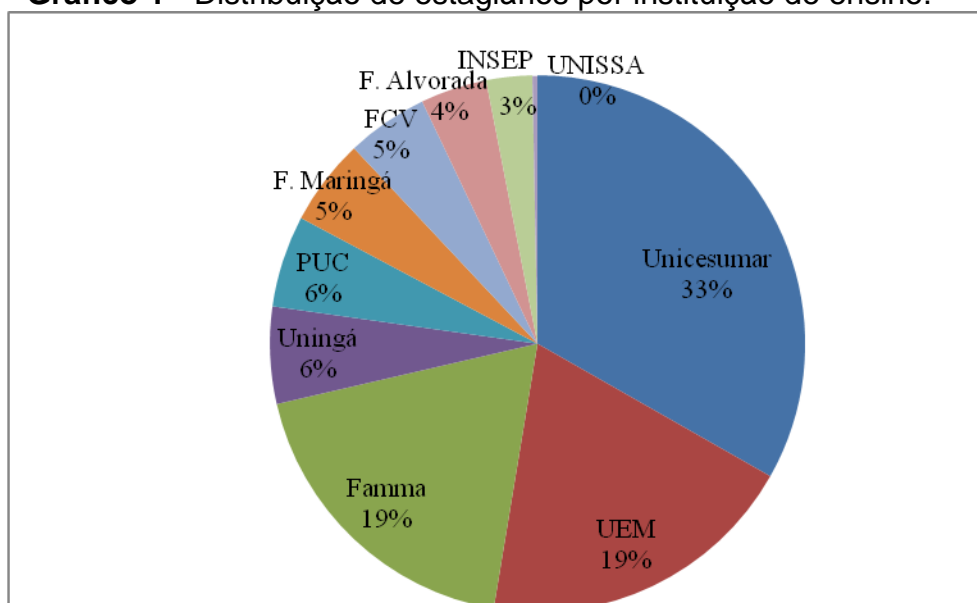
Fonte: Resultados da pesquisa (2014). Elaboração do autor.

Na tabela 5, tem-se os valores de bolsa auxílio pagas aos estagiários referente a carga horária de 30 horas semanais. Tal valor serve de referência também para bolsas com horários diferenciados, seja por realização de outro estágio em outro local (estágio obrigatório) ou demais motivos pessoais, apesar de se tratarem de exceções.

A Lei 11.788/08 não menciona nenhum índice para reajuste anual da bolsa auxílio, nem estipula um valor mínimo para a mesma. Porém apensar do valor se manter constante até o ano de 2012, a partir de 2013 foi decidido utilizar o mesmo percentual de reajuste dos servidores públicos. Quanto aos valores das primeiras bolsas que se encontrou registro em 2009, os valores eram semelhantes ao salário mínimo vigente.

O pagamento de auxílio transporte está previsto na Lei 11.788/08, contudo a PMM não fornece cartões de vale transporte como algumas empresas maringenses, ela realiza o depósito do valor junto com a bolsa auxílio.

**Gráfico 1 - Distribuição de estagiários por instituição de ensino.**

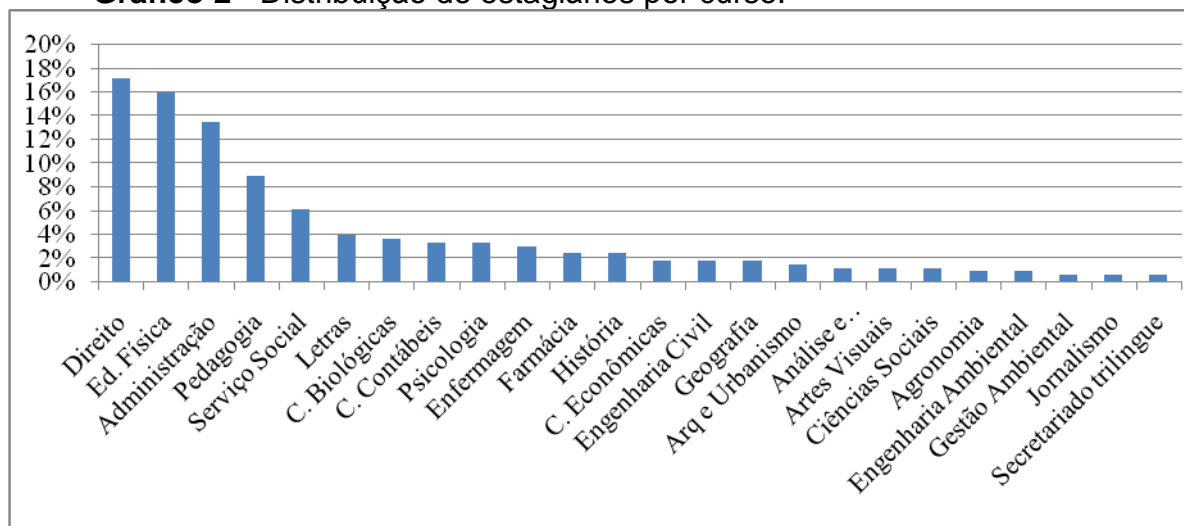


Fonte: Resultados da pesquisa (2014). Elaboração do autor.

O gráfico 1 demonstra a distribuição dos estagiários de acordo com a instituição de ensino em que estudam. Nota-se que a maioria, 71%, pertence a apenas três instituições, sendo estas duas faculdades particulares e a Universidade

Estadual de Maringá. Como a maior parte dos estagiários é de faculdades particulares, acredita-se que estes dependam da bolsa - auxílio para pagamento de suas mensalidades. Conforme a coordenação de estágio, muitos destes estudantes contam o valor da bolsa para custear seus estudos (mensalidade, materiais e livros), enquanto uma minoria depende para sustento.

**Gráfico 2 - Distribuição de estagiários por curso.**



Fonte: Resultados da pesquisa (2014). Elaboração do autor.

Para traçar o perfil dos estagiários, além dos relatórios foram necessários alguns dados da supervisora de estágio da PMM. Acreditava-se que o curso de administração recebia mais candidatos de estágio, pois a maioria das vagas presentes é deste curso, entretanto há uma grande demanda não atendida, gerada pela concorrência entre vagas de estágio e empregos formais com carteira assinada que propiciam melhores remunerações e direitos trabalhistas. O curso mais procurado e de maior número de estagiários, como foi descoberto no gráfico 2 é direito, com aproximadamente 17%, seguido por educação física (16%) e administração (14%).

Realizando uma comparação com a tabela 4, a secretaria de educação é a maior contratante de estágio e assim eleva o número de contratações nos cursos de pedagogia, educação física e administração. Entretanto a maior demanda não atendida também é da SEDUC, até porque se trata de uma das maiores secretarias municipais em números de funcionários.

O curso de direito teve o maior número de estagiários, pois dois grandes setores PROCON e Procuradoria Geral requerem uma quantidade considerável de

pessoal, sendo respectivamente 29 e 16, além de que outras secretarias utilizam de alunos de direito em suas atividades em menor quantidade.

## **5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

### **5.1 CONCLUSÕES**

Nota-se uma grande rotatividade, provavelmente motivada por aspectos pessoais de cada estagiário, pois as contratações continuam em fluxo. Contudo há uma gradativa redução no número de estagiários e uma substituição por servidores, logo nota-se que os trabalhos tem se tornado mais técnicos exigindo os devidos profissionais qualificados. Apesar de diminuir quantidade de estagiários a PMM mantém a estratégia de contratá-los provavelmente pelas razões citadas por Niskier e Souza (2006), ou seja, dar agilidade a seus serviços respeitando limitações da Lei de Responsabilidade Fiscal, além de cativar bons profissionais.

Em média um estagiário da PMM, conforme dados apresentados na tabela 2, permanece por 8 meses e 21 dias, comparado com o prazo máximo de 2 anos de um contrato de estágio pode parecer pouco, porém o aprendizado neste tempo propicia uma experiência válida pela oportunidade de atuar em um órgão público, mesmo porque segundo Lima e Olivo (2010) o estudante busca se sentir capacitado e com conhecimento sobre aspectos operacionais e estratégicos no final do estágio sem se “prender” a instituição.

Como as instituições públicas não podem realizar suas contratações de pessoal com base em experiência prévia, mas apenas a partir de concurso público a capacidade de manter os estagiários é um desafio para a gestão de pessoas, sendo este fato é um dos grandes motivadores de desligamentos. Estas questões precisam de maiores estudos do órgão para solucioná-los. Estes estudos conforme Buriola (2011) devem considerar particularidades nos métodos utilizados em cada grupo de estagiários, pois as próprias profissões são diferentes entre si. Segundo a autora não há sentido generalizar os setores da mesma forma que gerenciar uma instituição de pequeno porte.

Também observou-se que entre os estagiários a maioria são mulheres, em idade média de 24 anos, geralmente cursam áreas das ciências sociais aplicadas, como direito e administração, com exceção dos cursos de educação física e pedagogia. Estes dados são importantes para o gestor de recursos humanos lidar

melhor com seus profissionais, pois conforme Pacchioni (2000) o estágio é importante para que as instituições de ensino aproximem-se das necessidades do município e assim integrem o conhecimento desenvolvido no meio acadêmico com soluções práticas. Tudo isso auxilia o gestor a equilibrar os interesses das varias classes envolvidas como cargos políticos, servidores, estagiários, além do interesse da população.

## 5.2 RECOMENDAÇÕES

Alguns aspectos poderiam ser melhorados pela PMM. Como a principal finalidade do estágio é o aprendizado, alguns estagiários provavelmente gostariam de conhecer outros setores ao longo dos 2 anos de contrato e uma iniciativa poderia ser um programa de transferências voluntárias, eles passariam de 6 meses a 1 ano em um setor e depois poderiam solicitar a transferência.

O valor da bolsa-auxílio paga aos estagiários poderia ser baseada no salário mínimo vigente, pois apesar da Lei 11.788/08 não estipular tal obrigação, quanto mais próximo ao ano de 2009 (ano em que a bolsa-auxílio equivalia ao valor do salário mínimo) mais estagiários eram encontrados na PMM e segundo Niskier e Souza (2006) é importante não permitir que os bons profissionais se afastem para os grandes centros oferecendo a estes estudantes uma abertura no mercado de trabalho local e renda, pois os estudantes precisam custear despesas acadêmicas e em certos casos até ajudar suas famílias nas despesas mensais.

Outro ponto é a divulgação das vagas, com a criação de um link no site da PMM indicando a existência de estágio supervisionado, número e local das vagas, ou mesmo a possibilidade de encaminhar currículos. Segundo a PMM este recurso já esta em fase de testes e logo será implantado.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. LEI 11.788. 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. 25 DE SETEMBRO DE 2008.

BURIOLA, Marta A. F. **O estágio supervisionado**. 7 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 8 ed. São Paulo: Cortez, 2006.

GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMA, Manolita C.; OLIVO, Silvio (org.). **Estágio supervisionado e trabalho de conclusão de curso: na construção da competência gerencial do administrador**. 1 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

MARINGÁ. Prefeitura do Município de Maringá. **Prefeitura paga salário de janeiro com implementação do Plano de Cargos**. Disponível em: <http://www2.maringa.pr.gov.br/site/index.php?sessao=8a65231d9e558a&id=21811>. Acesso em: 07/04/2014.

NISKIER, Arnaldo; SOUZA, Paulo N. P. **Educação, estágio & Trabalho**. São Paulo: Integrare Editora, 2006.

NÚCLEO BRASILEIRO DE ESTÁGIOS. **Cartilha – Lei de estágio 11.788/08**. Disponível em: <https://www.nube.com.br/informacoes/cartilha>. Acesso em: 04/04/2014.

PACCHIONI, Margareth Maria. **Estágio e supervisão: uma reflexão sobre a aprendizagem significativa**. São Paulo: Stiliano, 2000.

SANTOS, Clezio S. **Introdução à gestão pública**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.