

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

Rafael Líneker de Deus Silva¹

José Carlos Barbieri²

Resumo

Uma alternativa entre as diferentes formas de seleção de profissionais pelas instituições é a contratação de estagiários. Atualmente este método representa uma boa opção para empresas e jovens estudantes de pouca ou nenhuma experiência profissional. Nos órgãos públicos também podem ser encontrados estagiários, porém a instituição, não pode contratá-los sem a realização de concurso público, mesmo que estes sejam eficientes. Diante desse contexto, a pesquisa teve por objetivo geral analisar se a contratação de estagiários nos órgãos públicos do poder executivo pode ser considerada eficiente frente suas diversas necessidades, tomando como exemplo os dados da coordenação de estágio da Prefeitura Municipal de Maringá, nos anos de 2011, 2012 e 2013, como forma de contribuir para a gestão do município. Consoante aos objetivos e para melhor conceituação, a pesquisa é classificada por seus procedimentos como um estudo de caso que visa analisar detalhadamente o caso da Prefeitura de Maringá. Por fim, concluiu-se que apesar do número de estagiários ter caído nos últimos anos, existe um trabalho de valorização destes futuros profissionais. O que assim pode ser considerado positivo, pois a relação entre estudantes e servidores pode proporcionar melhores experiências para ambos.

Palavras - chave: Estágio supervisionado, estagiários, gestão de pessoas, eficiência, administração pública.

Abstract

A choice between the different forms of selection of professional institutions is hiring interns. Currently this method is a good option for companies and young students with little or no professional experience. In public bodies can also be found trainees, but the institution can not hire them without conducting open, even if they are efficient. In this context, the research was to analyze whether the general hiring interns in public bodies of executive power can be considered efficient forward your various needs, taking as an example the data stage of coordination of the City of Maringa, in 2011 2012 and 2013, as a contribution to the municipality management. Depending on the objectives and to better concept, the research is classified by its procedures as a case study to analyze in detail the case of Maringa Prefecture. Finally, it was found that although the number of trainees have fallen in recent years, there is a recovery job of these future professionals. What can thus be considered positive, since the relationship between student and servers can provide better experiences for both.

Key Words: Supervised internship, interns, people management, efficiency, public administration.

¹ Aluno da Especialização em Gestão Pública – Faculdade Cidade Verde

² Mestre e Diretor Geral da Faculdade Cidade Verde

1 INTRODUÇÃO

No período contemporâneo uma grande variedade de situações e temas foi agregada às rotinas brasileiras e com isso os consumidores se tornaram mais exigentes segundo pesquisa da consultoria Deloitte (2010). Para atender as novas reivindicações as empresas aperfeiçoaram seus processos de contratação a fim de conseguir pessoal especializado e apto. Um dos métodos utilizados pelas instituições para contratar funcionários preparados as suas necessidades é a contratação de estagiários para qualificar, desenvolver e repassar as maneiras de como o trabalho deve ser desenvolvido. Este processo pode, em muitos casos, transformar um acadêmico aprendiz em um futuro gestor estratégico de qualidade.

Como a gestão de pessoas tem se modificado com relação à forma de organizar e compreender os colaboradores das instituições privadas imagina-se que com o tempo as instituições públicas também mudem para melhor atender os contribuintes e para isso os funcionários a serviço destes órgãos governamentais precisam progredir profissionalmente (MENDES, 2011).

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 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. Para o Governo, que utiliza de um burocrático processo de contratação, um profissional com uma experiência prévia poderia ser um diferencial.

Na Prefeitura do Município de Maringá - PMM os estágios são realizados em parceria com uma agência integradora que realiza a intermediação das relações com as instituições de ensino.

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? Este processo

é realizado de forma eficiente e em conformidade com os aspectos legais vigentes? O seguinte trabalho busca encontrar respostas a estas questões 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.

Contudo 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.

Assim o agente de integração auxilia a instituição de ensino em suas responsabilidades, mas não a substitui.

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

Os gestores de pessoas nas instituições públicas podem contar normalmente com dois regimes de contratação entre seus colaboradores, os funcionários estatutários e funcionários celetistas, mas, além disto, contam com o auxílio de estagiários. Cada um destes grupos necessita de atenção especial na segregação das atividades do setor. Para Santos (2006) essa atenção é descrita como “a função de planejar, coordenar e controlar a obtenção de mão de obra necessária à organização pública”.

A maior parte do contingente de profissionais presentes nos órgãos públicos é de estatutários, e 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).

A gestão de profissionais capacitados e motivados em sua atuação nos órgãos públicos pode apresentar uma transformação a partir dos programas de estágio segundo Silva (2004).

Ele recomenda maior integração de toda a equipe administrativa para melhoria dos serviços prestados, inclusive na relação dos servidores com os estagiários. Para o autor é preciso propiciar aos servidores e estagiários oportunidades de exporem suas ideias com sugestões que possam desburocratizar e agilizar as atividades da administração.

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.

2.3 APRENDIZADO PROFISSIONAL

No momento em que se estuda o estágio supervisionado, nunca deve-se esquecer que se trata de uma preparação para o mercado de trabalho. E neste sentido que a prática e o relacionamento com o meio profissional, no qual o estudante deseja ser inserido são extremamente importantes para o futuro profissional.

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.

Pode-se dizer assim que Lima e Olivo (2010) acreditam que um aluno que realizou estágio supervisionado é capaz de desenvolver sua própria visão a respeito do mercado de trabalho, pois este tem bases práticas e teóricas muito bem acertadas e isso pode ser um diferencial na carreira.

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.

2.4 ESTÁGIO E RELAÇÕES DE TRABALHO

Após um período de grande desenvolvimento do mercado nacional, o país vive um estado próximo ao pleno emprego, pois os índices nunca puderam ser tão baixos, segundo o IBGE a taxa de desemprego no mês de outubro de 2014 foi de 4,7% no conjunto das seis regiões metropolitanas estudadas, esta é a menor taxa para o mês de outubro desde o início da série, em março de 2002. Nesse contexto algumas empresas podem sentir dificuldades na contratação de profissionais aptos a realização de suas rotinas deixando em segundo plano os objetivos de aprendizado e desenvolvimento mútuo presentes na contratação de estagiários.

Para Buriola (2011), muitas instituições de ensino estão sendo displicentes em sua função de orientar os estudantes:

A unidade de Ensino efetua convênio com a Instituição Campo de Estágio, com o objetivo de assegurar o estágio como tal, reconhecido pela lei em vigor; porém, muitas destas instituições não oferecem condições mínimas de estágio; em muitos estágios, a prática profissional é desvirtuada ou inexpressiva. (BURIOLA 2011, p. 18)

Deste modo a autora acredita que existem muitas barreiras para a realização do estágio supervisionado em seu sentido pleno, instituições que fornecem vagas de estágio que não estão preparadas para oferecer o mínimo. Em segundo lugar as instituições de ensino não se comprometem na orientação de seus alunos deixando-os “lançados ao vento” e por fim muitos dos profissionais responsáveis pela supervisão do estágio estão absolutamente despreparados para tal tarefa, considerando o aluno mera mão de obra barata.

Para Lima e Olivo (2010) alguns dos problemas que minam a eficácia dos programas de estágio supervisionado estão presentes na própria instituição de ensino. Trata-se primeiramente das velhas práticas que não estão atualizadas aos novos métodos educacionais.

Com o aumento do número de cursos e vagas, poucas IES são capazes de realizar efetivos processos seletivos dos estudantes que ingressam. Com isso, os professores são imobilizados pelas deficiências de formação básica encontradas na maioria dos estudantes. (LIMA; OLIVO, 2010, p.12-13).

Em outras palavras, algumas instituições de ensino não conseguem desenvolver um processo de seleção com estudantes aptos, o que resulta em um grande número de acadêmicos sem as formações básicas necessárias, principalmente no caso do ensino público e nesse caso já se inicia uma frustração geral de professores que não conseguem desenvolver as matérias, de alunos que não aprendem corretamente e das instituições com altos níveis de evasão.

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:

Desconsiderar que o excesso de disciplinas previstas na maioria das matrizes curriculares dos cursos [...] correspondem a fatores que colaboram para fortalecer a formação de uma visão fragmentada e aligeirada dos conteúdos, reduzindo o curso a disciplinas cuja abordagem não ultrapassa as noções introdutórias e desarticuladas, insuficientes para desenvolver as competências antes descritas. (LIMA; OLIVO, 2010, p. 13-14).

Ou seja, o excesso de disciplinas 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).

Por fim Lima e Olivo (2010) também comentam que a aprendizagem não depende apenas do professor, sendo o estágio um aliado neste processo. Um dos pontos é que as propostas de trabalho de alguns professores são apenas reproduções do que os mesmos já viram, desconsiderando as mudanças sociais dos últimos anos.

Para Pacchioni (2000) o ensino universitário não deveria apenas abranger a educação formal, adquirida a partir de livros e das experiências de professores, para ela há muito a aprender de forma informal, no dia a dia das instituições, nesse sentido o estágio supervisionado pode ser essencial no desenvolver da capacidade de raciocínio dos estudantes, além da humanização e integração da educação com a prática.

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

A classificação desta pesquisa conforme os procedimentos técnicos utilizados auxiliam na análise e interpretação dos dados. Segundo Gil (2002, p. 43) “o principal diferencial para classificação das pesquisas trata-se dos procedimentos para coleta de dados, sendo entre fontes de papel, livros e documentos e os dados fornecidos por pessoas”.

O autor inicia uma segregação crucial entre os procedimentos de pesquisa, entretanto dificilmente se consegue separar totalmente tais métodos, tendo em vista que muitos trabalhos recorrem a fontes de papel em sua fundamentação teórica e posteriormente a dados fornecidos por pessoas na pesquisa prática.

Gil (2002) classifica o estudo de caso junto à pesquisa experimental e os levantamentos, pois os dados são fornecidos por pessoas e não por “fontes de papel”. Ele ressalta que no estudo de caso falta rigor metodológico, o que possibilita distorção de dados e comprometimento da informação. Além do mais existe a dificuldade em generalizar os casos, impossibilitando a projeção na população total, tornando a pesquisa ligada apenas a um grupo específico de envolvidos. Ele concorda com a visão de Beuren (2003) em que o estudo de caso trata-se de um estudo profundo e detalhado em um caso explicando variáveis de causa e

efeito. Para a autora supracitada o detalhamento é o maior benefício e também a maior razão de críticas dos estudos de caso, também citando as dificuldades de generalização.

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 pode-se dizer que o estudo de caso é a forma de trabalho que mais prioriza a aplicação prática do conhecimento científico buscando soluções para os problemas de dado setor ou situação.

Chizzoti (2006) também 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, pois a mesma busca aprofundar-se no caso das contratações de estagiários entre os anos de 2011 a 2013 da PMM, como forma de colaborar com a administração dos gestores públicos municipais.

Em virtude dos atos constatados a princípio junto a PMM as questões da pesquisa que se apresentam são: nos últimos anos, quantos estagiários foram admitidos e rescindidos pela PMM? Qual o tempo médio de permanência de um estagiário na PMM? Quais os motivos que levam ao início e fim dos contratos de estágio? Qual o perfil para contratação de estagiários junto a PMM?

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 no segundo capítulo e a pesquisa de campo contida no terceiro capítulo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O Município de Maringá conta atualmente com doze instituições de ensino superior, segundo o último censo da educação superior realizado pelo INEP em 2013, logo são aproximadamente 40.757 alunos de graduação apenas na modalidade presencial e mais 40.587 na educação à distância, totalizando pouco mais de 81.000 alunos de nível superior.

A gestão 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 da PMM. Todo esse esforço é voltado para melhor atender seus 391.698 habitantes segundo estimativa do IBGE para o ano de 2014.

A contratação de estagiários junto a PMM, desde seu início se deu a partir de licitações e 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 empresas concedentes (no caso a PMM trata-se da instituição que concede o estágio).

Estes convênios se dão a partir de contratos e licitações específicas e buscam garantir a devida orientação aos estagiários, realização dos relatórios de avaliação estipulados pela Lei 11.788/08, além das apólices de seguro contra acidentes pessoais.

Além das agências a PMM conta com uma coordenação própria para atuar com os estudantes que desejam estagiar na PMM. 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, posteriormente ele será encaminhado para uma agência de estágio escolhida pela PMM para realização de cadastro e contratação.

Atualmente existe a proposta de realizar as contratações de estagiários sem a utilização de agências, contudo neste trabalho foi estudado o período de 2011 a 2013, e nesta época vigoravam os vínculos com agentes integradores, estes influenciaram as rotinas administrativas com especificações próprias que em momentos de mudança de agência confundiam os estagiários.

A tabela 1 refere-se ao número de estagiários presentes na PMM entre os anos de 2011 e 2013. Existe também um comparativo entre a quantidade de homens e mulheres entre os estagiários da PMM nos últimos anos.

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 disso 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 e que pode servir de comparativo 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. Seguindo um cálculo simples, considerando quando tempo cada estagiário está ativo desde sua admissão com base nos relatórios gerenciais e depois apurando a média entre eles chegou-se ao período de 8 meses e 21 dias. Um valor um tanto quanto baixo, considerando que segundo a Lei 11.788/08 o estágio supervisionado pode durar até 2 anos.

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.

Setor	Quant.	%
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%
Total	341	100%

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

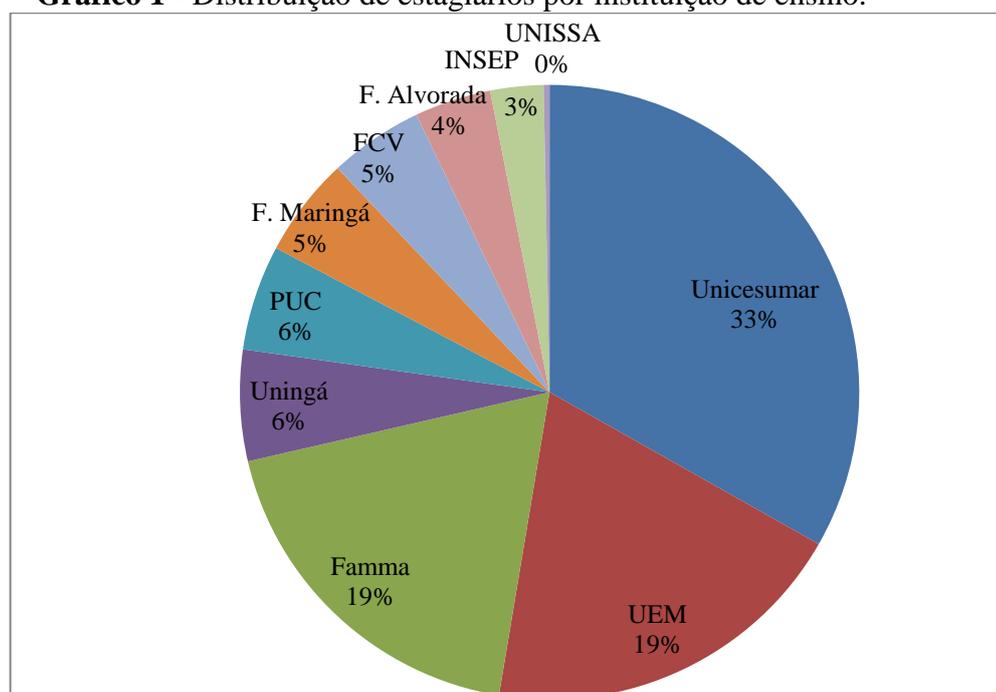
Fonte: Resultados da pesquisa (2014).
Elaboração do autor.

Na tabela 5, tem-se os valores de bolsa auxílio pagas aos estagiários nos últimos anos. Estes valores referem-se à carga horária de 6 horas diárias ou 30 horas semanais, que se trata do horário mais comum, entretanto existem pessoas com horários diferenciados por vários motivos, seja por realização de outro estágio em outro local (estágio obrigatório que fica sob a responsabilidade da faculdade) ou demais motivos pessoais. De toda forma os valores acima servem como base de cálculo para as bolsas com carga horária inferior que são exceções na PMM.

Como o estágio não possui nenhuma relação com os vínculos empregatícios e na Consolidação das Leis do Trabalho, não existe legalmente nenhuma data de reajuste obrigatória para repor as perdas com a inflação, mesmo porque os estágios duram no máximo 2 anos. Quanto aos valores das primeiras bolsas que se encontrou registro em 2009, os valores eram semelhantes ao salário mínimo, mas como a Lei 11.788/08 não menciona nenhum índice para reajuste da bolsa auxílio o valor se manteve constante até o ano de 2013, quando foi decidido utilizar o mesmo percentual de reajuste dos servidores públicos.

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.

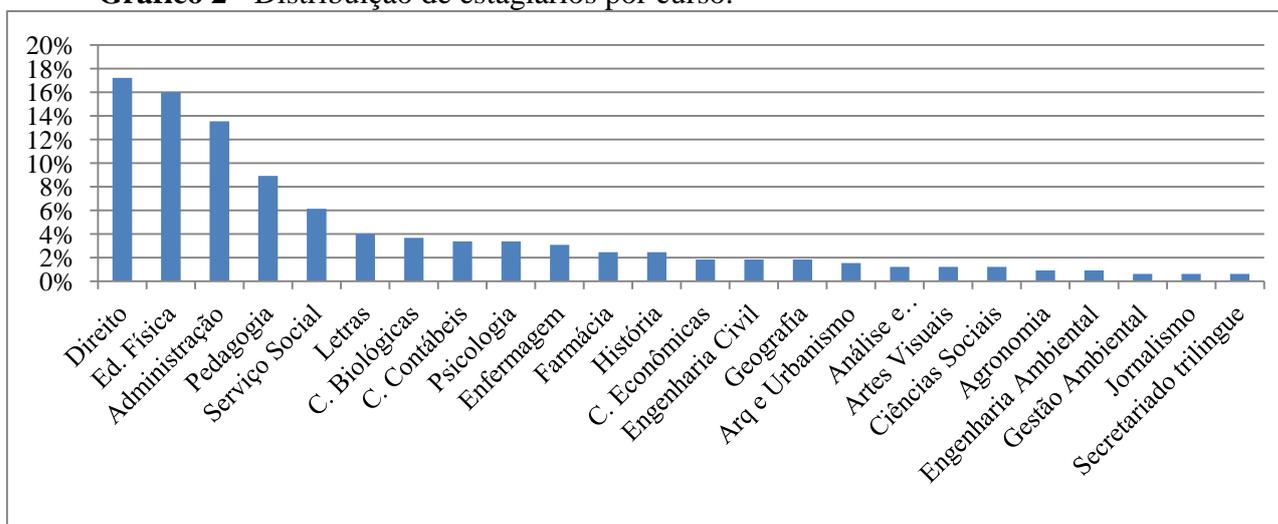
Gráfico 1 - Distribuição de estagiários por instituição de ensino.



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 necessárias algumas conversas com a supervisora de estágio da PMM e sua equipe, e no geral 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, sendo que os estágios costumam competir com a atuação em empregos com carteira assinada que propiciam melhores remunerações e direitos trabalhistas. Contudo o curso mais procurado e de maior número de estagiários na realidade 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 índice de presença, pois dois grandes setores PROCON e Procuradoria Geral possuem uma quantidade considerável de estagiários, são respectivamente 29 e 16, além da que outras secretarias utilizam de alunos de direito em suas atividades em menor quantidade.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1 CONCLUSÕES

Consoante aos objetivos desta pesquisa que visa analisar se a contratação de estagiários nos órgãos públicos do poder executivo pode ser considerada eficiente frente a suas diversas necessidades. Considerando a fundamentação teórica, a legislação vigente e baseado nas análises das admissões e rescisões de contratos pode-se fazer as seguintes considerações.

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 pode ser considerada um desafio para a gestão de pessoas, este fato é um dos grandes motivadores de desligamentos. Estas questões precisam de maiores estudos do órgão para solucioná-los e logicamente essa solução pode estar ligada a algumas das principais características dos estagiários da PMM. 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

Apesar da experiência com os estagiários ser vantajosa para servidores e estudantes, alguns aspectos poderiam ser melhorados pela PMM. Primeiramente poderiam existir números acerca dos estagiários que se tornaram servidores para demonstrar a eficácia dos estágios remunerados.

Como a principal finalidade do estágio é o aprendizado, alguns estagiários provavelmente gostariam que suas experiências fossem ampliadas nestes 2 anos de duração máxima do 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, na existência da vaga aberta a troca poderia ser possível.

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, nem instituir um índice de reajuste, 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 e renda mensal, pois os estudantes precisam custear despesas acadêmicas e em certos casos até ajudar suas famílias nas despesas mensais.

Em algumas secretarias e em certos cursos existem vagas de difícil preenchimento por falta de candidatos, recomenda-se um trabalho melhor de divulgação, como 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.

Outro ponto são as reclamações de alguns estagiários quanto às agencias de estágio, que em alguns casos causam problemas administrativos como bloqueios de bolsas não autorizados. Uma saída seria a realização dos contratos diretamente com a PMM.

Segundo a coordenação de estágio, estas e outras resoluções serão agregadas nos próximos meses visando melhoria do acompanhamento entre estudantes e instituições de ensino.

Esta pesquisa teve finalidades exclusivamente acadêmicas, foi limitada às informações prestadas pelas autoridades competentes, principalmente o setor de estágio do município. Para os futuros trabalhos na área que desejarem aprofundar os conhecimentos neste sentido recomenda-se desenvolver ferramentas que aumentem o período de permanência nos estágios, além de formas de incentivar os bons estagiários a prestares concursos públicos na própria PMM. Nesse sentido seria interessante um estudo demonstrando as diferenças de percepção entre um servidor que foi estagiário e um que não foi.

REFERÊNCIAS

BEUREN, Ilse M. *et al.* **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática.** São Paulo: Atlas, 2003.

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.

DELOITTE. **Pesquisa: estratégias para o varejo brasileiro, reflexões sobre os anseios do consumidor.** Disponível em: http://deloitteoracle.com/uploads/stw_pdfcart/Retail_Reflections_Brazil_Portugues-1398094367.pdf. Acesso em 18/11/2014.

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Cidade de Maringá.** Disponível em: <http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=411520&search=parana|maringa>. Acesso em: 27/10/2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Mensal de Emprego – PME.** Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/pme_201410tm_01.shtm. Acesso em 22/11/2014.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo da educação superior 2013.** Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/superior-censosuperior>>. Acesso em: 27/10/2014.

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.

MENDES, Marcos. **O que fazer para melhorar a eficiência dos servidores públicos e reduzir as despesas de pessoal do governo?** Disponível em <http://www.brasil-economia->

governo.org.br/2011/02/17/o-que-fazer-para-melhorar-a-eficiencia-dos-servidores-publicos-e-reduzir-as-despesas-de-pessoal-do-governo/. Acesso em 18/11/2014.

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.

SILVA, Ivo Barcelos. **A motivação dos juízes e servidores como técnica de eficiência**. In: 4º Congresso Brasileiro de Administração da Justiça, 2004, Brasília DF, Conselho da Justiça Federal, n. 24, p. 43-48, jan./mar. 2004.