



OS IMPACTOS OCASIONADOS PELA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS NA PREFEITURA DE VENDA NOVA DO IMIGRANTE

Caroline Bazilio Miranda¹; Monica de Oliveira Costa²; Farana Mariano³; Alex Santiago⁴; Jonathan Borel⁵; Drielli Ap.^a Rossi⁶;

¹Graduando em Ciências Contábeis; FAVENI; carolainebazilio@gmail.com.

²Mestre em Ciências Contábeis; FAVENI; coodernação@faveni.edu.br.

³Mestre em Ciências Contábeis; FAVENI; faranamariano@yahoo.com.br.

⁴Especialista; FAVENI; santiagoassessoriacontabil@gmail.com.

⁵Mestrando; FAVENI; jhon.borel@hotmail.com.

⁶Doutorado; FAVENI; drielirossi@hotmail.com.

Resumo: O objetivo deste trabalho foi determinar se a contratação de estagiários tem sido um fator responsável por gerar resultados positivos de impactos em diversas áreas da Prefeitura do Município de Venda Nova do Imigrante-ES. Foi realizada inicialmente uma pesquisa bibliográfica e depois uma pesquisa descritiva, utilizando-se questionários para a coleta de informações. Foram aplicados vinte questionários com questões objetivas e discursivas para funcionários de diversas secretarias da Prefeitura de Venda Nova do Imigrante-ES. Constatou-se que, positivamente, o estagiário possui comprometimento com a aprendizagem, além de otimizar os processos, auxiliando no desenvolvimento das atividades de menor complexidade para que não haja acúmulo de serviços. O estagiário foi classificado pelos entrevistados como um talento a ser desenvolvido que pode ser lapidado pelo seu supervisor, visto também que devido à redução de pessoal na gestão, contribuem para atender às necessidades do setor, proporcionando um melhor atendimento ao público.

Palavras-chaves: Estagiário; Estágio; Comprometimento.

1 INTRODUÇÃO

O estágio remunerado pode ser considerado um aprendizado com o intuito de proporcionar ao estagiário crescimento profissional, adquirindo conhecimento técnico por meio da prática. Através desta experiência e com os problemas que vão surgindo no decorrer do estágio, os estagiários passam a conhecer as suas próprias limitações e as possibilidades em um processo de conhecimento e aprimoramento de sua capacidade, buscando assim uma formação profissional consciente (OLIVEIRA et al., 1970).

A formação profissional vem ganhando força, e, decorrente do processo de globalização, o mercado está exigindo profissionais qualificados (VASCONCELOS, 2010). Por outro lado, devido à falta de pessoal especializado, o setor privado e o setor público oferecem oportunidades para profissionais em formação do ensino médio, técnico e superior (MIRANDA, 2012).

“Com a Lei Federal nº 11.788/2008, de 25 de setembro de 2008, conhecida como Lei do Estágio, a qual normatiza as relações de estágio, os órgãos públicos passaram a fazer mudanças na gestão de estagiários, adequando-se à nova lei” (MIRANDA, 2012, p. 9).

Partindo desse contexto, a Lei rege que a jornada de atividade em estágio será de 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais para estudantes do ensino fundamental, e 6 (seis) horas diárias e 30 (horas) semanais para estudantes do ensino superior (BRASIL, 2008).

Segundo Vasconcelos (2010), o estágio proporciona uma bagagem pedagógica importante, uma vez que ocasiona o saber teórico com a experiência. Desse modo, o estagiário relaciona educação e trabalho como ponte para desenvolver com proficiência a profissão para qual está se preparando academicamente. Além disso, o trabalho vai além dos saberes da sala de aula, o estagiário tende a desenvolver sua criatividade, liderança, trabalho em equipe, hierarquia entre outros fatores.

Visto isso, o Município de Venda Nova do Imigrante, em parceria com o Centro de Integração Empresa Escola – CIEE-ES, nos termos da Lei Ordinária Municipal nº 741 de 30 novembro de 2007, que dispõe sobre a criação de vagas para estagiários, instituiu até 50 (cinquenta) vagas para estagiários atuarem na administração pública municipal. Foi divulgado processo de seleção para estagiários de nível superior a partir do 2º período, a exemplo do EDITAL/ESTN.º 01/2018 (PREFEITURA DE VENDA NOVA, 2018).



A relevância do tema se dá pelo aumento significativo de processos seletivos para contratação de estagiários que vem ocorrendo na Prefeitura de Venda Nova do Imigrante, que, por vezes, é visto com bons olhos por aqueles que se preocupam com o futuro dos estudantes e da educação no Município. Contudo, por outro lado, existem pessoas que não vêem esta situação positivamente, pois se consideram experientes e aptos a pleitearem uma vaga na administração municipal, porém, devido a essa forma de contratação, acabam perdendo oportunidade de se efetivarem em um emprego público e alcançar a tão sonhada estabilidade financeira. Dessa forma, há uma verdadeira dicotomia: o estágio pode servir para aprimorar futuros profissionais, mas ao mesmo tempo estaria reduzindo o número de vagas disponíveis para efetivar trabalhadores na prefeitura do Município.

É necessário elucidar esse problema a fim de apresentar à sociedade, e especialmente aos gestores públicos, se esta política tem sido benéfica ao Município. De acordo com o exposto surge o seguinte problema de pesquisa: **Quais os impactos positivos e negativos que a contratação de estagiários tem trazido para Prefeitura de Venda Nova do Imigrante?**

Assim, o presente trabalho visa determinar se a contratação de estagiários tem sido um fator responsável por gerar resultados positivos e impactantes em diversas áreas da Prefeitura do Município de Venda Nova do Imigrante-ES.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 - A IMPORTÂNCIA DO ESTÁGIO

Segundo Faria et al. (2012), até o ano de 1977, o mercado de trabalho optava por contratar pessoas que já tivessem experiência profissional, mas devido à ausência de mão de obra qualificada para ocupar as vagas ofertadas, deu-se a necessidade de apresentar ao mercado iniciativas para capacitar os jovens no seu primeiro emprego. Foi aí que surgiram às primeiras vagas para estagiários, com intuito de estabilizar a lei de oferta e demanda e gerar mais produtividade dentro das organizações. Todavia, para o Instituto Euvaldo Lodi (2010), a chegada do estágio no Brasil está relacionada à evolução da educação no país, sendo posto como atividade curricular.

Atualmente, a importância da associação entre os estudos e a vida profissional é amplamente reconhecida e, para os jovens, à disputa ao ingressar no mercado de trabalho não é somente na intenção de obter um emprego e ter autonomia financeira. Hoje em dia, o desafio da juventude é obter reconhecimento por sua produtividade. De acordo com Matheus (2011), poder trabalhar acompanhado de profissionais experientes, compartilhar conhecimentos e executar atividades, influencia positivamente na sua vida acadêmica e faz com que se sintam importantes quanto sua função social.

2.2 - ESTÁGIOS E SUA LEGISLAÇÃO

Pesquisadores afirmam que o ensino superior originou-se com a chegada dos padres jesuítas, responsáveis pela criação da licenciatura, mas foi com a vinda da Família Real que a cultura de ter um ensino superior firmou, afirmando que para entrar no mercado de trabalho deve ter estudo e aproximação com a vida prática, através do estágio.

No decorrer do século passado foram regulamentado algumas leis como; o Decreto-Lei nº 4.073/1942, Lei Orgânica do Ensino Industrial, realizava os estágios de acordo com o ramo de atuação relacionado ao curso; em 1967, o Ministério do Trabalho e Previdência Social sancionou a Portaria nº 1.002, a qual determinou a duração da carga horária, a dispensa da vinculação empregatícia, o pagamento do 13º salário e dos encargos sociais; já o decreto nº 69.927/1972 instituiu a bolsa de trabalho; e em 1977, a lei nº 6.494 foi editada e posteriormente regulamentada no Decreto nº 87.497/1982, que permaneceu por mais de 30 anos sem alteração, porém com as mudanças e novas tendências do mercado a necessidade de uma nova adaptação a lei era inevitável, surgindo então a Lei nº 11.788 em 25 de setembro de 2008.(BRASIL, 2008).

A Lei n. 11.788/2018 traz a definição no artigo 1º: “Estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educando que estejam frequentando o ensino regular [...]”, enfatiza em seus incisos que o estágio é um processo didático do curso que visa à contextualização e o aprendizado de competências próprias da atividade curricular (BRASIL, 2008).

O fato de o jovem poder inserir no mercado de trabalho aplicando na prática as teorias estudadas em sala de aula faz com que a pessoa o (estudante), reflita se é o tipo de profissão que realmente deseja seguir profissionalmente, além de adquirir experiência prática na área de formação o estágio também proporciona inúmeras contribuições e serve como ponte para a inserção e a conquista da primeira vaga no mercado de trabalho. Por isso o autor fala da importância do estágio recrutar e selecionar de acordo com a vaga disponível, e da oportunidade para estudantes específicos da área,



pois como o estágio é uma mão de obra barata para as empresas, muitas das vezes as mesmas empregam estudantes que o seu papel de atuação e as atividades exercidas não estão relacionados com o curso e com seu desenvolvimento acadêmico, tendo assim, responsabilidades que não condizem com a lei (FERNANDES, 2016).

Como o estágio tem como finalidade proporcionar contribuição para formação profissional, o mesmo se dispõe de regulamentações específicas e planejamento institucional. O artigo 3º, inciso I, da lei 11.788/2018 estabelece definições e requisitos para estagiar:

(...) matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino.

O estudante junto à instituição concedente deverá formaliza com um termo de compromisso no qual terá cláusulas importantes como: os dados pessoais, dados da entidade concedente, carga horária, remuneração e direitos e deveres da instituição e do estagiário. O estágio por sua vez, não deverá ser no período superior à dois anos, e caso ocorra desligamento com a instituição durante o estágio o mesmo será automaticamente cancelado. De acordo com a lei, o estágio pode ser classificado como: não obrigatório que seria quando a carga horária não é obrigatória e oferecem remuneração pelo trabalho exercido, e o estágio obrigatório, que faz parte da carga horária junto aos projetos pedagógicos. A lei estabelece a carga horária de acordo com as características do ensino: médio, técnico ou superior e também pela área de atuação (BRASIL, 2008). Vejamos a tabela com a carga horária e a jornada de trabalho estabelecida conforme as características do ensino.

TABELA 1 – Carga horária dos estagiários conforme característica do ensino.

Característica do Ensino	Jornada de trabalho	Carga horária semanal
Estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da EJA, ensino médio regular	04 horas	20 horas semanais
Estudantes de ensino superior da educação profissional de nível médio.	6 horas	30 horas semanais
Estágios de alunos de instituições que alternam teoria e prática (estágios obrigatórios).	Até 8 horas	40 horas semanais

Fonte: Adaptado com base na Lei nº 11.788/2008.

O estágio seja ele do ensino de nível médio, superior ou técnico, tem a finalidade de oportunizar vagas no mercado de trabalho para os jovens adquirir experiências em seu mundo profissional havendo troca de conhecimentos e saberes entre a organização e discentes (FERNANDES, 2016). Assim, iremos apontar virtudes como profissional que podem agregar à empresa.

2.3- CONHECIMENTOS, HABILIDADES E COMPETÊNCIAS QUE LEVAM ATITUDES COMO PROFISSIONAL.

É visível que com o passar do tempo às organizações tem buscado para seu ambiente interno pessoas proficientes/hábil as novas exigências do mercado, profissionais com uma qualificação e um grau de escolaridade diferenciado, fazendo com que os indivíduos que almejam uma melhor vaga de trabalho elevem sua formação educacional, desenvolvendo seus conhecimentos, suas habilidades e competências para conseguir a carreira desejada (ARAÚJO; CORREIA, 2001).

Segundo o autor mencionado, o conhecimento profissional a primeiro momento é absorvido dos assuntos tratados e preparados pelos professores em sala de aula, e para o autor no decorrer da vida profissional o mesmo será aprimorado com as atividades, já a habilidade de desempenhar uma ação está relacionada diretamente com o conhecimento que o indivíduo tem sobre a atividade que será executada, uma vez que houver agilidade e eficácia ao exercer a função significa que tem um conhecimento amplo sobre o assunto.

Trazendo um novo sentido para o conceito “conhecimento” o autor Ferreira (2003, p. 3) refere-se ao termo como uma:



(...) estratégia empresarial que tem como objetivo explorar os recursos já existentes na empresa, nos quais pessoas encontram e empregam as melhores práticas, e, como já mencionado, transformam conhecimentos tácitos – que se referem à experiência, poder de inovação e habilidades pessoais – em explícitos – que são ligados aos procedimentos e ferramentas utilizadas, como as bases de dados, criando um ambiente de aprendizagem contínua.

Nesse contexto, compreende-se a didática como um encadeamento sistemático com o intuito de desenvolver as habilidades necessárias para os discentes atingir o conhecimento objetivando o sucesso em sua carreira profissional. O autor também aborda alguns tipos de competências: (a) competências funcionais, que seria o termo técnico como análises e relatórios; (b) competências pessoais, que dizem respeito a tomada de decisão, liderança, relacionamento com os colegas, comportamentos e atitude; (c) competências relacionadas negócios, trata-se do ambiente interno e externo da empresa, pensamento estratégico, visão do cenário, tecnologia, marketing e clientes.

Existe também, a ideia de que a competência deve ser algo perceptível, para ser considerada como tal. Em estudos realizados com alunos de nível superior foram efetuadas pesquisas para medir a alto performance em sala de aula, que até então acreditava-se que posteriormente a obtenção do desempenho profissional estaria diretamente relacionado ao coeficiente de inteligência (CIs) enquanto discentes, porém foi observado que para possuir competência exige mais que saberes disciplinares como Física, Matemática e História, dando assim, ênfase ao lado emocional do profissional, como o valores, sentimentos e afeto que estão associados propriamente a crenças, princípios e atitudes. Seguindo o pensamento do autor, para adquirir competência fundamentais a organização deverá definir com clareza a missão e o objetivo da empresa alcançar o resultado desejado (SANTOS, 2003).

Assim, pode-se observar que a pessoa pode ser favorável a empresa ou impedir que a mesma alcance seu objetivo organizacional, dá-se então, à importância das organizações traçarem o perfil e a competência esperada desse profissional, que seria a agregação de habilidades, competência em relação conhecimento. O conhecimento pode ser entendido como (saber) informações adquiridas e estruturadas; habilidades seria (saber fazer) usar os conhecimentos, adquirido e aplicá-lo; e atitudes o (ser/agir) expõem o lado afetivo, relacionamentos e comportamentos dentro da organização. Portanto, o desempenho eficiente (ser eficaz/ hábil) será definido de acordo com que os indivíduos assimilam o conhecimento (FURUKAWA; CUNHA, 2010)

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Resende, afirma que a habilidade está diretamente relacionada com o “saber fazer” que é desenvolvido através das características do potencial humano, como por exemplo: fazer bons negócios, ser bem humorado, ter iniciativa e ser criativo dentro da organização, para o autor:

(...) É a aplicação de um ou mais dos requisitos de conhecimentos, experiências, aptidões, habilidades, motivos, interesses, etc., com obtenção de resultados práticos. Exemplos: decidir com senso de oportunidade, saber negociar em condições tensas, saber administrar conflitos, saber fazer diagnósticos precisos (RESENDE, 1999, p. 19).

3 METODOLOGIA

Quanto aos aspectos metodológicos, para alcançar o objetivo proposto pelo trabalho, foi realizada inicialmente uma pesquisa bibliográfica, e posteriormente uma pesquisa qualitativa, utilizando-se questionários. Descritiva, pois tem como objetivo descrever características de determinada população, com intuito de constatar possível simetria entre variáveis a fim de apresentar a sociedade, acadêmicos e gestores públicos se a política de estágios tem sido benéfica ao Município, desenvolvendo um levantamento por meio do uso de coleta de dados. Bibliográfica, quando for elaborada com base em material já publicado, como material disponibilizado pela internet, bibliotecas ou através de base de dados que por vezes iremos dispor do Portal Transparência para obter informações desejadas (GIL, 2010).

O estudo foi desenvolvido na Prefeitura de Venda Nova do Imigrante. A princípio teve-se a preocupação do que seria mais relevante para identificação do objetivo de acordo com o tema proposto



pelo artigo. Num segundo momento, foram aplicados questionários com perguntas objetivas e discursivas, na intenção de facilitar e ampliar a análise dos dados obtidos.

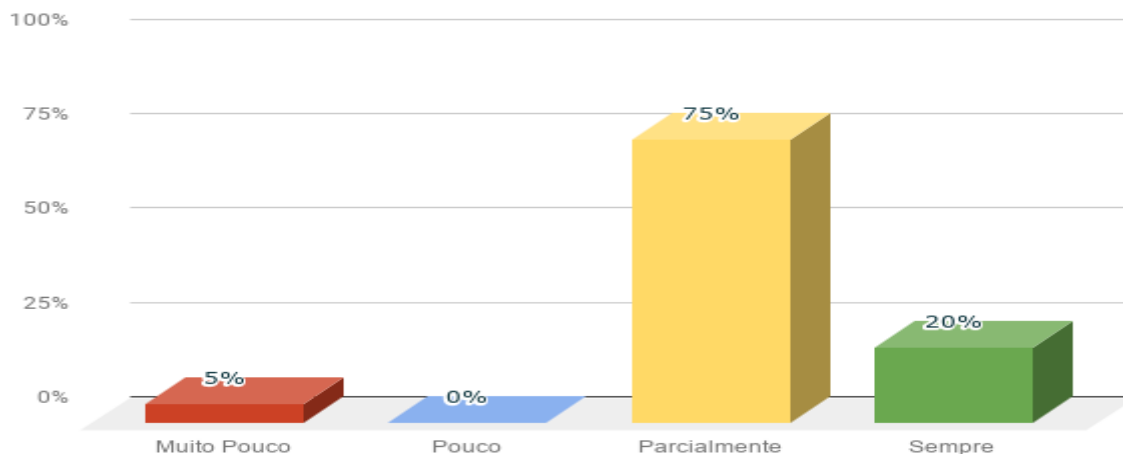
Foram aplicados vinte questionários com questões objetivas e discursivas de forma aleatória aos funcionários efetivos de diversas secretarias da Prefeitura Municipal de Venda Nova do Imigrante – ES, sendo os resultados apresentados na forma de gráficos e tabelas, para facilitar a compreensão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quanto ao perfil dos respondentes, os dados apontam que 50% dos entrevistados são do sexo feminino e 50% do sexo masculino. Sendo que 30% têm a idade entre vinte e trinta anos, 30% estão entre trinta a quarenta anos, 20% de quarenta a cinquenta anos, e 20% estão acima de cinquenta anos. Foi constatado que em sua maioria, os entrevistados apresentam o grau de formação de Nível Superior, uma vez que 55% possuem o ensino superior completo, 30% são Pós Graduados, e apenas 15% dispõem de ensino médio completo.

Quando se realizou o comparativo entre o estagiário e o funcionário efetivo. Ficou claro que o comprometimento não é o mesmo, pois devido ao curto período da sua passagem pela organização, período esse muitas vezes menor que doze meses, não são atribuídas ao estagiário atividades que necessitam de maiores responsabilidades. Nesse caso, 75% dos respondentes consideraram que o estagiário está parcialmente comprometido com o trabalho, mas 20% responderam que o estagiário tem o mesmo comprometimento de um servidor enquanto 5% diz ser muito pouco comprometimento comparado a um servidor (Gráfico 1). Deve-se ressaltar que os respondentes eram funcionários da prefeitura, e isto pode influenciar a resposta, uma vez que estaria de certo modo se auto avaliando de forma comparativa.

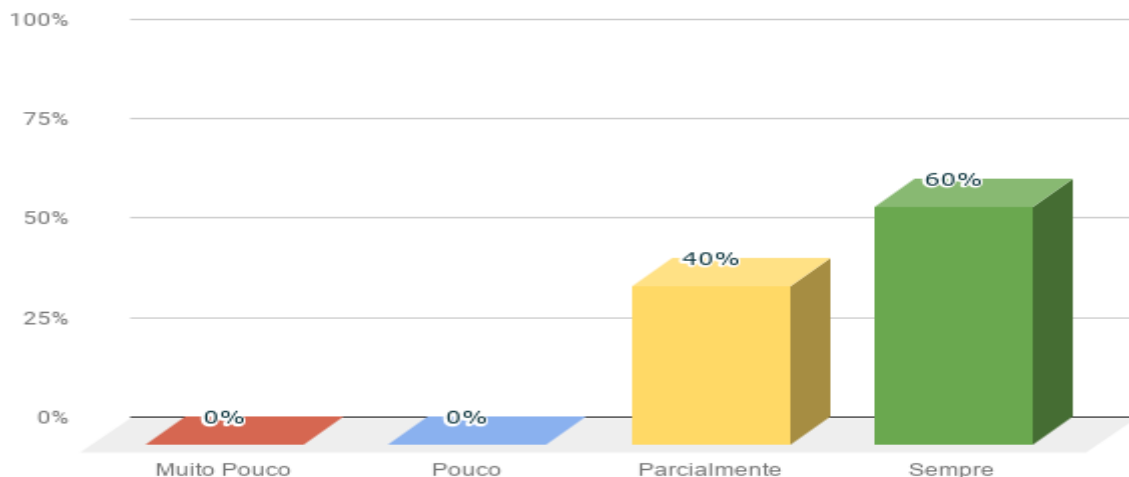
GRÁFICO 1: O comprometimento do estagiário é o mesmo que o de um servidor?



Fonte: Dados da pesquisa

Quando se trata de atendimento às expectativas, o cenário se retrata da seguinte forma: 60% dos servidores responderam que o estagiário sempre atende às expectativas em relação à produtividade do seu trabalho, enquanto que 40% relataram que o mesmo atende parcialmente às expectativas (Gráfico 2). Segundo Lavall e Barden (2014), a contratação de estagiários pode significar uma forma hábil de atrair e reter talentos para organização, desenvolvendo as habilidades dos estagiários de acordo com a cultura da empresa.

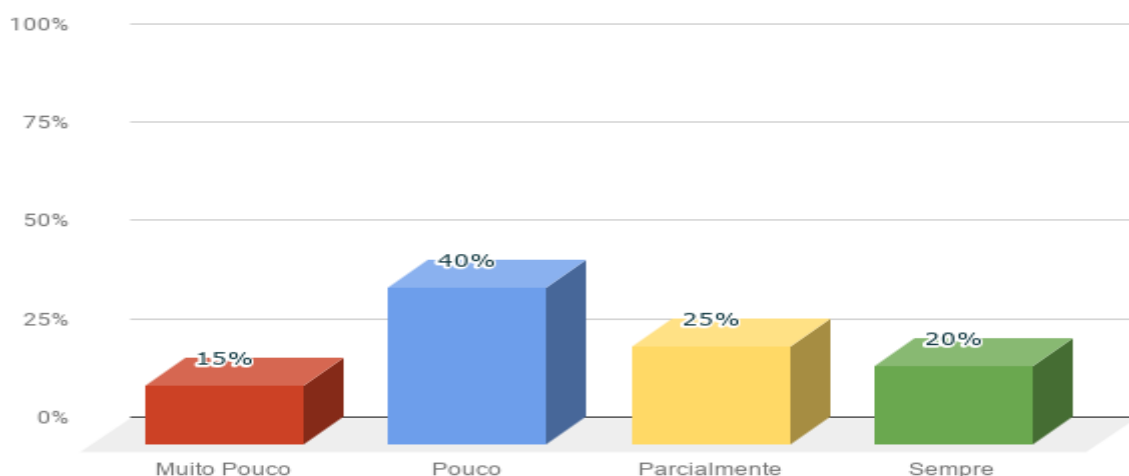
GRÁFICO 2 – O estagiário atende as suas expectativas, contribui para o desempenho das atividades que lhe foram atribuídas?



Fonte: Dados da pesquisa

O prazo de contrato de estágio vai ser estipulado pela empresa contratante, sendo que este não deve ultrapassar o limite de 2 anos. A determinação do prazo se torna necessária para evitar a substituição de funcionários efetivos por estagiários (SOBRINHO, 2014). O que fugiria completamente do objetivo de se contratar um estagiário. Por isso, em se tratando de rotatividade, é natural que ela exista, pois os contratos com estagiários são temporários. Na atual pesquisa, 15% responderam que há muito pouca rotatividade dos estagiários, 40% responderam que há pouca a rotatividade, enquanto 25% e 20% relataram que os estagiários têm uma rotatividade parcial ou que sempre são substituídos, respectivamente (Gráfico 3). Esta observação denota que, de acordo com a percepção dos funcionários efetivos, os estagiários deveriam ser substituídos com maior frequência. Isso pode gerar até certa insegurança ao trabalho, pois os funcionários efetivos poderiam se sentir ameaçados, uma vez que o custo de um estagiário é bem menor aos cofres públicos.

GRÁFICO 3 – Existe rotatividade de estagiário no setor?

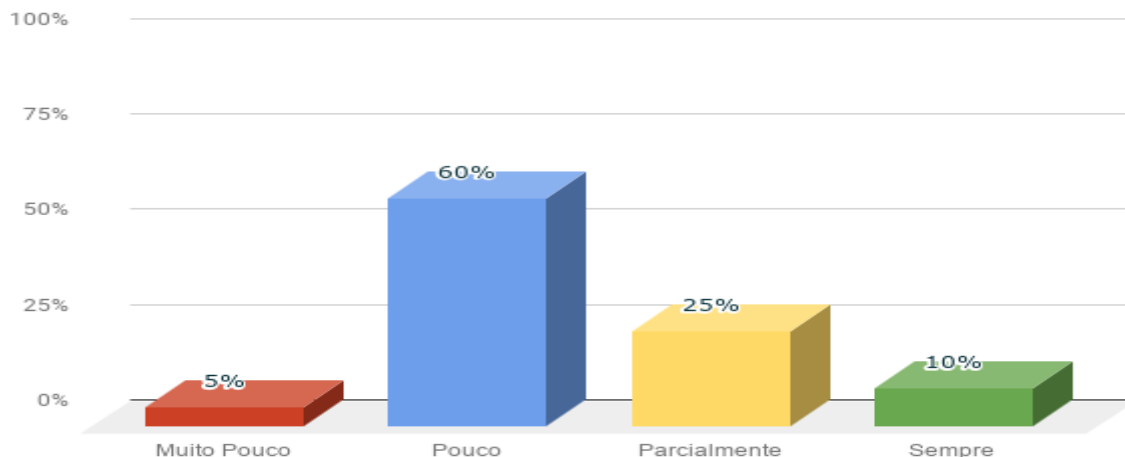


Fonte: Dados da pesquisa

Quando se trata do rendimento das tarefas do estagiário na organização, de acordo com a pesquisa, 5% e 60% dos respondentes, respectivamente, relataram que há muito pouco ou pouco prejuízo em relação ao andamento das tarefas cotidianas quando estas são executadas por um estagiário. Já 25% responderam que há prejuízo parcial nas atividades diárias e 10% relataram que sempre há algum tipo de prejuízo nos trabalhos desenvolvidos pelos estagiários (Gráfico 4).



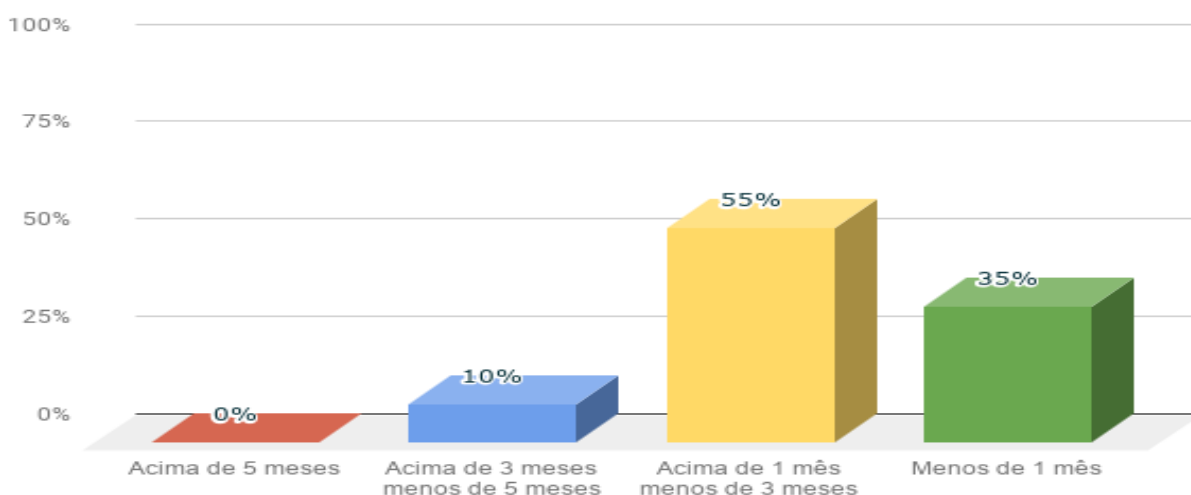
GRÁFICO 4 - Pelo fato do estagiário ocupar o cargo provisoriamente, há prejuízo no andamento do serviço?



Fonte: Dados da pesquisa

Para 55% dos respondentes, os estagiários levam em torno de um a três meses para assimilar definitivamente as tarefas que lhe são atribuídas nos setores da organização. Cerca de 35% dos respondentes apontou que em menos de um mês o estagiário já está apto para desempenhar seu trabalho (Gráfico 5). Certamente, com uma boa orientação do seu coordenador e aceitação da equipe, as atribuições passarão a ser mais claras e a qualidade do serviço será melhor. Pois, de acordo com Silva (2008), se o estagiário tiver um bom acompanhamento no seu setor e profissionais que delegam tarefas acompanhadas de um bom plano de atividades, seu rendimento pode ser otimizado, consequentemente os resultados serão melhores.

GRÁFICO 5 - Em média quanto tempo o estagiário leva para assimilar as atividades que lhe foram atribuídas?

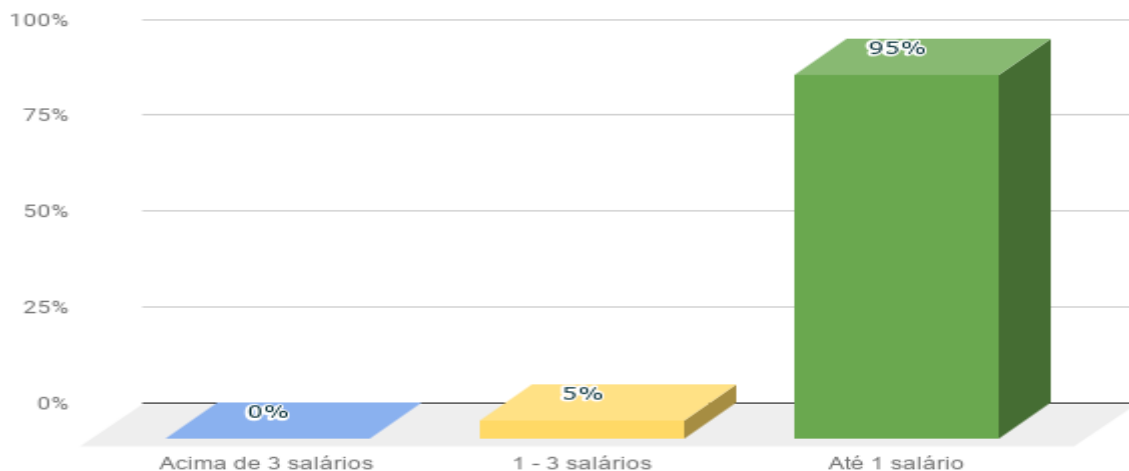


Fonte: Dados da pesquisa

Ficou também evidenciado que 95% dos respondentes de diversos setores afirmaram ser o valor pago a um estagiário equivalente a um salário mínimo (Gráfico 6), ou seja, cerca de R\$998,00. De acordo com Silva (2008), com a Revolução Industrial, as pessoas passaram a trabalhar por salários, e devido a essa necessidade de gerar recursos financeiros, a bolsa-auxílio se torna fonte de renda para muitos estagiários, demonstrando que além da oportunidade de aplicar a teoria na prática, e desenvolver sua capacidade profissional, um dos objetivos do estagiário é custear suas despesas pessoais com os recursos que recebe para se aprimorar.



GRÁFICO 6 - Em média, qual o valor pago ao estagiário?



Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionado aos servidores sobre os trabalhos realizados pelos estagiários, é notória a confiança e a satisfação com a execução das tarefas que lhe são atribuídas. A pesquisa aponta que 50% dos respondentes afirmaram que o estagiário não precisa ser lembrado sobre as atividades e as tarefas que devem realizar, demonstrando ser merecedor e de confiança. Já para 25%, o estagiário é de inteira confiança, sempre preocupado com suas tarefas. Para os demais 25% dos respondentes, o estagiário precisa ser “controlado”, para que se possa contar com a execução do trabalho (Tabela 1).

TABELA 2 – Considere a forma como o estagiário desempenha suas tarefas e a confiança que inspira quando lhe são atribuídas.

Não precisa ser lembrado sobre as atividades e as tarefas que deve realizar, demonstra ser merecedor de confiança.	50%
Não consegue assumir as tarefas e não responde por elas	-
Pode-se contar com ele desde que se sinta controlado	25%
É de inteira confiança, sempre preocupado com as tarefas atribuídas.	25%

Fonte: Dados da pesquisa

Os trabalhos realizados pelos estagiários são considerados de excelente qualidade por 25% dos entrevistados. Para 65% existe um número aceitável de erros, face ao volume de trabalho realizado. 10% apontaram que os trabalhos necessitam de uma inspeção mais acurada nas suas tarefas (Tabela 2). Dessa forma, fica claro que os estagiários cumprem o papel que lhes é atribuído, pensar de todo o conceito pré-concebido a que estão sujeitos.

TABELA 3- Considere a exatidão buscada e apresentada nos trabalhos realizados.

Trabalho de excelente qualidade.	25%
Número aceitável de erros, face ao numero de trabalho realizado.	65%
Necessita de uma inspeção mais acurada.	10%
Trabalho de qualidade insatisfatória.	-

Fonte: Dados da pesquisa

Segundo Garay (2006), o que mais cativa essa nova geração de jovens talentosos é a possibilidade de aplicar os conhecimentos adquiridos em sala de aula na prática, buscando empresas que dão a eles a possibilidade de criar novas ideias, que os coloquem diante de desafios e não apenas



executando serviços monótonos. Para tanto, a empresa deve buscar um bom ambiente organizacional e um bom relacionamento entre os líderes e os treinando.

Isso foi confirmado quando se perguntou qual a vantagem de ter um estagiário no setor e a importância do estágio para a prefeitura, e se obteve as seguintes respostas:

a) são talentosos conectados, pertencendo a uma geração que chega ao mercado de trabalho apresentando grande força de vontade e disposição para aprender, são notoriamente tecnológicos e propensos à inovação com sede de conhecimento;

b) o seu comprometimento com a aprendizagem, além de otimização dos serviços, auxílio no desenvolvimento das atividades de menos complexidade ajudando para que não haja acúmulo de serviços;

c) são essenciais para o desenvolvimento das atividades da instituição, compartilham seus conhecimentos adquiridos na escola/faculdade, que podem ser de grande valia para complementação ou renovação de conceitos metodológicos aplicados pela prefeitura, para os entrevistados significa menos gasto com folha de pagamento por ser mão de obra mais barata e não contrair despesa com a realização de concursos;

d) os estagiários são talentos a ser desenvolvidos e lapidados, não tem vários profissionais e possuem flexibilidade para aprender e atender as necessidades;

e) são importantes porque possuem ideias renovadas e novos métodos de trabalho, estão mais antenados nas tecnologias, portanto podem somar as equipes de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ser participativo, trabalhar em conjunto e se mostrar a disposição de seu supervisor e de seu grupo de trabalho é uma maneira importante de demonstrar à empresa que o estagiário está ali para somar. São essas atitudes que fazem com que o período de estágio seja proveitoso e bem desempenhado pelo educando.

O estágio na Prefeitura Municipal de Venda Nova do Imigrante representa importante contribuição na formação oferecida pelo Sistema Regular de Ensino, proporcionando o complemento da aprendizagem em consonância à política educacional vigente no país. Dessa forma, contribui para a formação do estudante e para seu exercício profissional.

De forma descentralizada, os setores (vinculadas às Secretarias Municipais) contratam estudantes de diversas áreas e instituições educacionais por intermédio do Centro de Integração Empresa-Escola – CIEE, que realiza seleção prévia dos estudantes com posterior encaminhamento às diversas Secretarias Municipais para seleção definitiva e contratação.

O estágio é cumprido em unidades da Prefeitura com carga horária de 4 horas diárias para nível médio, perfazendo 20 horas semanais, e 6 horas diárias para estudantes de nível superior, perfazendo 30 horas semanais. A remuneração é através do pagamento de bolsa-estágio com valor atual de R\$ 952,15 para nível superior e de R\$ 423,16 para Ensino Médio.

O objetivo deste trabalho é verificar se a contratação de estagiários tem sido um fator responsável por gerar resultados positivos e negativos em diversas áreas da Prefeitura do Município de Venda Nova do Imigrante-ES. Os dados apontam que a contratação de estagiário contribui de forma positiva, uma vez que o mesmo é uma mão de obra mais barata e auxilia os servidores efetivos em atividades de menos complexidade que não necessitam de tanto conhecimento técnico.

Percebe-se que os estagiários de forma geral, atende as expectativas dos servidores, demonstrando ter responsabilidade e interesse em aprender as atividades que lhe são atribuídas. Outro ponto positivo em se ter um estagiário é a sede de conhecimento que o mesmo carrega consigo, são atualizados no mundo moderno e andam junto com as novas tecnologias e inovação da atualidade. Assim pode se dizer que gera uma troca de conhecimento entre o supervisor e o estagiário, uma vez que a Prefeitura possui funcionários efetivos com muitos anos de carreira, e que muitas vezes não acompanham essas mudanças, ocorrendo assim troca de saberes.

Outro ponto a ser destacado, é que quando feito à comparação do comprometimento dos estagiários em relação aos servidores, e os trabalhos realizados pelos estagiários, vemos que não possuem a mesma capacidade. Porém isso se explica, pois o estagiário não é, na verdade, um trabalhador maduro, contratado, e sobre o qual incidem as responsabilidades de um profissional. É, antes disso, um aprendiz, que está se desenvolvendo profissionalmente. Seria mesmo surpreendente se o estagiário realizasse o trabalho tal qual um funcionário contratado. Nesse caso, seria plausível acreditar muito mais na baixa qualidade do funcionário contratado do que na capacidade superior de um estagiário, que é ainda um profissional em formação.



Sendo assim, conclui-se que o estagiário é uma contratação positiva para os diversos setores da Prefeitura de Venda Nova do Imigrante, uma vez que o mesmo além de ser uma mão de obra mais barata possui características que acrescentam no dia a dia dos servidores, e conseqüentemente no andamento do serviço para um melhor atendimento aos contribuintes que vão à prefeitura do Município. Portanto, o estagiário que se encaixa nessas características com certeza prestará um bom serviço à empresa-concedente e será lembrado por ela, deixando boas referências e acrescentando em seu currículo.

6 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, M.A.D. ; CORREIA, A.C. **Uma avaliação do processo formativo do administrador: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior.** XXV Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação–ENANPAD, v. 24, 2001.

BRASIL. **Lei nº 11,788, de 25 de setembro de 2008.** Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 27 ago. 2018.

FARIA, E. et al. **A formação profissional de estudantes de administração: a experiência do estágio supervisionado obrigatório.** Anuário de produções Acadêmicos-científicas dos discentes da Faculdade Araguaia, v. 1, n. 1, 2012.

FERREIRA, D.T. et al. **Profissional da informação: perfil de habilidades demandadas pelo mercado de trabalho.** Ciência da Informação, pag. 3,2003.

FERNANDES, G.S. **Contribuições dos estágios para a formação dos estagiários e para o serviço público: um estudo na prefeitura municipal de Santana do Livramento.** 2016.

FURUKAWA, P.O; CUNHA, I.C.K.O. **Da gestão por competência às competências gerenciais do enfermeiro.** Revista Brasileira de Enfermagem, v. 63, n. 6, 2010.

GARAY, A.B.S. **A responsabilidade social corporativa (RSC) como elemento de atração de talentos: percepção dos alunos destaques do curso de administração.** Revista Eletrônica de Administração, v. 12, n. 3, 2006.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2016. p. 30-31.

INSTITUTO EUVALDO LODI. **Lei de estágio: tudo o que você precisa saber.** Instituto Euvaldo Lodi: Brasília, 2010.

LAVALL, J.; BARDEN, J.E. **Estágio não obrigatório: contribuições para a formação acadêmica e profissional do estudante da UNIVATES.** Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL, v. 7, n. 2, p. 47-68, 2014.

MATHEUS, T.C. **Jovens e mercado de trabalho.** GV-executivo, v. 10, n. 1, 2011.

MIRANDA, M.MT. **Estágio de estudantes na administração pública municipal: a lei 11.788/2008 (lei do estágio) em ação.** 2012.

OLIVEIRA, A.F. et al. **O estágio supervisionado: um estudo preliminar.** Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada, v. 22, n. 2, 1970.

PREFEITURA MUNICIPAL DE VENDA NOVA DO IMIGRANTE ESTADO DO ESPIRITO SANTO. **Processo seletivo de estagiários/2018 edital/est n.º01/2018.** Disponível em: <http://c2sisweb.tecnologia.ws/SisWeb/Repositorio/Arquivos/0/0a12d3d6-0.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2018.

RESENDE, E; **Remuneração e Carreira Baseadas Em Competências e Habilidades: salário deixa de ser problema para tornar-se solução.** 1. ed. Rio de Janeiro: qualitymark editora, 1999. p. 19-19.



SANTOS, A.C. **Gestão do conhecimento, da organização que aprende e de competências: a era digital.** Revista de Administração da Universidade de São Paulo, v. 38, n. 1, 2003.

SENAI PINDAMONHANGABA. **Regulamento de estágio.** Disponível em: <https://pindamonhangaba.sp.senai.br/galeriaimagens/imageviewer.ashx?Url=7417>. Acesso em: 6 abr. 2019.

SILVA, A. D. et al. **Características do comprometimento de estagiários com organizações de trabalho.** 2008.

SOBRINHO, Z.P. **O CONTRATO DE ESTÁGIO E AS INOVAÇÕES DA LEI 11.788/2008.** Revista Ltr, 2014.

VASCONCELOS, M. D. O. **Contribuição dos estagiários na formação do profissional da informação: estudo com egressos da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA/USP),** 2010.