

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

**Giane Medianeira de Oliveira Rosa**

**ESTÁGIOS DE NÍVEL SUPERIOR NA PREFEITURA MUNICIPAL DE  
PORTO ALEGRE**

Porto Alegre  
2010

**Giane Medianeira de Oliveira Rosa**

**ESTÁGIOS DE NÍVEL SUPERIOR NA PREFEITURA MUNICIPAL DE  
PORTO ALEGRE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

**Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Valmíria Carolina Piccinini**

Porto Alegre

2010

**Giane Medianeira de Oliveira Rosa**

**OS ESTÁGIOS DE NÍVEL SUPERIOR NA PREFEITURA MUNICIPAL  
DE PORTO ALEGRE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Conceito Final:

Aprovado em ..... de ..... de 2010.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**– UFRGS**

---

**– UFRGS**

---

**Orientadora – Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Valmíria Carolina Piccinini – UFRGS**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos colegas da Prefeitura Municipal de Porto Alegre, servidores e estagiários, que se empenharam pessoalmente para a realização deste trabalho, bem como aos Gestores por apoiarem e viabilizarem sua realização.

Aos amigos e familiares, pelo apoio, torcida e compreensão nos momentos de ausência durante este último semestre.

Ao meu marido Rodrigo, por todo o amor, carinho e compreensão e por confiar em mim, quando nem mesmo eu acreditava que fosse possível.

A minha orientadora, professora Dr<sup>a</sup> Valmíria Carolina Piccinini, meu especial agradecimento, pela disponibilidade, incentivo e fundamentais ensinamentos. Por ter me indicado o melhor caminho e me mostrado com tranquilidade que era possível vencer.

“Nem sempre podemos construir o futuro para nossa juventude, mas podemos construir nossa juventude para o futuro”.

Franklin Roosevelt

## RESUMO

Este estudo objetivou fazer uma análise da situação dos estágios de nível superior da Prefeitura Municipal de Porto Alegre após a criação da Lei nº 11.788 de 2008, que disciplina os estágios no Brasil. Buscou avaliar se as atividades realizadas pelos estudantes estão de acordo com a sua área de estudo e se suas responsabilidades condizem com sua condição de estagiário. Os dados foram obtidos por meio da aplicação de um questionário composto de perguntas fechadas e abertas e entrevistas, gerando resultados de natureza quantitativa e qualitativa. A pesquisa qualitativa realizada por meio de entrevistas com as chefias de estágio apresentou como resultado a preocupação com o cumprimento da legislação e desenvolvimento dos estudantes e a consciência das limitações financeiras para investimentos e da dificuldade em obter o comprometimento e participação de todos os envolvidos no processo. Os resultados da pesquisa quantitativa foram que a maioria dos estágios da PMPA está cumprindo seu papel no sentido de auxiliar na formação dos estudantes, oferecendo um ambiente propício para a aprendizagem, fazendo um acompanhamento adequado e possibilitando o desenvolvimento dos estudantes. Porém, existem casos de negligência dos direitos dos estagiários que devem ser investigados e saneados, para que, mesmo representando uma minoria, estes estudantes não se tornem uma forma de contratação de mão-de-obra barata, descaracterizando o estágio, que deve ser uma forma de aprendizado e de futura inserção profissional.

**Palavras-chave:** Estágio. Lei nº 11.788/08. Prefeitura Municipal de Porto Alegre.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo de Gestão de Pessoas .....	31
--	----

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Questões da proposta relacionadas aos objetivos específicos .....	45
Quadro 2 – Pontos positivos do estágio.....	91
Quadro 3 – Pontos negativos do estágio .....	92
Quadro 4 – Sugestões de melhoria.....	94
Quadro 5 – Sugestão de cursos.....	96



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Quantitativo de estagiários da administração centralizada .....	15
Gráfico 2 – Total de Estagiários por Secretaria .....	19
Gráfico 3 – Vagas de Estágio – série histórica 2004-2009.....	19
Gráfico 4 – Estagiários de nível superior por idade .....	40
Gráfico 5 – Estagiários de nível superior por sexo .....	40
Gráfico 6 – Estagiários de nível superior por curso .....	41
Gráfico 7 – Estagiários de nível superior por universidade de Origem.....	42
Gráfico 8 - Estagiários de nível superior por local de residência .....	42
Gráfico 9 – O que representa o estágio - ordem de importância.....	72

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição de estagiários por secretaria.....	17
Tabela 2 – Distribuição de estagiários por autarquias e fundação.....	18
Tabela 3 – Estagiários por sexo.....	53
Tabela 4 – Estagiários por idade.....	54
Tabela 5 – Estagiários por local de residência.....	54
Tabela 6 – Estagiários por curso.....	55
Tabela 7 – Importância do estágio em órgão público.....	56
Tabela 8 – Facilidade de inscrição.....	57
Tabela 9 – Indicação de amigos.....	57
Tabela 10 – Forma de seleção.....	58
Tabela 11 – Organização da seleção.....	60
Tabela 12 – Etapas da seleção compreensíveis e justas.....	60
Tabela 13 – Preparo do selecionador.....	62
Tabela 14 – Ambiente de trabalho.....	63
Tabela 15 – Relação setor x curso.....	64
Tabela 16 – Relação curso x outros setores.....	65
Tabela 17 – Preparação adequada.....	66
Tabela 18 – Acompanhamento do supervisor.....	67
Tabela 19 – Orientação para as tarefas.....	68
Tabela 20 – Recebimento de feedback.....	69
Tabela 21 – Motivação em relação ao estágio.....	69
Tabela 22 – Valorização pelo trabalho realizado.....	70
Tabela 23 – O que representa o estágio.....	71
Tabela 24 – Estágio x expectativas.....	73
Tabela 25 – Estágio x visão dos problemas como profissional.....	74
Tabela 26 – Atividades realizadas x atividades descritas TCE.....	75
Tabela 27 – Atividades burocráticas e repetitivas.....	76
Tabela 28 – Responsabilidades x condição de estagiário.....	77
Tabela 29 – Estagiário x responsabilidades de funcionários.....	77

Tabela 30 – Atividades realizadas x semestre do curso .....	78
Tabela 31 – Importância dos conhecimentos do curso para realizar atividades .....	79
Tabela 32 – Desenvolvimento de novos conhecimentos .....	80
Tabela 33 – Investimento no autodesenvolvimento .....	81
Tabela 34 – Potencial x trabalho .....	81
Tabela 35 – Potencial x trabalho .....	82
Tabela 36– Comprometimento na realização das tarefas .....	83
Tabela 37 – Autonomia para realizar as tarefas.....	84
Tabela 38 – Espaço para expressar idéias .....	85
Tabela 39– Relacionamento com a chefia x desenvolvimento.....	86
Tabela 40 – Carga horária efetiva x descrita no TCE.....	86
Tabela 41 – Redução de carga horária para provas .....	87
Tabela 42 – Valor da bolsa.....	88
Tabela 43 – Intenção de permanecer no estágio .....	89

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA.....	14
1.2 OBJETIVOS .....	20
<b>1.2.1 Objetivo geral</b> .....	<b>20</b>
<b>1.2.2 Objetivos específicos</b> .....	<b>20</b>
1.3 JUSTIFICATIVA .....	21
<b>2 OS ESTÁGIOS E A FORMAÇÃO PARA O TRABALHO</b> .....	<b>23</b>
2.1 ESTÁGIOS (HISTÓRICO).....	23
2.2 O SIGNIFICADO DO ESTÁGIO .....	24
<b>2.2.1 Estágio como meio de formação</b> .....	<b>24</b>
<b>2.2.2 Meio de inserção profissional</b> .....	<b>26</b>
<b>2.2.3 Flexibilização do trabalho</b> .....	<b>28</b>
2.3 GESTÃO DE PESSOAS .....	30
<b>2.3.1 Gestão de Pessoas na empresa privada</b> .....	<b>33</b>
<b>2.3.2 Gestão de Pessoas no serviço público</b> .....	<b>35</b>
2.4 GESTÃO DE ESTAGIÁRIOS NA PMPA .....	37
<b>2.4.1 Inscrição</b> .....	<b>37</b>
<b>2.4.2 Solicitação de estagiário</b> .....	<b>38</b>
<b>2.4.3 Seleção</b> .....	<b>38</b>
<b>2.4.4 Início das atividades</b> .....	<b>38</b>
2.5 PERFIL DO ESTAGIÁRIO DE NÍVEL SUPERIOR DA PMPA.....	40
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>43</b>
3.1 MÉTODO.....	43
3.2 COLETA DE DADOS .....	44
3.3 LIMITAÇÕES DO TRABALHO .....	48
3.4 ANÁLISE DOS DADOS.....	48
<b>4 DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO</b> .....	<b>50</b>
<b>5 ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>53</b>
5.1 PERFIL DOS RESPONDENTES .....	53

5.2 ESCOLHA DA PMPA .....	56
5.3 SELEÇÃO .....	58
5.4 LOTAÇÃO E INÍCIO DAS ATIVIDADES .....	62
5.5 ACOMPANHAMENTO .....	66
5.6 O QUE REPRESENTA O ESTÁGIO .....	71
5.7 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS .....	74
5.8 DESENVOLVIMENTO .....	80
5.9 O AMBIENTE DE TRABALHO .....	84
5.10 SATISFAÇÃO COM O ESTÁGIO .....	88
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>98</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>104</b>
<b>ANEXO A – ORGANOGRAMA DA PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE .....</b>	<b>108</b>
<b>ANEXO B – ORGANOGRAMA DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO .....</b>	<b>109</b>
<b>APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS - QUESTIONÁRIO ....</b>	<b>110</b>
<b>APÊNDICE B – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS .....</b>	<b>114</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A questão da articulação entre a formação acadêmica e o contexto de trabalho representa, atualmente, relevância central para o futuro dos profissionais. Os estágios são uma forma complementar de ensino e aprendizagem e devem ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, a fim de constituírem um instrumento de integração, em termos de treinamento prático e de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano.

É competência do ensino superior garantir qualidade no processo de formação que prepare os futuros profissionais para se adaptarem a um mercado cada dia mais exigente e competitivo. Porém, a teoria, sem a prática, é incompleta, prejudicando o acesso imediato ao mercado de trabalho. O estágio visa superar este problema, proporcionando a interação com a realidade da profissão e a complementação do aprendizado acadêmico.

Na Legislação Brasileira, o estágio de estudantes é regido pela Lei nº 11.788 de 2008, que representa uma evolução na política pública de emprego para jovens no Brasil, ao reconhecer o estágio como um vínculo educativo-profissionalizante, supervisionado e desenvolvido como parte do projeto pedagógico do educando. A amplitude das mudanças oferecidas se reflete em um elenco de direitos sociais traduzidos na concessão de um período de recesso de 30 dias após um ano de duração do estágio, a ser gozado preferencialmente nas férias escolares, e de todas as garantias da legislação vigente sobre saúde, segurança do trabalho e de seguro de acidentes pessoais, além da fixação de uma jornada máxima de atividade de acordo com o nível ou modalidade de educação e ensino que estiver frequentando o educando. São direitos capazes de assegurar o exercício da cidadania e da democracia no ambiente de trabalho.

A mudança mais sensível é a maior fiscalização e responsabilidade sobre as tarefas executadas pelo estudante, tanto pela instituição de ensino quanto pela entidade concedente. De acordo com a nova lei o estágio deve ser rigorosamente supervisionado, acompanhado efetivamente pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, por meio da elaboração de relatórios específicos.

A Prefeitura Municipal de Porto Alegre oferece vagas de estágio a estudantes de Ensino Médio, Técnico ou Superior de escolas públicas ou particulares. Neste trabalho será analisada a situação atual dos estagiários de nível superior. As questões a serem respondidas são: **Quem são os estagiários de nível superior que atuam na Prefeitura Municipal de Porto Alegre? Como e onde se concentram? Eles estão realizando atividades compatíveis com a sua área de formação?**

Para atingir os objetivos deste estudo no primeiro capítulo foi apresentada a introdução, a situação problema, os objetivos que nortearam o trabalho a justificativa para sua realização. No segundo capítulo, a revisão da literatura que serviu como base para a realização da pesquisa e para a análise dos resultados. Também nesta seção foram descritos os processos de contratação e gestão de estágios na PMPA, identificado o perfil dos estagiários de nível superior. A metodologia utilizada na realização no trabalho foi exposta no capítulo seguinte e para que fosse possível um melhor entendimento do contexto onde se inserem os sujeitos da pesquisa, apresentou-se a descrição da organização no quarto capítulo.

A coleta de dados foi feita por meio de questionários aplicados a uma amostra da população de estagiários de nível superior da PMPA, bem como por entrevistas a servidores que trabalham na gestão de estágios. A análise dos dados coletados está descrita no quinto capítulo, na sequência as considerações finais e contribuições do presente estudo e finalmente as referências bibliográficas: autores e obras que foram utilizados no trabalho.

## 1.1 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

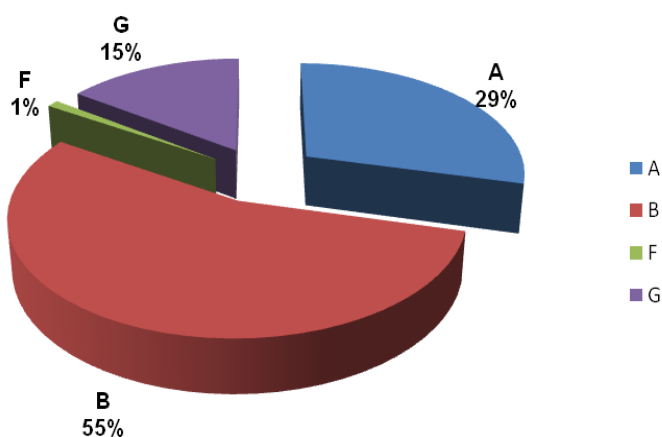
Ao longo dos anos, a carência de servidores do quadro de provimento efetivo nos órgãos da Prefeitura Municipal de Porto Alegre vem se acentuando devido a aposentadorias e exonerações ocorridas no período e, mesmo tendo sido realizados novos concursos, poucas foram as nomeações. Ao mesmo tempo, pode-se perceber um aumento crescente nas vagas de estágios, principalmente de nível superior, sobre as quais a nova legislação (Lei nº 11.788/08) não menciona limite de número de estagiários em relação ao número de funcionários. A lei estabelece o máximo de

20% de estagiários em relação ao número de empregados, porém este limitador não se aplica aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

A criação de vagas para estagiários independe de promulgação de lei, uma vez fundamentada a necessidade precisa somente da existência de dotação orçamentária. Esta facilidade, bem como o baixo custo (comparando-se com a contratação de servidor), pode explicar a razão do contínuo crescimento de vagas e contratação de estagiários.

Conforme o Decreto Municipal nº 16.132 de 2008, os estagiários são classificados pelas categorias A, B, F, G, H. Sendo A os de nível médio, B nível superior, F alunos de ensino especial, G de educação profissional (nível técnico) e H os alunos das séries finais do ensino fundamental na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (EJA).

Atualmente a administração centralizada da Prefeitura apresenta 672 estagiários da categoria A, 1292 da categoria B, 26 da categoria F, 352 da categoria G e nenhum da categoria H. Portanto, 84% dos estagiários estão situados nas categorias A e B, o que pode ser melhor visualizado no Gráfico 1.



**Gráfico 1 – Quantitativo de estagiários da administração centralizada**

Fonte: PMPA/CSI (2010).

Os estagiários representam cerca de 14,8% do quadro total de pessoal da administração centralizada. A relação atual é de 7 servidores para 1 estagiário.

É importante destacar que a Lei Federal nº 11.788 de 2008 traz no seu artigo 17 a orientação para a contratação de estagiários, estabelecendo limites de acordo com o número de funcionários. O texto do artigo 17 versa da seguinte maneira:



Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Considerando o que dispõe o parágrafo segundo do artigo 17, a análise do quantitativo de estagiários precisa ser contextualizada individualmente por secretaria.

Tabela 1 – Distribuição de estagiários por secretaria

SECRETARIA	TOTAL SERVIDORES	EST A	EST G	EST B	EST F	TOTAL ESTAGIÁRIOS	% A	% G	% B	% F	% TOTAL
SMS	5668	204	39	289	0	532	3,60%	0,69%	5,10%	0,00%	9,39
SMED	4895	45	198	464	17	724	0,92%	4,04%	9,48%	0,35%	14,79
SMAM	620	24	2	47	2	75	3,87%	0,32%	7,58%	0,32%	12,10
SMDHSU	575	5	0	5	0	10	0,87%	0,00%	0,87%	0,00%	1,74
SMF	466	74	13	70	0	157	15,88%	2,79%	15,02%	0,00%	33,69
SMOV	425	32	25	36	1	94	7,53%	5,88%	8,47%	0,24%	22,12
SMA	335	58	10	28	1	97	17,31%	2,99%	8,36%	0,30%	28,96
SMC	275	16	8	51	1	76	5,82%	2,91%	18,55%	0,36%	27,64
DEP	245	12	1	5	0	18	4,90%	0,41%	2,04%	0,00%	7,35
SMGL	239	49	3	18	0	70	20,50%	1,26%	7,53%	0,00%	29,29
SMIC	207	34	8	37	0	79	16,43%	3,86%	17,87%	0,00%	38,16
SPM	180	19	19	26	0	64	10,56%	10,56%	14,44%	0,00%	35,56
SME	167	10	0	46	2	58	5,99%	0,00%	27,54%	1,20%	34,73
SMGAE	132	22	3	37	2	64	16,67%	2,27%	28,03%	1,52%	48,48
SMT	127	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00
PGM	110	31	5	40	0	76	28,18%	4,55%	36,36%	0,00%	69,09
GP	80	22	0	25	0	47	27,50%	0,00%	31,25%	0,00%	58,75
SECOPA	24	3	1	3	0	7	12,50%	4,17%	12,50%	0,00%	29,17
SMTUR	21	6	5	34	0	45	28,57%	23,81%	161,90%	0,00%	214,29
SMJ	19	5	11	29	0	45	26,32%	57,89%	152,63%	0,00%	236,84
SEACIS	14	1	1	2	0	4	7,14%	7,14%	14,29%	0,00%	28,57
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>14824</b>	<b>672</b>	<b>352</b>	<b>1292</b>	<b>26</b>	<b>2342</b>	<b>4,53%</b>	<b>2,37%</b>	<b>8,72%</b>	<b>0,18%</b>	<b>15,80</b>

Fonte: PMPA/CSI (2010).

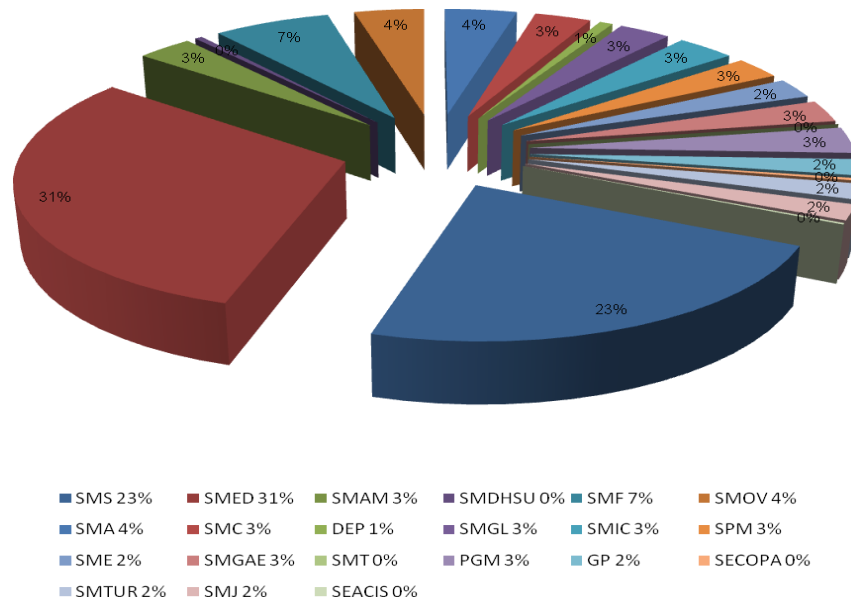
**Tabela 2 – Distribuição de estagiários por autarquias e fundação**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>TOTAL</b>
DMAE	105	88			193
DMLU	48	31	3		82
DMHAB	42	48		1	91
FASC	41	176			217
PREVIMPA	18	16			34
PROCEMPA	14	121			135
EPTC	63	60			123
<b>TOTAL</b>	<b>331</b>	<b>540</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>875</b>

Fonte: PMPA/CSI (2010).

É possível notar nos dados levantados que três secretarias apresentam número de estagiários da categoria A superior ao determinado, não cumprindo o disposto em lei. O GP (Gabinete do Prefeito) quantifica 7,5% além do limite de 20% de estagiários da categoria A sobre o total de servidores. A PGM (Procuradoria Geral do Município) tem 8,18% acima do limite de estagiários estabelecido por lei e a SMTUR (Secretaria Municipal de Turismo) apresenta 8,57% a mais que o permitido.

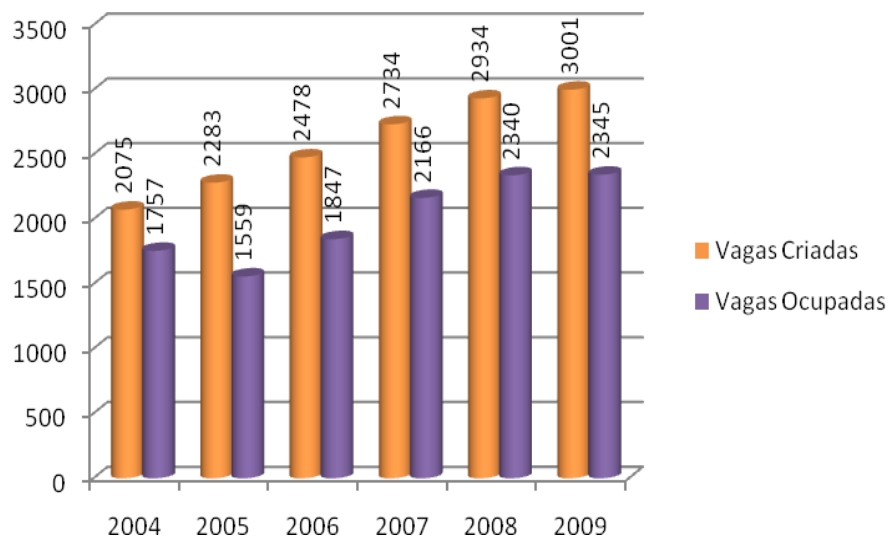
Podemos observar ainda que duas secretarias contabilizam mais de 53% do total de estagiários da administração centralizada. A Secretaria Municipal de Educação (SMED), com 689 ao todo, e a Secretaria Municipal da Saúde (SMS), com 491. Entretanto, apesar da expressiva quantidade de estagiários, ambas apresentam a relação servidor/estagiário dentro dos limites estabelecidos pela legislação, já que contam, também, com um elevado número de servidores, cerca de 70% do total de servidores concentram-se nessas secretarias. No Gráfico 2 podemos visualizar a distribuição dos estagiários por secretaria:



**Gráfico 2 – Total de Estagiários por Secretaria**

Fonte: PMPA/CSI (2010).

Pelo gráfico a seguir, verifica-se o aumento significativo tanto na criação quanto no provimento de vagas para estagiários desde 2004. Cabe ressaltar que a diferença entre a criação e o provimento é resultante do período transitório entre o encerramento de um contrato de estágio e uma nova contratação.



**Gráfico 3 – Vagas de Estágio – série histórica 2004-2009**

Fonte: PMPA/CSI (2010).

As causas deste aumento nas vagas de estágio precisam ser investigadas, como também precisa ser feito um cuidadoso acompanhamento do trabalho que os estudantes realizam, para que o estágio seja realmente um período de aprendizagem e crescimento. Para que isso seja possível, foram estabelecidos os objetivos deste estudo apresentados no próximo capítulo.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo geral

Analisar a situação atual dos estágios na Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA) e propor uma Política de Estágios que permita o desenvolvimento dos estudantes e atenda à Legislação vigente.

### 1.2.2 Objetivos específicos

São objetivos específicos deste estudo:

- a) traçar o perfil sociodemográfico dos estagiários de nível superior que atuam na PMPA;
- b) descrever o processo de seleção de estagiários;
- c) descrever como é feita a gestão de estágios na PMPA;
- d) identificar as características do trabalho dos estagiários de nível superior e se são compatíveis com a sua formação;
- e) verificar as possibilidades de maior aproveitamento dos estagiários da PMPA;
- f) elaborar sugestões para melhorar a Política de Gestão de Estágios da PMPA, proporcionando atividades compatíveis com a área de formação dos estagiários e que possibilitem o seu desenvolvimento.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Segundo relatos da Equipe de Estágios da CSI (Coordenação de Seleção e Ingresso) órgão responsável pela gestão dos estágios na Administração Centralizada do município, as consequências do grande número de estagiários são: perda de memória de trabalho (conhecimento de como fazer), deficiência de atendimento, problemas com a responsabilidade legal (quando algo de competência de servidor é executado por estagiário), retrabalho (treinamento de novos estagiários – em função da alta rotatividade característica; quando um estagiário está realmente pronto para executar as tarefas seu contrato está chegando ao fim), descontinuidade dos serviços executados.

Média de permanência em dias Cat. A = 397 dias

Mediana (Md) = 362 dias

Desvio padrão (s) = 234 dias

Média de permanência em dias Cat. B = 370 dias

Mediana (Md) = 360 dias

Desvio padrão (s) = 228 dias

Pode-se observar que o desvio padrão é muito alto, existem casos de estagiários que encerraram o estágio no segundo dia de trabalho, enquanto outros concluíram o período máximo, que é de dois anos.

Por fazer parte do quadro funcional da PMPA e por estar preocupada com esta situação, a autora sentiu-se motivada a realizar esta pesquisa. Não basta pensar apenas no quantitativo de estagiários da PMPA, é preciso verificar se os estudantes contratados estão realmente vivenciando uma experiência que lhes possibilite aprender com a situação real de trabalho, relacionar seus conhecimentos da faculdade e desenvolver suas potencialidades.

Segundo a equipe de Estágios, uma reclamação constante por parte dos estagiários de nível superior é de que não realizam atividades na sua área de formação, havendo, portanto, desvio no propósito do estágio. Boa parte dos estagiários desempenha atividades que deveriam ser executadas por assistentes administrativos.

Os estagiários realizam atividades de atendimento ao público, telefone, arquivo, digitação, protocolo, entrega de documentos, mais alguma atividade

administrativa de acordo com o seu local de trabalho. Algumas atividades exercidas por estagiários são de atribuição do cargo de Contínuo, como: executar trabalhos internos e externos de coleta e de entrega de correspondências, documentos, encomendas e outros afins.

Os estagiários da categoria B são solicitados pelos servidores quando da necessidade de "maior conhecimento" e "mais responsabilidade" para desempenhar atividades administrativas. Esses farão também, por exemplo, atividades de lançamento em sistema de registro de informações funcionais ou de controle de processos.

As atividades do estágio, principalmente de nível superior, devem correlacionar teoria e prática, precisam trazer além da experiência necessária para o preparo profissional do estudante, dar a ele uma visão concreta do meio e das condições de trabalho, enriquecendo o seu currículo e sua formação como profissional, proporcionar condições para o desenvolvimento de suas habilidades, e potencialidades individuais, consolidar o processo ensino-aprendizagem, pela conscientização das carências individuais, e incentivar a busca do aprimoramento pessoal e profissional.

Este estudo irá verificar se os estagiários de nível superior da PMPA estão realizando atividades que condizem com sua condição de aprendiz e se têm relação com sua área de estudo, além de identificar as potencialidades e expectativas dos estudantes. De posse destas informações a autora pretende sugerir ações que possibilitem construir uma Política de Estágios que seja mais qualificada e principalmente, que possibilite o desenvolvimento de seus estagiários.

## 2 OS ESTÁGIOS E A FORMAÇÃO PARA O TRABALHO

Neste capítulo será apresentada a revisão de literatura sobre estágios, abordando tópicos relevantes para a sua realização, tais como: o histórico do estágio no Brasil, o significado do estágio: como meio de formação, inserção no mercado de trabalho ou flexibilização das relações trabalhistas e gestão de pessoas nas empresas privadas e no serviço público.

### 2.1 ESTÁGIOS (HISTÓRICO)

Até a década de 1970, a única regulamentação do estágio residia na Portaria nº 1.002, de 29/9/1967, do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Esta portaria centrava-se, sobretudo na caracterização da inexistência de vínculo trabalhista na relação de estágio. Diz o artigo 3º desta portaria:

Os estagiários contratados através de Bolsas de Complementação Educacional não terão, para quaisquer efeitos, vínculo empregatício com as empresas, cabendo a estas apenas o pagamento da Bolsa, durante o período do estágio (BRASIL, 1967).

A Lei nº 6.494 de 1977 autorizou o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau e supletivo. Esta lei foi complementada pelo Decreto nº 87.497, de 1982, que em seu artigo 2º dispunha:

[Constituem-se em estágio] as atividades de aprendizagem social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante pela participação em situações reais de vida e trabalho de seu meio, sendo realizada na comunidade em geral ou junto a pessoas jurídicas de direito público ou privado, sob a responsabilidade e coordenação da instituição de ensino (BRASIL, 1982).

A fim de reforçar o caráter educacional do estágio e estabelecer alguns mecanismos de controle sobre essa atividade, o Poder Executivo estabelece a nova regulamentação para o estágio no Brasil. A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, define o estágio como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo do



estudante. O estágio integra o itinerário formativo do educando e faz parte do projeto pedagógico do curso. Segundo a lei, podem oferecer estágios: pessoas jurídicas de direito privado, órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional dos poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios e também os profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus respectivos conselhos.

## 2.2 O SIGNIFICADO DO ESTÁGIO

De acordo com Oliveira (2009), a questão do estágio pode ser tratada sob múltiplos enfoques:

- a) ensino aprendizagem;
- b) inserção no mercado de trabalho;
- c) flexibilização das relações de trabalho.

Esses enfoques serão apresentados nas subseções seguintes.

### 2.2.1 Estágio como meio de formação

O processo de estágio envolve diversos atores: estudantes, empresa, universidades/escolas, centros de integração e Estado que influenciam diretamente na efetivação do estágio.

De acordo com Piconez<sup>1</sup> (1991 apud OLIVEIRA, 2009, p. 110):

O resultado positivo alcançado na realização do estágio depende da compreensão dos vínculos estabelecidos entre este e os demais componentes curriculares, o valor atribuído ao estágio pelos professores e alunos e à articulação da relação teórico-prática na formação do profissional.

Nesse sentido, é necessário estabelecer uma estrutura de coordenação e acompanhamento pedagógico, acompanhamento das atividades desenvolvidas, de

---

<sup>1</sup> PICONEZ, S. B. **A prática de ensino e o estágio supervisionado**. Campinas: Papyrus, 1991.

seu aprendizado e o desenvolvimento de uma forte relação escola-empresa, que será uma eficiente ferramenta para a capacitação profissional do estudante.

Bertelli (2002) também define o estágio como parte integrante do processo formativo, contribuindo para a formação do futuro profissional por permitir ao estudante:

- a) aplicar na prática os conhecimentos teóricos, motivando seus estudos e facilitando a aprendizagem das matérias curriculares;
- b) diminuir o impacto da passagem da vida escolar para o mundo do trabalho, possibilitando o contato com o futuro meio profissional;
- c) desenvolver uma atitude de trabalho sistematizado, consciência da produtividade, observação e a comunicação sucinta de idéias e experiências adquiridas e ampliar seu senso crítico e sua criatividade;
- d) resolver-se em face de sua futura profissão, perceber eventuais deficiências e buscar seu aperfeiçoamento;
- e) conhecer a cultura organizacional e o funcionamento de empresas e instituições em geral, além de melhorar seu relacionamento.

Segundo Buriolla (1995), o estágio deve permitir ao aluno o preparo efetivo para o agir profissional, possibilitando o contato com a realidade do trabalho, a experiência de uma situação social concreta supervisionada por um profissional competente, que lhe orientará na revisão constante desta vivência e no questionamento de seus conhecimentos e habilidades, podendo levá-lo a um ingresso no mundo do trabalho de forma crítica e criativa.

Desta forma, a autora acredita que o estágio é essencial à formação do aluno. Ele propicia um momento importante de seu aprendizado, uma reflexão sobre o agir profissional e uma visão crítica das relações existentes no mercado de trabalho.

O Estágio representa um período em que a reflexão sobre a prática constitui um movimento de construção do conhecimento através de associações com a teoria aprendida e também de desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para o trabalho na área de atuação escolhida pelo estudante.

O estagiário coloca em prática o que aprende na sala de aula, leva para a empresa novas idéias e pode ser contratado, podendo o estágio, ser a sua porta de entrada para o mercado de trabalho, como será discutido no próximo tópico.

### 2.2.2 Meio de inserção profissional

Ao começar um estágio, inicia-se não só uma nova rotina cheia de afazeres, mas também a construção de uma carreira profissional. O estágio é um primeiro contato com o mercado de trabalho, pois a empresa investe no estudante e ele retribui com o seu melhor desempenho no cumprimento das tarefas.

A prática é fundamento da teoria ou seu pressuposto. Ela evidencia, em seu sentido mais amplo, o caráter de alicerce da teoria, na medida em que esta se encontra vinculada às necessidades práticas do homem. As exigências da prática contemporânea constituem uma importante fonte de desenvolvimento da teoria (VÁSQUEZ, 1968, p. 222).

Nesse contexto o estágio entra em discussão considerando sua importância no processo de formação profissional, apresentando-se como uma estratégia de profissionalização, devendo ocorrer ao longo do curso, numa situação real de trabalho, permitindo ao estudante uma acumulação de habilidades e capacidades, que poderão levá-lo à efetivação na empresa.

Sem experiência e sem a qualificação adequada, num mercado que tem eliminado muitos postos de trabalho, o jovem que busca seu primeiro emprego é jogado no mercado informal de trabalho, exposto a condições precárias, sem carteira assinada, sem ter assegurado seus direitos trabalhistas e com baixos salários. Dentre os mecanismos mais fáceis de acesso do jovem estudante ao mercado de trabalho, o estágio profissional não-obrigatório (aquele que é realizado voluntariamente pelo aluno) surge como o mais viável (DE RÉ, 2004, p. 17).

Abreu et al. (2004) ressaltam que os estudantes são bombardeados pelo discurso interminável da mídia sobre o novo mundo do trabalho que não considera seu desempenho acadêmico ou a importância de sua faculdade se não forem acompanhados de experiência profissional. Assim, o estágio além de “aprendizado prático”, tem cada vez mais o caráter de gargalo para o ingresso no mercado de trabalho.

Para Bertrand<sup>2</sup> (1994 apud OLIVEIRA, 2009, p. 111) “os estágios ao favorecerem a inserção profissional dos jovens, também contribuem para melhorar o funcionamento do mercado de trabalho, auxiliando-o na busca por um emprego”.

---

<sup>2</sup> BERTRAND, O. Constats, problèmes, perspectives: enseignement d'un débat international. In: **Les formations en alternance: quel avenir?** Paris: OCDE, 1994. p. 41-91.

O estágio é a primeira oportunidade do jovem de ingresso no mercado, de participação em situações reais de trabalho. Neste período são postas a prova a motivação e as competências do estudante, bem como sua capacidade de integração a uma equipe e seu potencial de produção e desenvolvimento. O estágio pode significar um período estendido de seleção para uma vaga na empresa.

Oliveira (2009) afirma que o espaço de trabalho experimentado durante o estágio amplia o capital social, transporta o estudante para fora dos grupos de referência primários, reforça suas estruturas de reconhecimento e possibilita a formação de “redes” de maior alcance que podem favorecê-lo no futuro nas disputas por uma vaga no mercado de trabalho.

O estágio tem sido uma ferramenta estratégica de empresas que acreditam ser possível encontrar perfis profissionais no contingente universitário que respondam às expectativas empresariais. Por meio da prática, é possível promover uma formação direcionada ao perfil cultural da empresa. Ao mesmo tempo, esse estudante estará munido de conceitos e informações acadêmicas que podem ajudar na atualização do quadro funcional. Portanto, a prática do estágio é um mecanismo capaz de propiciar a aproximação e o entrosamento entre escola, empresa, aluno e sociedade, viabilizando o atendimento das necessidades do sistema educacional e da demanda quantitativa e qualitativa do mercado por profissionais competentes.

Segundo Oliveira (2009) na prática cotidiana, vemos que muitas vezes uma relação entre o estudante e algumas entidades se distancia bastante das previsões zelosas da lei e do que é idealizado por aqueles mais preocupados com a formação de nossos profissionais de amanhã. Algumas vezes exercendo funções que não são compatíveis com seu papel de aprendiz – sem receber corretamente por isso. “A maioria dos estagiários considera seu trabalho desvalorizado, repetitivo, e que pouco ou nada acrescenta à sua formação profissional” (ABREU et al., 2004, p. 1).

O estágio, então, é utilizado como uma fachada para mascarar uma relação que deveria ser de emprego. Ao invés de arcar com os custos e responsabilidades do empregador, muitos preferem contatar um estagiário que não tem os mesmos direitos previstos na lei trabalhista e alegar que estão colaborando na educação profissional de um estudante. O estágio assim, passa a ser uma das formas de flexibilizar as relações de trabalho.

### 2.2.3 Flexibilização do trabalho

Para acompanhar as crises em um ambiente tão recessivo quanto o atual, as organizações se consideram obrigadas a mudar. No entanto sempre encaram “a mudança” como determinante do progresso, como sinônimo de desenvolvimento. (MATTOS, 1992). Assim, elas se permitem flexibilizar a produção, as finanças e mais relevante neste trabalho, a gestão de pessoas.

O estágio, como forma de flexibilizar as relações de trabalho, pode se caracterizar como de caráter quantitativo quando o estudante é contratado para suprir uma necessidade temporária da empresa – o que na realidade é ilegal – ou qualitativa quando se busca a melhoria da qualidade de mão-de-obra com baixo custo (PICCININI, 1998). Neste caso, seus aprendizado e desenvolvimento são negligenciados, não há um acompanhamento por parte da instituição de ensino e do agente integrador enquanto está desenvolvendo o estágio, o que leva a ser apenas uma forma de reduzir custos.

[...] vinculados a uma legislação específica que dispõe sobre o aprendizado no trabalho, têm como contrapartida, apenas a concessão de bolsas de estudo e auxílios de deslocamento e alimentação, além de um seguro individual.

[...] o que se percebe é que as organizações, ao buscar “soluções” para complementar a sua força de trabalho, visam, sobretudo aos seus interesses econômico-financeiros, sem levar em conta os prejuízos que possam vir a sofrer os que realizam o “trabalho”. Seja como for, a concentração das organizações em seu core business, com a terceirização das demais atividades, tem mostrado que, na prática, os resultados são vantajosos e, portanto, justificam os meios (TACHIZAWA, FERREIRA e FORTUNA, 2004, p. 168).

Na opinião dos autores, os estágios representam uma das formas de terceirização de atividades que não são o “fim” da empresa para reduzir custos, obtendo assim vantagem competitiva frente aos concorrentes. Porém, na opinião de Abreu et al. (2004) o uso de estagiários como mão-de-obra barata é grande e diversificado, tanto nas funções de secretaria e contínuo, como em funções que geralmente são feitas por profissionais, como forma de pressionar outros funcionários, mostrando que são substituíveis. Segundo os autores, o número de empresas que realmente efetiva seus estagiários é pequeno, na maioria das vezes, as empresas encerram o contrato no último ano de faculdade. Assim, o estudante

começa a sua vida profissional sem nenhum emprego “de verdade” no currículo e milhares de concorrentes para enfrentar.

O grupo analisado neste trabalho não apresenta qualquer possibilidade de estabilização, a não ser mediante concurso público e o contrato é de no máximo dois anos. Já em termos de benefícios, o estagiário de nível superior tem direito apenas à Bolsa-auxílio de R\$ 4,81 (R\$ 423,28 para 88 h/mês ou R\$ 634,92 para 132 h/mês), vale-transporte e seguro de vida.

É importante ressaltar que o estágio pode tornar-se uma forma de subcontratação quando o estudante exerce funções tais quais as de um funcionário normal sem receber os direitos trabalhistas (FGTS, INSS, por exemplo) regularmente conforme os seus semelhantes. A empresa consegue assim reduzir custos aumentando as vagas de estágio e reduzindo a contratação de funcionários.

De acordo com Domingo<sup>3</sup> (2002 apud OLIVEIRA, 2009, p. 109):

Algumas empresas acreditam que a única vantagem em se contratar um estagiário é a possibilidade de conseguir mão-de-obra qualificada e de baixo custo, o que limita e transgride a base principal para a qual os estágios foram criados. Esta postura impede que o estagiário possa render todo seu potencial e, ao término do contrato, não acrescenta novos conhecimentos a seu currículo.

O estágio com esta configuração passa a ser para algumas empresas um meio de ajuste quantitativo de seus efetivos e para outras um ajustamento qualitativo de seus recursos humanos, visto que o estudante será uma fonte de novas idéias e atualização tecnológica, com um custo reduzido.

Os avanços observados nas últimas décadas têm levado as organizações a buscarem novas formas de gestão com o intuito de crescer, alcançar resultados, tornarem-se mais competitivas, flexibilizando as relações de trabalho para reduzir os custos. Porém, é preciso resgatar o papel do ser humano na organização, a fim de torná-los competentes para atuar em suas atividades como colaboradores. É com este cenário que as organizações devem ter a visão de que o Capital Humano será seu grande diferencial. Com isso surge um novo cenário em gestão de pessoas.

---

<sup>3</sup> DOMINGO, Pauline. Logiques d'usages des stages sous statut scolaire. **Formation Emploi**, n.. 79, juillet-septembre, 2002.

## 2.3 GESTÃO DE PESSOAS

A área de Recursos Humanos deixou de ser um mero departamento de pessoal para se tornar o setor fundamental de transformação dentro da organização. Antes, o departamento de Recursos Humanos atuava de forma mecanicista, onde à visão do empregado prevalecia a obediência e a execução da tarefa, e ao chefe, o controle centralizado.

Hoje gerir pessoas não é mais uma questão de visão mecanicista, sistemática, metódica, ou até mesmo sinônimo de controle, tarefa e obediência. E sim discutir e entender as diferenças entre as técnicas tidas como obsoletas e tradicionais e as modernas, juntamente com a gestão da participação e do conhecimento. Por consequência deste contexto, as pessoas que trabalham nas organizações também apresentam novas perspectivas em relação ao trabalho:

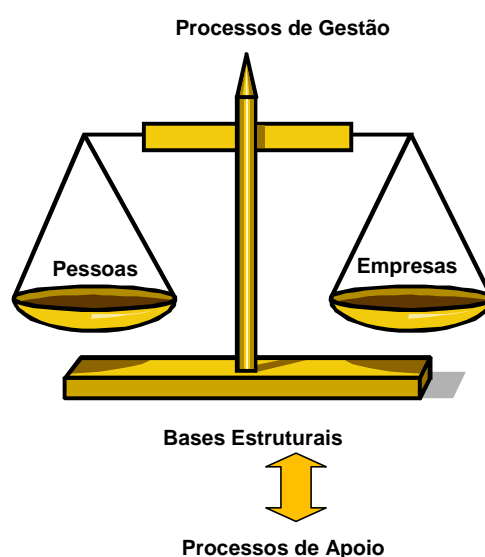
- Pessoas cada vez mais conscientes de si mesmas e, por consequência, mais mobilizadas pela autonomia e liberdade em suas escolhas de carreira e de desenvolvimento humano;
- Pessoas mais atentas a si mesmas em termos de sua integridade física, psíquica e social, que cultivam a cidadania organizacional e exercem maior pressão por transparência [...];
- Pessoas com expectativa de vida maior, ampliando seu tempo de vida profissional ativa [...];
- Pessoas que demandam oportunidades e desafios profissionais e pessoais e contínua atualização e ganho de competência como condição para a manutenção da competitividade profissional (DUTRA, 2002, p.16).

Este novo cenário, segundo o autor, vem pressionando as empresas a encarar de uma forma nova a gestão de pessoas. Essa nova forma tem assumido como princípios básicos que:

- a) a organização só é capaz de se desenvolver, se conseguir desenvolver seus integrantes. O desenvolvimento deve ser centrado nas pessoas, respeitando-os como seres individuais;
- b) a gestão de pessoas deve ser feita de maneira integrada e de forma a atender os interesses da organização e de seus integrantes, ser capaz de mostrar exatamente o quanto cada pessoa pode contribuir e também às pessoas o que a empresa pode oferecer como forma de retribuição. Todos que mantêm algum tipo de relação com a organização devem estar

incluídos nas suas práticas de gestão, não apenas os que mantêm vínculo formal.

Dutra (2002) usa a balança para representar a relação entre a empresa e as pessoas, reconhecendo a importância de ambas na busca diária pelo equilíbrio. Os processos da gestão de pessoas visam dar suporte a este equilíbrio, mas são insuficientes, é preciso construir uma base estrutural com políticas e práticas para orientar o comportamento na organização, estabelecendo contribuições e comprometimento mútuo entre empresa e pessoas conforme a figura abaixo:



**Figura 1 – Modelo de Gestão de Pessoas**

Fonte: DUTRA (2002, p. 47).

A gestão de pessoas deve primar pela valorização dos profissionais e do ser humano, diferentemente do chamado setor de Recursos Humanos, que visa à técnica e o mecanicismo do profissional.

Para Gil (2008), Gestão de Pessoas é a função gerencial que tem por objetivo obter a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos fins tanto organizacionais quanto individuais. Ela não deve ser definida pelo que faz, ou pelas atividades tradicionais, mas pelo que é capaz de apresentar como resultado direto no ganho de valor e importância da instituição para o cumprimento dos objetivos sejam eles, constitucionais ou econômicos.

Milkovich e Boudreau (2000) afirmam que a área de Gestão de Pessoas deve servir como uma ponte entre os interesses da empresa e dos colaboradores, pois ela tem a capacidade de gerar um clima de desenvolvimento favorável, além de um



papel estratégico e decisivo podendo moldar os rumos e acontecimentos de uma organização. “À empresa cabe o papel de estimular e dar o suporte necessário para que as pessoas possam entregar o que têm de melhor, ao mesmo tempo em que recebem o que a organização tem de melhor a oferecer-lhes” (DUTRA, 2002, p.17).

Segundo França (2006) a gestão de pessoas tem relação com vários outros espaços organizacionais:

- a) tecnologias;
- b) redução de pessoal ou criação de cargos na empresa;
- c) recrutamento e seleção de pessoas;
- d) treinamento e desenvolvimento;
- e) remuneração e benefícios;
- f) banco de talentos;
- g) segurança, saúde e qualidade de vida;
- h) comunicação;
- i) ergonomia e engenharia de produção;
- j) desenvolvimento sustentável ou marketing social.

França (2006) diz que a gestão de pessoas deve ocorrer a partir da visão integrada das pessoas e de questões fundamentais como: as expectativas sobre as relações de trabalho, o contrato psicológico entre o que a pessoa quer da empresa e o que esta quer de seu pessoal, perfis e tipos de personalidade, grupos, equipes, lideranças, processos de cooperação, competição, apatia, cultura organizacional, valores, questões éticas, entre outros aspectos ligados à vida social.

A gestão de pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização que é o capital humano. Cabe a área de gestão de pessoas a função de humanizar as empresas. A gestão de pessoas é um assunto tão atual na área de administração, mas que ainda é um discurso para muitas organizações, ou seja, em muitas delas ainda não se tornou uma ação prática.

É preciso lembrar que existem diferenças entre a gestão de recursos humanos na iniciativa privada e nas entidades públicas, uma delas é que a competitividade é uma questão de sobrevivência nas empresas privadas e outra é a existência de uma legislação própria de recursos Humanos na atividade pública, que influencia diretamente os processos de gestão de pessoas.

As atividades básicas dos gestores públicos e privados são as mesmas, no entanto, enquanto na administração privada as ordens e instruções são recebidas dos donos da empresa, na administração pública, são concretizadas nas leis, regulamentos e atos especiais. Enquanto na administração privada é lícito fazer tudo o que a lei não proíbe, na administração pública, só é permitido fazer o que a lei autoriza.

### **2.3.1 Gestão de Pessoas na empresa privada**

Marras (2009, p. 30) afirma que:

As organizações estão vivenciando uma experiência inédita, graças aos acontecimentos históricos da era pós-moderna: as mudanças drásticas nas áreas econômica, tecnológica, e de mercado – principalmente na última – têm exigido dos executivos verdadeiros exercícios de criatividade e de coragem para enfrentar mudanças de uma magnitude e a uma velocidade jamais imaginadas. Nunca foi tão questionada a problemática decisória entre estrutura e estratégia no tocante à prioridade.

O autor vê como principais causas das mudanças a abertura dos mercados e a globalização da economia, que trazem consigo graves alterações no mundo do trabalho, pois os países “pré-globalizados”, como o Brasil estão concorrendo em um mercado desleal com países de primeiro mundo, que contam com alta tecnologia, maquinários especializados, alto investimento em pesquisa.

O mercado de trabalho mundial apresenta duas características importantes: a competição globalizada cada vez mais acirrada e o culto ao individualismo. As empresas querem profissionais competentes, eficientes, que se mantenham sempre atualizados, que acompanhem o desenvolvimento tecnológico, que estejam efetivamente envolvidos com os objetivos da organização. Além disso, é preciso saber trabalhar em equipe, o que é difícil com o incentivo ao individualismo.

Para Ficher (2002), a alta competitividade não faz com que as organizações se humanizem e passem a privilegiar o humano em detrimento de outros valores empresariais, mas quanto mais os negócios evoluem, seja pela tecnologia,

expansão de mercado, etc. – mais seu sucesso depende de um modelo de comportamento coerente.

As pessoas, sem sombra de dúvida, são o bem mais importante existente nas empresas. Embora saibamos que nem sempre elas são vistas desta forma, são delas as ações estratégicas e operacionais, e é por intermédio do ser humano que os empresários obtêm os seus lucros e, assim, perpetuam o capital investido. Partindo desse pressuposto, podemos afirmar que gerir pessoas é zelar, através de variadas formas de ação, pelas relações humanas da empresa, visando maximizar seu capital.

Segundo Gramigna (2007) é necessário, então, descobrir qual é o modelo de gestão capaz de responder satisfatoriamente a este novo cenário, uma maneira diferente de gerenciar com o foco nas pessoas e no conhecimento. O diferencial competitivo será o modo de gerenciamento, capacitação e desenvolvimento do conhecimento de seus funcionários.

Para Ficher (2002, p. 13):

O modelo caracteriza-se como uma variável dependente das condições em que ocorrem os negócios. Somente com o entendimento adequado dos fatores que determinam essas condições é que se torna possível delinear um modelo coerente com as necessidades da empresa.

De acordo com Chiavenato (1998), a excelência das organizações que têm sucesso resulta da gestão de recursos humanos que praticam, traduzida em políticas e diretrizes caracterizadas pela valorização das pessoas como grande diferencial e fonte de vantagem competitiva. Nesse sentido, um dos principais desafios para a moderna gestão de pessoas é o de promover a convergência entre objetivos organizacionais e individuais das pessoas que compõem a organização.

Os gestores, conforme o autor, devem perseguir objetivos que criem vantagens competitivas para a organização e iguais vantagens para as pessoas. O ideal é que se construam relações de parcerias, de comprometimento, de valorização dos interesses que lhes são próprios, pois da qualidade dessas relações dependerá o futuro de ambas.

Dutra (2004, p. 85), por sua vez, afirma que:

Se o sistema de gestão de pessoas está articulado com as estratégias organizacionais e com as expectativas das pessoas, ele ganha legitimidade e credibilidade por agregar valor tanto para a organização como um todo, quanto para as pessoas que com ela mantêm relação de trabalho.

Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2004) defendem a necessidade de se fazer uma gestão com as pessoas e não das pessoas. O modelo que almeja atender as novas demandas não pode considerar as pessoas como um simples recurso ou compará-las aos de materiais e finanças. Hoje as pessoas são colaboradoras que atuam em diversos processos decisórios, contribuindo efetivamente para o sucesso da organização.

No setor público são muitas as dificuldades, no que diz respeito à gestão de pessoas, em virtude da falta de direcionamento estratégico nos moldes da que ocorre nas organizações privadas. De modo geral, as dificuldades peculiares ao serviço público, tais como escassez de recursos financeiros, descontinuidade na gestão e salários nem sempre atrativos, se constituem em fatores de desestímulo do servidor.

### **2.3.2 Gestão de Pessoas no serviço público**

De acordo com Meirelles (2004, p. 75) servidor público é o termo utilizado, lato sensu, para designar "as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos".

Dentro deste conceito, compreendem-se:

- a) os servidores estatutários, ocupantes de cargos públicos providos por concurso público, nos moldes do art. 37, II, da Constituição Federal, e que são regidos por um estatuto, definidor de direitos e obrigações;
- b) os empregados públicos, ocupantes de emprego público também provido por concurso público (art. 37, II, da CF), contratados sob o regime da CLT. São também chamados de funcionários públicos; e
- c) os servidores temporários, que exercem função pública (despida de vinculação a cargo ou emprego público), contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da CF), prescindindo de concurso público (DI PIETRO, 2003).

Os servidores estatutários submetem-se a um estatuto, estabelecido em lei, para cada uma das unidades da federação, que tem por objetivo disponibilizar ao conjunto das chefias e servidores um instrumento para o melhor gerenciamento dos recursos humanos, pela divulgação e esclarecimento de todos os direitos e deveres do servidor e dos mecanismos gerenciais para conduzir e direcionar as relações de trabalho. No município de Porto Alegre, os servidores são regidos pela Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985.

Por obedecer a um estatuto, que normatiza os direitos e deveres dos servidores, a maioria das instituições públicas restringe suas atividades de RH à folha de pagamento, aposentadoria, licenças e concursos. A visão corrente entre os servidores que atuam no setor é que para as instituições públicas eles não têm relevância estratégica. Existe negligência na gestão dos servidores; o resultado é baixa qualidade de vida no trabalho e principalmente desperdício de recursos humanos.

As remunerações e gratificações definidas em Lei, como estabilidade no emprego após aprovação em estágio probatório de três anos e impedimento de alteração do cargo que ocupa mesmo que apresente melhor desempenho, são apenas algumas das dificuldades impostas pela legislação. A produtividade do servidor público não lhe garante nenhum benefício remuneratório extra, pois todos os servidores de mesmo cargo e tempo de serviço devem receber exatamente o mesmo salário.

Grandes mudanças na gestão das políticas públicas requerem, mais do que recursos financeiros e a revisão do funcionamento das instituições como um todo, mas um corpo de funcionários públicos preparado. Novos modelos de gestão dos governos municipais, prevendo mudanças, cada vez mais rápidas nas demandas dos cidadãos e na forma de atender a estas demandas têm que ser acompanhados por perfis de profissionais com melhor qualificação e com incentivos adequados para adquirir cada vez mais competências profissionais que levem à melhoria do seu desempenho no serviço público, de modo a alcançar o objetivo final, que é a garantia dos direitos dos cidadãos de serviços públicos de qualidade.

## 2.4 GESTÃO DE ESTAGIÁRIOS NA PMPA

O estágio obrigatório e não-obrigatório de estudantes de estabelecimentos de ensino médio, educação profissional, educação superior, educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, na Administração Centralizada, nas Autarquias e Fundação Municipais de Porto Alegre, é regido pelas disposições do Decreto 16.132 de 2008.

O art. 1º, parágrafo único diz que o Município concederá vagas de estágio a estudantes matriculados em instituições de ensino regular, que tenham previamente firmado Termo de Acordo.

Para realizar o estágio na PMPA é preciso participar dos processos de cadastramento e seleção que ocorrem conforme apresentado nas subseções seguintes.

### 2.4.1 Inscrição

Para se cadastrar o estudante precisa ter 16 anos completos até a data da inscrição e estar matriculado a partir do 1º ano ou semestre equivalente, em Instituições de Ensino Médio ou Técnico e de Ensino Superior.

As inscrições deverão ser realizadas exclusivamente através da Internet no site <http://www.portoalegre.rs.gov.br/estagios>.

Os estudantes inscritos formarão cadastro de reserva para as vagas que venham a surgir na Administração Centralizada, Autarquias e na FASC. A inscrição tem validade de um (01) ano a contar da data de inscrição ou da atualização dos dados na ficha cadastral.

Após a inscrição o estudante aguardará um contato para o processo de seleção que ocorrerá quando um dos setores solicitar o preenchimento de uma vaga. O encaminhamento dos estudantes obedece ao perfil exigido pela vaga e à ordem de inscrição.

### **2.4.2 Solicitação de estagiário**

O setor interessado em preencher uma vaga de estágio encaminha o pedido para a Coordenação de Seleção e Ingresso (CSI), esclarecendo qual o perfil desejado, ou seja, as características necessárias para a ocupação da vaga: nível: médio, técnico ou superior, preferência de gênero, idade, etc.

De acordo com o solicitado, a CSI encaminha ao setor as fichas dos estudantes escritos que se encaixam no perfil.

### **2.4.3 Seleção**

De posse das fichas dos estudantes, o setor realiza a seleção, por entrevista individual e/ou coletiva. Também pode ser aplicado algum tipo de teste, o que fica a critério dos responsáveis pela seleção.

A Escola de Gestão Pública, da Secretaria Municipal de Administração, está oferecendo um curso de “Técnicas de Entrevista para Seleção de Estagiários” para Supervisores de Estágio e servidores que trabalham nas áreas de RH. As aulas são ministradas por Regis Caputo Krug, coordenador da Gerência de Acompanhamento Funcional. O objetivo é apresentar ao profissional de RH, técnicas que auxiliem no processo seletivo (detectar o perfil necessário à vaga, as habilidades dos candidatos, a preparação da entrevista individual e coletiva, o *feedback* aos candidatos).

Escolhido o candidato, sua ficha é encaminhada para a CSI, que faz todos os procedimentos necessários para a contratação.

### **2.4.4 Início das atividades**

Após a apresentação de todos os documentos necessários e assinatura do contrato por todas as partes: escola, prefeitura e estudante, o mesmo inicia suas

atividades. A carga horária pode ser de 4 ou 6h diárias (dependendo da vaga), com máximo de 132h mensais. É indicado um servidor da área para atuar como supervisor. O Decreto nº 16.132/08 menciona suas competências:

Art. 9º Compete ao Supervisor de estágio:

I – acompanhar efetivamente o estagiário nas atividades desempenhadas, visando o desenvolvimento das competências da área de formação do estagiário;

II – verificar, periodicamente, o desenvolvimento dos estágios e comunicar qualquer irregularidade ao Coordenador que, por sua vez, comunicará ao órgão responsável pelo gerenciamento dos estágios;

III – controlar para que os estagiários desempenhem atividades vinculadas ao currículo de seu curso;

IV – propiciar o acompanhamento dos estágios pelas escolas sempre que houver interesse e possibilidade por parte das mesmas;

V – orientar os estagiários, quanto ao fiel cumprimento das normas da repartição;

VI – prestar os esclarecimentos necessários, sempre que solicitado, resolvendo problemas que estiverem ao seu alcance;

VII – observar o prazo de vigência do Termo de Compromisso dos estágios sob sua supervisão, não permitindo, inclusive, a permanência do estagiário no setor, após o seu término;

VIII – realizar avaliação do estagiário a cada 6 (seis) meses, com vista ao estagiário e à instituição de ensino;

IX – participar de atividades de capacitação que venham contribuir para a avaliação e desempenho do estágio; e

X – manter controle sobre o registro das horas efetivamente trabalhadas.

O artigo deixa claro que é competência do supervisor de estágio controlar para que as atividades dos estagiários tenham relação com sua área de estudo, mantendo sua essência de aprendizado.

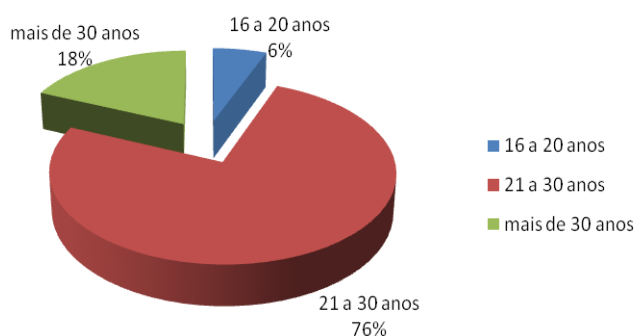
Os estagiários ao assinarem o contrato são convocados para uma palestra direcionada aos ingressantes, que ocorre, sempre que possível, na primeira semana de estágio. A palestra tem duração de 2h e é realizada por servidores da Coordenação de Seleção e Ingresso, que abordam temas como: Estado e Serviço Público, histórico e apresentação da PMPA, legislação do estágio e desenvolvimento de competências no estágio.



## 2.5 PERFIL DO ESTAGIÁRIO DE NÍVEL SUPERIOR DA PMPA

Para pensar em uma política de estágios que atenda a legislação e às expectativas dos estagiários, possibilitando sua aprendizagem e o desenvolvimento de atitudes e habilidades necessárias para seu futuro profissional é preciso conhecer o perfil dos estagiários da PMPA. Assim, através dos dados de registro cadastral dos estagiários efetivos, é possível conhecer algumas características importantes como: idade, sexo, cursos predominantes.

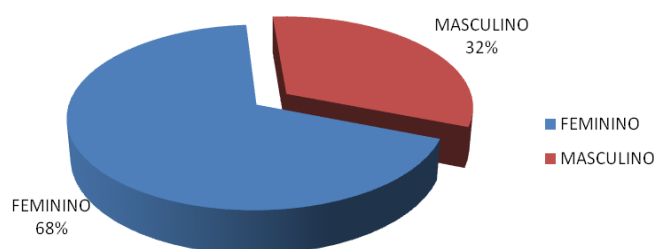
Abaixo o resultado da análise de dados sobre os atuais estagiários da PMPA:



**Gráfico 4 – Estagiários de nível superior por idade**

Fonte: PMPA/CSI (2010).

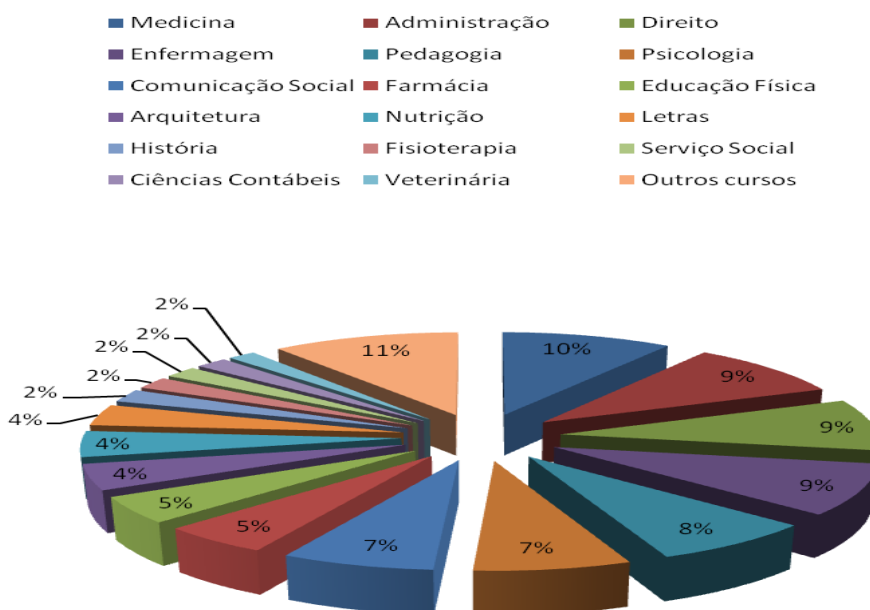
De acordo com os dados fornecidos pela Coordenação de Seleção e Ingresso, a grande maioria dos estagiários de nível superior (76%) tem entre 21 e 30 anos.



**Gráfico 5 – Estagiários de nível superior por sexo**

Fonte: PMPA/CSI (2010).

Quanto ao sexo, nota-se a predominância de estagiárias (68%).

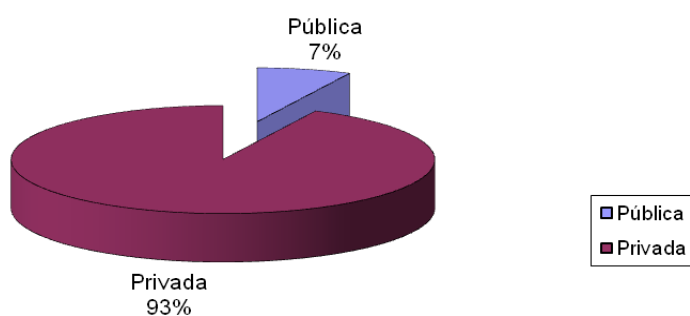


**Gráfico 6 – Estagiários de nível superior por curso**

Fonte: PMPA/CSI (2010).

A Secretaria com maior número de estagiários é a SMED e por isso cursos como Letras (4%) e Pedagogia (4%) têm participação expressiva. Os cursos relacionados com a área de saúde, como: Medicina (10%), Enfermagem (9%) e Psicologia (7%) são também alguns dos que contam com o maior número de estagiários, sendo a Secretaria de Saúde a segunda nesta situação.

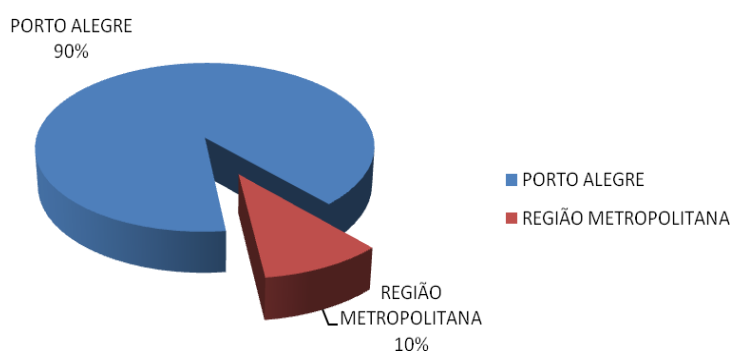
Os cursos de Direito (9%) e Administração (9%), estão presentes em praticamente todas as secretarias e os outros 11% estão divididos em cursos como: Engenharia, Turismo, Matemática, Estatística, Economia e outros com participação menos expressiva do que os cursos apresentados no gráfico.



**Gráfico 7 – Estagiários de nível superior por universidade de Origem**

Fonte: PMPA/CSI (2010).

A participação de apenas 7% de alunos de universidades públicas é esperada, levando em conta a quantidade de Faculdades e Universidades privadas na região em relação às públicas UFRGS e UERGS.



**Gráfico 8 - Estagiários de nível superior por local de residência**

Fonte: PMPA/CSI (2010).

A grande maioria dos estagiários (90%) mora na cidade de Porto Alegre, e os outros 10% moram em cidades como: Canoas, Guaíba, Cachoeirinha, Sapucaia do Sul, Viamão e Esteio.

Para poder responder à questão de pesquisa e ao objetivo estabelecido foi realizado um estudo em que se buscou respostas ao pretendido, utilizando a metodologia apresentada a seguir.

### 3 METODOLOGIA

Para que seja possível verificar se as atividades dos estagiários de nível superior da PMPA estão de acordo com sua área de formação, se estão recebendo a atenção necessária de seus supervisores e se o ambiente de estágio possibilita seu crescimento, foram desenvolvidos os procedimentos descritos neste capítulo.

Segundo Roesch (2005, p. 82) “definir a metodologia significa realizar uma escolha de como se pretende investigar a realidade”.

A metodologia de pesquisa é constituída de concepções teóricas, de técnicas capazes de vislumbrar a realidade e da criatividade, a qual representa o diferencial de cada pesquisador. “Enquanto conjunto de técnicas, a metodologia deve dispor de um instrumental claro, coerente, elaborado, capaz de encaminhar os impasses teóricos para o desafio da prática” (MINAYO, 1996, p. 16).

#### 3.1 MÉTODO

Por se tratar de um estudo cujo objetivo é avaliar um determinado processo dentro de um único ambiente, bem como os sujeitos envolvidos nesse processo, a presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso que, segundo Yin (2001), investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real; os limites entre o fenômeno e o contexto não são claros e evidentes; e múltiplas fontes de evidências são usadas. Gil (1994) caracteriza como um estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira a permitir conhecimento amplo e detalhado do mesmo.

Quanto ao tipo, caracteriza-se como uma pesquisa descritiva quantitativa que, segundo Hair Jr et al. (2005), é geralmente estruturada para medir as características descritas em uma questão de pesquisa, por exemplo, quanto à satisfação ou não de um grupo pesquisado em relação a um tema proposto.

### 3.2 COLETA DE DADOS

As técnicas de coleta de dados escolhidas foram: questionário, entrevista e observação.

De acordo com Roesch (1999), o questionário é o instrumento mais utilizado em pesquisa quantitativa, como as que propõem levantar a opinião de uma população.

Os questionários foram utilizados por ser um método que deixa os respondentes à vontade, devido ao anonimato, para fornecerem informações mais reais conforme Cervo e Bervian (2002). De acordo com Gil (1994), o questionário apresenta, também, outras vantagens como ser de baixo custo, fácil de aplicar a um grande número de pessoas permitindo que elas respondam no momento que julgarem adequado, não expondo os pesquisadores à influência das opiniões e características pessoais do entrevistado.

Malhotra (2001) destaca que qualquer questionário tem três objetivos específicos:

- a) deve traduzir a informação desejada em conjunto de questões específicas que os entrevistados tenham condições de responder;
- b) um questionário precisa motivar e incentivar o entrevistado a se deixar envolver pelo assunto, cooperando e completando a entrevista;
- c) o questionário deve sempre minimizar o erro na resposta. Erro na resposta como aquele que surge quando entrevistados dão respostas imprecisas ou quando elas são registradas ou analisadas incorretamente.

Para a composição das questões do questionário (modelo – Apêndice A) a autora usou como base a definição do problema da pesquisa e o objetivo geral. Assim, pode-se estabelecer: **O que** se pretendia pesquisar ou investigar. Vinculando-se esses propósitos do estudo aos objetivos específicos da pesquisa, já definidos anteriormente, conforme o quadro abaixo:

Objetivos específicos	Questões
Traçar o perfil sociodemográfico dos estagiários de nível superior que atuam na PMPA;	SEXO:
	IDADE:
	CIDADE ONDE MORA:
	CURSO:
Descrever o processo de seleção de estagiários;	2) Forma de seleção
	6) A seleção para o estágio foi feita de maneira organizada
	7) As etapas da seleção foram compreensíveis e justas
	8) O selecionador estava preparado para realizar a tarefa
Descrever como é feita a gestão de estágios na PMPA;	13) Durante o meu estágio percebo o acompanhamento de meu Supervisor
	14) Sempre que preciso recebo a orientação necessária
	15) Recebo feedback a respeito do trabalho que realizo
	16) Sinto-me motivado em relação ao meu estágio
	24) Encontro na minha equipe de trabalho espaço para expressar minhas idéias e dar sugestões
	25) O bom relacionamento com a chefia proporciona boas condições de aprendizado.
	33) Minha carga horária é exatamente a prevista em meu Termo de Compromisso de Estágio
	34) Tenho liberação para a redução de carga horária em dias de prova conforme previsto na nova Lei dos Estágios.
Identificar as características do trabalho dos estagiários de nível superior e se são compatíveis com a sua formação;	40) Sinto-me valorizado pelo trabalho que realizo
	19) As atividades que desenvolvo estão de acordo com as descritas no meu Termo de Compromisso de Estágio
	20) Representam apenas trabalhos burocráticos e repetitivos
	21) Assumo responsabilidades de funcionários efetivos.
	22) As atividades que desenvolvo exigem níveis de conhecimentos adequados ao ano/semestre que estou cursando
	23) Minhas responsabilidades condizem com minha condição de estagiário
	27) Para a realização das tarefas do estágio, os conhecimentos obtidos nas disciplinas da faculdade são importantes.
	41) Pontos positivos do estágio na Prefeitura Municipal de Porto Alegre:
42) Pontos negativos do estágio na Prefeitura Municipal de Porto Alegre	

Quadro 1 – Questões da proposta relacionadas aos objetivos específicos

Continua.

Continuação.

Objetivos específicos	Questões
<p align="center"><b>Verificar as possibilidades de maior aproveitamento dos estagiários da PMPA;</b></p>	9) Fui preparado adequadamente antes de começar minhas atividades
	17) O estágio atende as minhas expectativas em relação à aquisição de novos conhecimentos e experiência prática importantes para minha futura atuação profissional
	18) Dá uma visão geral dos problemas que irei encontrar como profissional
	19) Desenvolvi conhecimentos que não tinha antes de começar o meu estágio.
	26) A PMPA oferece treinamentos com o objetivo de desenvolver seus estagiários.
	29) Invisto no meu auto-desenvolvimento
	30) Sou comprometido em todas as tarefas realizadas
	31) Acho que tenho potencial para desenvolver trabalhos mais elaborados do que os que realizo . 32) Tenho autonomia para decidir de que forma fazer meu trabalho
<p align="center"><b>Elaborar sugestões para melhorar a Política de Gestão de Estágios da PMPA, proporcionando atividades compatíveis com a área de formação dos estagiários e que possibilitem o seu desenvolvimento.</b></p>	43) Sugestões para que o estágio seja melhor aproveitado:
	44) Cursos, oficinas ou treinamentos que você acha que deveriam ser oferecidos aos estagiários da PMPA:

**Quadro 1 – Questões da proposta relacionadas aos objetivos específicos**

Fonte: dados da pesquisa.

Nas questões fechadas foram utilizadas afirmativas e uma escala variando de 01 a 06, onde o respondente deveria identificar o seu grau de concordância a respeito das mesmas, sendo 01 equivalente a *discordar totalmente* e 06 equivalente a *concordar totalmente*. As perguntas tiveram o objetivo de definir o perfil dos estagiários: idade média, condição social, gênero e também de identificar os anseios destes em relação ao estágio como a primeira pergunta.

Este método de coleta (questionário) apresenta algumas limitações citadas por Gil (1994), como impedir que o pesquisador possa auxiliar o respondente na

compreensão das questões, e restringir seu número, uma vez que os questionários muito extensos apresentam grande probabilidade de não serem respondidos. Contudo, este método foi considerado adequado devido à necessidade de atingir um número significativo de estagiários, para que a amostra permitisse uma análise mais próxima da realidade possível. Também foi levada em conta a possibilidade de garantir o anonimato dos respondentes para obter respostas sinceras.

O questionário foi testado com três estagiários da Secretaria de Administração escolhidos por acessibilidade e conveniência a fim de qualificar a elaboração do mesmo. Estes três questionários foram incluídos na amostra total, pois não foram feitas alterações de conteúdo no formulário, podendo-se preservar os dados coletados no pré-teste.

Os questionários foram aplicados a uma população de estagiários de duas das Secretarias da Prefeitura Municipal de Porto Alegre: SMED e SMA.

Para a Secretaria de Educação, foi necessário encaminhar os questionários via malote, separados por escolas e Coordenações, pois a maioria dos estagiários, segundo a CSI, não tem acesso ao e-mail. Na Secretaria de Administração, os estagiários foram reunidos por turno, em uma sala da secretaria, por uma questão de tempo e para que ficassem mais à vontade para responder. A autora apresentou o questionário, explicou seus objetivos de pesquisa e os estudantes responderam às perguntas. Todos os estudantes colocaram seus questionários em um envelope sem identificação. Por sugestão da Supervisora de Recursos Humanos foram deixados questionários na recepção da Coordenação de Seleção e Ingresso para aqueles estudantes que estão renovando seu contrato de estágio.

Foram feitas, também, entrevistas com os gestores da Coordenação de Seleção e Ingresso, Supervisão de Recursos Humanos, com a Chefe e uma servidora da Equipe de Estágios, para investigar como é feita na prática a gestão dos estágios na prefeitura.

Conforme Yin (2001), as entrevistas são uma das mais importantes e essenciais fontes de informações para o estudo de caso, através delas é possível obter e sintetizar as experiências relevantes dos entrevistados sobre o tema e assim conscientizar o pesquisador da problemática em estudo.

As entrevistas foram realizadas de acordo com a disponibilidade dos gestores, em seus locais de trabalho e em horário definido por eles. Foram gravadas e transcritas posteriormente (roteiro – Apêndice B).



Outra técnica utilizada neste estudo foi a observação, uma vez que a autora faz parte do quadro funcional da instituição a ser estudada e, participa do processo de contratação de estagiários, selecionando os estagiários do Gabinete da secretaria de administração.

### 3.3 LIMITAÇÕES DO TRABALHO

Para a realização da pesquisa na Secretaria Municipal de Educação, foram encaminhados cerca de 400 questionários, com o objetivo de atingir o total de estagiários de nível superior daquela Secretaria. Depois do tempo estipulado para a devolução, retornaram 101 questionários preenchidos, o que limita a análise dos resultados, visto que a maioria dos estagiários não respondeu à pesquisa.

O número final de questionários respondidos foi composto da seguinte forma: 101 da SMED, 24 da SMA, 17 da SMF e 48 preenchidos por estudantes das diversas secretarias que renovaram seu contrato no período da pesquisa.

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Segundo Gil (1994), a análise tem como objetivo organizar e resumir os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação.

A análise foi elaborada a partir do tratamento eletrônico dos dados obtidos pelos questionários de forma quantitativa, convertendo os dados coletados em valores para a apresentação de percentuais, utilizou-se o software Sphinx Léxica V-5 neste trabalho e quando necessário o Microsoft Office Excel 2007; e qualitativa, buscando analisar e descrever a relação dos dados coletados, tanto nas questões abertas quanto fechadas, ao referencial que deu embasamento ao questionário, sistematizando a resposta aos objetivos a que se propõe este trabalho.

Em seguida, apresenta-se o histórico e a estrutura da organização na qual se realizou a pesquisa, para um melhor entendimento do contexto onde se inserem os sujeitos da pesquisa.

## 4 DESCRIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A cidade de Porto Alegre teve sua origem com a chegada de sessenta casais açorianos, trazidos para se instalarem na região das Missões, que estava sendo entregue ao governo português em troca da Colônia de Sacramento, nas margens do Rio da Prata. A troca havia sido acordada através do Tratado de Madri, de 1750.

A data oficial da fundação de cidade de Porto Alegre é de 26 de março de 1772, então chamada de Freguesia de São Francisco do Porto dos Casais, quando um edital eclesiástico divide a Freguesia de Nossa Senhora da Conceição de Viamão em duas. O antigo Porto dos Casais se transforma na Freguesia de São Francisco. Quase um ano depois, em 18 de janeiro de 1773, um novo edital rebatiza a pequena povoação, que passa a se chamar de Madre de Deus de Porto Alegre.

O então o governador da Província de São Pedro do Rio Grande do Sul, José Marcelino de Figueiredo, ordena a transferência da Câmara Municipal de Viamão para Porto Alegre. A antiga colônia açoriana se transformava na capital da província. Além de centro administrativo, a cidade se transforma em área militar. Paliçadas de madeira são construídas em torno da cidade. As estreitas ruas da Porto Alegre colonial são projetadas como um labirinto, com nítido caráter defensivo. A modesta capital prospera e, em 1804, a Coroa Portuguesa instala a primeira alfândega do rio grande do Sul. Contudo, se passaria algum tempo, até que o modesto núcleo urbano se transformasse em vila, em 1809, e depois cidade, em 1822.

Com a República, a Câmara Municipal foi extinta, criando-se um Conselho Municipal. A partir de então, o Poder Executivo passou a ser exercido pelo Intendente, que dirigia todos os serviços. Necessitava a Intendência Municipal de uma sede própria a fim de instalar definitivamente as várias seções que já existiam. Foi então construído o “Paço Municipal” (1898-1991). Com a Revolução de 1930 foi nomeado o primeiro prefeito da capital, passando a Intendência Municipal a se chamar Prefeitura Municipal. O novo prédio da Prefeitura, erguido em um terreno nos fundos do Paço Municipal foi concluído em 1948.

Atualmente, fazem parte da estrutura da Administração Centralizada da Prefeitura Municipal de Porto Alegre, os seguintes órgãos: (organograma - Anexo A)

- a) Secretaria Especial de Acessibilidade e Inclusão Social – SEACIS;
- b) Secretaria Municipal da Administração – SMA;

- c) Secretaria Municipal de Coordenação Política e Governança Local – SMCPGL;
- d) Secretaria Municipal da Cultura – SMC;
- e) Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Segurança Urbana – SMDHSU;
- f) Secretaria Municipal de Educação – SMED;
- g) Secretaria Municipal de Esportes, Recreação e Lazer – SME;
- h) Secretaria Municipal da Fazenda – SMF;
- i) Secretaria Municipal de Gestão e Acompanhamento Estratégico – SMGAE;
- j) Secretaria Municipal da Juventude – SMJ;
- k) Secretaria Municipal do Meio Ambiente – SMAM;
- l) Secretaria Municipal de Obras e Viação – SMOV;
- m) Secretaria do Planejamento Municipal – SPM;
- n) Secretaria Municipal da Produção, Indústria e Comércio – SMIC;
- o) Secretaria Municipal da Saúde – SMS;
- p) Procuradoria-Geral do Município – PGM;
- q) Gabinete de Programação Orçamentária – GPO;
- r) Secretaria Municipal de Turismo – SMTUR;
- s) Departamento Municipal de Esgotos Pluviais – DEP.

A Secretaria Municipal da Administração (SMA) é o órgão central dos sistemas de pessoal e desenvolvimento de recursos humanos, documentação, transportes administrativos e modernização administrativa do município. Cabe à SMA a criação de órgãos com suas respectivas estruturas organizacionais, racionalização e organização dos processos de trabalho.

Além de realizar a capacitação e promover o aprimoramento funcional dos servidores, compete-lhe o desenvolvimento de pesquisas com vistas à fixação da política salarial, a realização de concursos públicos, o ingresso e posse de servidores, oferecendo, ainda, bolsas de estágios, bem como subsídios de alimentação e transporte. Faz parte das atribuições da SMA o recrutamento e gestão dos estágios, que é feito pela Coordenação de Seleção e Ingresso (CSI). (organograma da Secretaria – Anexo B).

A Administração Descentralizada da Prefeitura Municipal de Porto Alegre é formada pelos seguintes órgãos:

**a) Autarquias:**

- Departamento Municipal de Habitação – DEMHAB;
- Departamento Municipal de Limpeza Urbana – DMLU;
- Departamento Municipal de Água e Esgotos – DMAE;
- Departamento Municipal de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre – PREVIMPA;

**b) Fundação:**

- Fundação de Assistência Social e Cidadania – FASC;

**c) Sociedades de Economia Mista:**

- Companhia de Processamento de Dados do Município de Porto Alegre – PROCEMPA;
- Companhia Carris Porto-alegrense;

**d) Empresa Pública:**

- Empresa Pública de Transporte e Circulação – EPTC.

Neste capítulo procurou-se descrever a história e estrutura da Prefeitura Municipal de Porto Alegre, para que seja possível entender melhor o contexto onde estão inseridos os sujeitos da pesquisa e, conseqüentemente, os resultados que serão apresentados a seguir.

## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Pelo fato do instrumento de coleta ser constituído tanto de questões abertas quanto fechadas, as respostas obtidas por meio da aplicação deste foram de natureza tanto quantitativa, quanto qualitativa.

Para a realização do tratamento estatístico dos dados obtidos por meio dos questionários, nas questões fechadas, que consistem em afirmativas com uma escala variando de 1 a 6, foi utilizado um software específico: Sphinx Léxica V-5, além de complementação, quando necessário, do Microsoft Office Excel 2007.

Para a análise das 4 (quatro) questões abertas utilizou-se análise de conteúdo através da reunião das respostas semelhantes, destacando-se as citações mais relevantes para a compreensão dos objetivos propostos.

Na sequência são apresentados o perfil dos respondentes e os resultados obtidos por meio do instrumento de coleta de dados.

### 5.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

A seguir é apresentado o perfil dos respondentes, no que se refere a: sexo, faixa etária curso e local de residência, atendendo ao primeiro objetivo específico deste estudo que é: traçar o perfil sociodemográfico dos estagiários de nível superior que atuam na PMPA;

Do total de 190 respondentes 144 (75,8%) são do sexo feminino e 46 (24,2%) são do sexo masculino, conforme tabela abaixo:

**Tabela 3 – Estagiários por sexo**

<b>Sexo</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Masculino	46	24,2%
Feminino	144	75,8%
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: dados da pesquisa.

A amostra tem característica bastante próxima à população dos estagiários de nível superior da PMPA, onde a maioria (68%) também é do sexo feminino.

Conforme a tabela abaixo é possível verificar que dos 190 respondentes, a maioria encontra-se na faixa etária de 21 a 30 anos, como também acontece com a população (76%), sendo que na amostra 20% está na faixa etária dos 16 aos 20 anos e 24,2% têm mais de 30 anos.

**Tabela 4 – Estagiários por idade**

<b>Idade</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
16 a 20 anos	38	20,0%
21 a 30 anos	106	55,8%
mais de 30 anos	46	24,2%
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto à cidade onde residem os estudantes que responderam ao questionário, tem-se que 87% deles residem em Porto Alegre e 12,1% na região metropolitana. Em relação ao local de residência, a amostra também reflete a população total, onde 90% residem em Porto Alegre e 10% na região metropolitana.

**Tabela 5 – Estagiários por local de residência**

<b>Cidade onde mora</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Porto Alegre	167	87,9%
Canoas	8	4,2%
Alvorada	4	2,1%
Gravataí	3	1,6%
Sapiranga	2	1,1%
Guaíba	2	1,1%
Cachoeirinha	1	0,5%
Sapucaia do Sul	1	0,5%
Eldorado do Sul	1	0,5%
Viamão	1	0,5%
<b>Respondentes</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: dados da pesquisa.

A grande maioria dos respondentes é da área da educação, 38,4% do curso de Pedagogia, 4,7% de Letras, 2,6% de História, 2,1% de Educação Física, 1,6% de

Geografia, 1,1% de Matemática e 1,1% Biologia, totalizando 51,6% dos respondentes. Isso que se deve ao fato de que 101 dos 190 questionários foram respondidos por estagiários da Secretaria Municipal de Educação.

**Tabela 6 – Estagiários por curso**

<b>Curso</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Pedagogia	73	38,4%
Administração	22	11,6%
Letras	9	4,7%
Psicologia	9	4,7%
Ciências Contábeis	7	3,7%
Nutrição	7	3,7%
Farmácia	5	2,6%
História	5	2,6%
Jornalismo	5	2,6%
Relações Públicas	5	2,6%
Educação Física	4	2,1%
Enfermagem	4	2,1%
Veterinária	4	2,1%
Arquitetura	3	1,6%
Direito	3	1,6%
Geografia	3	1,6%
Gestão de RH	3	1,6%
Biologia	2	1,1%
Ciências Sociais	2	1,1%
Matemática	2	1,1%
Análise e desenvolvimento de Sistemas	1	0,5%
Arquivologia	1	0,5%
Biblioteconomia	1	0,5%
Biomedicina	1	0,5%
Ciência da Computação	1	0,5%
Designer	1	0,5%
Engenharia Civil	1	0,5%
Estatística	1	0,5%
Fisioterapia	1	0,5%
Odontologia	1	0,5%
Publicidade e Propaganda	1	0,5%
Serviço Social	1	0,5%
Tecnologia em Redes de Computadores	1	0,5%
<b>Respondentes</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: dados da pesquisa.



Em seguida são analisados os resultados da pesquisa no que se refere às questões fechadas e abertas de acordo com a ordem estabelecida no questionário. Optou-se por apresentar tabelas com percentuais de respostas para cada questão separadamente. Para um melhor entendimento a análise foi dividida em 9 tópicos: Escolha da PMPA, Seleção, Lotação e início das atividades, Acompanhamento, o que representa o estágio, Atividades desenvolvidas, Desenvolvimento, O ambiente de trabalho e Satisfação com o estágio.

## 5.2 ESCOLHA DA PMPA

A escolha de realizar o estágio em uma instituição pública como a prefeitura, onde a efetivação só é possível por meio de concurso público, deve-se ao fato de que os estudantes consideram importante para o currículo trabalhar em órgãos públicos. Na Tabela 7 se pode perceber que a grande maioria dos respondentes (88,4%) concorda com essa afirmativa.

**Tabela 7 – Importância do estágio em órgão público**

"Acho que trabalhar em um órgão público é importante para o currículo".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	3	1,6%	
Discordo muito	5	2,6%	10,0%
Discordo pouco	11	5,8%	
Concordo pouco	35	18,4%	
Concordo muito	69	36,3%	88,4%
Concordo totalmente	64	33,7%	
Não responderam	3	1,6%	1,6%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 4,89			
Desvio-padrão= 1,12			

Fonte: dados da pesquisa.

Também é importante ressaltar que a facilidade de inscrição para o cadastro de reserva (através da internet) colabora para a escolha pela Prefeitura. Conforme

os resultados apresentados na tabela 8, 54,8% dos respondentes levaram em conta este fator ao inscrever-se para o estágio.

**Tabela 8 – Facilidade de inscrição**

"Escolhi a PMPA para estagiar pela facilidade para fazer a inscrição (via internet)".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	52	27,4%	
Discordo muito	12	6,3%	43,2%
Discordo pouco	18	9,5%	
Concordo pouco	42	22,1%	
Concordo muito	37	19,5%	54,8%
Concordo totalmente	25	13,2%	
Não responderam	4	2,1%	2,1%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 3,4			
Desvio-padrão= 1,8			

Fonte: dados da pesquisa.

A influência de amigos aparece nos resultados da próxima questão apresentada. A grande maioria dos respondentes (72,7%) tem amigos que fazem ou já fizeram estágio na Prefeitura Municipal de Porto Alegre.

**Tabela 9 – Indicação de amigos**

"Tenho amigos que fazem ou já fizeram estágio na PMPA".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	38	20,0%	
Discordo muito	5	2,6%	26,3%
Discordo pouco	7	3,7%	
Concordo pouco	37	19,5%	
Concordo muito	42	22,1%	72,7%
Concordo totalmente	59	31,1%	
Não responderam	2	1,1%	1,1%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 4,15			
Desvio-padrão= 1,85			

Fonte: dados da pesquisa.

### 5.3 SELEÇÃO

Seleção é a escolha do candidato mais apropriado para a organização, dentre todos os recrutados, pode ser feita por meio de várias formas e análise, avaliação e comparação de dados (FRANÇA, 2006). O segundo objetivo específico deste trabalho é descrever como esse processo de é realizado na PMPA. Para que isso fosse possível foram apresentadas as seguintes questões, cujos resultados serão apresentados na Tabela 10:

**Tabela 10 – Forma de seleção**

<b>Forma de seleção</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Entrevista individual	125	65,8%
Entrevista coletiva	18	9,5%
Entrevistas: individual e coletiva	13	6,8%
Teste objetivo	3	1,6%
Não realizou seleção	29	15,3%
Entrevista Coletiva e redação	2	1,1%
<b>Respondentes</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: dados da pesquisa.

Conforme mencionado anteriormente neste estudo, a escolha do método de seleção fica a cargo do setor ou pessoa responsável pela vaga que se deseja preencher. Assim, não há uma uniformidade de procedimentos, como mencionado em entrevista:

O processo de seleção não é padronizado. Existe a idéia, já usada em outros municípios, de uma seleção mais impessoal possível, que é o concurso. O concurso é uma espécie de processo seletivo, onde se abre inscrições, as pessoas se inscrevem e seriam chamadas conforme a sua classificação no concurso para tal vaga. Não haveria a liberdade de o gestor poder escolher: formação, capacitação, etc. Seria realmente pela nota do processo seletivo. O que poderia se avaliar nisso, seria o currículo, mas aí, seria um processo seletivo extremamente caro porque a avaliação de títulos é mais demorada, então em termos econômicos é bem mais custosa essa avaliação (Supervisora de RH).

A seleção é feita pelo setor interessado, e por sua vez terá liberdade para realizá-la da forma mais adequada (Chefe da Equipe de Estágios).

A maioria dos respondentes (65,8%) foi selecionada por meio de entrevista individual, 9,5% por entrevista coletiva, 6,8% entrevistas: coletiva e individual, 1,6% realizaram teste objetivo, 1,1% entrevista coletiva e redação e 15,3% dos respondentes (todos da SMED) não passaram por seleção alguma, foram chamados diretamente para assumir a vaga. Esse fato foi mencionado pela Supervisora de Recursos Humanos em sua entrevista:

[...] A SMED eu acho que nem seleciona, as pessoas vão chegando e eles vão distribuindo por local onde mora, onde tem vaga, eles não tem tempo para fazer uma grande seleção, primeiro pela quantidade, segundo pelo volume de gente, a rotatividade, os estagiários ficam um tempo, depois vão embora, aí tem que chamar mais gente, é um contínuo (Supervisora de RH).

A SMED eles estão assim: eles aceitam quem quer fazer estágio com eles, é uma relação de dependência. Na própria sede, eles têm uma relação e eles perguntam assim: a gente te vagas assim, o que tu podes, o que tu quer, onde tu mora, qual tua disponibilidade de horário, aí eles vão adaptando conforme a disponibilidade das pessoas e fazendo encaixes, pra entrar "pra ontem". Os mais disponíveis têm estágio garantido (Chefe da Equipe de Estágios).

Quanto à organização do processo de seleção, a maioria dos estudantes que respondeu ao questionário (85,8%) considera que a seleção foi feita de maneira organizada, enquanto 13,2% discordam, como mostra a Tabela 11.

**Tabela 11 – Organização da seleção**

"A seleção para o estágio foi feita de maneira organizada."			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	10	5,3%	
Discordo muito	4	2,1%	13,2%
Discordo pouco	11	5,8%	
Concordo pouco	44	23,2%	
Concordo muito	57	30,0%	85,8%
Concordo totalmente	62	32,6%	
Não responderam	2	1,1%	1,1%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 4,7			
Desvio-padrão= 1,33			

Fonte: dados da pesquisa.

Da mesma forma que a maioria dos respondentes considerou o processo de seleção organizado, também concordam que suas etapas são compreensíveis e justas. Conforme descrito na tabela 12, 85,8% dos respondentes concordam pouco, muito ou totalmente.

**Tabela 12 – Etapas da seleção compreensíveis e justas**

"As etapas da seleção foram compreensíveis e justas."			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	6	3,2%	
Discordo muito	4	2,1%	
Discordo pouco	14	7,4%	12,7%
Concordo pouco	30	15,8%	
Concordo muito	63	33,2%	
Concordo totalmente	70	36,8%	85,8%
Não responderam	3	1,6%	1,6%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: dados da pesquisa.

Cada área é responsável pela seleção dos estagiários para as suas vagas, bem como por determinar que a fará. A Escola de Gestão oferece um curso para as pessoas responsáveis por essa seleção, conforme menciona a Supervisora de RH:

O Régis trabalha as formas de seleção: entrevistas, o que levar em consideração em uma entrevista, porque a seleção hoje é feita pelas áreas, o que a gente pode é trabalhar para que as áreas de RH de cada secretaria ou os coordenadores de estágio possam se capacitar, para elas realizarem de uma maneira mais uniforme (Supervisora de RH).

Os critérios que devem ser levados em conta para a seleção, de acordo com as entrevistas também dependem da necessidade de cada setor.

Depende do setor solicitante, cada um faz o seu perfil. Para mim, primeiro a real necessidade de haver estagiário no setor. O selecionador deve saber exatamente o tipo de estudante que necessita, seguir rigorosamente o que diz o DM 16.132: perfil da vaga, ordem de inscrição (Servidora integrante da Equipe de Estágios).

As experiências anteriores serão um fator relevante. Por exemplo, alunos de determinada faculdade têm melhor desempenho no estágio. Os critérios normalmente são relativos e difíceis de serem exatamente observados em uma entrevista, pois é um momento em que o estudante está dando o melhor para garantir a vaga (Chefe da Equipe de Estágios).

A entrevista, segundo França (2006), deve ser feita por um profissional experiente, capaz de perceber que fatores de caráter pessoal podem interferir no processo (antipatia, rejeição, atração, etc.). Minimizar esse problema se vários entrevistadores pudessem avaliar um mesmo candidato, tendo sempre em mente as expectativas da área. Devem ser investigados aspectos pessoais e profissionais do pretendente à vaga, experiências anteriores e expectativas de futuro, hobbies hábitos que dão satisfação ao candidato e que quanto menos tensão for gerada e maior a confiança conquistada por entrevistado e entrevistador, melhor será o diálogo.

Para preparar melhor os selecionadores está sendo oferecido um curso pela Escola de Gestão, porém a participação no curso ainda não é expressiva e não há um controle de quem está sendo designado em cada setor para realizar as seleções.

A próxima pergunta mostra a percepção dos estudantes sobre sua experiência de seleção quanto ao preparo do selecionador.

**Tabela 13 – Preparo do selecionador**

"O selecionador estava preparado para realizar a tarefa".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	5	2,6%	
Discordo muito	2	1,1%	8,4%
Discordo pouco	9	4,7%	
Concordo pouco	29	15,3%	
Concordo muito	51	26,8%	88,9%
Concordo totalmente	89	46,8%	
Não responderam	5	2,6%	2,6%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 5,09			
Desvio-padrão= 1,17			

Fonte: dados da pesquisa.

Na percepção dos respondentes, a maioria (88,9%) considera que sua seleção foi feita por uma pessoa preparada para realizá-la, conforme resultados apresentados na Tabela 13.

#### 5.4 LOTAÇÃO E INÍCIO DAS ATIVIDADES

Descrito o processo atual de seleção dos estagiários de acordo com as entrevistas e questionários, é preciso esclarecer como é feita a gestão dos estágios na PMPA, em primeiro lugar analisar se os estagiários estão trabalhando em setor que tem relação com seu curso e se tem um ambiente que propicia seu aprendizado, o que será analisado pelas questões a seguir:

**Tabela 14 – Ambiente de trabalho**

"O setor onde trabalho oferece um ambiente agradável de convivência."			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	2	1,1%	
Discordo muito	3	1,6%	4,3%
Discordo pouco	3	1,6%	
Concordo pouco	14	7,4%	
Concordo muito	65	34,2%	94,2%
Concordo totalmente	100	52,6%	
Não responderam	3	1,6%	1,6%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 5,34			
Desvio-padrão= 0,94			

Fonte: dados da pesquisa.

De acordo com os resultados obtidos nesta questão e também em uma das questões abertas, a maioria dos respondentes (94,2%) considera que seu setor de trabalho oferece um ambiente agradável de convivência. Na questão em que deveriam citar os pontos positivos do estágio na PMPA, o bom ambiente de trabalho (equipe) foi o quinto fator mais citado, sendo mencionado por 13,22% dos respondentes, como por exemplo:

Trabalhar com pessoas com diferentes perfis, diferentes habilidades, onde podemos trocar experiências, aprender, desenvolver, ensinar, criticar, aceitar sugestões, aprender a conviver com o diferente e fazer novas amizades (Estagiário 102).



**Tabela 15 – Relação setor x curso**

"O setor onde trabalho é relacionado com minha área de formação".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	4	2,1%	5,3%
Discordo muito	3	1,6%	
Discordo pouco	3	1,6%	
Concordo pouco	21	11,1%	93,7%
Concordo muito	51	26,8%	
Concordo totalmente	106	55,8%	
Não responderam	2	1,1%	1,1%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 5,29			
Desvio-padrão= 1,07			

Fonte: dados da pesquisa.

Outra preocupação em relação aos estagiários de nível superior era o local de lotação destes estudantes, no sentido da relação do setor com sua área de estudo para que seja oferecido um ambiente que realmente propicie a aprendizagem e colabore para a formação dos estudantes. A tabela 15 mostra que a grande maioria dos respondentes (93,7%) considera que seu setor de lotação está relacionado com a sua área de estudo, enquanto apenas 5,3% discordam desta afirmação.

Quando perguntado se há outros setores em sua secretaria que tenham maior relação com seu curso, as opiniões ficaram divididas, 55,8% dos respondentes concordam que em outros setores poderiam ter um aproveitamento melhor de seu estágio, enquanto 42,6% acham que seu setor atual é o que, dentro de sua secretaria, propicia maior aprendizagem em relação a sua área de estudo, conforme Tabela 16:

**Tabela 16 – Relação curso x outros setores**

"Acho que há outros setores na Secretaria em que meu trabalho teria maior relação com minha área de estudos".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	41	21,0%	
Discordo muito	20	10,5%	42,6%
Discordo pouco	21	11,1%	
Concordo pouco	56	29,5%	
Concordo muito	20	10,5%	55,8%
Concordo totalmente	30	15,8%	
Não responderam	2	1,1%	1,1%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 3,45			
Desvio-padrão= 1,72			

**Tabela 16 – Relação curso x outros setores**

Fonte: dados da pesquisa.

Ao iniciarem suas atividades os estudantes participam de uma palestra para estagiários ingressantes. “[...] um informativo, para eles terem uma noção de prefeitura onde eles estão entrando, seus direitos e deveres” (Supervisora de RH). Este treinamento passou por algumas mudanças conforme menciona a servidora Marli em sua entrevista:

Até o final de 2009 tínhamos uma oficina de ingresso para estagiários com duração de 4 horas onde eles tinham uma noção de direitos e deveres. Apresentação do DM 16.132, organograma da PMPA e dinâmica de grupo. Estas oficinas tinham frequência de 1 vez por semana em dois turnos. No início de 2010 foi reduzido para uma vez por mês em dois turnos e com carga horária de 2 horas (Servidora integrante da Equipe de Estágios).

Todo estagiário passará pela Oficina de Ingresso, que dará noções do setor público, organograma da PMPA, direitos e deveres e legislação do estágio. Após isso cada Secretaria/setor fica livre para fazer o treinamento que achar necessário. (Chefe da Equipe de Estágios).

Após esta atividade os estudantes passam a ser acompanhados por seu supervisor de estágio, servidor com formação na mesma área de estudo do estagiário que deverá prepará-lo para as suas atividades e acompanhá-lo durante todo o período de estágio.

**Tabela 17 – Preparação adequada**

“Fui preparado adequadamente antes de começar minhas atividades”.			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	10	5,3%	
Discordo muito	6	3,2%	16,9%
Discordo pouco	16	8,4%	
Concordo pouco	51	26,8%	
Concordo muito	41	21,6%	81,6%
Concordo totalmente	63	33,2%	
Não responderam	3	1,6%	1,6%
Totais	190	100,0%	100,0%
Média = 4,58			
Desvio-padrão= 1,39			

Fonte: dados da pesquisa.

Como mostra a Tabela 17, a maioria dos respondentes (81,6%) acredita ter sido bem preparada para o início de suas atividades e 16,9% discordam pouco, muito ou totalmente desta afirmação.

## 5.5 ACOMPANHAMENTO

Para Buriolla (1995), o estágio precisa possibilitar a experiência de uma situação social concreta supervisionada por um profissional competente, que lhe orientará na revisão constante desta vivência e no questionamento de seus conhecimentos e habilidades, podendo levá-lo a um ingresso no mundo do trabalho de forma crítica e criativa.

É dever do supervisor, segundo o Art. 9º do Decreto Municipal 16.132 de 2008 acompanhar efetivamente o estagiário nas atividades desempenhadas, visando o aprimoramento das competências de sua área de formação e esse acompanhamento é imprescindível para o seu desenvolvimento.

Na questão aberta que pedia que os respondentes elencassem sugestões para que o estágio fosse melhor aproveitado, a resposta mais frequente foi: *Maior*

*acompanhamento pelo supervisor de estágio, melhor orientação para o trabalho*, citada por 12,5% dos respondentes.

Os resultados da questão fechada sobre este assunto são apresentados a seguir:

**Tabela 18 – Acompanhamento do supervisor**

"Durante o meu estágio percebo o acompanhamento de meu Supervisor".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	12	6,3%	
Discordo muito	10	5,3%	17,9%
Discordo pouco	12	6,3%	
Concordo pouco	44	23,2%	
Concordo muito	56	29,5%	79,5%
Concordo totalmente	51	26,8%	
Não responderam	5	2,6%	2,6%
Totais	190	100,0%	100,0%
Média = 4,49			
Desvio-padrão= 1,43			

Fonte: dados da pesquisa.

Conforme o resultado demonstrado na tabela 18, a maioria dos estudantes que respondeu à pergunta (79,5%) percebe o acompanhamento constante de seu supervisor, porém, 17,9% não percebem esse acompanhamento, sendo que 6,3% discordam totalmente e alguns até mencionaram em seu questionário que não sabem quem é o seu supervisor.

Nas entrevistas pode-se perceber que é difícil obter o comprometimento dos supervisores, como demonstrado no trecho a seguir:

A maioria não faz um controle adequado. Estamos por implementar a avaliação semestral que será controlada pela CSI. Existem treinamentos, mas observamos que sempre comparecem aqueles que realmente estão comprometidos com a supervisão (Chefe da Equipe de Estágios).

Há um curso para orientar os supervisores sobre suas responsabilidades, mas os servidores não comparecem. Na entrevista da Coordenadora de Seleção e Ingresso foi possível perceber a dificuldade que é encontrada para envolver os supervisores no trabalho de acompanhamento dos estagiários:

Muitos não aceitam serem supervisores de forma alguma e os que aceitam muitas vezes só participam assinado o termo de compromisso. Chamamos para o treinamento, eles não comparecem... Temos exemplos de ótimos supervisores, que fazem reunião com seus supervisionados, que acompanham, mas outros não se envolvem. (Coordenadora de Seleção e Ingresso).

**Tabela 19 – Orientação para as tarefas**

"Sempre que preciso recebo a orientação necessária".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	7	3,7%	
Discordo muito	1	0,5%	8,4%
Discordo pouco	8	4,2%	
Concordo pouco	21	11,1%	
Concordo muito	55	29,0%	90,1%
Concordo totalmente	95	50,0%	
Não responderam	3	1,6%	1,6%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média =5,14			
Desvio-padrão= 1,19			

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto à orientação diária, conforme tabela acima, a grande maioria dos respondentes (90,1%), sempre que precisa, recebe a orientação necessária, mas 8,4% discordam desta afirmativa.

Quando perguntado se recebem feedback a respeito do trabalho realizado, 72,1% dos respondentes concordaram, sendo que 22,6% concordam totalmente, enquanto 22,7% discordam quanto ao fato de obterem respostas sobre seu desempenho.

**Tabela 20 – Recebimento de *feedback***

"Recebo <i>feedback</i> a respeito do trabalho que realizo".			
	Frequência	%	Totais (%) agrupados
Discordo Totalmente	19	10,0%	
Discordo muito	6	3,2%	22,7%
Discordo pouco	18	9,5%	
Concordo pouco	45	23,7%	
Concordo muito	49	25,8%	72,1%
Concordo totalmente	43	22,6%	
Não responderam	10	5,3%	5,3%
Totais	190	100,0%	100,0%
Média =4,27			
Desvio-padrão= 1,53			

Fonte: dados da pesquisa.

Um fato curioso em relação a esta questão é que os 10 estudantes que não responderam (5,3%), não entenderam o que é *feedback*, algum circularam a palavra e outros colocaram um ponto de interrogação ao seu lado. Levando em consideração que todos os respondentes são estudantes de nível superior, esta não pode ser considerada uma expressão inadequada.

A próxima questão diz respeito à motivação do estudante frente a sua rotina de estágio, suas atividades e seu aprendizado.

**Tabela 21 – Motivação em relação ao estágio**

"Sinto-me motivado em relação ao meu estágio".			
	Frequência	%	Totais (%) agrupados
Discordo Totalmente	7	3,7%	
Discordo muito	5	2,6%	13,1%
Discordo pouco	13	6,8%	
Concordo pouco	38	20,0%	
Concordo muito	59	31,1%	85,8%
Concordo totalmente	66	34,7%	
Não responderam	2	1,1%	1,1%
Totais	190	100,0%	100,0%
Média =4,78			
Desvio-padrão= 1,28			

Fonte: dados da pesquisa.

É possível perceber que a maioria dos respondentes (85,8%) sente-se motivada em relação ao seu estágio, enquanto 13,1% discorda pouco, muito ou totalmente sentir-se motivados.

Segundo Hasengalg<sup>4</sup> (2003 apud OLIVEIRA, 2009) a valorização da experiência pode ser percebida pelo reconhecimento do conhecimento prático sobre o teórico como forma de diferenciação dos estudantes. Segundo o autor, a obtenção de um diploma universitário não é garantia de um lugar no mercado de trabalho, é a soma das experiências descritas no currículo que adquirem maior peso na concorrência por um emprego ou mesmo por nova vaga de estágio. A motivação do estagiário é também decorrente da percepção de sentido no que faz, do objetivo de enriquecer seu currículo para futuras disputas no mercado de trabalho.

**Tabela 22 – Valorização pelo trabalho realizado**

"Sinto-me valorizado pelo trabalho que realizo".			
	Frequência	%	Totais (%) agrupados
Discordo Totalmente	13	6,8%	19,5%
Discordo muito	7	3,7%	
Discordo pouco	17	9,0%	
Concordo pouco	41	21,6%	76,8%
Concordo muito	54	28,4%	
Concordo totalmente	51	26,8%	
Não responderam	7	3,7%	3,7%
Totais	190	100,0%	100,0%
Média =4,47			
Desvio-padrão= 1,44			

Fonte: dados da pesquisa.

Conforme os resultados obtidos na questão acima, 76,8% dos respondentes afirmam sentir-se valorizados pelo trabalho que realizam, enquanto 19,5% discordam da afirmação. Um dos estagiários deixa bem claro em seu questionário a percepção de valor no trabalho que realiza:

<sup>4</sup> HASENBALG, C. A transição da escola para o trabalho. In HASENBALG; SILVA, N. V. **Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida**. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.

Acredito que os profissionais da área são altamente capazes e sabem compartilhar seus conhecimentos. O serviço que realizamos é super importante e enriquecedor como um todo para a cidade de Porto Alegre (Estagiário16).

É importante lembrar que 22,7% dos respondentes discordam em maior ou menor grau que recebam feedback do trabalho realizado, principalmente para estes estudantes, sentir a valorização pelo seu trabalho é muito difícil, visto que não têm um retorno seja ele positivo ou negativo.

## 5.6 O QUE REPRESENTA O ESTÁGIO

A Lei nº 11.788, de 2008, define o estágio como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que tem por objetivo a preparação para o trabalho produtivo do estudante. Em seu Art. 1º §2º diz: “O estágio visa o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cristã e para o trabalho”. Porém, o estágio pode significar para cada estudante uma experimentação diferente, como veremos na questão seguinte.

**Tabela 23 – O que representa o estágio**

Numere de 1 a 3 de acordo com a ordem de importância (1) é a mais importante "O que o estágio representa para mim".				
	<b>1 - Muito importante</b>	<b>2 - Importante</b>	<b>3 - Menos importante</b>	<b>Não resposta</b>
Forma de relacionar teoria aprendida na faculdade à prática de trabalho;	54,7%	15,8%	25,3%	4,2%
Oportunidade para desenvolver novas habilidades e competências que facilitarão a inserção no mercado de trabalho	54,2%	20,5%	21,1%	4,2%
A interação com diversos profissionais e a troca de conhecimentos e experiências	44,7%	24,7%	25,8%	4,7%
Melhor meio de entrar no mercado de trabalho;	15,8%	21,1%	48,9%	14,2%
Auxílio financeiro para minha manutenção.	21,6%	25,3%	43,7%	15,3%

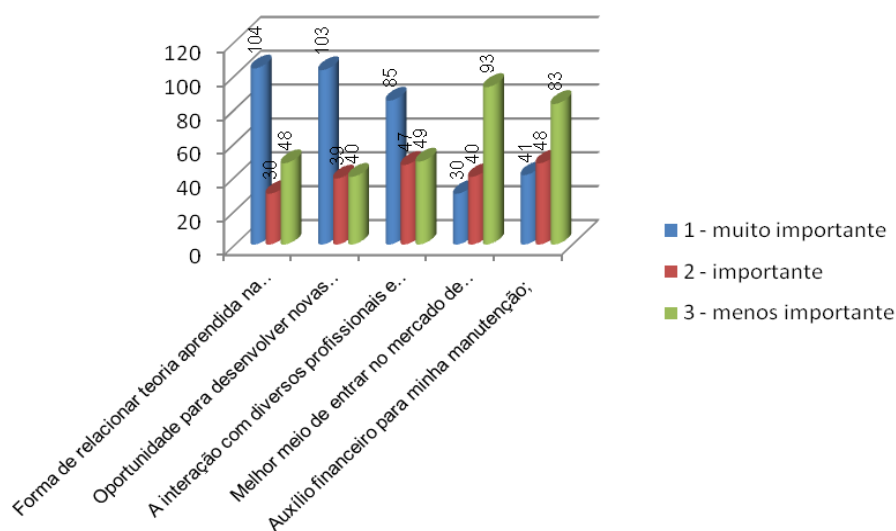
Fonte: dados da pesquisa.



Conforme se observa na Tabela 23, 54,7% dos respondentes consideram muito importante o fato de que o estágio permite fazer a relação entre a teoria acadêmica e a prática do trabalho. Assim, o estágio desempenha seu papel na formação dos estudantes, oferecendo um contato com a realidade de trabalho e possibilitando a aplicação dos conhecimentos recebidos na faculdade.

Também é considerado por 54,2% dos respondentes como muito importante o desenvolvimento de habilidades e competências que os auxiliarão na inserção no mercado de trabalho. Estes resultados vão ao encontro do que afirma Bertelli (2002). O autor diz que é necessária a experiência, ou que esta experiência facilita muito para que os estudantes sejam inseridos no mercado de trabalho. Segundo o autor existe um círculo vicioso no qual o trabalhador só consegue trabalho se tem experiência e só tem experiência quem trabalha. O estágio, então é a forma de facilitar o contato do jovem com o mercado de trabalho.

A interação com diversos profissionais e a troca de conhecimentos e experiências foram considerada muito importante por 44,7% dos respondentes, como ilustra o gráfico abaixo:



**Gráfico 9 – O que representa o estágio - ordem de importância**

Fonte: dados da pesquisa.

De acordo com a literatura (capítulo 2) o estágio pode representar uma forma de inserção ao mercado de trabalho, porém, como se observa no Gráfico 9, esta representação foi considerada menos importante para 48,9% dos respondentes e

como auxílio financeiro para a manutenção, foi considerado menos importante por 43,7% dos estudantes que responderam aos questionários.

Foi analisada a experiência do estágio como período de aquisição de conhecimentos e troca de experiências com outros profissionais para o desenvolvimento profissional dos estudantes:

**Tabela 24 – Estágio x expectativas**

“O estágio atende as minhas expectativas em relação à aquisição de novos conhecimentos e experiência prática importantes para minha futura atuação profissional”.			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	4	2,1%	9,5%
Discordo muito	4	2,1%	
Discordo pouco	10	5,3%	
Concordo pouco	31	16,3%	87,9%
Concordo muito	61	32,1%	
Concordo totalmente	75	39,5%	
Não responderam	5	2,6%	2,6%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média =4,98			
Desvio-padrão= 1,16			

Fonte: dados da pesquisa.

Como mostram os resultados, a grande maioria dos respondentes (87,9%) concorda em maior ou menor grau que o estágio que está realizando atende às suas expectativas no sentido de aquisição de conhecimentos relevantes para sua futura atuação profissional e apenas 9,5% discorda desta afirmação.

**Tabela 25 – Estágio x visão dos problemas como profissional**

"Dá uma visão geral dos problemas que irei encontrar como profissional".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	4	2,1%	11,5%
Discordo muito	5	2,6%	
Discordo pouco	13	6,8%	
Concordo pouco	40	21,1%	85,9%
Concordo muito	49	25,8%	
Concordo totalmente	74	39,0%	
Não responderam	5	2,6%	2,6%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média =4,88			
Desvio-padrão= 1,22			

Fonte: dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 25, dos estagiários que responderam aos questionários, 85,9% considera que seu estágio na PMPA dá uma visão geral dos problemas que irão enfrentar como profissionais, enquanto 11,5% discordam pouco, muito ou totalmente.

## 5.7 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

Um dos objetivos deste estudo é identificar as características do trabalho dos estagiários de nível superior da PMPA e se são compatíveis com a sua formação, para tanto, foram feitas as seguintes perguntas:

**Tabela 26 – Atividades realizadas x atividades descritas TCE**

"As atividades que desenvolvo estão de acordo com as descritas no meu Termo de Compromisso de Estágio".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	7	3,7%	
Discordo muito	2	1,1%	9,0%
Discordo pouco	8	4,2%	
Concordo pouco	22	11,6%	
Concordo muito	72	37,9%	89,0%
Concordo totalmente	75	39,5%	
Não responderam	4	2,1%	2,1%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Média = 5,02  
Desvio-padrão= 1,18

Fonte: dados da pesquisa.

O Termo de Compromisso é um acordo celebrado entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino, prevendo as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar. Neste termo estão descritas todas as atividades que o estudante realizará durante o estágio. A maioria dos respondentes (89%) concorda que suas atividades estão de acordo com o seu Termo de Compromisso e 9% discorda em menor ou maior grau desta afirmação. Para a Chefe da Equipe de Estágios as atividades constantes no Termo de Compromisso de Estágio são uma forma de controle da CSI em relação às outras áreas para manter os estagiários em atividades relativas ao seu curso:

A maioria realiza atividades relacionadas ao curso. E o controle é feito através da Solicitação de Estágio, onde são descritas as atividades, e se forem incompatíveis, a contratação não será efetuada. Pra gente aceitar tem que ser referentes ao curso, pode até mencionar: e demais atividades administrativas, mas tem que ter atividades relacionadas ao seu curso (Chefe da Equipe de Estágios).

O fato pelo qual alguns estudantes discordam pode ser percebido na próxima questão:

**Tabela 27 – Atividades burocráticas e repetitivas**

“Representam apenas trabalhos burocráticos e repetitivos”.			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	76	40,0%	
Discordo muito	27	14,2%	62,1%
Discordo pouco	15	7,9%	
Concordo pouco	37	19,5%	
Concordo muito	19	10,0%	33,2%
Concordo totalmente	7	3,7%	
Não responderam	9	4,7%	4,7%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 2,54			
Desvio-padrão= 1,61			

Fonte: dados da pesquisa.

Na Tabela 27, 62,1% dos respondentes discordam da afirmação de realizar apenas trabalhos burocráticos, porém 33,2% concordam em menor ou maior grau que suas atividades representam apenas trabalhos burocráticos e repetitivos.

Nas questões abertas é possível perceber que muitos estagiários de nível superior (10,76% dos respondentes) reclamam por realizar trabalhos burocráticos e 5,06% dos respondentes diz que muitas vezes seu trabalho não tem relação com seu curso. Como exemplo:

Em muitos momentos realizo atividades que não têm relação com meu curso (Estagiário 49).

Sugestão: que o estagiário de nível superior trabalhe mais em cima de assuntos da sua área do que em serviços burocráticos (Estagiário 14).

Sugestão: deixar de ver o estagiário como cumpridor de tarefas chatas que o funcionário não quer realizar, tendo mais atividades práticas do que burocráticas. (Estagiário 59).

Quanto às responsabilidades assumidas pelo estagiário em seu setor foi feita a seguintes perguntas:

**Tabela 28 – Responsabilidades x condição de estagiário**

"Minhas responsabilidades condizem com minha condição de estagiário".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	10	5,3%	15,9%
Discordo muito	3	1,6%	
Discordo pouco	17	9,0%	
Concordo pouco	34	17,9%	81,1%
Concordo muito	55	29,0%	
Concordo totalmente	65	34,2%	
Não responderam	6	3,2%	3,2%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 4,72			
Desvio-padrão= 1,36			

Fonte: dados da pesquisa.

Nesta questão, 81,1% dos respondentes entendem que suas responsabilidades condizem com sua condição de estagiário, enquanto 15,9% discordam em menor ou maior grau. Porém, perguntado de outra maneira, conforme tabela abaixo, as respostas são bem diferentes.

**Tabela 29 – Estagiário x responsabilidades de funcionários**

"Assumo responsabilidades de funcionários efetivos".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	43	22,6%	37,9%
Discordo muito	14	7,4%	
Discordo pouco	15	7,9%	
Concordo pouco	46	24,2%	58,4%
Concordo muito	33	17,4%	
Concordo totalmente	32	16,8%	
Não responderam	7	3,7%	3,7%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 3,59			
Desvio-padrão= 1,80			

Fonte: dados da pesquisa.

A Tabela 29 mostra que a maioria dos estagiários que responderam à pergunta (58,4%) acha que as responsabilidades assumidas durante suas atividades não condizem a sua condição de estagiários. 37,9% discordam pouco, muito ou totalmente desta afirmativa. Alguns respondentes manifestaram-se sobre este assunto nas questões abertas, como por exemplo:

Ponto negativo do estágio na PMPA: Assumir responsabilidade de funcionários efetivos, como assumir turmas quando há falta de professores, isto é errado e desgasta o estagiário, que não recebe mais por isso e deixa seus alunos da inclusão na mão (Estagiário 102).

Ponto negativo do estágio na PMPA: ter as mesmas responsabilidades ou até maiores que um funcionário concursado e mesmo assim não ser valorizada e não ter acesso a benefícios (ex. Cursos) por ser “apenas uma estagiária” (Estagiária 45).

De acordo com a literatura (capítulo 2), o estágio torna-se uma forma de flexibilização das relações de trabalho no momento em que o estudante exerce funções tais quais as de um funcionário efetivo, sem receber os direitos trabalhistas.

Ainda falando sobre as atividades desenvolvidas pelos estudantes, foi perguntado sobre a adequação das tarefas ao semestre cursado pelo estagiário, os resultados são os seguintes:

**Tabela 30 – Atividades realizadas x semestre do curso**

"As atividades que desenvolvo exigem níveis de conhecimentos adequados ao ano/semestre que estou cursando."			
	Frequência	%	Totais (%) agrupados
Discordo Totalmente	14	7,4%	23,2%
Discordo muito	10	5,3%	
Discordo pouco	20	10,5%	
Concordo pouco	43	22,6%	74,2%
Concordo muito	39	20,5%	
Concordo totalmente	59	31,1%	
Não responderam	5	2,6%	2,6%
Totais	190	100,0%	100,0%
Média = 4,41			
Desvio-padrão= 1,53			

Fonte: dados da pesquisa.

Observando os resultados desta questão (Tabela 30), pode-se notar que 74,2% dos respondentes concordam em menor ou maior grau que suas atividades

são adequadas para o semestre que estão cursando, enquanto 23,2% discordam da afirmativa. Nas questões abertas vimos alguns exemplos:

Gostaria que o trabalho fosse mais interessante e que realmente aplicasse o que aprendo no curso (Estagiário 25).

Aprendo bem mais na faculdade, não uso quase nada no trabalho, qualquer estudante de ensino médio faria o que faço (Estagiário 185).

A segunda resposta apresentada também se aplica à próxima questão, quando perguntado se o conhecimento recebido na universidade é importante na realização das tarefas diárias do estágio:

**Tabela 31 – Importância dos conhecimentos do curso para realizar atividades**

"Para a realização das tarefas do estágio, os conhecimentos obtidos nas disciplinas da faculdade são importantes".

	Frequência	%	Totais (%) agrupados
Discordo Totalmente	7	3,7%	
Discordo muito	6	3,2%	11,1%
Discordo pouco	8	4,2%	
Concordo pouco	37	19,5%	
Concordo muito	43	22,6%	86,8%
Concordo totalmente	85	44,7%	
Não responderam	4	2,1%	2,1%
Totais	190	100,0%	100,0%

Média = 4,93  
Desvio-padrão= 1,31

Fonte: dados da pesquisa.

A grande maioria dos respondentes (86,8%) afirma que a teoria das disciplinas da faculdade é importante para a realização das suas atividades e 11% deles discorda pouco, muito ou totalmente do uso da teoria aprendida na faculdade para realizar suas tarefas.



## 5.8 DESENVOLVIMENTO

Para Milkovich e Boudreau (2000) desenvolver os funcionários é aprimorar as capacidades e motivações das pessoas para torná-las futuros integrantes preciosos da organização, é torná-las mais completas e satisfeitas com o que fazem, sabedoras de sua importância na empresa. Além disso, afirmam que existem evidências crescentes e uma maior consciência de que o treinamento e a educação são investimentos estratégicos, portanto, para atingir um resultado significativo e uma maior produtividade as organizações devem estar em sintonia com a educação das pessoas.

Neste tópico foi avaliado o crescimento dos estudantes durante o período do estágio, no que diz respeito à aquisição de novos conhecimentos, comprometimento e autonomia para as tarefas, como segue:

**Tabela 32 – Desenvolvimento de novos conhecimentos**

"Desenvolvi conhecimentos que não tinha antes de começar o meu estágio".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	8	4,2%	8,5%
Discordo muito	2	1,1%	
Discordo pouco	6	3,2%	
Concordo pouco	27	14,2%	89,4%
Concordo muito	54	28,4%	
Concordo totalmente	89	46,8%	
Não responderam	4	2,1%	2,1%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 5,07			
Desvio-padrão= 1,24			

Fonte: dados da pesquisa.

Nesta questão é possível perceber, pelos resultados da Tabela 32, que a maioria dos respondentes (89,4%) concorda ter desenvolvido novos conhecimentos após o início do estágio, porém 8,5% discordam em menor ou maior grau.

A próxima questão diz respeito a investimentos do estudante em autodesenvolvimento:

**Tabela 33 – Investimento no autodesenvolvimento**

"Invisto no meu autodesenvolvimento".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	0	0,0%	
Discordo muito	0	0,0%	1,1%
Discordo pouco	2	1,1%	
Concordo pouco	18	9,5%	
Concordo muito	58	30,5%	96,8%
Concordo totalmente	108	56,8%	
Não responderam	4	2,1%	2,1%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 5,46			
Desvio-padrão= 0,71			

Fonte: dados da pesquisa.

Quase a totalidade dos respondentes (96,8%) afirma investir no seu autodesenvolvimento, sendo que apenas 2 deles discordam pouco desta afirmação.

Devido a este resultado é possível compreender as respostas da próxima questão, que diz respeito à percepção dos estudantes de subutilização de seu potencial, com tarefas em nível inferior ao seu preparo intelectual.

**Tabela 34 – Potencial x trabalho**

"Acho que tenho potencial para desenvolver trabalhos mais elaborados do que os que realizo".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	2	1,1%	
Discordo muito	5	2,6%	7,9%
Discordo pouco	8	4,2%	
Concordo pouco	17	9,0%	
Concordo muito	56	29,5%	89,6%
Concordo totalmente	97	51,1%	
Não responderam	5	2,6%	2,6%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 5,22			
Desvio-padrão= 1,08			

Fonte: dados da pesquisa.

A grande maioria dos respondentes (89,6%) também concorda que têm condições de realizar trabalhos mais elaborados do que suas tarefas atuais e 7,9% discorda em menor ou maior grau da afirmação.

Quando perguntado se a PMPA investe no desenvolvimento de seus estagiários, através de cursos e treinamentos, a maior parte dos respondentes (57%) afirma que não, como mostra a tabela 35. Este resultado vai de encontro à literatura apresentada, que afirma que o desenvolvimento é necessário para motivar os servidores, deixando-os mais satisfeitos com o que fazem e conscientes de sua importância e que, para que a organização possa melhorar sua produtividade deve investir na educação das pessoas.

**Tabela 35 – Potencial x trabalho**

"A PMPA oferece treinamentos com o objetivo de desenvolver ser seus estagiários".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	47	25,3%	
Discordo muito	15	8,1%	
Discordo pouco	44	23,7%	57,0%
Concordo pouco	44	23,7%	
Concordo muito	20	10,8%	
Concordo totalmente	16	8,6%	43,0%
Não responderam	4	2,1%	2,1%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 3,01			
Desvio-padrão= 1,47			

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto ao comprometimento nas tarefas realizadas, o resultado foi o seguinte:

**Tabela 36– Comprometimento na realização das tarefas**

"Sou comprometido em todas as tarefas realizadas."			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	0	0,0%	
Discordo muito	0	0,0%	0,0%
Discordo pouco	0	0,0%	
Concordo pouco	7	3,7%	
Concordo muito	38	20,0%	97,4%
Concordo totalmente	140	73,7%	
Não responderam	5	2,6%	2,6%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 5,72 Desvio-padrão= 0,53			

Fonte: dados da pesquisa.

O comprometimento organizacional é definido como “a situação em que o trabalhador se identifica com uma empresa e seus objetivos, desejando manter-se parte da organização” (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000, p. 125).

De acordo com Dutra (2002), a gestão de pessoas deve ser capaz de mostrar exatamente o quanto cada pessoa pode contribuir e também às pessoas o que a empresa pode oferecer como forma de retribuição e assim estabelecer um comprometimento mútuo. Conforme os resultados, 97,4% dos estagiários concordam são comprometidos em suas tarefas, sendo que a grande maioria (73,7%) concorda totalmente com esta afirmação.

A próxima questão, que tinha o objetivo de saber se os estagiários têm autonomia para decidir a forma como realizar as suas tarefas, obteve os seguintes resultados:

**Tabela 37 – Autonomia para realizar as tarefas**

"Tenho autonomia para decidir de que forma fazer meu trabalho".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	7	3,7%	
Discordo muito	7	3,7%	13,2%
Discordo pouco	11	5,8%	
Concordo pouco	42	22,1%	
Concordo muito	59	31,1%	83,7%
Concordo totalmente	58	30,5%	
Não responderam	6	3,2%	3,2%
Totais	190	100,0%	100,0%
Média = 4,70			
Desvio-padrão= 1,29			

Fonte: dados da pesquisa.

Pelas respostas dos estudantes, a maioria (83,7%) tem autonomia em suas tarefas, porém 13,2% discordam em menor ou maior grau, como manifestam nas questões abertas onde 6,96% dos respondentes apontam como ponto negativo de seu estágio a falta de valorização das idéias do estagiário de “como fazer” o trabalho e 7,64% aponta como sugestão de melhoria estimular a autonomia e proatividade dos estagiários.

## 5.9 O AMBIENTE DE TRABALHO

É importante saber se o ambiente de trabalho vivenciado pelos estagiários favorece seu aprendizado, permitindo a troca de experiências com profissionais de sua área de estudos e também de outras áreas para que seja construído um conhecimento prático que servirá de base para sua futura atuação profissional. Para tanto, foram feitas as seguintes perguntas:

**Tabela 38 – Espaço para expressar idéias**

"Encontro na minha equipe de trabalho espaço para expressar minhas idéias e dar sugestões"			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	5	2,6%	8,4%
Discordo muito	5	2,6%	
Discordo pouco	6	3,2%	
Concordo pouco	36	19,0%	89,0%
Concordo muito	48	25,3%	
Concordo totalmente	85	44,7%	
Não responderam	5	2,6%	2,6%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 5,01			
Desvio-padrão= 1,21			

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto à liberdade para expressar-se e dar sugestões em sua equipe de trabalho, a grande maioria dos respondentes (89%), enquanto 8,4% deles discordam pouco, muito ou totalmente da afirmativa. Estes resultados vão ao encontro da literatura apresentada que afirma que por consequência do contexto atual de gestão da participação e do conhecimento, as pessoas que trabalham nas organizações estão cada vez mais conscientes de si mesmas e, por consequência, mais mobilizadas pela autonomia e liberdade em suas escolhas.

Na questão aberta onde deviam citar os pontos positivos do estágio na PMPA, 13,22% dos respondentes citou o bom ambiente de trabalho em relação à equipe, 14,37% o contato com profissionais de sua área de estudo e 11,49% apontaram a troca de experiências com profissionais de outras áreas, confirmando o resultado da tabela 37, quanto ao bom relacionamento com a equipe de trabalho.

A próxima questão diz respeito ao relacionamento com a chefia, que também tem influência direta sobre o desenvolvimento de estudante. Os resultados são apresentados abaixo:

**Tabela 39– Relacionamento com a chefia x desenvolvimento**

"O bom relacionamento com a chefia proporciona boas condições de aprendizado".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	4	2,1%	5,8%
Discordo muito	3	1,6%	
Discordo pouco	4	2,1%	
Concordo pouco	13	6,8%	92,1%
Concordo muito	50	26,3%	
Concordo totalmente	112	59,0%	
Não responderam	4	2,1%	2,1%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 5,36			
Desvio-padrão= 1,06			

Fonte: dados da pesquisa.

Assim como a convivência com a equipe, o relacionamento com a chefia é apontado pela maioria (92,1%) como favorável à aprendizagem dos estagiários. É importante salientar que 59% dos respondentes consideram totalmente favorável e apenas 5,8% discordam em menor ou maior grau desta afirmação.

As duas próximas perguntas dizem respeito ao cumprimento da legislação que regulamenta o estágio e também do Termo de Compromisso assinado pelas partes no contrato de estágio.

**Tabela 40 – Carga horária efetiva x descrita no TCE**

"Minha carga horária é exatamente a prevista em meu Termo de Compromisso de Estágio (TCE)".			
	<b>Frequência</b>	<b>%</b>	<b>Totais (%) agrupados</b>
Discordo Totalmente	6	3,2%	8,0%
Discordo muito	2	1,1%	
Discordo pouco	7	3,7%	
Concordo pouco	9	4,7%	90,0%
Concordo muito	27	14,2%	
Concordo totalmente	135	71,1%	
Não responderam	4	2,1%	2,1%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 5,44			
Desvio-padrão= 1,16			

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto ao cumprimento da carga horária prevista no Termo de Compromisso, a maioria dos respondentes (90%) concorda que está sendo obedecida, porém 8% discordam, sendo que 3,2% discordam totalmente, daí as reclamações à Coordenação de Seleção e Ingresso sobre ultrapassar a carga horária inclusive em finais de semana, conforme já mencionado neste estudo.

**Tabela 41 – Redução de carga horária para provas**

"Tenho liberação para a redução de carga horária em dias de prova conforme previsto na nova Lei dos Estágios.."			
	Frequência	%	Totais (%) agrupados
Discordo Totalmente	15	7,9%	13,2%
Discordo muito	2	1,1%	
Discordo pouco	8	4,2%	
Concordo pouco	12	6,3%	82,1%
Concordo muito	28	14,7%	
Concordo totalmente	116	61,1%	
Não responderam	9	4,7%	4,7%
<b>Totais</b>	<b>190</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
Média = 5,12			
Desvio-padrão= 1,52			

Fonte: dados da pesquisa.

O mesmo acontece nesta questão, onde apesar da maioria (82,1%) concordar que possui redução de carga horária para os dias de prova, 13,2% discordam: pouco, muito ou totalmente (7,9%) que isso aconteça.

A Lei nº 11.788 de 2008 dispõe em seu Art. 10º § 2º o que segue:

Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante (BRASIL, 2008).

Garantido em lei este direito, é preciso que seja fiscalizado o seu cumprimento em todos os setores da PMPA, para que o estágio não se torne uma forma de flexibilização do trabalho ao invés de um ato educativo que visa à preparação do estudante para o mercado de trabalho.



## 5.10 SATISFAÇÃO COM O ESTÁGIO

Para o estágio não obrigatório é compulsória a concessão de bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, bem como a concessão de auxílio transporte. A parte concedente é responsável por definir o valor da bolsa oferecida aos estagiários. No caso da PMPA, o valor da bolsa é motivo de descontentamento para 36,1% seja por considerarem incompatível com o valor de mercado ou com o valor da bolsa recebida por colegas de curso. Porém, a maioria (60,1%) considera o valor da bolsa equivalente aos valores pagos em outras instituições, conforme tabela:

**Tabela 42 – Valor da bolsa**

Quanto ao valor da bolsa:							
	Discordo			Concordo			Não respondeu
	Discordo Totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente	
A bolsa que recebo é compatível com o mercado de trabalho.	13,2%	11,6%	11,6%	23,2%	17,9%	19,0%	3,7%
Minha bolsa é similar a recebida por colegas que realizam as mesmas atividades em outras instituições	10,5%	10,5%	14,7%	21,6%	20,5%	17,9%	4,2%
Conjunto (%)	11,9%	11,1%	13,2%	22,4%	19,2%	18,5%	
Totais (%) agrupados	36,1%			60,1%			

Fonte: dados coletados.

Uma pesquisa realizada em todo país pelo Núcleo Brasileiro de Estágios (NUBE), um dos maiores portais de estágio no Brasil, feita com 16,3 mil estagiários de diferentes níveis revela a média de bolsa-auxílio paga por empresas de pequeno, médio e grande porte. Todos os participantes têm os contratos assinados de acordo com as regras da nova Lei do Estágio (nº 11.788/08).

Os resultados da pesquisa afirmam que estudantes de nível superior recebem média de R\$ 765,25. O valor caiu 5,03% de 2009 para 2010. Considerando os cursos, Engenharia segue pelo terceiro ano consecutivo como o primeiro do *ranking*

com remuneração maior, pagando R\$ 1.022,30. Em segundo lugar está Relações Internacionais (em 2008 não aparecia na lista dos dez com melhor bolsa e em 2009 ocupava o sétimo lugar), com R\$ 1.008,38. Em terceiro vem Economia, mantendo a mesma posição do ano passado, apesar de um aumento de 12,37% na bolsa-auxílio, agora em R\$ 999,27.

Já para o nível superior tecnólogo, a média é de R\$ 702,40. Secretariado, com bolsa-auxílio de R\$ 958,98 estréia na lista já em primeiro lugar, deixando o curso de Mecânica em segundo, com R\$ 906,03. A terceira posição ficou para a área da Construção Civil, pagando R\$ 896,95.

Em comparação com a pesquisa o valor da bolsa está defasado, sendo a de R\$ 4,81 (R\$423,28 para 88 h/mês ou R\$ 634,92 para 132 h/mês). Esta é uma reclamação que aparece com frequência como ponto negativo do estágio.

A pesquisa datada de 27/05/2010 recebeu o título: **Quanto recebe um estagiário no Brasil?** E seus resultados estão disponíveis no *site* do portal.

Quanto à intenção de permanecer por dois anos neste estágio, as respostas foram: 87,4% concordam que pretende ficar durante o período máximo permitido, salientando que 55,8% concordam totalmente, como mostra a tabela 43:

**Tabela 43 – Intenção de permanecer no estágio**

Intenção de permanecer no estágio							
	Discordo Totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente	Não respondeu
Pretendo ficar na PMPA durante todo o período permitido para o estágio;	4,7%	2,1%	3,7%	10,0%	21,6%	55,8%	2,1%
Pretendo ficar neste estágio até conseguir um emprego	20,0%	7,9%	9,0%	16,8%	12,1%	29,5%	4,7%
Pretendo ficar neste estágio até conseguir um estágio com uma bolsa melhor	26,3%	6,3%	13,2%	20,0%	8,4%	21,6%	4,2%

Fonte: dados da pesquisa.

O valor da bolsa tem influência nas decisões dos estudantes, como mostram os resultados: 45,8% discordam que pretende ficar até encontrar um estágio com bolsa maior, enquanto 50% concordam em menor ou maior grau que, se conseguisse um estágio com bolsa superior, deixaria a PMPA.

Levantando a possibilidade da troca do estágio na PMPA pela oportunidade de um emprego 36,9% discorda em maior ou menor grau, mas 58,4% sairia do estágio se conseguisse um emprego, o que mostra que o estágio é importante para os estudantes, também como forma de manutenção financeira.

São apresentados a seguir os resultados obtidos nas questões abertas, que buscaram obter dos respondentes sua percepção quanto aos pontos positivos e negativos de seu estágio e sugestões de melhoria, inclusive de temas para treinamentos e cursos.

As questões foram elaboradas da seguinte maneira:

- a) pontos positivos do estágio na Prefeitura Municipal de Porto Alegre;
- b) pontos negativos do estágio na Prefeitura Municipal de Porto Alegre;
- c) sugestões para que o estágio seja melhor aproveitado;
- d) cursos, oficinas ou treinamentos que você acha que deveriam ser oferecidos aos estagiários da PMPA.

Em seguida são apresentados os fatores mencionados pelos respondentes, frequência da resposta, por ordem dos mais citados aos menos citados, bem como a informação de quantas pessoas responderam a cada pergunta.

<b>Pontos positivos do estágio na Prefeitura Municipal de Porto Alegre</b>		
<b>Fatores mencionados:</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem sobre os respondentes</b>
Aprendizado na área escolhida, alinhar teoria e prática	43	24,71%
Contato com profissionais da minha área de interesse	25	14,37%
Desenvolvimento Pessoal e profissional, novas habilidades e competências	24	13,79%
Socialização com outros perfis de pessoas, conhecer realidades diferentes	24	13,79%
Bom ambiente de trabalho (equipe);	23	13,22%
Valor da bolsa está na média do mercado	20	11,49%
Troca de experiência com profissionais de diversas áreas	20	11,49%
Bom horário e pagamento em dia;	19	10,92%
Conhecer o funcionamento e a estrutura do serviço público;	14	8,05%
Currículo	14	8,05%
Porta de entrada para o mercado de trabalho	10	5,75%
Liberdade e autonomia	9	5,17%
Cumprimento da Lei de Estágios: recesso, carga horária...	7	4,02%
Redução de horário em dias de provas	6	3,45%
Boa localização (centro)	5	2,87%
Bom acompanhamento do supervisor	4	2,30%
Garantia de poder permanecer por muito tempo no estágio;	3	1,72%
Vale-transporte	3	1,72%
Realizar um serviço importante	2	1,15%
Não há exigência de experiência anterior	1	0,57%
Cursos e palestras	1	0,57%
Não respondeu	16	
Total de respondentes	174	

**Quadro 2 – Pontos positivos do estágio**

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto aos pontos positivos mais citados está a essência do estágio que é alinhar a teoria aprendida na universidade com a prática do trabalho é a resposta mais frequente, bem como a convivência com profissionais de diversas áreas e o desenvolvimento de competências e habilidades que serão úteis em sua atuação como profissional, como mostram alguns trechos apresentados a seguir:

Com este estágio posso ampliar meus conhecimentos e ver a realidade dos fatos que ocorrem no cotidiano das escolas públicas municipais (Estagiário 111).

As escolas nos preparam para uma realidade muitas vezes desconhecida pelo acadêmico (Estagiário107).

Tenho todo o apoio necessário para meu melhor desenvolvimento na faculdade e pelo excelente ambiente de trabalho me estimula a desenvolver mais. [...] Desenvolvo as mais diversas tarefas, estou sempre aprendendo. Infelizmente meus 2 anos de estágio acabam em novembro e terei que sair. Já estou sofrendo por antecipação (Estagiária 44).

<b>Pontos negativos do estágio na Prefeitura Municipal de Porto Alegre</b>		
<b>Fatores mencionados:</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem sobre os respondentes</b>
Não há possibilidade de efetivação através do estágio	27	17,09%
Valor da bolsa muito baixo;	21	13,29%
Serviço muito burocrático, intervenções políticas ,servidores desmotivados;	17	10,76%
Nenhum ponto negativo	15	9,49%
Instalações precárias, falta de recursos materiais, que facilitariam o trabalho;	13	8,23%
Burocracia e demora para renovar o contrato	13	8,23%
Falta de orientação adequada do supervisor	12	7,59%
Falta de cursos e oficinas de atualização	12	7,59%
Desmotivação pelo trabalho repetitivo;	11	6,96%
Falta de valorização das idéias dos estagiários de “como fazer” o trabalho, resistência a mudanças;	11	6,96%
Realizar atividades sem relação com meu curso	8	5,06%
Demora na entrega dos vales transportes	6	3,80%
Assumir responsabilidades de funcionários sem os mesmos benefícios	6	3,80%
Não oferecer vale refeição	6	3,80%
Falta de cobrança da chefia em relação aos servidores: assiduidade, pontualidade, comprometimento	5	3,16%
Contrato de apenas 88 h/mês	4	2,53%
Utilização ineficiente de meios digitais: sites, informações via internet	3	1,90%
Descumprimento da Lei, não liberação da redução de horário para prova	2	1,27%
Escassez de pessoal no setor	2	1,27%
Não aceitar atestado	2	1,27%
carga horária alta	1	0,63%
Local de trabalho (bairro)	1	0,63%
Não respondeu	32	
Total de respondentes	158	

**Quadro 3 – Pontos negativos do estágio**

Fonte: dados da pesquisa.

Quando perguntado sobre os pontos negativos do estágio na Prefeitura Municipal de Porto Alegre, a resposta mais frequente é que o lado ruim de fazer estágio na PMPA é a impossibilidade de efetivação, a não ser por concurso público, diferente de estágios em empresas privadas, citado por 27 respondentes. Também foi citado o baixo valor da bolsa, com frequência 21, o trabalho burocrático, servidores desmotivados, fator mencionado por 17 respondentes.

As respostas a seguir ilustram alguns dos descontentamentos dos estagiários:

O valor da bolsa é muito baixo, o estagiário não paga meio almoço, não paga meia passagem, não tem descontos no supermercado ou nas lojas, mas seu pagamento é bastante reduzido (Estagiário 96).

Demora na realização e renovação dos contratos, o estagiário parece uma “bola de ping-pong” e também os horários em que o setor de estágios funciona (Estagiário 47).

A estrutura física do prédio da PMPA está completamente deteriorada, assim como as salas e banheiros. Em especial faltam estruturas com isolamento acústico e salas melhor equipadas para atender melhor aos servidores municipais (Estagiário16).

De acordo com as entrevistas, as maiores reclamações dos estagiários são: O valor da bolsa auxílio, a característica de Secretarias como SMS e SMED, em que o campo de estágio normalmente está na periferia da cidade. Quando se deparam com a localização do setor, como as escolas em locais considerados perigosos, não ficam Essa, segundo as entrevistadas, é uma das maiores causas da rotatividade dos estagiários.

Foi pedido aos respondentes que apontassem sugestões para melhorar o aproveitamento do estágio.

Maior acompanhamento por parte do supervisor de estágio, melhor orientação para a realização das tarefas foi a resposta mais frequente, citada por 18 estudantes. Como ilustra a resposta a seguir:

Mais preparo e esclarecimento de dúvidas antes de iniciar o estágio e não após ter começado e a oficina ser mais focada para cada curso e sua área de estágio e não de uma forma genérica (Estagiário110).

Em segundo lugar está: que o estagiário de nível superior trabalhe mais em questões de sua área e menos em serviços burocráticos, citada por 16 pessoas. Também foi sugerido que a PMPA oferece mais cursos e treinamentos (16), aumentar o valor da bolsa, estimular a autonomia do estudante, entre outras apresentadas no Quadro 4:

<b>Sugestões para que o estágio seja melhor aproveitado</b>		
<b>Sugestões mencionadas:</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem sobre os respondentes</b>
Maior acompanhamento pelo supervisor de estágio, melhor orientação para o trabalho;	18	12,50%
Que o estagiário de nível superior trabalhe mais em questões da sua área e menos em serviços burocráticos;	16	11,11%
Realização de mais cursos e oficinas de atualização	16	11,11%
Aumentar o valor da bolsa	12	8,33%
Estimular a autonomia e pro-atividade do estagiário	11	7,64%
Melhor organização das tarefas, poder participar do planejamento do trabalho	11	7,64%
Fiscalização das atividades desempenhadas pelos estagiários, para não haver distorções	10	6,94%
Selecionar os estagiários de acordo com a necessidade real do trabalho (curso);	9	6,25%
Investimento em materiais de trabalho e melhoria das instalações, inclusive na limpeza;	9	6,25%
Trabalhar a motivação dos estagiários;	8	5,56%
Auxílio refeição	7	4,86%
Acompanhamento pedagógico, ajuda no planejamento das atividades	7	4,86%
Diminuir a burocracia para a contratação e renovação do estágio	6	4,17%
Atendimento psicológico para quem trabalha na área de saúde	3	2,08%
Que a seleção seja feita pelo próprio supervisor	2	1,39%
Não ultrapassar a carga horária	2	1,39%
Maior interesse por parte da Universidade, aproveitamento das horas de estágio como complementares	2	1,39%
Que não haja contratação por indicação, ignorando a listagem de inscritos	1	0,69%
Pesquisas de satisfação dos estudantes em relação ao estágio	1	0,69%
Recompensas para os estagiários mais comprometidos	1	0,69%
Não respondeu	46	31,94%
Total de respondentes	144	100,00%

**Quadro 4 – Sugestões de melhoria**

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto às entrevistadas, as sugestões foram:

Melhor acompanhamento dos supervisores e mais capacitações para formação profissional. Acho difícil as mudanças necessárias porque são mudanças de comportamento, de respeito do servidor em relação ao estagiário, a esse período de aprendizagem, de ficar acompanhando, auxiliando e não ser responsável por.... (Chefe da Equipe de Estágios).

Repensar o planejamento de RH, que o estagiário não seja visto como essencial para o andamento do trabalho e sim como aprendiz, ajudando, mas recebendo como retorno o aprendizado . É preciso oferecer condições para que as secretarias não sejam dependentes do trabalho dos estagiários, e assim possam trabalhar em seu acompanhamento e desenvolvimento, recebendo o suporte necessário da CSI (Coordenadora de Seleção e Ingresso).

A utilização dos mesmos apenas nas áreas e locais com estrita relação com o curso. Fiscalização nos locais de estágios para verificar se os mesmos estão desempenhando as funções descritas no plano de atividades. (Servidora da Equipe de Estágios)

Primeiro, basicamente o supervisor de estágio tem que estar consciente do seu papel. Segundo: A questão de trabalhar algumas competências para além da técnica. O estágio tem este papel de trabalhar competências do trabalho: relacionamento interpessoal, etiqueta no trabalho: a pessoa vem com blusa muito curta, decote muito grande, calça muito baixa, não tira o boné, tem que aprender o que é adequado a cada lugar. Trabalhar em equipe, essas outras coisas que se desenvolve no estágio para além só do aprendizado técnico, de como fazer um projeto, coisas que a universidade não ensina, a questão da hierarquia, respeito, que a relação com o professor é diferente da relação com o chefe. A faculdade não prepara para o estágio, ela aproveita as experiências do estágio para a aula, mas não prepara para o estágio, não dá o suporte, é o estágio que prepara para a vida no mercado de trabalho. (Supervisora de RH)

Pediu-se, então, que os respondentes elencassem os temas para cursos ou treinamentos que julgam necessários para seu desenvolvimento.

A resposta mais frequente nesta questão foi que os estagiários gostariam de treinamentos focados para sua área de estudo e de trabalho citada por 40 pessoas. Alguns cursos sugeridos foram: desenvolvimento infantil, oficina de bonecos, educação especial: palestras com profissionais como neurologistas e psicólogos; educação popular, saúde e higiene, gripe A, a hora do conto, reciclagem, planejamento de aulas, confecção de jogos, trabalhos em EVA, elaboração de projetos, avaliação, teatro, arquitetura, declaração eletrônica (SMF);

Também foi sugerido um treinamento direto na sua secretaria para os ingressantes, para conhecerem a estrutura, tipo de trabalho, esta resposta teve frequência 17.

Outras sugestões foram: integração entre estagiários, seus direitos e deveres, gerenciamento de conflitos, entre outros.



<b>Cursos, oficinas ou treinamentos que você acha que deveriam ser oferecidos aos estagiários da PMPA</b>		
<b>Cursos Sugeridos</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem sobre os respondentes</b>
Mais treinamento a respeito do trabalho específico (curso do estagiário).	40	28,37%
Treinamento direcionado na própria secretaria para iniciar o trabalho	17	12,06%
A oficina de ingresso é bem importante, mas falta uma noção melhor das funções das secretarias e relações entre elas;	10	7,09%
Integração entre os estagiários, estímulo ao trabalho em equipe;	9	6,38%
Direitos e deveres dos estagiários	9	6,38%
Treinamentos de resolução de problemas e conflitos que possam surgir	9	6,38%
Treinamentos realizados por cada secretaria e não em geral para todos os estagiários	8	5,67%
Oficinas e cursos de informática;	6	4,26%
Atendimento ao público;	6	4,26%
Libras	4	2,84%
Os mesmos que são oferecidos aos servidores	4	2,84%
Cursos de Língua Portuguesa , redação e comunicação	3	2,13%
Políticas institucionais e Estatuto dos servidores	3	2,13%
Curso sobre o SUS, desarmamento, primeiros socorros	3	2,13%
Carreira, liderança e motivação	3	2,13%
Relacionamento interpessoal	3	2,13%
administração do tempo : trabalho/estudo	2	1,42%
Violência e inclusão	2	1,42%
Criatividade	1	0,71%
não respondeu	49	34,75%
Total de respondentes	141	100,00%

**Quadro 5 – Sugestão de cursos**

Fonte: dados da pesquisa.

De acordo com a entrevista da Chefe da Equipe de estágios as oficinas que estão programadas para os estagiários são: Redação Oficial, Atendimento ao Público, Relacionamento e Planejamento de Carreira e Comunicabilidade. Todas elas são direcionadas para os estagiários, porém alguns nem ficam sabendo que podem fazê-las, ou por não terem acesso ao e-mail, ou por não saberem que podem fazer as oficinas em horário de trabalho. Também dependem da liberação da chefia para participarem das oficinas, o que também dificulta um pouco. Por esse motivo as oficinas de ingresso são realizadas preferencialmente na primeira semana de

trabalho do estagiário, pois quanto mais passar o tempo, mais aumenta a chance dos estagiários não comparecerem à oficina.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste estudo foi analisar a situação dos estágios de nível superior da Prefeitura Municipal de Porto Alegre, após a criação da Lei nº 11.788 de 2008, relacionando as determinações da legislação com a percepção dos estudantes e servidores que exercem chefias de gestão de estágios na instituição.

A pesquisa foi motivada pela preocupação da autora, integrante do quadro de servidores da PMPA, ao constatar um aumento crescente de vagas para estágios no período de 2004 a 2009, principalmente de nível superior, sobre as quais a nova legislação não menciona limite de número de estagiários em relação ao número de funcionários. Buscou-se fazer uma cuidadosa investigação a respeito do trabalho que os estudantes realizam e de seu acompanhamento, para verificar se o estágio está sendo realmente um período de aprendizagem e crescimento.

Para que fosse possível fazer o levantamento da percepção dos universitários e das chefias a respeito do cumprimento da lei e da política de gestão de estágios foram aplicados questionários, respondidos por 190 estudantes de nível superior que atualmente realizam estágio na PMPA. Este número representa 14,71% da população total de estagiários. Também foram realizadas quatro entrevistas semi-estruturadas com: a Coordenadora de Seleção e Ingresso, a Supervisora de RH, a Chefe e uma servidora da Equipe de Estágios.

Foi estabelecido como objetivo central analisar a situação atual dos estágios na PMPA e propor uma Política que permita o desenvolvimento dos estudantes e atenda à Legislação vigente, subdividido em seis objetivos específicos que são:

- a) traçar o perfil sociodemográfico dos estagiários de nível superior que atuam na PMPA;
- b) descrever o processo de seleção de estagiários;
- c) descrever como é feita a gestão de estágios na PMPA;
- d) identificar as características do trabalho dos estagiários de nível superior e se são compatíveis com a sua formação;
- e) verificar as possibilidades de maior aproveitamento dos estagiários da PMPA;

- f) elaborar sugestões para melhorar a Política de Gestão de Estágios da PMPA, proporcionando atividades compatíveis com a área de formação dos estagiários e que possibilitem o seu desenvolvimento;

Para que fosse possível atingir cada objetivo, os resultados obtidos com o questionário aplicado foram analisados, criando-se 9 tópicos de acordo com a área de investigação. Realizou-se a análise estatística das respostas das questões fechadas, relacionando-as com o conteúdo das respostas das questões abertas e entrevistas.

Os fatos mais relevantes detectados pela pesquisa foram em relação à importância atribuída ao estágio pelos estudantes, para quem este representa a possibilidade de fazer a relação entre teoria acadêmica e a prática de trabalho e também desenvolver habilidades e competências que os auxiliarão em sua vida profissional.

Analisando-se a experiência do estágio como período de aquisição de conhecimentos e troca de experiências com outros profissionais, procurou-se descobrir se esta experiência correspondeu a seus anseios. A maior parte deles têm suas expectativas atendidas, no que se refere à obtenção de conhecimentos relevantes para sua futura atuação profissional e visão de problemas que possam enfrentar. Estas percepções estão alinhadas à literatura, conforme apresentado no capítulo 2. Desta forma o estágio desempenha sua função de diminuir o impacto da passagem da vida escolar para o mundo do trabalho, possibilitando uma experiência prática que será de grande importância na formação do estudante.

Procurou-se saber por que os estudantes buscaram estagiar na PMPA, mesmo sabendo que a efetivação só é possível por concurso público, o que em comparação a uma empresa privada, pode representar uma desvantagem, onde seu comprometimento e competência poderiam levá-lo à contratação. Concluiu-se que a maioria dos respondentes considera que o fato de realizar estágio na Prefeitura é importante para o seu currículo, admitem que também receberam influência de amigos que fazem ou já fizeram estágio na PMPA. Os estudantes buscam o estágio como forma de inserção ao mercado de trabalho, pois na concorrência por uma vaga, não basta um bom desempenho acadêmico ou a importância de sua Universidade, se não forem acompanhados pela experiência profissional.

Para que os estudantes possam construir o conhecimento prático necessário, é importante que o ambiente de trabalho vivenciado por eles favoreça seu

aprendizado, permitindo a troca de experiências com profissionais de sua área de estudos e também de outras áreas. Pôde-se concluir que a grande maioria tem um ambiente de trabalho que pode ser considerado favorável a sua aprendizagem, com um bom relacionamento com colegas e com a chefia. As respostas das questões abertas vêm ao encontro desta afirmação, pois apontam como pontos positivos do estágio: o bom ambiente de trabalho em relação à equipe, o contato com profissionais de sua área de estudo e a troca de experiências com profissionais de outras áreas.

Como pontos negativos do estágio na Prefeitura, são apontadas a precariedade das instalações e a falta de recursos materiais para a realização do trabalho. Em uma das Coordenações, assistentes sociais, psicólogos e também estagiários fazem o atendimento aos servidores em salas sem isolamento acústico, causando constrangimento às pessoas atendidas e aos profissionais impossibilitados de garantir a privacidade necessária.

Outro ponto negativo apontado é o valor da bolsa, que foi definido quando a PMPA começou a oferecer vagas de estágios e desde então, vem sendo reajustado de acordo com o aumento dos servidores. A última atualização foi em maio de 2010. Isso influencia no tempo de permanência dos estudantes que, em sua maioria, afirmam que deixariam a Prefeitura se conseguissem um estágio com valor / hora mais elevado ou um emprego, o que mostra a importância do mesmo como forma de manutenção financeira.

Quanto ao cumprimento da legislação, no que diz respeito à carga horária e à redução do horário para os dias de prova prevista no Termo de Compromisso, a maioria dos respondentes concorda que está sendo obedecida, porém alguns afirmam que nem sempre o tem respeitado. Estes são direitos garantidos em lei e, portanto, precisa ser intensificada a fiscalização, pois segundo relatos da CSI, esta só fica sabendo das irregularidades quando o estudante está encerrando seu contrato.

Em relação às atividades desenvolvidas, a maioria dos respondentes concorda que estão de acordo com o seu Termo de Compromisso, porém 9% dos estagiários discordam desta afirmação e 1/3 deles afirmam que elas representam apenas trabalhos burocráticos e repetitivos. Esta resposta é confirmada quando se observa a segunda sugestão mais citada pelos estagiários como melhoria para o

estágio: que o estagiário de nível superior trabalhe mais em questões de sua área e menos em serviços burocráticos, citada por 16 jovens.

Quase a totalidade dos respondentes afirma investir em seu desenvolvimento e a maioria acredita ter desenvolvido conhecimentos novos durante a prática do estágio e ser comprometido em todas as tarefas desempenhadas. Assim, 89,6% dos estudantes percebem uma subutilização de seu potencial, com tarefas em nível inferior ao seu preparo intelectual, o que também foi expresso nas questões abertas. Alguns estudantes dizem que gostariam que as atividades representassem desafios, que seu trabalho fosse mais interessante e que realmente aplicassem o que aprendem no curso.

Outra preocupação em relação às atividades era o nível de responsabilidade assumido pelos estudantes em suas tarefas. Houve uma contradição entre as respostas das duas questões relativas a esse tema: A maioria dos respondentes concorda com a afirmação que suas atividades condizem com a sua condição de estagiário, mas quando perguntado se assumem responsabilidades de funcionários efetivos, 58,4% concordam e alguns estudantes citam como ponto negativo do seu estágio. Este é um fato preocupante, visto que, de acordo com a literatura (capítulo 2), o estágio torna-se uma forma de subcontratação quando o estudante exerce funções tais quais as de um funcionário efetivo, sem receber os direitos trabalhistas.

A pesquisa revela também, que o processo pelo qual são selecionados os estudantes depende de cada setor ou pessoa responsável pela vaga a ser preenchida. A Supervisora de RH informa que já se pensou em, a exemplo de outros municípios, realizar a seleção de estagiários por prova objetiva para eliminar a subjetividade, porém seria um processo mais caro, afinal teriam que ser provas diferentes por curso e seriação e como seria feito de forma centralizada, exigiria uma estrutura especial e uma equipe com mais servidores na Coordenação de Seleção e Ingresso, o que se torna inviável devido às limitações financeiras e de pessoal, fatores constante na gestão de pessoas no serviço público.

A preparação para o início das atividades do estagiário consiste em uma palestra de duas horas, onde os estudantes conhecem a estrutura da PMPA, seus direitos e deveres e a legislação que regulamenta o estágio. A palestra é realizada pela Equipe de Estágios da SMA e após, as Secretarias ficam livres para oferecer um treinamento mais específico, como realiza a Secretaria Municipal da Fazenda, com oficinas e até um “Manual do estagiário”, com orientações práticas para o

interessante. Porém, a maioria das secretarias não dá continuidade ao treinamento e, grande parte dos estagiários tem como preparação para o início de suas atividades apenas a palestra oferecida pela CSI. Isto vai de encontro ao que diz a literatura quanto à necessidade da organização de investir no desenvolvimento das pessoas, como meio de se desenvolver, equilibrando os interesses de ambos e estabelecendo comprometimento e contribuições mútuas.

Após o início de suas atividades o estagiário passa a ser acompanhado por um servidor, com formação em sua área de estudo, que será responsável por sua adaptação à organização, cumprimento de carga horária, compatibilidade de tarefas realizadas com as descritas em seu termo de compromisso e por realizar sua avaliação. A maioria dos respondentes (79,5%) avalia como satisfatório o acompanhamento e as orientações de seu supervisor, sentindo-se motivada em relação ao estágio. Porém, em uma das questões abertas, 12,5% dos estudantes apontam como sugestão de melhoria um maior acompanhamento pelo supervisor de estágio, melhor orientação para o trabalho.

Conseguir o engajamento e a colaboração dos supervisores não é uma tarefa fácil. Existem treinamentos específicos, mas a participação não é grande. Segundo a Coordenadora da CSI, assim como há supervisores participativos, que orientam e acompanham seus supervisionados, muitos apenas assinam o Termo de Compromisso.

Na realização deste estudo, foi possível constatar pelas questões abertas e entrevistas, que as universidades têm se mantido ausentes do processo de estágio, tendo apenas um papel burocrático na assinatura dos contratos e na permissão para a realização do estágio. Os relatórios de acompanhamento ainda não estão sendo aplicados, desta forma, mesmo que os estágios não estejam adequados ao curso, não é possível identificar, nem corrigir as distorções.

Pelas sugestões apresentadas pelas entrevistadas, pôde-se concluir que é preciso, em primeiro lugar, uma mudança comportamental, para reconhecer o estágio como período de aprendizagem e não como um contrato temporário, onde os estudantes são “peças” essenciais para a realização do trabalho e, por isso, muitas vezes, assumem responsabilidades e têm seus direitos negligenciados.

O estágio é um processo de aprendizagem indispensável a um profissional que deseja estar preparado para enfrentar os desafios de uma carreira. Ele possibilita a formação por meio da relação que o estagiário é capaz de estabelecer

analisando a realidade por intermédio das fundamentações teóricas estudadas durante o curso. O estudante constrói seu conhecimento e desenvolve as habilidades necessárias para tomada de decisão frente às questões que nos são colocadas no dia a dia. Cabe aos gestores, reconhecer a importância deste período, zelando para que seja cumprida a legislação e investindo no desenvolvimento destes jovens, para que se tornem profissionais preparados e conscientes de seu papel na sociedade.

Diante do exposto, para que seja considerado atingido o objetivo central da pesquisa, são relacionadas algumas sugestões para melhorar a Política de Gestão de Estágios na Prefeitura Municipal de Porto Alegre:

- a) estabelecer um limitador para a criação de vagas de estágio de nível superior, para evitar distorções e uso de estagiários para suprir a carência de servidores, realizando atividades sem relação com seu curso ou assumindo responsabilidades de funcionários efetivos;
- b) maior acompanhamento por parte das universidades, para verificar se as condições estabelecidas no Termo de Compromisso de Estágio realmente estão sendo cumpridas;
- c) aplicação de questionários que investiguem a real situação do estágio, como o instrumento de coleta de dados deste estudo, aos estudantes na renovação do contrato, com diagnósticos a cada seis meses para que, se detectadas irregularidades, possam ser tomadas as providências cabíveis;
- d) obrigatoriedade da presença dos supervisores de estágio aos cursos de formação, para diminuir as distorções que ocorrem na interpretação da legislação, principalmente no que diz respeito ao recesso e redução de carga horária para provas;
- e) estabelecer um número mínimo de horas de formação por semestre para os estagiários, que poderá ser comprovado pelas listas de chamada da Escola de Gestão, reduzindo os casos de não liberação para cursos por parte da chefia;
- f) Instituir uma forma integrada de supervisão, comprometendo a Universidade e a PMPA no cumprimento da legislação, com avaliações e visitas periódicas, buscando condições para o desenvolvimento constante dos estagiários.



## REFERÊNCIAS

ABREU, Yuzuru Izawa Fernandes de et al. "Se você é Motivado, Pró-ativo e tem paixão por resultados...": análise de conteúdo de anúncios de Estágio e Trainee. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD. **Anais...** Curitiba: Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 2004.

BERTELLI, Luiz Gonzaga. **Manual de gestão de pessoas e equipes**. São Paulo: Gente, 2002. Vol. 2.

BRASIL. **Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d87497.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d87497.htm)>. Acesso em: 25 abr. 2010.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L6494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6494.htm)>. Acesso em: 25 abr. 2010.

\_\_\_\_\_. **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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm)>. Acesso em: 25 abr. 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Portaria nº 1.002, de 29 de setembro de 1967**. Disponível em: <<http://www.reitoria.ufsc.br/estagio/legislacao/port1002.html>>. Acesso em: 25 abr. 2010.

BURIOLO, Marta A. Feiten. **O estágio supervisionado**. São Paulo: Cortez, 1995.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. São Paulo: Atlas. 1998.

DE RÉ, César Augusto Tejera. Central de estágios, a oportunidade de administrar carreiras. **Administração do Milênio**, Porto Alegre, n. 7, 2004.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. São Paulo: Jurídico Atlas, 2003.

DUTRA, Joel. **Competências:** conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas:** modelos, processos, tendências e perspectivas. São Paulo, Atlas, 2002.

FICHER, André Luiz. **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos:** conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 1994.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos.** 2 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

HAIR JR, Joseph et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing:** uma orientação aplicada. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos:** do operacional ao estratégico. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MATTOS, Ruy de Alencar. **De recursos a seres humanos.** Brasília: Livre, 1992.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo brasileiro.** 29. ed., São Paulo: Malheiros, 2004.

MILKOVICH, George T., BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 4. ed. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 1996.

NÚCLEO BRASILEIRO DE ESTÁGIOS - NUBE. **Quanto recebe um estagiário no Brasil?** Disponível em: <[http://www.nube.com.br/nubenews/noticia?id\\_noticias=2640](http://www.nube.com.br/nubenews/noticia?id_noticias=2640)>. Acesso em: 4 jun. 2010.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. **Estágios para universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses**. 2009. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

PICCININI, Valmíria C. O trabalho flexível na indústria calçadista. In: CASTRO, Nadya A.; DEDDECA, Cláudio S. (Org.). **A ocupação na América Latina: tempos mais duros**. São Paulo: Associação Latino Americana de Sociologia do Trabalho, 1998.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE – PMPA. **Decreto nº 16.32, de 25 de novembro de 2008**. Disponível em: <<http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br/portal/index.php?id=legislacao&cat=7&cod=115>>. Acesso em: 25 abr. 2010.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985**. Disponível em: <[http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/pgm/usu\\_doc/LC133\\_85.pdf](http://lproweb.procempa.com.br/pmpa/prefpoa/pgm/usu_doc/LC133_85.pdf)>. Acesso em: 25 abr. 2010.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE – PMPA. Coordenação de Seleção e Ingresso – CSI. **Informações institucionais**. Porto Alegre, 2010.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 3. ed. São Paulo : Atlas, 2005.

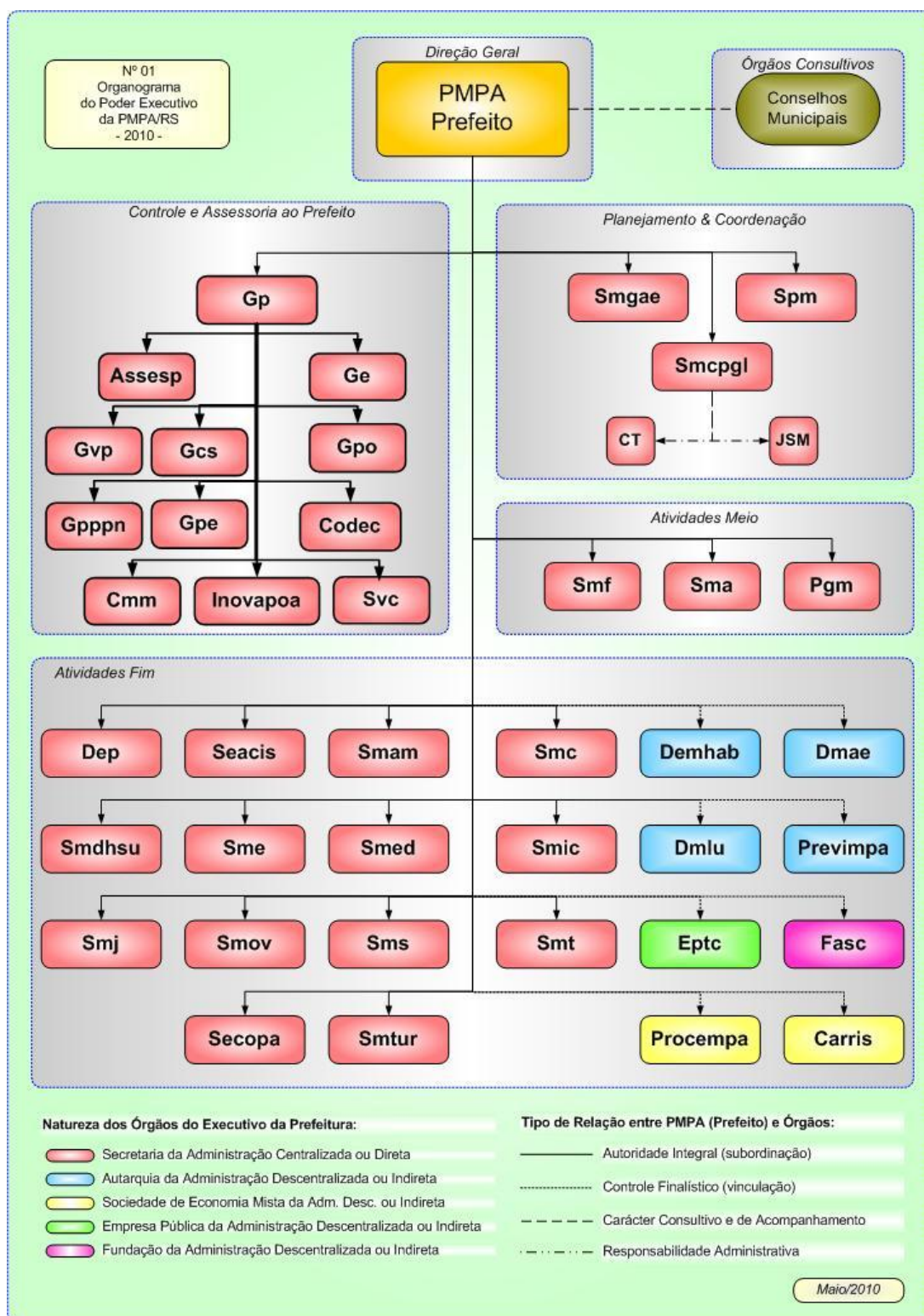
TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor; FORTUNA, Antônio. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

VÁSQUEZ, Adolfo Sánchez. **Filosofía da praxis**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

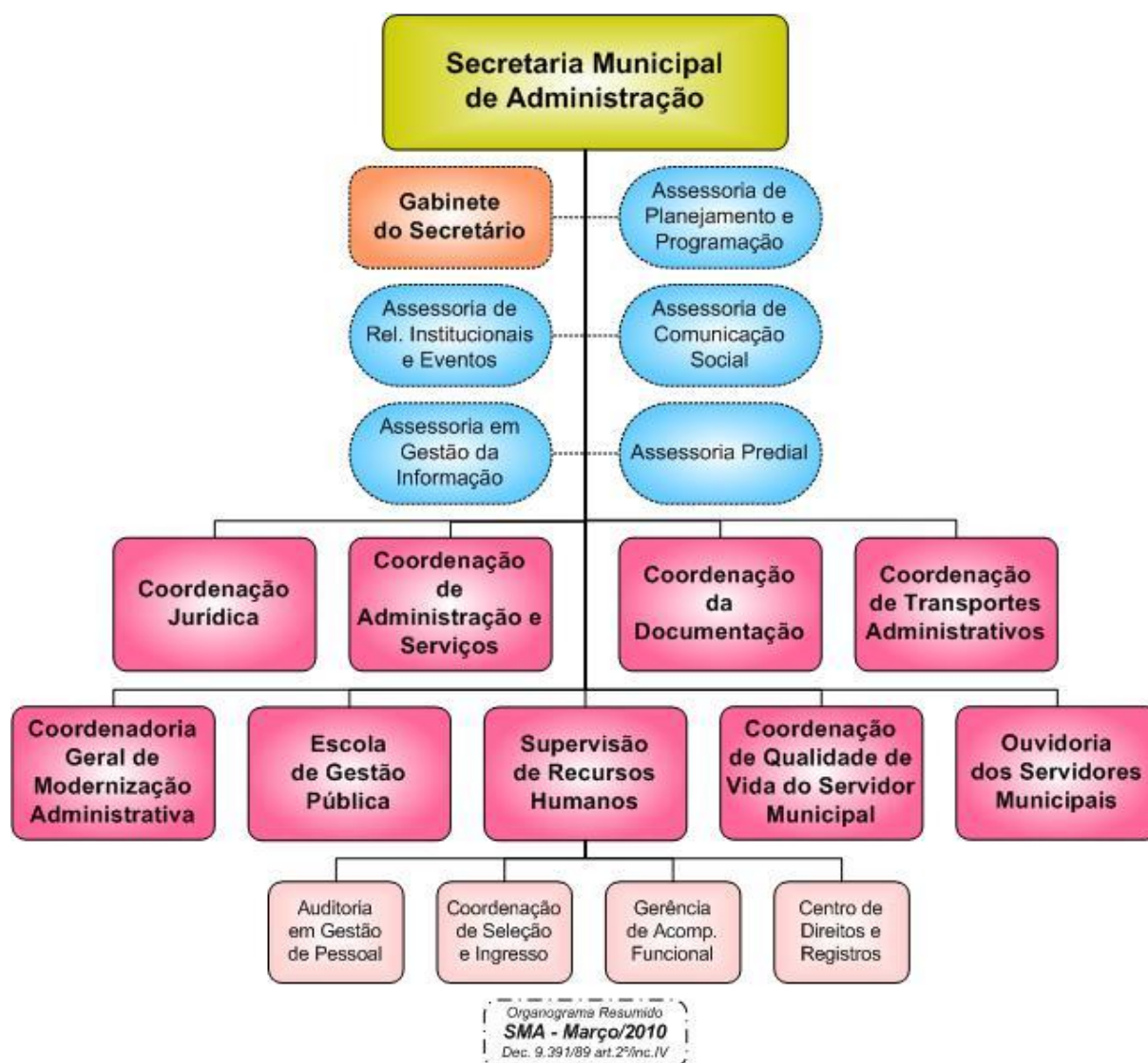
## ANEXO A – ORGANOGRAMA DA PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE

## Administração Centralizada e Administração Descentralizada



Fonte: PMPA/CSI, 2010.

## ANEXO B – ORGANOGRAMA DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO



Fonte: PMPA/CSI, 2010.

## APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS - QUESTIONÁRIO

### Caro respondente:

Este questionário faz parte do meu trabalho de conclusão do curso de graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Os dados coletados servirão de base para um estudo sobre a efetividade dos estágios de nível superior da Prefeitura Municipal de Porto Alegre. Os questionários não serão identificados e é importante que as questões sejam respondidas com sinceridade.

Grata pela colaboração,

**Giane Rosa**

### Sexo:

( ) Masculino      ( ) Feminino

### Idade:

( ) 16 a 20 anos  
 ( ) 21 a 30 anos  
 ( ) mais de 30 anos

**Curso :** \_\_\_\_\_

### Cidade onde mora:

( ) Porto Alegre      ( )Cachoeirinha      Outra:  
 ( ) Canoas      ( ) Viamão      Qual? \_\_\_\_\_  
 ( ) Esteio      ( ) São Leopoldo  
 ( ) Sapucaia do Sul

1) Numere de 1 a 3 de acordo com a ordem de importância (1) é a mais importante.

O que o estágio representa para mim:

( ) Forma de relacionar teoria aprendida na faculdade à prática de trabalho;  
 ( ) A interação com diversos profissionais e a troca de conhecimentos e experiências;  
 ( ) Oportunidade para desenvolver novas habilidades e competências que facilitarão a inserção no mercado de trabalho;





	O estágio atende as minhas expectativas em relação à aquisição de novos conhecimentos e experiência prática importantes para minha futura					
17)	atuação profissional	( )	( )	( )	( )	( )
	Dá uma visão geral dos problemas					
18)	que irei encontrar como profissional	( )	( )	( )	( )	( )
	As atividades que desenvolvo estão de acordo com as descritas no meu Termo de Compromisso de Estágio					
19)		( )	( )	( )	( )	( )
	Representam apenas trabalhos burocráticos e repetitivos					
20)		( )	( )	( )	( )	( )
	Assumo responsabilidades de funcionários efetivos.					
21)		( )	( )	( )	( )	( )
	As atividades que desenvolvo exigem níveis de conhecimentos adequados ao ano/semestre que estou cursando					
22)		( )	( )	( )	( )	( )
	Minhas responsabilidades condizem com minha condição de estagiário					
23)		( )	( )	( )	( )	( )
	Encontro na minha equipe de trabalho espaço para expressar minhas idéias e dar sugestões					
24)		( )	( )	( )	( )	( )
	O bom relacionamento com a chefia proporciona boas condições de aprendizado.					
25)		( )	( )	( )	( )	( )
	A PMPA oferece treinamentos com o objetivo de desenvolver seus estagiários.					
26)		( )	( )	( )	( )	( )
	Para a realização das tarefas do estágio, os conhecimentos obtidos nas disciplinas da faculdade são importantes.					
27)		( )	( )	( )	( )	( )
	Desenvolvi conhecimentos que não tinha antes de começar o meu estágio.					
28)		( )	( )	( )	( )	( )
29)	Invisto no meu auto-desenvolvimento	( )	( )	( )	( )	( )
	Sou comprometido em todas as tarefas realizadas					
30)		( )	( )	( )	( )	( )
	Acho que tenho potencial para desenvolver trabalhos mais elaborados do que os que realizo .					
31)		( )	( )	( )	( )	( )
	Tenho autonomia para decidir de que forma fazer meu trabalho					
32)		( )	( )	( )	( )	( )
	Minha carga horária é exatamente a prevista em meu Termo de Compromisso de Estágio					
33)		( )	( )	( )	( )	( )
	Tenho liberação para a redução de carga horária em dias de prova conforme previsto na nova Lei dos Estágios.					
34)		( )	( )	( )	( )	( )
	Pretendo ficar na PMPA durante todo o período permitido para o estágio;					
35)		( )	( )	( )	( )	( )

- Pretendo ficar neste estágio até  
36) conseguir um emprego ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- Pretendo ficar neste estágio até  
37) conseguir um estágio com uma bolsa melhor ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- A bolsa que recebo é compatível com o  
38) mercado de trabalho ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- Minha bolsa é similar a recebida por  
39) colegas que realizam as mesmas atividades em outras instituições ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- Sinto-me valorizado pelo trabalho que  
40) realizo ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

41) Pontos positivos do estágio na Prefeitura Municipal de Porto Alegre:

---

---

---

---

42) Pontos negativos do estágio na Prefeitura Municipal de Porto Alegre?

---

---

---

---

43) Sugestões para que o estágio seja melhor aproveitado:

---

---

---

---

44) Cursos, oficinas ou treinamentos que você acha que deveriam ser oferecidos aos estagiários da PMPA:

---

---

---

---

## APÊNDICE B – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

Nome:

Cargo/função:

Formação:

Experiências anteriores (verificar se tem experiência em gestão de pessoas, empresas privadas).

- 1) O processo de seleção é padronizado em todos os setores da PMPA? Por quê?
- 2) Quais os critérios que devem ser levados em conta na seleção? Em sua opinião quais deveriam ser levados em conta para uma seleção justa?
- 3) Os candidatos escolhidos passam por um treinamento ao ingressar? Como é feito?
- 4) Na sua opinião, os supervisores, realizam um acompanhamento adequado aos estagiários? São feitas as avaliações a cada 6 meses? Há um controle pela CSI?
- 5) Há algum treinamento para os supervisores? Você acha que eles têm consciência de sua responsabilidade?
- 6) Quais são as maiores reclamações feitas pelos estagiários ?
- 7) Para você, quais os motivos da alta rotatividade dos estagiários da PMPA?
- 8) Você acha que nossos estagiários têm um ambiente que propicia aprendizagem. Justifique
- 9) Para você: as atividades desenvolvidas pelos estagiários de nível superior da PMPA são relacionadas às suas áreas de formação, ou são apenas trabalhos burocráticos? Há algum controle disso?
- 10) O que mais poderia ser feito para auxiliar o desenvolvimento dos nossos estagiários?