

PROCESSO DE CAPACITAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS E O ATENDIMENTO À LEI 11.788/2008 EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS: O RELATO DE ESTAGIÁRIOS E SUPERVISORES

CYNTIA BARBOSA OLIVEIRA¹; GABRIELA GARCIA AZEVEDO²; LUCIANA FLORENTINO NOVO³

¹*Universidade Federal de Pelotas – cyntiabaroli@gmail.com*

²*Faculdade Anhanguera de Pelotas – gabigavez@gmail.com*

³*Universidade Federal de Pelotas – luciana_novo@yahoo.com.br*

1. INTRODUÇÃO

O treinamento e desenvolvimento de pessoas é um dos processos da área de gestão de pessoas que tem recebido maior destaque nos últimos tempos, visto o caráter estratégico que apresenta para o desenvolvimento das organizações. Treinar e desenvolver embora sejam termos interligados, não podem ser considerados equivalentes. O primeiro tem por foco o cargo ocupado no momento. Busca a melhoria e o aperfeiçoamento na realização das atividades no curto prazo. Por outro lado, o desenvolvimento é focado em cargos que poderão ser ocupados futuramente, abrangendo práticas de treinamento, a carreira e as experiências. (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000). Desse modo, o processo não é imediato, envolvendo o médio e o longo prazo.

As organizações contemporâneas, tanto públicas como privadas têm procurado treinar e desenvolver seus funcionários desde o momento em que os mesmos passam a integrar o seu quadro de pessoal. Muitos funcionários, inclusive, tem o início das suas atividades profissionais como estagiários; o que por vezes oportuniza a integração ao quadro efetivo de onde estagiaram. Em organizações públicas o processo se dá de modo diferente, na medida em que não existe uma expectativa de crescimento ou até mesmo de permanência na organização após o término do período de estágio, visto que o ingresso como efetivo exige aprovação em concurso público.

Tem sido crescente a contratação de estagiários por parte das organizações, inclusive aquelas ligadas ao setor público. Acompanhando esta tendência, foi promulgada a lei 11.788/2008, visando regulamentar o vínculo de estágio, definindo questões como o tempo máximo de estágio, o direito a férias e a redução de carga horária em períodos de provas escolares, dentre outros. Apesar disso, a lei não comprehende questões relativas à licença e utilização de atestados médicos pelos estagiários - questões que ficaram a cargo do empregador. (BRASIL, 2008).

A partir disso, o presente trabalho busca descortinar aspectos da realidade vivenciada pelos estagiários ligados a instituições públicas. Têm-se, portanto, como objetivo central compreender o processo de capacitação (treinamento e desenvolvimento) proporcionado aos estagiários de duas instituições públicas. Além disso, buscou-se verificar como as organizações estão aplicando a legislação que rege o vínculo entre o estagiário e a contratante. Destaca-se que para evitar a identificação, os nomes das instituições serão ocultados.

2. METODOLOGIA

A pesquisa realizada é caráter qualitativo, caracterizando-se como um estudo multi casos (YIN, 2001), desenvolvido em duas organizações públicas

localizadas no sul do Estado do Rio Grande do Sul: uma Instituição Bancária e uma Câmara Municipal de Vereadores. A escolha das mesmas decorreu da facilidade de acesso.

Adotou-se como instrumento de coleta de dados a entrevista estruturada, aplicada com questões específicas para os estagiários (um de cada instituição) e aos seus respectivos supervisores. A análise de dados foi conduzida à luz da Análise de Conteúdo (BARDIN, 1979).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Panorama dos estagiários acerca da capacitação e benefícios oferecidos pelas instituições:

Primeiramente buscou-se abordar o treinamento proporcionado pelas organizações e como ele transcorre em termos práticos para os estagiários. Quanto ao (s) método (s) de treinamento aplicado (s) pela Câmara Municipal, aos estagiários da organização, o respondente esclareceu que o método variava de acordo com o conhecimento prévio do estagiário, porém, o mesmo relatou que não chegou a receber algum tipo de treinamento para desenvolver as tarefas que lhe foram atribuídas. Por outro lado, o estagiário que atua junto ao Banco relatou que é propiciado aos funcionários e estagiários diversos cursos no formato de Educação a Distância (EaD), os quais oferecem suporte teórico para o desenvolvimento de diversas atividades práticas do cotidiano. O estagiário destacou neste sentido, que o aprendizado da maior parte das tarefas acaba ocorrendo por meio da observação, sendo por vezes necessário o auxílio de colegas mais experientes.

Quanto às atividades desenvolvidas, na Câmara de Vereadores, existe uma clara atribuição de tarefas e responsabilidades, as quais se mantém fixas ao longo do tempo, tanto para os funcionários efetivos quanto para os estagiários. Diferentemente, na Instituição Bancária as atribuições de cada funcionário modificam-se, visto que periodicamente ocorre rodízio de tarefas, o que de certo modo acaba demandando uma capacitação de caráter praticamente contínuo. Entende-se que o Banco busca suprir tal necessidade através dos cursos à distância proporcionados.

Quanto à visão dos estagiários sobre o desenvolvimento proporcionado pela função exercida nas organizações, o estagiário da Câmara acredita que por não existirem cargos públicos ou comissionados que desenvolvam as suas tarefas, acaba por apresentar um papel fundamental; constituindo-se em uma alternativa viável para a Câmara, na medida em que abre espaço para o estudante demonstrar seu potencial e se desenvolver, ao permitir que o mesmos resolva diversos problemas sem a necessidade de contratação de uma empresa externa. Neste sentido, o mesmo admite que o estágio oportuniza o seu desenvolvimento profissional. Seguindo na mesma linha de pensamento, o outro estagiário, relata considerar o Banco um excelente lugar para se desenvolver profissionalmente, na medida em que tem a oportunidade de lidar e aprender com as diversas situações com que se defronta no dia a dia. Ou seja, o mesmo considera não só os cursos à distância, mas o aprendizado do cotidiano como uma forma de desenvolvimento profissional.

Direcionando a conversa para as questões relacionadas à legislação, especificamente à flexibilização de horários, dispensas para realização de atividades acadêmicas ou apresentação de atestados médicos, o estagiário da câmara destacou que considera os benefícios recebidos como justos, quando

comparado a outros cargos de estágio. Sobre as dispensas e negociações de horário, relatou que existe facilidade de negociação com seu supervisor, exceto nos dias em que ocorrem as sessões na Câmara. No banco a situação é semelhante, uma vez que, todos os meses são proporcionados dias de folga, os quais, em geral, podem ser escolhidos pelos estagiários.

3.2 Perspectiva da supervisão acerca da capacitação e benefícios oferecidos pela instituição:

A entrevista conduzida com os supervisores dos estagiários procurou primeiramente abordar a capacitação dos funcionários, especificamente, o treinamento e desenvolvimento de seus colaboradores e estagiários. Neste sentido, o supervisor da Câmara relatou que o treinamento proporcionado aos funcionários efetivos e aos contratados tem como objetivo atualizar e aprimorar os conhecimentos, a fim de proporcionar a execução de cada função. Segundo o mesmo, os estagiários não chegam a receber algum tipo de treinamento. De modo similar o supervisor entrevistado ligado ao Banco, relatou que o principal objetivo dos treinamentos oferecidos é desenvolver e aprimorar os funcionários em determinadas áreas, visando fazer com que o colaborador se sinta valorizado. O mesmo admitiu que os treinamentos proporcionados têm como público-alvo os funcionários efetivos, restando aos estagiários somente os cursos ofertados na modalidade EaD.

Ao questionar os supervisores a respeito da redução da carga horária dos estagiários, o respondente ligado à Câmara mencionou que não chegam a ocorrer solicitações específicas de redução da carga horária, visto que o horário de trabalho é bem flexível. O supervisor do Banco admitiu que às vezes chegam pedidos, entretanto, não são frequentes, visto que os estagiários trabalham vinte dias úteis por mês, o que em geral permite uma programação prévia. Ainda assim, quando ocorrem pedidos de redução de carga horária, mencionou procurar atendê-los, porém não mencionou qualquer aspecto sobre o que a legislação estabelece quanto ao assunto.

3.3 Análise geral acerca das considerações obtidas dos supervisores e estagiários das instituições:

Segundo Chiavenato (1999) o conceito de treinar é utilizar uma maneira para ensinar os novos empregados, de maneira que estes passam a possuir ou desenvolver habilidades básicas para desempenhar as atividades do dia a dia na organização. É esta a modalidade utilizada nas instituições, ainda que por vezes de modo informal. Os estagiários entrevistados revelaram que a experiência adquirida no estágio em muito contribuirá com o desenvolvimento profissional.

De acordo com o relato do estagiário ligado ao banco, a oportunidade de estagiar naquela instituição, permite um aprendizado que agregará em muito as experiências profissionais vindouras, sobretudo, se for atuar em outro banco, quer público, quer privado.

Constatou-se, ainda, que a lei que rege o vínculo de estágio apresenta lacunas, as quais permitem que diversas decisões fiquem a cargo do empregador ou do supervisor direto do estagiário, como é o caso do aceite de atestados médicos – o que permite um tratamento diferenciado aos estagiários dentro, inclusive da mesma organização. A lei 11.788/2008 estabelece que “Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio” (BRASIL,

2008). Entretanto, esta responsabilidade referente a saúde e segurança do estagiário, de acordo com a legislação, se restringe ao contrato de seguro contra acidentes pessoais, com apólice compatível com os valores de mercado.

Em ambas as organizações onde foi conduzida a pesquisa, questões relacionadas a folgas, licenças, apresentações de atestados e até a liberação do estagiário para participar de visitas técnicas durante o horário de expediente ficam a cargo do empregador, geralmente do supervisor direto do estagiário. Destaca-se que durante o período de provas, é obrigação da parte contratante reduzir a carga horária pelo menos à metade, assim buscando garantir um bom desempenho (BRASIL, 2008). Essa redução, no entanto, conforme constatado nas falas dos entrevistados nem sempre é possibilitada, em especial quando demandada em períodos em que existe um elevado volume de atividades.

4. CONCLUSÕES

Dianete do exposto pode-se verificar que existem mecanismos de treinamento EaD para os estagiários de uma das instituições, não sendo abordado formalmente técnicas que visam o desenvolvimento desses profissionais, o que se pode supor esteja ligado ao fato dos mesmos não poderam integrar o quadro efetivo da organização. De qualquer modo, os estagiários das duas instituições consideram que o estágio oportuniza um desenvolvimento profissional importante pelo conhecimento que é transferido de modo informal e pelas experiências oportunizadas.

Apesar da lei que rege o vínculo de estágio apresentar diversos aspectos que ficam a cargo do contratante, não foram demonstradas evidências de grandes dificuldades enfrentadas pelos estagiários. Entretanto, os mesmos entendem que por não haver um amparo legal no qual se basear para tomar algumas decisões, por vezes o estagiário poderá ser prejudicado. A partir disso, entende-se que seria pertinente uma revisão nos mecanismos legais que regem vínculos de estágio, visando garantir um maior amparo ao estagiário.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. **Lei nº 11788/2008.** Dispõe sobre vínculo de estágio. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm> Acesso em: 10 jul. 2018.
- BARDIN, Laurence. Análise de Conteúdo: Lisboa, Portugal: Edições 70, 1977.
- CHIAVENTO, Idalberto. **Recursos Humanos.** São Paulo. Atlas, 1999.
- O Estágio e o Desenvolvimento de Competências Profissionais em Estudantes de Administração** – MURARI, Juliana de Melo Franco; HELAL, Diogo Henrique. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/gpr752.pdf> Acesso em: 11 jul. 2018
- GARCIA, Gustavo. **Manual de Direito do Trabalho.** 9ª edição. Método, 2016.
- MILKOVICH, George; BOUDREAU, John. **Administração de Recursos Humanos,** São Paulo: Atlas, 2000.
- YIN, Robert. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.